

【农村社会发展】

# “关系控制”：农业生产中的劳动过程研究

## ——以鲁东地区 A 村烟草产业为例

任宇东,王毅杰

(河海大学 公共管理学院,江苏 南京 210098)

**摘 要:**文章以鲁东地区 A 村烟草产业为例,借鉴劳动过程的相关理论,探讨农业生产中的劳动控制问题。研究发现:首先,烟草生产中的劳动过程有其特殊性,存在着控制与反向约束的雇佣样态,是雇佣双方对烟草生产的不断适应,并影响着双方的行动策略;其次,烟草生产中的劳动控制呈现出“关系控制”的特征,“关系控制”是熟人社会下关系网络与经济利益相结合的产物,本质上是具有关系取向的经济利益关系贯穿于整个劳动过程,体现了“以和为贵”“权宜”的文化特征;再次,烟草生产场域中的“关系控制”是被一种结构性权力网络所制约,由互惠与制约两种机制共同塑造,也是雇主、烟草工人、烟草公司互动的结果,最终将烟草生产的末梢纳入整个工业市场;最后,本研究对于理解当下非正式就业中的劳动关系及构建新型农业经营体系有一定的启发和借鉴。

**关键词:**烟草产业;关系控制;互惠与制约;劳动过程理论

**中图分类号:**C912.82      **文献标志码:**A      **文章编号:**1671-7465(2020)05-0083-11

### 一、问题的提出

近年来,伴随着城镇化进程、技术与资本下乡、产业扶贫、农村劳动力外出、农村人口老龄化等现象的出现,发展规模农业、鼓励大户种植已成为指导地方政府实践的目标。由此,不少农民开始规模化经营农业。学者将这些规模化经营的农民称为“经营农”“农业企业家”,并将规模化经营称为“家庭农场”“家庭作坊式经营”等<sup>[1-2]</sup>。在农业规模化经营的过程中必然会出现雇佣劳动,产生雇佣关系。作为维持农业生产经营扩大化的重要方式,雇佣劳动不仅重塑了人际关系和人地关系,也对土地资源的有效利用、劳动力的合理流动以及农村治理产生了重要影响。

雇佣本质是对劳动过程的控制问题,核心是雇主对雇工的监督和激励<sup>[3]</sup>。但农业本身所具有的属性导致雇主对雇佣劳动的监督和激励在农业生产中是比较困难的。一方面,农业生产的特性决定了雇主很难在农作物生长周期结束后通过产品的好坏来判定雇工的劳动效果;另一方面,农业生产劳动缺乏客观的评价标准,监督成本较高。在这种情况下,雇主如何组织雇工进行生产,并在劳动过程中实现对雇工的监督和激励显得尤为重要<sup>[4-5]</sup>。通过调研发现,在没有正式管理制度与客观评价的情况下,我们依然能看到烟草生产中热火朝天的工作场景,雇工们仍积极高效地工作。进一步说,在那些学者没有关注到的农业劳动情形中,对劳动过程的控制现象同样存在。那么,这种类似于布若威“赶工游戏”的现象为何存在?对劳动过程的控制何以实现?换言之,雇主如何对雇工进行监督和激励?雇工的“同意”又如何产生?这些都是值得

**收稿日期:**2019-09-25

**基金项目:**2018 年江苏省研究生科研创新计划“不同制度背景下乡村企业家的行动过程研究——以 S 省辛村为例”(KYCX18\_0500,2018B717X14);江苏高校哲学社会科学研究重大项目“社会治理中的心态问题研究”(2017ZDAXM004)

**作者简介:**任宇东,男,河海大学公共管理学院社会学系博士生;王毅杰,男,河海大学公共管理学院教授,博士生导师。

进一步探讨的问题。文章将以鲁东地区A村烟草产业为案例,并结合相关理论,尝试回答上述问题。

关于劳动过程的控制研究可以追溯到马克思对劳动的相关分析。马克思<sup>[6]</sup>认为,资本家为实现价值增值,就必须拥有对劳动过程的控制权,控制的目的在于去除“劳动力的不确定性”,这对以后的研究取向产生了重要影响。到1974年,布雷弗曼(Harry Braveman)则把研究焦点放在劳动的科学管理和劳动技能退化上。他认为,随着垄断资本主义劳动过程的发展,构想与执行相分离,构想活动集中到少数管理人员手中,工人逐渐被去除技能而降格,实现了“死劳动”控制“活劳动”<sup>[7]</sup>。此后,弗里德曼(Andrew Friedman)、爱德华兹(Richard Edwards)、布若威(Burawoy)等开始将劳动过程研究的重点转向了工人的主体性,并总结了资本主义劳动过程中控制方式的演变:如从“工匠控制”到“管理控制”、“直接控制”与“责任自治”、从“简单控制”到“结构控制”、从“专制”到“霸权”,上述学者都以劳动过程作为分析中心,将工人主体的意识与行动置于生产层面上进行研究<sup>[8-11]</sup>。简言之,劳动过程理论所要关心的核心问题是:在工作场景中,资本家如何对“活劳动”加以控制?工人会怎样反抗与制约?劳动控制背后的运行机制与实践逻辑是什么?

