

规模经营背景下的农业多元用工行为探析

——基于鄂中涂家垸镇的案例考察

梁 伟

摘要：发展适度规模经营是中国农业现代化的必由之路。在农村劳动力转移与农业经营规模扩张的双重背景下，规模经营主体如何解决用工困境成为一个重要问题。本文借助组织与环境关系的相关理论，构建“情景—路径”的农业用工分析框架，以湖北省鄂州市梁子湖区涂家垸镇为例，探讨规模经营主体解决用工困境的实践过程及其内在逻辑。研究发现：由于生产环节的特殊性和用工需求的差异性，规模经营主体需要面对两类用工情景，即日常性用工情景和季节性用工情景。规模经营主体大多选择以低组织成本的用工方式适配用工情景，这不仅体现了规模经营主体的适应性策略，而且反映了不同的劳动力控制方式。在日常性用工情景下，规模经营主体选择分散型用工路径，并通过关系本位的运作机制实现对劳动力的有效控制；在季节性用工情景下，规模经营主体选择组织型用工路径，并以嵌入市场的运作机制实现对劳动力的有效控制。规模经营主体的多元用工行为体现了其经营自主性，即对农业用工情景的适应、对地方社会资源的动员以及对劳动力控制权分配方式的调适，这种自主性深深植根于具有关系本位特征的乡村社会。本文的研究为更好地理解规模经营背景下的农业用工问题提供了有益的参考和借鉴。

关键词：规模经营 农业用工行为 用工情景 控制权分配 经营自主性

中图分类号：F326.6 **文献标识码：**A

一、问题的提出

长期以来，人口与土地之间的紧张关系是中国社会发展的基本矛盾，由此形成了小农经济“过密化”困境（黄宗智，2021）。20 世纪 80 年代以来，伴随着城镇化和工业化快速发展，大量农村劳动力向城市转移，中国农业也迎来快速转型（张建雷，2023），并体现在土地流转市场发育和农业规模经营发展上。据统计，截至 2023 年底，全国家庭承包耕地土地经营权流转总面积为 5.91 亿亩^①，规模

【资助项目】 国家社会科学基金青年项目“农民土地权益保障与二轮延包政策衔接的社会学研究”（编号：24CSH129）。

【作者信息】 梁伟，北京工业大学社会学院，电子邮箱：liangwei1813@163.com。

^①农业农村部政策与改革司，2024：《中国农村政策与改革统计年报（2023）》，北京：中国农业出版社，第 113 页。

农业经营户的总量已经达到 446.9 万户^①。在农村劳动力大规模转移、土地流转加速的背景下，国家也在支持农业适度规模经营发展。2023 年中央“一号文件”提出，引导土地经营权有序流转，发展农业适度规模经营。伴随着农业规模化发展，规模经营主体^②不断涌现。与小农户不同，规模经营主体在生产要素配置方面的重要特征是存在较大规模的农业雇工行为（熊小林和杜鑫，2023）。在农村劳动力持续转移而农业雇工需求增加的背景下，劳动力成为制约农业发展的关键因素。研究发现，中国 60% 的农场平均雇用 4 名常年雇工，80% 的农场雇用临时雇工（郜亮亮等，2020）。为了保证生产效率和经营效益，规模经营主体必须采取适宜的农业用工行为^③，从而维持农业用工稳定性。在上述背景下，作为规模经营之基础的劳动力组织方式，也成为农业转型的基础性问题。

关于规模经营背景下农业用工问题的探讨，学者主要基于以下两大视角展开研究。

其一，从要素配置的视角，探讨农业用工的现实困境及其破解之道。在农村劳动力大规模向城市转移的背景下，中国跨越了第一个刘易斯转折点，并且将持续面临农业劳动力紧张和非农部门劳动力供给不足的双重困境（王庆芳和郭金兴，2021）。由于特色产业对于劳动力技能的要求较高，劳动力技能与用工需求之间的张力是当前农业劳动力紧张的表现之一（陈航英，2024）。为应对农业劳动力不足的问题，规模经营主体借助农业机械实现对劳动力的替代（张苇锟和郑沃林，2022）。尽管农业机械化生产可在一定程度上替代劳动力，但仍存在局限性：一方面，当经营规模达到一定程度时，部分生产环节依然需要雇工完成，以抢占农时（何奇峰，2021）；另一方面，为突破劳动力的总量约束，满足规模经营的用工需求，规模经营主体必须雇工生产（陈昭玖和胡雯，2016）。即便是已实现机械化生产的生产环节，也需要辅助性劳动力（徐宗阳，2016）。农业雇工既提高了劳动力成本，同时也带来了劳动监督难题（孙新华，2013）。随着农业劳动力稀缺性的上升，雇工为了提高获取工作机会的效率和与雇主的议价能力，在雇工内部形成合作关系，从“参与分工”走向“参与生产”（苏会等，2025）。对于上述问题，规模经营主体通常采取三种方式应对：一是与地方政府结成紧密的利益关系，借助行政力量实现降低交易成本的目标（赵晓峰，2022）；二是从生产者属性、生产方式、生产关系和社会结构等方面改造传统农业生产体系，从而获得雇工管理的自主权（望超凡，2024）；三是通过各种方式提高合约激励（王颜齐和郭翔宇，2011），如计件工资、分包经营和合伙经营等（陈航英，2020；桑坤，2020）。

其二，从社会关系的视角，探讨不同规模经营主体的用工方式。在农业用工问题上，外来经营主体与本地经营主体之间存在较大差异。外来经营主体大多是资本化农场，为了追求效益和方便管理，大多采取统一组织生产的模式，并使用公司化管理方式监督劳动力（徐宗阳，2016）。这种管理模式带来的效果往往是经营不佳，主要原因有两个：一个原因是企业管理模式可能不完全适用于农业经营，

^①农业农村部政策与改革司，2024：《中国农村政策与改革统计年报（2023）》，北京：中国农业出版社，第4页。

^②在本文中，规模经营主体指的是经营规模在 50 亩以上、通过雇工方式生产的农业经营主体，包括种植大户、家庭农场、专业合作社和农业公司等。

^③在本文中，农业用工行为指的是在农业生产中劳动力被雇用的方式以及被雇用的劳动力在生产过程中的组织方式。

另一个原因是外来经营主体遭遇了乡土社会的抵抗。外来经营主体的雇工主要由中介介绍，年迈者或“磨洋工”者较多，劳动效率低下（陈义媛，2019）。外来经营主体与雇工是雇佣关系，相互之间存在理性算计（孙新华，2016）。在交易不确定和信息不对称的情况下，雇工的道德风险极易出现（赵祥云，2019）。为了追求农业雇佣合约的事前和事后效率，外来经营主体大多选择“关系治理合约”，尽可能优化农场的生产和管理（杨柳和万江红，2019）。具言之，外来经营主体充分利用乡土社会资源，一方面将土地分包给本地农民，使其利用地方社会资源解决劳动监督问题（徐宗阳，2016；陈义媛，2019）；另一方面依托乡土关系和乡土伦理，实现在地化雇工和在地化管理，从而降低生产过程的监督成本（贺亮和张翼，2021；管兵和曾曼佳，2024）。此外，外来经营主体还雇用外来劳动力。部分外来经营主体雇用“家乡人”并以家庭为单位分包经营，或以包工制为基础招募外地劳工并实行双重管理（陈航英，2021）。相较于外来经营主体，本地经营主体内嵌于乡村社会，他们利用社会关系雇工，可降低雇工难度与雇工成本（何奇峰，2021）。本地经营主体也更容易克服监督难题，例如，他们以“工资+人情”的方式对工人进行柔性监督，或通过发掘“领队”的方式对工人“分而治之”（陈义媛，2023）。基于此，有学者提出“关系劳动”的概念，以此揭示乡村社会内部农业用工的“强关系、弱监督”特征（孙泉雄，2023）。还有学者提出“关系控制”的概念，以此理解乡土社会的雇工行为（任宇东和王毅杰，2020）。

既有研究从要素配置和社会关系的视角出发，对规模经营主体的用工来源、组织形式和劳动监督等问题进行了深入探讨，为理解规模经营主体的农业用工行为提供了重要启示。但是，这些研究仍然存在进一步探讨的空间：第一，既有研究缺乏对规模经营主体用工行为的整体性认识。要素配置视角更加关注农业劳动力如何获取与控制的问题，社会关系视角则重点关注农业雇工监督问题。农业用工同时包含劳动力获取、劳动过程监督和劳动力资源控制这三个维度，孤立地考察其中一个维度无法对农业用工行为形成整体性认识。第二，既有研究大多将农业用工视为规模经营主体与个体劳动力的互动，重点探讨规模经营主体如何对个体劳动力进行有效管理，但劳动力并非全部以个体化的形式被雇用。随着乡村产业的多元发展和规模经营的持续推进，劳动力的组织形式出现了新的变化，劳务经纪人逐渐成为劳动力资源整合的重要主体（苏会等，2025），这是被既有研究所忽视的重要变化。第三，既有研究侧重于考察外来经营主体的劳动力组织方式，并且认为用工方式与经营主体性质高度关联，但忽略了一种可能性——不同经营主体可能选择同样的劳动力组织方式，因为他们均需要考虑组织成本与用工稳定性。因此，更为重要的是，规模经营主体如何确定劳动力组织方式，从而达到低成本获取劳动力、监督劳动过程及稳定劳动力资源的目标？

鉴于此，本文试图深入考察规模经营主体用工行为的微观过程，从劳动力组织方式的角度探析其用工行为及内在逻辑。研究表明，能够雇用的劳动力数量决定了生产规模，劳动力的组织管理方式则对生产成本产生深刻影响（何奇峰，2021）。如果能够以较低的组织成本获取、监督和协调劳动力，规模经营主体就可以获得更高的经营效益。因此，规模经营主体在何种情形下采取何种劳动力组织方式，才是农业用工的根本问题。综合上述分析，本文将聚焦以下几个问题：第一，规模经营中的农业用工有何种特殊性，会对规模经营主体获取劳动力、监督劳动过程、稳定劳动力资源产生何种影响？

第二，规模经营主体是如何选择劳动力组织方式的？第三，规模经营主体用工的内在逻辑是什么？

二、分析框架与研究方法

（一）“情景—路径”：一个分析框架

组织与环境关系是管理学、社会学等多个学科长期关注的问题。在管理学领域，权变理论是认识组织与环境关系的重要工具。权变理论又称情景理论，强调组织对环境的依赖性组织形式的重要决定因素，因而组织既要对环境开放，还要主动与环境匹配（Burns and Stalker, 1961; Donaldson, 1988）。在权变理论中，环境是自变量，组织的管理观念和技术则是因变量，并随环境变化而变化，组织必须紧密贴合外部环境的变迁（刘洋和杨晓静，2024）。Burns and Stalker（1961）指出，由于外在环境的不确定性，组织应当采用不同的组织形式以适应环境变化。Lawrence and Lorsch（1967）进一步完善了权变理论，提出由于子环境不同，即使在同一组织内部，组织各子系统也应该具有不同类型。在既有研究的基础上，Luthans（1973）发展出一个包含环境变量、管理技术和二者权变关系的分析框架。综合既有讨论，可以发现权变理论的核心思想如下：其一，组织是开放系统，需要精心管理以平衡内部需要并适应环境；其二，不存在最佳的组织方式，组织的适当形式取决于任务或所处环境的类型；其三，在同一组织中，完成不同的任务需要不同的管理方式（陈国权，2001；费显政，2006）。概言之，权变理论强调组织应当根据所处的内外部情景随机应变，针对具体条件寻求最合适的管理方式（陈国权，2001）。由此可见，“情景”与“管理方式”是权变理论的核心分析概念。