国内关于劳动过程的控制研究,一方面,一些学者延续劳动过程中支配与抗争的研究思路,资本通过居住空间、时间规训、意识形态等机制对工人进行控制,如女工的空间政治、家政工的家务劳动、综艺娱乐行业的“体验控制”、分享经济下的网约车等,上述机制与资本权力一起,使资本对劳动力日常再生产的全面控制成为可能,最终将促使劳动者最大限度地服务于生产过程<sup>[12-15]</sup>。另一方面,一些学者以“生产政体”理论为基本框架,着重分析工业资本通过工作自主性、关系网络、计薪与激励、主体认同、情感管理等对工人进行控制,具体在制衣厂的“工人变老板”、工厂外的“赶货工”、工厂内的日薪工等,包含了行业性质、组织形式、劳动体制、文化伦理等对劳动控制的影响<sup>[16-19]</sup>。上述研究既延续了传统的研究思路,也结合了新的时代特征。

不同于工业或服务业,农业生产中的劳动过程有其特别之处,表现在:第一,非标准化。这意味着雇主很难对劳动者的工作效率、工作质量进行评定和监督。第二,季节性。农业生产周期需要数月,导致对劳动者的评价必须等到收获结束。第三,空间属性。工业生产可以将工人共聚于一个空间之内,便于管理,而在农田工作的劳动者具有分散性,管理难度大<sup>[19]</sup>。由于上述农业劳动过程的特点,使得劳动控制也有特殊性。针对农业生产中的劳动控制问题,沈原、周潇等<sup>[20-21]</sup>提出了“关系霸权”这一概念,认为亲戚、老乡等先赋性关系被带入劳动现场,既生产了工人的支持、认同与忠诚,也能有效约束生产过程中的各种不满,保证了生产秩序的平稳。而吴毅等<sup>[22]</sup>关于包工制与煤矿生产中的研究验证了“关系霸权”的存在。在此基础上,蔡禾等<sup>[23]</sup>对上述研究进行了拓展,发现建筑行业工资发放遵循的是“逆差序格局”逻辑,原因在于包工头的雇佣权力与人情法则相结合导致了一种能约束核心工人行为不确定性的“关系霸权”。另外,经营农也存在类似的机制。具体来说,经营农之所以能够实现活劳动对“自我剥削”的“同意”,形成“自我生产政体”式的劳动形态,根源是“阈限”劳动过程以及资本的霸权支配所致,本质上是工业资本在工厂外的延伸<sup>[24]</sup>。进言之,之前研究能清晰地看到社会关系会对农业生产中的劳动控制产生重要影响,这为本文的研究思路与分析框架提供了启迪和借鉴。

综上,在农业生产过程及控制机制的研究中,无论是“关系霸权”,还是“自我生产政体”,都集中在劳资关系或劳动场景外,而对于农业产业中具体劳动的控制过程关注不够,尤其是针对雇佣双方的互动过程及所展现的样态缺乏进一步的阐释。基于此,本文聚焦农业生产中的劳动场景,并结合劳动过程的相关理论,试图回答如下问题:在烟草的生产场域中,劳动过程会呈现怎样的雇佣样态?劳动控制会具有什么样的特征?关系在劳动现场中又会发挥何种作用?简言之,文章旨在回到农业劳动的特性及其过程本身,来探究烟草生产中劳动控制的过程、特征及其实践逻辑,以期为农业中的劳动关系与规模化经营提供借鉴和思考。

二、案例简介与研究方法

本研究主要采用质性研究方法,包括观察法、访谈法和文献法等。资料主要来自笔者在 A 村针对烟草种植户、部分雇工及烟草公司工作人员的访谈,其他资料还包括村庄概况、农业政策及烟草种植等方面的资料。经过 2018 年 6 月至 9 月近 3 个月的调研,笔者对 A 村烟草产业有了全面的了解。A 村地处鲁东地区 P 县,东西横距 4 公里,南北纵距 6 公里,总面积 50.4 平方公里。2018 年全村共有 6680 人,是一个“巨型村落”。村总产值为 4 亿元,其中工业产值约占 80%,工业产业吸纳了 A 村及附近村庄大量的劳动力,这为土地的规模化经营提供了条件。2003 年,在 market 需求的驱动下,烟草公司开始推动 A 村的烟草种植向规模化、集约化方向转变。目前,A 村有 6 家烟草种植大户,共经营着大约 1000 亩的农地,每年从事烟草生产的雇工大约有 300 人(表 1)。

表 1 烟草种植大户的基本情况

雇主	年份	人数	工种(长工/ 短工)	种植面积 (亩)	净收益 (元/亩)	雇工工资占 总费用比例(%)	本村雇工 占比(%)
YNB	2015	30	15/15	80	1400	65	60
	2018	32	15/17	95	1600	70	50
YJK	2015	38	20/18	80	2000	55	60
	2018	52	16/36	120	2300	40	50
YJH	2015	42	20/22	80	1900	45	70
	2018	53	23/30	130	1800	55	30
RJQ	2015	34	20/14	70	2000	50	50
	2018	48	24/24	110	2200	55	70
YSH	2015	30	15/15	110	1700	60	70
	2018	36	20/16	120	2000	55	80
YJZ	2015	35	10/25	90	1800	55	80
	2018	36	21/15	115	2100	60	80

烟草的整个劳动过程被分为三个阶段:正式进入劳动场景前的口头协定阶段(确定合适的雇工)、正式劳动场景中的生产环节阶段(“烟草生产环节”)、收获后的休闲阶段(该阶段主要计划来年的生产、寻找合适的雇工),三个阶段紧密衔接。资料显示,烟草生产中劳动控制的复杂性在于很难确立统一的评估标准,也不能在事后进行证实,如明确约定好农药喷洒的均匀度、除草的深度等。雇主不可能利用机械的流水线来约束“活劳动”,必须考虑如何调动雇工劳动的主体性和积极性。因此,在正式进入劳动场景前,雇主需要与雇工就工资及结算方式、工作时间、劳动强度等进行口头协定。口头协定可以被视为一个关于购买劳动力的口头合约,目的是确定好合适的雇工<sup>[5]</sup>。这种口头协定并非完全意义上的正式劳动合同,而是基于种植经验、双方利益关系、监督等方面的考量,也是雇佣双方关于劳动过程的一种共识,类似于“关系合同”<sup>[25]</sup>。口头协定对于双方都具有约束力,可以降低监督和协调成本(表 2)。需要指出是,表 2 所列出的仅仅是正式进入劳动场景前的协定内容,并非一成不变,它们会随着生产环节的进行而发生变化。