权变理论关于组织与情景关系的探讨，对于理解规模经营主体的用工行为具有启示意义。由于规模经营主体绝大多数是新型农业经营主体，其核心目标是通过优化用工路径的方式实现经济利益最大化，在一定程度上与企业组织具有相似性。因此，本文在权变理论的基础上，构建“情景—路径”的农业用工分析框架，以此理解规模经营主体的用工行为。在农业用工过程中，“情景”与“路径”是一对关键变量。情景是指规模经营主体所处的外部环境，包含社会情景与技术情景两个维度。前者是规模经营主体所处的稳定性社会结构、制度环境和市场环境，后者是农业生产中不同环节对应的技术要求。在社会情景方面，由于部分村庄出现“空心化”现象，劳动力供给与农业用工需求之间存在一定张力，从而形成了现代农业发展的用工困境。与此同时，由于农业经营嵌入地方社会（孙新华，2016），农业用工必然受到村庄社会结构、文化观念和地方劳务市场等外部情景的影响。在技术情景方面，由于生产技术的差异，不同生产环节对农业用工的需求存在差异，这正是农业用工不规则性特征的生成原因（陈航英，2024）。在粮食作物生产过程中，由于农业生产的季节性特征，部分生产环节必须由人工完成且存在短时间内大量使用劳动力的情况，从而导致用工强度较大；部分生产环节则可以利用机械替代人力或用工需求较少，因而用工强度较小（何奇峰，2021）。规模经营主体高度依赖雇工，用工强度越大，规模经营主体需要雇用的劳动力越多。伴随着农业用工强度的变化，规模经营主体获取劳动力和监督劳动过程的难度也将发生相应变化（王海娟，2024）。

综合上述分析可知，由于农业生产环境的不确定性，规模经营主体将主要面对两类用工情景——日常性用工情景和季节性用工情景。前者指的是规模经营主体为满足其长期、持续的生产活动而雇工

的情景，后者指的是规模经营主体根据农业生产的季节性特点而雇工的情景。在日常性用工情景下，生产环节对劳动力的技术要求较低且用工量小，规模经营主体需要利用自身的社会资源获取和监督劳动力，农业用具有碎片化、灵活性和高频率特征。在季节性用工情景下，生产环节对劳动力的技术要求较高且用工量大，规模经营主体必须在短时间内获取大量劳动力并且有效监督劳动过程，农业用具有临时性和紧迫性特征，此时规模经营主体无法单纯依靠关系资源解决用工问题。

路径是指在情景变动的背景下，规模经营主体所采取的劳动力组织方式，反映了规模经营主体的适应性策略与劳动力控制权分配方式。结合实践来看，规模经营主体主要选择分散型用工路径和组织型用工路径这两种用工路径（王子阳，2023）。前者指的是以分散雇工的方式组织劳动力生产，后者指的是通过雇用务工队的方式组织劳动力生产。两种用工路径的运作机制存在较大差异，体现了不同的劳动力控制权分配方式。农业用工隐含着非正式的雇佣合约过程，规模经营主体为了保证雇佣合约履行，需要对劳动力控制权进行合理分配。在组织内部运行过程中，“控制权”包含目标设定权、检查验收权和激励分配权三个维度（周雪光和练宏，2012）。组织之间或组织内部采用何种控制机制，主要取决于组织活动中的控制权分配方式（张建雷，2024）。在农业用工过程中，规模经营主体与工人的互动包括劳动力获取、劳动力监督管理以及劳动力资源控制等方面，因而劳动力控制权可细分为劳动力整合权、监督管理权和资源控制权。劳动力整合权指的是经营主体获取和整合劳动力从而开展生产的能力，这是农业用工得以展开的前提。监督管理权指的是经营主体对劳动力进行有效监督与管理的权力，包括检查验收成果和管理劳动力等内容。资源控制权指的是经营主体能够稳定获得劳动力的能力，这是保障农业用工稳定性的必要条件。

在分散型用工路径下，规模经营主体依靠社会关系在村庄范围内雇用劳动力，并将劳动力组织起来开展生产。在这一过程中，规模经营主体通过关系本位的运作机制实现对劳动力的有效控制。首先，规模经营主体依托熟人关系筛选劳动力，并将可靠的劳动力组织起来为自己服务。其次，规模经营主体在组织生产时，需要借助熟人社会中的情面原则对劳动力进行监督，从而保证劳动效率。最后，规模经营主体通过维系人情关系的方式实现对劳动力资源的控制，以此保障农业用工稳定性。

在组织型用工路径下，规模经营主体在地方劳务市场中通过雇用组织化的务工队开展生产，而规模经营主体只需要对接劳务经纪人，便可获得数量较多的雇工。务工队的出现既意味着农业生产逐渐迈向专业化，也标志着农业用工市场的出现（孙泉雄，2023）。在这一过程中，规模经营主体必须嵌入地方劳务市场，以此实现对劳动力的有效控制。一方面，规模经营主体根据自身生产需求，在地方劳务市场中寻找合适的劳务经纪人，并将生产环节委托给劳务经纪人。另一方面，规模经营主体将监督管理权委托给劳务经纪人，劳务经纪人需要监督劳动过程并对工人进行管理，以回应规模经营主体的用工需求。在该用工路径下，劳务经纪人主导分散化劳动力的组织整合过程，这改变了规模经营主体与劳动力之间的交易关系。因此，规模经营主体需要积极经营与劳务经纪人的关系并获得资源控制权，以保证农业用工稳定性。

总体来看，规模经营主体倾向于降低农业用工的组织成本，在满足农业用工需求的前提下降低生产支出。在不同的用工路径下，劳动力组织成本存在差异，规模经营主体需要灵活调整用工行为。在

用工强度增加的背景下，两种用工路径的成本呈现相反的运动轨迹。随着用工强度增加，规模经营主体越来越难以利用社会关系获取足够的劳动力资源（孙新华和吴楠，2022），且分散型用工路径的组织成本也在不断增加。随着组织成本增加，规模经营主体更多地选择组织型用工路径，以降低劳动力的组织成本。这是因为，随着用工强度增大，农业用工走向专业化分工，形成了“规模经济”（徐志刚等，2024）。概言之，在日常性用工情景下，由于用工强度不大且利用社会关系解决用工问题的成本较低，规模经营主体更倾向于选择分散型用工路径；而在季节性用工情景下，则因用工强度较大且通过劳务经纪人解决用工问题的成本较低，规模经营主体更倾向于选择组织型用工路径。无论农业用工情景如何变动，规模经营主体都倾向于选择组织成本较低的用工路径，从而降低农业生产成本（如图1所示）。

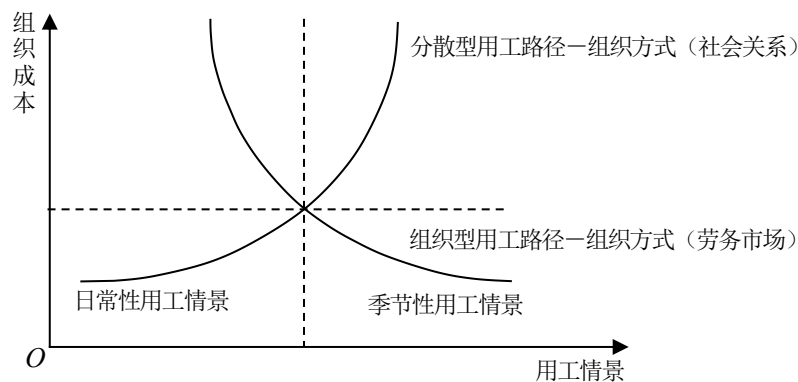


图1 规模经营主体的劳动力组织方式

注：本模型是一个理想化模型，其前提假设是农业经营规模与劳动力供给之间能够实现平衡。因此，本文将经营规模、劳动力供给能力等变量设定为控制变量。

综上所述，“情景—路径”的农业用工分析框架的内涵是，在用工强度和组织成本的双重约束下，农业规模经营主体必须根据用工情景确定组织成本更低的用工路径，从而在降低组织成本的同时，满足用工需求并实现对劳动力的有效控制。换言之，规模经营主体需要实现劳动力组织方式与农业生产过程的适配，促使用工行为在低成本模式下有序展开。

（二）研究方法 with 资料说明

本文是关于规模经营主体用工行为的经验研究，采用案例研究方法。案例研究通过深入考察某个（或几个）案例，从而形成对某一类现象的深刻认知，它追求的并不是对总体现象的认识，而是追求典型性之上的类型代表性意义。案例研究的重点在于对实践现象进行深度、细致的描述，优势是能够系统地展现因果机制和关联过程，它所产生的知识在相关知识体系中占据累进性位置（张静，2018）。农业用工行为涉及多元主体，包含信息获取、资源整合、市场交易等多个环节，具有一定的复杂性，适合采用案例研究方法。鉴于此，本文采取案例研究方法，通过深入探讨案例的内在特性，力求归纳农业用工行为的一般性规律。

本文的经验材料来自笔者2022—2024年在湖北省鄂州市梁子湖区、湖北省沙阳县、河南省西平县、甘肃省临泽县等地开展的专题调研。笔者在重点关注规模经营主体用工行为的同时，还考察了地方劳

务市场、村庄结构、家计模式等方面的内容，这为理解农业用工行为奠定了良好的经验基础。为了便于分析，本文将以湖北省鄂州市梁子湖区涂家垹镇作为重点研究案例。涂家垹镇位于湖北省鄂州市梁子湖区西南部，地形以丘陵山地为主。全镇共有 27 个行政村，耕地面积约 10.232 万亩，户籍人口 12.4 万人。自 2000 年以来，由于武汉市的“虹吸效应”，涂家垹镇的劳动力不断向武汉市转移，农村人地关系迎来重构，小农户逐渐退出农业经营，土地向留守村庄的农民以及外来经营主体集中。截至 2022 年，涂家垹镇的土地流转面积已逾 70%，流转后的土地大多集中在农业公司、家庭农场、种植合作社以及种植大户等规模经营主体手中，这些主体普遍借助雇工开展农业生产。对于地处市场中心及半市场中心区域的农村地区而言，涂家垹镇的经验具有一定的借鉴意义和参考价值。