表 2 雇佣双方口头协定的内容(2018 年)

生产环节	工作时间(小时)	工资(元/天)	加班情况(元/小时)	结算方式
前期育种	7	60	8.5	半月结
育秧	7	60	8.5	半月结
打药水	8	80	10	半月结
劈烟盆	8	80	10	半月结
收烟	8	100	12.5	半月结
选烟	8	60	7.5	半月结
其他工作(送烟、 协助烤烟等)	3~8	60~120	7.5~10	月结

烟草生产环节主要包括:前期育种、育秧环节,日常管理环节(包括打药水、劈烟岔等),成熟收获环节(包括收烟和烤烟),选烟和销售<sup>①</sup>环节等,整个流程较为繁琐,因而需要大量雇工,而且对雇工也有一定的经验技术要求。其中,前期育种、育秧及销售等环节会涉及雇主与烟草公司之间的互动,而日常管理、成熟收获以及选烟等环节则涉及雇主与雇工之间的互动。在本文中,雇主是指有着农民身份并且雇佣烟草工人干活的种植大户,他们的种植规模一般比较大,均在 100 亩以上。而烟草公司是指其在镇上设立的营业点(俗称“收购站”),烟草由收购站统一收购,他们还负责肥料、烟草种子的分配等。雇工是指在农业生产领域中,有着农民身份并且从事烟草生产的劳动者。按照关系远近,雇工可分为核心雇工与边缘雇工;按照地域可分为村内雇工与村外雇工;按照工作时间的长短,可以分为长工(时间长、较固定)和临时工(时间不固定),雇主选择哪个工种会根据个人的经济情况和网络关系而定。文章的研究重点不在于劳动过程前的协定内容,而是通过烟草生产环节来探讨劳动生产背后隐藏着怎样的控制机制。

三、适应劳动过程:烟草生产中的雇佣样态

根据前文所述,雇佣双方就工资、工作时间、劳动强度等达成了口头协定,起到了约束作用。然而,由于烟草生产中的非标准化、季节性及空间属性等特点,决定了雇主仍需要采取一些策略来控制劳动过程。进一步说,烟草生产中的劳动控制是如何实现的?雇佣双方如何互动、关系如何作用于具体的劳动过程?本部分将结合实际案例来回答上述问题。

(一)“硬控制”与“软控制”:雇主的行动策略

雇佣关系既是一种市场关系,也是一种权力关系,本质上是人的监督和管理问题<sup>[22]</sup>。在没有正式劳动合同、正式管理制度、客观评价标准的情况下,雇主如何对雇工进行监督和管理,并督促他们“赶工”呢?调研过程中,笔者了解到雇主运用时间管理、日常管理、后台管理、预防竞争等策略来组织雇工进行农业生产,以此来争取劳动过程的控制权。下文将具体分析雇主控制雇工的策略。

1. 劳作时间安排与规训

合理的劳作时间安排对烟草生产效率的提高具有重要作用。多年的雇佣经验使雇主脑海中已经生成合理劳作时间表(表 3)。这个时间表是以烟草生产环节及节奏为基准,并结合雇工家庭的生活规律而制作出来的。它充分利用最佳的劳动时间,尽量不浪费。一般来说,上午的劳动时间主要用来安排育种与育秧,而下午的时间主要用于打药水、劈烟岔等日常管理环节。福柯认为权力通过划分时间、空间和活动来实现对身体的控制。时间安排是其中重要的技术之一,通过规定时间与节奏、调节重复周期等来完成对个体的控制<sup>[26]</sup>。由本案例可知,在烟草生产中,雇主为了提高生产效率,将雇工家庭的生活规律与烟草生产流程结合在一起来实现对雇工的控制,并以此来争夺对劳动过程的主导权。简言之,农业生产的安排与劳动时间的安排深深结合在一起,使得“活劳动”没有一点浪费时间的机会。

表 3 烟草雇工的劳动时间安排

工作时间	工作内容	工作地点
6:00—10:00	育种与育秧	田地
10:00—12:00	午饭及午休时间	家里
13:00—15:00	打药水、劈烟岔	田地
15:00—17:00	选烟	烟草房
17:00—19:00	晚饭时间	家里
19:00—21:00	收获时的加班时间	烟草房

① 销售就是烟叶烘烤完后,烟农送往烟草公司设在 A 村的收购站,由收购站统一收购。



## 2. 日常管理:差序分工

合理的劳作时间可以提高生产效率,而日常管理则直接影响雇主的利润。为了提高质量,雇主会采取差序分工的方式来实现对雇工劳动的控制。所谓差序分工是指雇主根据雇工与自己关系的亲疏远近施以不同的策略,更多体现在任务分派环节。比如,YJH 会将一些好干的活、重要的活交给与之关系近的雇工,而将需要耗费体力、不好干的活交给关系远的雇工,并且关系远近不同,对工作要求的程度也不同。可见,具体关系在质量控制中发挥着实际作用。另外,YJH 还通过检查的方式来监督或激励雇工,但检查作为微权力的规训,是一种负向措施,虽然其在一定程度上改变着工人的行为,但并不能保证工人拼命工作,过多的检查会伤害雇佣双方的感情。简言之,差序分工实质上是一种“软控制”策略,也是由于关系亲疏的约束使然,雇主优先照顾关系近的雇工利益,再考虑边缘雇工利益,这一原则无不体现着“内外有别”的行动逻辑。