三、农业规模经营用工的情景实践：以涂家垹镇水稻种植为例

（一）涂家垹镇的农业规模经营发展

涂家垹镇地处武汉市辐射地带，具有村庄“空心化”与人口老龄化特征。涂家垹镇农民较早进入城市劳动力市场，非农就业比例较高，在村人口不足 20%。留守村庄的农民主要分为两类：一类是具有劳动能力的中老年人，年龄大多在 50~75 岁，他们出于各种原因无法外出务工，仅在村庄中寻找收入机会；另一类是在村养老的老年人，年龄大多在 75 岁以上。在村庄“空心化”和人口老龄化的背景下，涂家垹镇的农业经营已完成从小农户经营向规模经营的转型。

涂家垹镇的农业发展大致可分为三个阶段：第一阶段是从分田到户至 2000 年。在这一时期，小农户经营是主要的经营形式。小农户经营的特点是以家庭劳动力为基础开展自耕经营，具有耕作面积小、劳动力投入多的特点。第二阶段是 2001—2015 年。在这一时期，青壮年劳动力外出务工，难以外出的中老年人留守村庄。中坚农民和老年人成为农业经营的主体力量，小农户经营逐渐转变为“老人农业+中坚农民”的适度规模经营格局（贺雪峰，2015）。第三阶段是 2016 年至今。伴随着城镇化进程的加快，农村人口持续向城市转移，农村“去农业化”趋势加快。在这一时期，地方政府积极推动土地流转，外出农户纷纷将土地流转出去，中坚农民的经营规模持续扩大，部分农户的经营规模已达到 400~500 亩。乡村振兴战略全面实施以来，地方政府高度重视产业振兴与人才振兴，采取了一系列措施推动农业农村现代化，一方面积极动员本地农民返乡创业，另一方面引导外来资本投入农业，进一步推动了农业规模经营发展。

在上述背景下，涂家垹镇出现了两个重要变化：一是农业劳动力的组织化程度提高，表现为本镇范围内出现多支务工队；二是新型农业经营主体不断涌现，其中包括不少经营规模在 500 亩以上的外来主体。据涂家垹镇农业农村办统计，2022 年涂家垹镇规模经营面积占全镇耕地面积的 60%~70%，经营规模超过 100 亩的新型农业经营主体达到 123 个，其中，农业公司 2 个、种植合作社 18 个、家庭农场 6 个、种植大户 97 个。这表明，农业规模经营已成为涂家垹镇的主流农业经营形式，并呈现规模化、机械化和雇工化等特征。

（二）农业规模经营中的两类用工情景

涂家垹镇是梁子湖区的水稻主产区。水稻种植涉及耕地、育秧、插秧、管水、追肥、除草、打药、

收割等 8 个生产环节。在小农户经营时期，上述环节全部由家庭劳动力完成。伴随着农业规模化发展，规模经营主体的农业用工需求越来越大，单一用工方式已无法满足作物生长周期内所有生产活动的作业需求，必须综合利用机械化生产、农业社会化服务和农业雇工。

结合涂家垵镇的实践来看，在耕地和收割环节，规模经营主体大多选择购置农业机械抑或购买农机服务。在育秧环节，由于育秧具有一定的技术要求，大多数规模经营主体选择购买秧苗。也就是说，上述生产环节基本不涉及雇工。在管水、追肥、除草、打药、插秧等生产环节，规模经营主体则需要通过雇工的方式开展生产。不过，上述生产环节的用工需求存在显著差异。管水、追肥、除草等环节对劳动力的需求较小，因为这些环节相对简单且工作效率较高，劳动力可借助小型机械来开展生产。上述生产环节虽然用工量较少，但具有非固定性、分散性和长期性的特点。以管水为例，灌溉时间与水稻生长情况、降雨情况高度相关，遇到长时间干旱天气时，规模经营主体每天都要雇工灌溉。而在春播季节，规模经营主体对劳动力的需求就尤为集中。涂家垵镇地处丘陵山区，水利条件较差，规模经营主体大多采取手工插秧的方式播种。手工插秧具有很强的时效性，往往前一天施完肥料，第二天就要开沟、灌水和插秧，否则田里的水就会渗到地下，影响作物生长。为了不误农时，规模经营主体必须在 7~8 天时间内完成插秧工作。打药环节亦是如此，规模经营主体需要在 1~2 天时间内完成打药作业，否则防治效果就会大打折扣。然而，与插秧和打药的时效性要求相悖的是，农业雇工的工作效率较低。根据雇工劳动能力，1 名壮劳动力每天最多完成 0.5~1 亩水田的插秧工作和 10~20 亩水田的打药工作。基于上述原因，在插秧和打药环节，绝大多数规模经营主体都需要雇用大量劳动力。

本文以超越种植家庭农场为例，呈现规模经营主体的用工特征（见表 1）。超越种植家庭农场共有 480 亩农田，其中 320 亩采取手工插秧的方式播种，并且全部种植中稻，5 月初开始打田下秧，9 月底收割结束。在不同情景下，超越种植家庭农场选择的用工方式存在显著差异：在日常生产中以灵活用工为主，全年灵活用工时间大约为 25 天；在特殊季节以集中用工为主，全年集中用工时间为 10~12 天。虽然集中用工的天数少于灵活用工，但由于集中用工的雇工规模较大，其用工成本远远高于灵活用工。