## 3. 后台管理:情感维系

布若威在生产领域中区分出“生产关系”和“生产时的关系”,即劳动过程中的社会关系<sup>[27]</sup>,认为劳动过程不仅包括发生在工作现场的生产活动,还包括由生产活动产生的社会关系和政治关系,这些关系既可作用于工作现场,也可作用于工作现场之外。由本案例可知,差序分工更多体现在日常管理中,那么在后台或者私底下,雇主如何维持与雇工的雇佣关系呢?

烟草生产程序比较复杂繁琐,需要找靠谱、上心的雇工做主干,就是那些核心雇工和长工,但这样的人不好找。所以我从一开始就注重与核心雇工及长工建立良好的关系,主动与他们走关系、拉家常。而对于其他雇工,就靠工资来维系。到了九月农忙的时候,为了节省时间,我们就中午或者晚上管饭,这样既能节约时间,也能拉近与他们的关系,整体来说是划算的,只不过管了几顿饭,但只算一天的钱。(雇主 YSH20180922)

通过与雇主 YSH 的谈话可知,雇佣关系中穿插着利、情等多重因素,在不同的场景中会有不同的体现。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,还要依靠人情来维持雇主与雇工尤其是核心雇工的关系,如走关系、拉家常等,其背后实质上是一种情感联结在发挥作用。由此,情感联结作为一套社会规范,与社会角色的权利和义务相关,可以约束人的行为,保证劳动过程的有序进行<sup>[20]</sup>。

## 4. 预防竞争:雇主之间的“争夺”

在雇佣关系场域中,还存在着雇主之间的竞争。这种竞争主要表现在对优质雇工的争夺,因此,对于雇工除了情感维系外,雇主还需要做到“预防竞争”。所谓“预防竞争”指的是雇主为了获得优质雇工,需要提前与其协商好,以避免雇主之间的恶性竞争。以雇主 YJZ 为例,他在收获完成之后,会单独请那些优质雇工吃饭,并提前跟他们商量好来年的工资、劳动量等。这样做的目的是防止其他雇主把他们“抢”过去。要是与优质雇工不熟悉,YJZ 会找与其关系好的人来说服,到他这里做。通常,有些雇主会明里暗里跟其他雇主抢,但是大家都有个底线,否则会破坏关系。正如 YJZ 所说的那样,“毕竟在一个村里,大家低头不见抬头见的”。据 YJZ 回忆,当时 YJK 和 YJH 为了争夺能干的雇工,关系搞僵了,尽管两人还有点亲戚关系,但到现在也不怎么说话。由此可以认为,如果雇主只是出于经济利益的考虑,市场上的货币关系将会冲淡甚至撕裂这些传统的纽带,从而走向“原子化”,而事实并非如此。

## (二)“反向约束”:雇工的行动策略

在烟草生产过程中,雇主虽然通过各种方式控制雇工的劳动过程,但雇工也会进行“反向约束”。所谓“反向约束”是指雇工会依据自身的实际情况采取策略来争取自身的利益,对雇主进行反向制约,在不同场合雇工会有不同的行动策略。正如调研所发现的,雇工并非一味地卖力,他们会根据自己的实际情况来“选择性卖力”。换言之,在雇工劳动的过程中,既存在“赶工游戏”,也存在“磨洋工游戏”。下文将具体呈现雇工的“反向约束”策略。

### 1. 劳逸结合

“劳逸结合”是指雇工劳动时,在积极与消极之间寻找平衡点,既不会太累,也不会不累。另外,在生产流程中,雇工们也会找和自己“合得来”的人合作,这种“合得来”是在日积月累的过程中慢慢形成的,彼此知根知底,也被长期一起劳动的业缘关系、交织的亲缘关系所笼罩。

“从育种到收获,有的时候会分成不同小组,我们都是与脾气相投的或者原来关系好的在一组,要不然干活不对路,出了矛盾不好解决。我们一天工作8个小时,其间会休息,抽个烟、聊聊天。有人干得慢,自己也会慢下来,拿一样的工资,可不想多出力,总得有个平衡嘛。”(村内雇工 YF20180928)

从雇工的话语中可知,在劳作中会选择合适时机“偷点懒”,这样既保留了颜面,也不会让自己太累。与斯科特在东南亚农民的研究相似,在工作中产生的张力往往会导致农民采取隐蔽的手段进行反抗或讨价还价,如不积极工作、偷懒等<sup>[28]</sup>。可见,关系网络为雇工相互协调合作提供了天然基础,当这些关系转化为工作关系时,就能够直接营造工作现场的生产秩序。同样,在烈日之下,雇工们在一起干活、开玩笑、抽个烟等,使整个田地呈现出一幅热火朝天的图景,这些构成了工作过程中缓解和释放压力的有效渠道,亲情与人情代替了以利益为基础的雇佣关系,也塑造了“含情脉脉”的劳动现场<sup>[21]</sup>。

### 2. 讨价还价

在乡土社会中,雇工们会按照乡土的行为逻辑处世,具体表现在烟草的生产管理中,雇佣双方之间的微妙关系与现代意义工厂中的劳资关系有着截然不同的区别<sup>[20]</sup>,他们既会“劳逸结合”,也会“讨价还价”。而“讨价还价”是针对那些有经验的雇工,他们具有议价能力。以核心雇工 WX 为例,他有技术、干活踏实,雇主们都愿意雇佣他。在烟草收获之后,雇主如果想继续雇佣 WX 就会跟他商量来年的待遇,这时也是 WX 可以抬价的时刻,但不会太多,WX 会考虑雇主的利润状况与承受范围。可见,并不是每个雇工都有“讨价还价”的余地,事实上是针对技术好、人品好的雇工,他们在结构网络中的地位优势与技术能力,决定了他们“讨价还价”的能力。

### 3. 自己人“监督”

在生产过程中,雇主往往依照关系亲疏进行选择。同样地,雇工也会按照关系远近来选择,主要体现在干活质量上。前文提到,从关系的远近看,雇工群体可以分为核心雇工和边缘雇工,核心雇工以村内人为主,与雇主关系比较好,干活会认真一些;而边缘雇工以村外人为主,目的是完成任务,质量会放在第二位,原因在于村内雇工存在村庄伦理层面的约束,而村外雇工缺少这一约束,两类工种产生的效果也不一样。在核心雇工 ZY 看来,由于和老板是多年的朋友,关系也好,看谁不认真干活就和老板说说。但 ZY 不会明说,“怕得罪人嘛,就私下和老板说说,大家都住在一个村,挣钱都不容易”。当然,要是村外的人干得不好,ZY 会当面说出来。正如雇主 YSH 所言,让关系好的当组长,他们干活比较“护己”,自己不在场的时候,还能督促别人做,尤其在雇主“不在场”的时候,他们起到监督作用,这减少了机会主义的发生。因此,在劳动场域中,具体的社会关系可以弱化农业生产中的监督问题,这在一定程度上规避了“搭便车”“磨洋工”的行为,同时也提供了一种中国特色的具有人情味的“关系福利”<sup>[29]</sup>。

### 4. 用脚投票

当雇工不满意雇主的时候,雇工一般会“跳槽”。当他们对雇主不满时,便以“家里有事”“回家看病”等借口离开。正如村外雇工 ZX,他一开始在 YJH 那边做事,后来为何离开 YJH,而去了 RJQ 呢。据他所说,因为 YJH 对雇工比较严格,时间算得非常细,比较抠门,后来受不了了,就想离开。他听说 RJQ 对雇工好,就到 RJQ 那里做了,感觉还不错。现在,YJH 到了干活紧张的时候很难招到人,尽管现在要求没那么严格,但还是很少有人愿意过去。可以看出,雇工在选择雇主时,人情关系具有重要作用,但也会考虑经济利益因素,不能兼顾时便会选择“离开”。可见,雇佣双方也是一个双向选择的过程,雇主可以挑选雇工,雇工也可以挑选雇主,这种双向选择性对于雇主的“过分行为”会起到一定的制约作用。

由此观之,在烟草生产的场域中,雇佣双方基于人情关系、经济利益、社会身份等因素的考量采取不同策略,维持了生产秩序。我们可以将上述现象理解为,处在社会关系网中的雇工既是个体对群体或组织的关系妥协,也是自我对现实的妥协,实质上是熟人社会下人情面子与利益取向相结合的产物。基于以上论述,烟草生产中的劳动控制呈现出一种“关系控制”的样态,影响了雇佣双方的行动策略。所谓“关系控制”,是指在烟草生产的场域中,雇主利用先赋性和后天形成的关系网络对劳动过程进行控制以获得主导权,是雇佣双方社会行动能力的体现,也是一种能动性的存在,包含着雇主控制与雇工“反向约束”两个方面,呈现了农业生产中的雇佣样态。简言之,雇佣双方带着关系进入工作现场,这些关系以及其中蕴含的价值和文化形塑了控制与“反向约束”的特殊机制和策略,从而演绎着与不同于工厂体制下的生产过程,对于当地人们的生产和生活具有重要意义。

四、互惠与制约:“关系控制”的实践逻辑

在工厂体制的劳动研究中,工人有明确的劳动合同、绩效考核制度,尤其在内部劳动力市场与内部国家的条件下,工人主动参与“赶工游戏”,从而陷入自我剥削。此时,资方通过意识形态支配实现对劳动过程的控制<sup>[12]</sup>。通过上文雇佣样态的分析可知,烟草生产中的劳动控制是通过“关系控制”来实现的。那么,“关系控制”具有怎样的特征?其背后的实践逻辑是什么?下文将在结合相关理论基础之上总结关系控制的特征及其实践逻辑。

(一)烟草生产中劳动控制的特征:关系控制

目前,国内关于劳动控制的研究主要集中于有形体制、明确合同关系下的劳动场域,本文则关注那些不在有形体制的农业生产场域,且聚焦于有着农民身份并且从事烟草生产的劳动者,探讨他们背后的行动策略与实践逻辑。结合案例发现,烟草产业的劳动过程包含着控制与反向约束的雇佣样态,是双方对劳动过程的不断适应,呈现出“关系控制”的特征。本文认为,“关系控制”是建立在雇佣双方在利益层面达成共识的前提下,雇主在具体的劳动过程中运用关系来营造适宜的、稳定的雇佣样态,并贯穿于整个生产过程中。进一步说,关系控制是在熟人社会中维系雇佣关系的一种方式,在具体的生产场景中发挥作用,进而维持生产的正常秩序。而“关系控制”的特征可以概括为以下方面:(1)关系的亲疏远近,影响人的行为决策;(2)情感连接,制约人的行为;(3)结构位置,影响人的交往和经济利益;(4)不稳定性与脆弱性,一旦被捅破或者发生冲突,就会走向破裂,就没有再修复的可能。基于此,文章将劳动控制中的利益取向与关系取向划分为四种类型,以揭示社会关系与市场关系发挥效用的边界(表4)。