表 1 超越种植家庭农场的用工情况

用工情景	日常生产				特殊季节	
生产环节	管水	追肥	除草	日常管理	插秧	打药
用工人数	2 人	6 人	5 人	1 人	60 人	15 人
用工时段	4—9 月	5—7 月	5—7 月	5—9 月	5 月	5—8 月
用工天数	不确定	5 天	不确定	不确定	7~8 天	3~4 天
用工特征	灵活用工	灵活用工	灵活用工	灵活用工	集中用工	集中用工

综上可知，农业规模经营存在两类用工情景：第一类用工情景下，用工量少、农时约束小且技术难度较低，但用工相对碎片化、时间高度灵活且使用频次较高。上述情景不需要依赖青壮年劳动力，60~75 岁的低龄老人完全可以胜任。第二类用工情景下，用工量大、用工时间紧且技术难度较高，但持续时间短、雇佣关系更为市场化。本文将上述两类用工情景分别归纳为日常性用工情景和季节性用

工情景，以具象化理解规模经营主体的用工问题。不同用工情景对劳动力的需求存在显著差异，因此，如何将劳动力组织起来开展农业生产，亦即选择何种方式回应农业用工需求，成为规模经营主体必须考虑的关键问题。规模经营主体大多由新型农业经营主体构成，作为理性的农业生产组织，这些主体必须在特定的用工情景下，选择合理且低成本的用工路径。

四、日常性用工情景与分散型用工路径的应用

（一）日常性用工情景下的用工路径选择

结合实践经验来看，在日常性用工情景下，规模经营主体需要考虑两个问题。一是用工稳定性。农业用工覆盖作物生长的整个周期，但用工时间具有不确定性，规模经营主体必须保证有用工需求时，能够及时获得所需劳动力。然而，乡村社会中可用的劳动力较为有限，规模经营主体通过市场化方式长期雇用劳动力并不现实。为了强化农业用工稳定性，规模经营主体往往寻找关系较为紧密的劳动力，确保雇工随叫随到。换言之，规模经营主体需要与雇工保持一种长期的、便于随时调用的雇佣关系。二是组织成本。日常性用工情景下，规模经营主体需要的劳动力较少但更加关注劳动力是否认真劳动。与此同时，规模经营主体在雇工时必须对劳动力十分熟悉，并能以较低成本获得劳动力。因此，规模经营主体往往选择分散型用工路径应对用工需求，即以分散雇工的方式组织劳动力生产从而回应日常性用工情景的用工需求。

分散型用工路径具有两个特征。一是用工灵活性较高。在日常性用工情景下，规模经营主体对劳动力的年龄要求不高。因此，规模经营主体可以根据用工需求灵活雇用劳动力，例如，雇用闲暇较多且缺少务工机会的老年劳动力。二是用工稳定性较高。规模经营主体大多选择雇用本村劳动力，甚至是亲戚或邻居，这些劳动力可以长期为规模经营主体服务，契合日常性用工情景的用工需求。此外，本村劳动力更易于管理，有助于提高农业生产效率。由于规模经营主体与雇工形成了长期的合作关系，在出现用工机会时规模经营主体也要优先考虑熟人。在农业规模经营发展初期，分散型用工路径受到外部环境限制：一方面，由于农地流转处于自发流转阶段，大部分小农户仍然从事农业经营，规模经营主体虽然能雇用小农户为自己生产，但无法保障用工稳定性。另一方面，规模经营主体大多通过市场化方式雇用劳动力，这不仅增加生产成本，且影响生产质量，致使农业经营遭遇困境。随着土地流转的加速推进，土地逐渐向规模经营主体集中，一些小农户逐步退出农业经营或缩小经营面积，闲暇时间增加。此时，本村劳动力更倾向于寻求稳定的务工机会，从而愿意与规模经营主体合作。在此过程中，从农业经营中退出的老年劳动力逐渐转变为农业雇工，能够满足规模经营主体的用工需求。

概言之，在日常性用工情景下，规模经营主体面临用工不确定性和分散性的内部约束、农业人口老龄化的外部约束以及市场化用工成本较高的市场约束。为应对这些挑战，规模经营主体借助分散化雇工的方式，获取和整合劳动力资源，并对劳动过程进行有效监督和管理，从而以较低的组织成本解决用工问题。

（二）关系本位：分散型用工路径下的用工行为实践

分散型用工遵循关系本位的运作机制，规模经营主体与雇工之间的社会关系是分散型用工的基础，

也是规模经营主体实现劳动力组织的关键。结合实践经验来看，无论是外来经营主体还是本地经营主体，普遍采取关系筛选的方式获取劳动力，并通过情面约束实现对劳动力的监督管理，同时通过维护人情关系来保障劳动力资源的稳定性。

1.关系动员与劳动力获取。劳动质量深刻影响农业生产过程，规模经营主体必须雇用那些态度认真、工作踏实的劳动力，以实现精细化管理。在分散型用工路径下，规模经营主体选取的雇工基本是相对熟悉的本村人，并且大多数雇工与经营主体之间存在亲缘关系。如果实在找不到合适的劳动力，规模经营主体还可以通过熟人介绍的方式来获取劳动力。

案例1：徐连村的农友农机服务专业合作社，经营规模达到了1000亩，日常用工依赖本村劳动力，每天的工资为150元。由于雇工时间比较长且用工时间灵活，合作社社长更倾向于雇用本村劳动力，他们都是常年给合作社做事的熟人，部分劳动力还是社长的本家。这些劳动力的年龄普遍在60~75岁，虽然体力有限，无法进行重体力劳动，但他们能够随叫随到，并且做事认真。每次请人干活时，合作社都要给这些工人准备午饭，把他们招待好。