表 4 关系—利益分析框架

		利益取向	
		弱	强
关系取向	弱	弱关系—弱利益	弱关系—强利益
	强	强关系—弱利益	强关系—强利益

由表4可知,在农业生产的劳动场域中,弱关系—弱利益意味着雇佣双方不仅关系远,而且情感性较弱,这种关联在现实中很少存在,故不做太多讨论;弱关系—强利益意味着雇佣双方关系远,情感性较弱,雇主需要支付较高的报酬来换取雇工的认真工作,适用于临时工或边缘工;强关系—弱利益意味着雇佣双方关系近,情感性强,可以支付少部分报酬或延迟发工资也可以让雇工工作,适用于临时工或者关系较好的亲戚、朋友等,比较灵活;强关系—强利益意味着雇佣双方不仅关系近,而且给的经济报酬也多,是一种比较理想的雇佣关系,适用于核心雇工或者长工。需要指出的是,上述组合属于理想类型,不同组合因时因地而异,也因时因地而变。

结合表4与案例,“关系控制”在劳动控制中的效果可总结为:第一,关系与人情在其中发挥重要作用,烟草生产具有更多的“情感劳动”的色彩;第二,雇佣双方会依据自身的实际情况来



采取行动,雇佣关系的合理运行实质是关系与利益的良性互动,既降低了管理成本,也保证了劳动过程的基本秩序;第三,“关系控制”本质上是具有关系取向的经济利益关系,是关系与经济利益之有机结合,两者的边界可以发生变动,进而影响双方的行动策略;第四,关系控制的一个伴生品便是协定约束软化。为了维持长期关系,雇佣双方常常要在协定实施的严格性上做出让步;反之,协定约束不软化,雇佣双方将产生摩擦和关系破裂。简言之,在农业生产的场域中,社会关系本身是一种资本,也是一种期许,是一种不言自明的东西,可以被建立和维系,是隐藏的“财产或资本”,对劳动控制起到调节和制约作用。

## (二)互惠与制约:“关系控制”的实践逻辑

对于乡土社会而言,经济生活本身就是社会生活的一部分,总体上服从于乡土社会的逻辑。而乡土社会逻辑的特征是“差序格局”,社会范围是私人联系构成的网络,人们的行为都会受乡土社区内部结构性力量的约束<sup>[30]</sup>。基于此,本文认为,劳动过程中所呈现的“关系控制”也是被一种结构性权力网络所制约,由互惠机制和制约机制共同塑造。由案例可知,烟草生产主要存在两种关系:一是雇主与雇工的雇佣关系,二是雇主与烟草公司的“合作”关系<sup>①</sup>。其中,以雇佣关系为主,“合作”关系为辅(图1)。下文将具体呈现“关系控制”的实践逻辑,分析如下:

首先,雇佣关系作为社会经济关系的一种,既有经济属性,也有情感属性。雇佣双方之间均存在着一种互惠性,经济利益可以巩固和加强雇佣关系的维系,而关系的亲疏远近可以实现雇佣关系的稳定发展。互惠性在案例中表现为,一方面,雇主通过劳作时间、后台管理等方式来激励工人赶工,虽没有计件工资制那样明显,但仍起到了一定的激励作用;另一方面,雇工在经济激励与情感联结的情况下,努力“赶工”,与雇主共同完成了烟草生产。这种互惠性在强调自身经济利益时,也会照顾彼此之间的人情关系,需要在利益与关系之间保持平衡,以起到降低成本、提高灵活性、促进信任的作用。

其次,在烟草生产中,雇佣双方之间也是相互制约的。这里没有晋升制度,也没有绩效考核制,制约机制从何而来?由案例可知,制约机制主要存在于雇佣双方的行动策略之中,其表现形式具有双重性,即雇佣双方既有协商的余地,也有讨价还价的要求。具体来说,雇主通过时间规训与安排、差序分工等方式来监督和控制工人,雇工则采取劳逸结合、用脚投票等策略来维护自身的利益,也具有自利性取向,从而对雇主形成“反向约束”。而双方的行为选择既是个体对群体的妥协,也是自我对现实的妥协。这里的“妥协”并不是一种“专制资本主义”,而是一种基于人情基础上的一种劳动关系,是一种将心比心的心理状态,掺杂了关于利益、人情以及具体到两个人关系历史的复杂衡量,体现了“以和为贵”“权宜”的文化特征<sup>[12,31]</sup>。

此外,制约还存在于雇主与烟草公司之间的“合作”之中。具体来说,烟草公司作为烟草生产的最终端,代表着资本方,一方面,从雇主中获取烟叶,通过烟草站进入田间日常检查,会随时检查烟草的管理情况并进行干涉,实质上是资本延伸出的霸权对“活劳动”的控制所致。另一方面,通过营造烟农之间的竞争,使得烟农在劳动中以身作则、领头干,每天与自己和其他烟农竞争,在收获的时候要通宵达旦地做,从而造成烟农们对“自我剥削”的“同意”。可见,烟草公司作为关系控制中的第三方力量,也是资本力量的体现,不仅制约着雇主的行为,营造了烟农之间的竞争,也会约束雇工的行为。由此看出,雇主在烟草生产链中具有“双重剥削性”,一方面受到烟草公司的“剥削”,另一方面也会“剥削”雇工。这种对剥削的“同意”是在进入劳动过程之前就已经产生了,是烟草公司的霸权支配所致,这种支配已经延伸至烟草劳动的整个过程。

综上,在烟草生产的场域中,既存在着雇主与雇工的博弈关系,也存在着雇主与烟草公司的合作关系,两种关系相互协调、相互制约,这样的实践样态及生成逻辑形成了一种“关系控制”。

总之,这种因市场经济需求而兴起的烟草产业异于传统小农生产,已经成为一种准资本化

① 之所以将雇主与烟草公司的关系概括为“合作”关系,是因为烟草公司作为第三方力量,一方面敦促和协助雇主做好烟草的生产工作,另一方面也会通过对烟草质量的最终把关实现对雇主的制约和监督。



生产行为,但并未改变土地的家庭经营模式,也不意味着烟草公司和雇主之间是自由的合作关系。事实上霸权无处不在,烟草公司通过锁定农户的销售渠道将农户控制在烟草产业链中。此外,由于缺乏议价权和自由销售权,烟农在原料的价值分配中被边缘化,利益空间受到来自上下游资本的双重挤压,他们所生产的农业剩余更多地被烟草公司所截获。换句话说,工业资本通过销售渠道、种植规模、等级要求等,间接控制了田野中的劳动过程与生存状态,最终将烟草生产的末梢纳入整个工业市场。

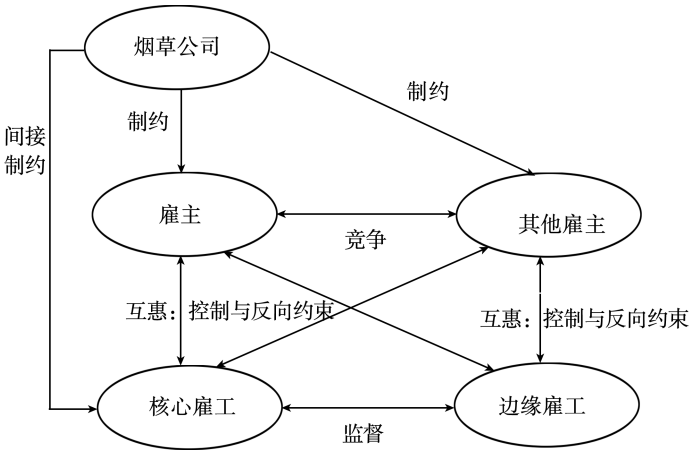


图 1 烟草生产场域示意图

五、结论与讨论

对劳动过程的关注一直是古典社会理论的核心面向之一。在《资本论》中，马克思就曾不遗余力地探究“生产的隐秘之处”，他力图揭示隐藏在资本主义生产中的压迫和控制关系<sup>[6]</sup>。而布若威开创性地提出了“赶工游戏”的概念，认为垄断资本主义通过推行计件工资制、建立内部劳动力市场、建立内部国家等三种认同机制，让工人们加入“赶工游戏”<sup>[11]</sup>。换言之，参与游戏本身成为工人的目的。另外，“赶工游戏”也转移了工人对严酷条件根源的关注，使得工人同意对自身的剥削。上述研究聚焦于拥有正式管理制度、签订劳动合同的劳动关系。本文正是在此基础上，走出了有形工厂和明确劳资关系的分析框架，将那些不在有形体制、明确关系下的劳动场域纳入研究范围，并试图回答在农业生产场域中劳动控制的特征，以揭示关系在具体劳动现场中发挥何种作用。

基于此，文章以鲁东地区 A 村的烟草产业为例，借鉴劳动过程的相关理论，来探讨烟草生产中劳动控制的过程、特征及其实践逻辑。研究发现，首先，烟草生产中的劳动过程有其特殊性，存在着控制与反向约束的雇佣样态，是雇佣双方对劳动过程的不断适应，影响着双方的行动策略；其次，烟草生产中的劳动控制呈现出“关系控制”的特征，“关系控制”是熟人社会下关系网络与经济利益相结合的产物，本质上是具有关系取向的经济利益关系贯穿于整个劳动过程，体现了“以和为贵”“权宜”的文化特征；最后，烟草生产场域中的“关系控制”被一种结构性权力网络所制约，由互惠与制约两种机制共同塑造，最终将烟草生产的末梢纳入整个工业市场。综上，文章创新之处在于借鉴劳动过程理论的基础上，着重探讨了关系与劳动控制之间的互构，以及关系如何形塑农业生产中的劳动过程，实质上是探讨烟草产业中组织形式与管理方式的特殊性，对拓展劳动过程的研究具有一定意义。

近年来，随着非正规经济形态下（订单外包、灵活用工、家户合作）的生产体制和劳动控制问题被越来越多的学者关注，雇佣形态表现出多元化。笔者认为，从发展趋势而言，目前可能存在两种劳动关系格局：一种是通过劳动合同确立的制度化格局<sup>[32]</sup>；另一种是无劳动合同的临时性格局。两种格局之间的动态平衡或许是未来劳动控制研究的重点。需要指出的是，由于资料有