在上述情景下，规模经营主体与雇工之间不仅是雇佣关系，还是熟人关系甚至是亲戚关系。为了满足自身的用工需求并调动雇工的生产积极性，规模经营主体主动淡化雇佣关系，强化社会关系，从而实现有效整合和情感激励。

具言之，规模经营主体主要通过两种方式对雇工进行整合：一方面，规模经营主体主动强化与雇工之间的情感关联。从经营主体的角度来看，他们并未将雇工视为“给自己打工”的普通工人，而是主动将其纳入“自己人”的关系圈，建构紧密的关系共同体，加深与雇工的情感联系。只要有农活需要完成，合作社就会召集雇工参与农业生产。在合作社社长看来，召集雇工不仅是为了满足自身用工需求，也是带着他们（雇工）赚点钱，“照顾他们一下，毕竟他们也不好找活干，你照顾他们，他们也讲感情，也会照顾我，想着给我省钱”。另一方面，规模经营主体经常为雇工提供额外的福利，以增进雇工对规模经营主体的认同感和亲密感。这些福利通常超出了市场关系的范畴，如提供午饭、发放红包和组织聚餐等。正因为这种特殊的雇佣关系，雇工在农业生产过程中也不会单纯视自己为工人，而是以亲戚或朋友的身份来为规模经营主体提供“帮助”。在与雇工的相处上，合作社社长特别注重和雇工处好关系，时常在干活的时候关心他们一下，有时候把他们留在家里吃饭，拿一些水果给他们吃。正因如此，许多雇工告诉笔者：“都是低头不见抬头见的关系，不好好弄说不过去，而且人家（合作社社长）对咱们也不错，能多出份力就多出一份力，尽量干好。”

外来经营主体无法像本地经营主体一样对工人知根知底，但他们可以借助本地的熟人关系对劳动力进行筛选，以此保证劳动力的质量。来自梁子湖区太和镇的种植大户刘幸运^①，经营面积达300亩，日常管理主要依靠4位60多岁的本村低龄老人，他们都是与种植大户刘幸运关系较为紧密的村干部介绍过来的。刘幸运表示：“雇工不能随便找，如果找来的人都是‘磨洋工’的，地就没法种了，肯定要找靠谱的工人。如果是熟人介绍工人，肯定要介绍那些会干活的（工人），不然面子上也过不去。”

^①依据学术惯例，本文中所有人名均系化名。

2.情面约束与劳动力监督管理。情面原则是熟人社会中的基本原则，它要求人们在社会行动过程中要顾及人情和面子（陈柏峰，2011）。正是在情面原则的约束下，人们能够通过“互相给个面子”来完成社会交往，从而实现关系的缔结与互助的稳定性。在村庄社会中，规模经营主体同样借助情面约束机制实现对劳动力的监督管理。

一方面，情面原则要求规模经营主体与雇工之间长期互惠。对于规模经营主体来说，如果有用工需求，通常会优先考虑自己的亲戚和朋友，为他们提供增加收入的机会。熟人之间知根知底，“干多干少不用太计较”，而且雇工之间也相互熟悉，有利于分工协作从而提高生产效率。反过来，如果规模经营主体有用工需求，出于维护关系的考虑，雇工也理应帮忙。基于上述两方面的原因，规模经营主体与雇工之间形成了相对稳定的合作关系，大多数雇工都是常年给规模经营主体工作的劳动力，规模经营主体可以保证自己的生产用工，雇工的工作机会也更具稳定性。这种稳定的合作关系，正是人情、面子等因素相互作用的结果。

另一方面，规模经营主体与雇工之间的雇佣关系兼具熟人关系的特征。情面原则促使雇工形成自我监督的意识，雇工会自觉地将劳动监督内部化，避免出现“磨洋工”的现象。面子象征着社会声望和社会评价，是一种在社区内部得到认可、能够流通的“社区性货币”（董磊明和郭俊霞，2017）。面子的背后是各种形式的社会资源、非正式的社会支持以及一定的日常权威（翟学伟，2004）。在为规模经营主体工作的过程中，雇工大多认为要把工作完成好。这是因为，如果干活拖拖拉拉或者劳动质量比较差，大家就会认为他“不会种地”，从而“丢了面子”。而且，如果干活时偷懒被规模经营主体发现，雇工也会觉得“没面子”。换句话说，在以熟人关系为基础的农业用工过程中，雇工消极怠工的现象较少。除此之外，规模经营主体会通过各种方式关照雇工，从而将雇佣关系转化为更为复杂的社会关系，促使雇工在生产过程中尽心尽力。也就是说，规模经营主体与雇工之间不仅是雇佣关系，还是熟人关系。这种社会关系促使雇工在劳动过程中受到激励，以“自己人”的身份主动融入农业经营，从而具有更强的劳动意愿。

案例2：徐连村的种植大户彭易书，出生于1954年，自2015年开始租地种植水稻，现种植规模已达120亩，日常管理主要依靠雇工。彭易书常年雇用的3名劳动力，都是本组近70岁的老人。自从彭易书开始租地种植水稻，这3人便一直为其帮工。彭易书之所以选择他们，不仅因为他们做事细致、不爱计较，还因为他们与彭易书关系比较好，不会伤了彼此的情面。而且，他们正好在村中赋闲，可随时投入劳动。

从彭易书的案例中可以看出，由于雇佣关系受到乡土社会规则的约束，雇佣双方都需要考虑“人情”和“关系”。正是出于情面原则的考虑，在农业生产过程中，规模经营主体与雇工之间都不会斤斤计较，因为双方之间形成了互惠互利的关系，而这种关系具有长期性和稳定性。由此，规模经营主体也将劳动监督管理问题内化于乡土社会规则。