限,文章仅以烟草产业的劳动过程为研究对象,对于其他如粮食、蔬菜等产业并没有进行探讨,这一不足有待于更多资料积累来进行弥补。

## 参考文献:

- [1] 贺雪峰.论农地经营的规模:以安徽繁昌调研为基础的讨论[J].南京农业大学学报(社会科学版),2011(2):6-13.
- [2] 焦长权,周飞舟.“资本下乡”与村庄的再造[J].中国社会科学,2016(1):100-119.
- [3] 陆益龙.乡村振兴中的农业农村现代化问题[J].中国农业大学学报(社会科学版),2018(3):48-57.
- [4] 陈锡文.把握农村经济结构、农业经营形式和农村社会形态变迁的脉搏[J].开放时代,2012(3):112-116.
- [5] 杨柳.万江红.家庭农场的雇佣合约:结构、特征及其治理[J].南京农业大学学报(社会科学版),2016(4):106-116.
- [6] 马克思.资本论[M].中央编译局,译.北京:人民出版社,2004:82-94.
- [7] 哈里·布雷弗曼.劳动与垄断资本:二十世纪中劳动的退化[M].北京:商务印书馆,1978:67-76.
- [8] Friedman A L. Industry Labor Class Struggle at Work and Monopoly Capitalism[M].London & Basingstoke: Macmillan Press,1977:102-110.
- [9] Edwards R. Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century[J].Administrative Science Quarterly,1981(5):66-87.
- [10] 游正林.管理控制与工人抗争——资本主义劳动过程研究中的有关文献述评[J].社会学研究,2006(4):169-185.
- [11] 迈克尔·布若威.制造同意:垄断资本主义劳动过程的变迁[M].李荣荣,译.北京:商务印书馆,2008:91-96.
- [12] 任焰,潘毅.跨国劳动过程的空间政治:全球化时代的宿舍劳动体制[J].社会学研究,2006(4):21-34.
- [13] 苏熠慧.控制与抵抗:雇主与家政工在家务劳动过程中的博弈[J].社会,2011(6):178-204.
- [14] 贾文娟,钟恺鸥.另一种娱乐至死?——体验、幻象与综艺娱乐节目制作过程中的劳动控制[J].社会学研究,2018(6):159-185.
- [15] 吴清军,李贞.分享经济下的劳动控制与工作自主性:关于网约车司机工作的混合研究[J].社会学研究,2018(4):137:163.
- [16] 谢国雄.隐形工厂:台湾的外包点与家庭代工[J].台湾社会研究季刊,1992(13):28-40.
- [17] 童根兴.北镇家户工:日常实践逻辑与宏观政治经济学逻辑[D].北京:清华大学,2005:89-98.
- [18] 郑广怀,孙慧,万向.从“赶工游戏”到“老板游戏”:非正式就业中的劳动控制[J].社会学研究,2015(3):170-197.
- [19] Michael E Bradley, M Gardner Clark. Supervision and Efficiency in Socialized Agriculture[J].Soviet Studies,1972(23):112-146.
- [20] 沈原.市场、阶级与社会[M].北京:社会科学文献出版社,2007:194-269.
- [21] 周潇.关系霸权:对建筑工地劳动过程的一项田野研究[D].北京:清华大学,2007:50-59.
- [22] 吴毅,王勇.“市场-关系霸权”下的包工制及其安全困境:对煤矿安全事故频发的制度性解释[J].中国社会科学内部文稿,2017(3):79-92.
- [23] 蔡禾,贾文娟.路桥建设业务汇总包工头工资发放的“逆差序格局”:“关系”降低了谁的市场风险[J].社会,2009(5):1-20.
- [24] 黄志辉.自我生产政体:“代耕农”及其“近阈限式耕作”[J].开放时代,2010(12):24-40.
- [25] 刘世定.嵌入性与关系合同[J].社会学研究,1999(4):75-88.
- [26] 福柯.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,2003:201-213.
- [27] Burawoy. The Politics of Production[M].London:Verso,1985:146-160.
- [28] 詹姆斯·C·斯科特.弱者的武器[M].郑广怀,张敏,等,译.南京:译林出版社,2011:40-51.
- [29] 王毅杰,周现富.劳动过程中的关系运作——一项基于钢筋工人的经验研究[J].广西民族大学学报(哲学社会科学版),2011(6):94-100.
- [30] 费孝通.乡土中国[M].北京:北京大学出版社,1998:36-46.
- [31] 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[J].湖南农业大学学报(社会科学版),

2015(4):48-56.

[32] 孙中伟,刘明巍,贾海龙.内部劳动力市场与中国劳动关系转型:基于珠三角地区农民工的调查数据和田野资料[J].中国社会科学,2018(8):81-105.

(责任编辑:李凌)

**Control of Relationships: Research on Labor Process in Agricultural Production with the Tobacco Industry of Village A in Ludong Region as an Example**

*REN Yudong, WANG Yijie*

**Abstract:** Taking the tobacco industry of Village A in the east of Shandong Province as an example, the paper discussed the problem of labor control in agricultural production by referring to the relevant theories of labor process. The study found that the labor process in tobacco production has its own particularity, and there is an employment pattern of control and reverse constraint, which is the constant adaptation of both parties to tobacco production and influences their action strategies. Second, labor control in tobacco production shows the characteristics of “control”, “control” is a product of acquaintance social relation network and the combination of the economic benefits essentially has the orientation of the economic interests relationship throughout the labor process, and it embodies the “reconciliation” and “accommodation” cultural characteristics. In addition, “relationship control” in the tobacco production field is restricted by a structural power network, which is jointly shaped by reciprocity and restriction mechanisms. It is also the result of the interaction between employers, tobacco workers and tobacco companies, finally bringing the end of tobacco production into the whole industrial market. Finally, this study offered some enlightenment and reference for understanding the current informal employment in labor relations and building a new agricultural management system.

**Keywords:** Tobacco Industry; Control of Relationships; Reciprocity and Restriction; Labor Process Theory