3.人情维护与农业用工的个体性控制。费孝通（2007）在《乡土中国》中指出，“亲密社群的团结性就依赖于各分子间都相互地拖欠着未了的人情”。人情机制是维系社会关系的重要途径，借助人情关系的“礼尚往来”以及“无法一笔一笔地清算”的内在关联，规模经营主体可以建立与乡土社会

的社会关系和情感联结。在乡土社会中，规模经营主体在日常生活中注重维系关系，以便在今后的生产过程中发挥积极作用（孙新华和吴楠，2022）。

为了保证雇工长期为自己工作，规模经营主体需要保持日常性的人情往来，具体包含两个方面：一是红白喜事时送礼。规模经营主体通过红白喜事送礼，以此拉近与雇工之间的关系，增进双方的情感联系。例如，遇到雇工家中办红白喜事，规模经营主体都会去送人情。正如种植大户彭易书所言：“多走动走动，别搞得那么生硬，人家才愿意跟着你干。”二是日常性人情馈赠。例如，在逢年过节时给雇工发红包和生活物资，或平时请客吃饭等。在这个意义上，雇佣关系卷入人情关系，并伴随着人情往来进入村庄社会关系的再生产过程（陈义媛，2019）。

案例3：梁子湖区的陈老板，曾于2016年成立农业公司，在涂家垸镇流转1100亩土地种植水稻，请了4户代管户。由于田间管理高度依赖代管户，陈老板非常注重与代管户之间的关系维系。每当代管户有红白喜事，陈老板都会亲自参加并且送礼。如果代管户家里遇到困难，陈老板也会主动帮忙。曾有一户代管户因家中妻子生病急需用钱，陈老板主动借了2万元。陈老板还在农场院子里安置了一个流动板房，内设床铺、空调和食品，代管户可以随时来休息。

农业公司高度依赖雇工进行生产，雇工是否尽力劳动在很大程度上影响其收益。因此，陈老板特别重视人情维护。一般来说，规模经营主体不需要为雇工提供早餐和午餐，这对规模经营主体而言是额外的用工成本。然而，陈老板不仅愿意提供，还会在工人下班较晚时主动为他们准备晚餐来表示感谢。陈老板说：“把工人招待好了，人家给你干活才更积极。”当然，其他规模相对小一些的经营主体也同样重视人情维护。原因在于，长期为规模经营主体工作的雇工通常是比较可靠的劳动力，规模经营主体希望这些雇工继续为自己做事，所以需要通过人情维护的方式增进彼此之间的关系，促使雇工形成“亏欠感”，从而更加积极地为其服务。

综上所述，在日常性用工情景下，规模经营主体倾向于选择组织成本更低的分散型用工路径。这种用工路径遵循关系本位的逻辑，规模经营主体以社会关系为基础获取劳动力，以情面约束为原则推动劳动监督内部化，通过人情关系维护实现对劳动力资源的个体化控制。换言之，规模经营主体深度嵌入村庄社会，通过熟人社会内部的运作机制，强化了与雇工之间的社会关联，从而服务于农业生产。

五、季节性用工情景与组织型用工路径的应用

（一）季节性用工情景下的用工路径选择

在季节性用工情景下，农业用工量大、劳动强度高、用工时间紧且技术难度高，但持续时间较短，且劳动力结构性不足的问题较为明显。例如，手工插秧、打药等环节，通常需要大量用工，但在特定季节或时段，往往难以找到足够数量且具备相关技能的劳动力。换言之，季节性用工超过了规模经营主体自主安排劳动力的能力限度。在季节性用工情景下，规模经营主体同样需要考虑用工稳定性与组织成本的问题。在用工稳定性方面，季节性用工情景需要应对短时间内的大量用工问题，规模经营主体不仅要保证能在短时间内找到足够的劳动力，还需要保证劳动力的工作质量。在组织成本方面，规模经营主体需要尽量降低组织劳动力的成本，从而避免农业用工成本过度挤压农业经营收益。结合涂

家垵镇实践经验来看，规模经营主体普遍选择组织型用工路径，即规模经营主体通过在本地劳务市场雇用组织化的务工队来解决劳动力结构性不足问题，并对劳动力进行有效监督。组织型用工通过农业用工的市场化委托与劳动监督的外部化运作来应对农业用工的外部限制。

其一，规模经营主体通过市场化委托的方式解决用工困境。在季节性用工情景下，规模经营主体对劳动力的需求较大且有一定技术要求。例如，在插秧期间，规模经营主体最多有7~8天的用工时间，因此，经营规模越大，用工量就越大，规模经营主体难以通过分散型用工路径满足用工需求，需要寻找其他路径解决用工问题。实践中，逐渐发展壮大的务工队为规模经营主体回应季节性用工需求提供了条件。务工队专门为规模经营主体提供服务，其成员大多是40~50岁的劳动力，队伍规模一般在10~40人。当规模经营主体需要用工时，只需要联系管理务工队的劳务经纪人。相对而言，将农业用工事宜委托给务工队，要比规模经营主体自己联系劳动力更方便，且组织成本更低。鉴于此，规模经营主体在季节性用工情景下普遍雇用务工队，并规定完工时间和技术细节。例如，案例3中的农业公司每年都在插秧和打药环节雇用务工队开展生产。部分规模较大的经营主体可能同时雇用2~3支务工队。在务工队的选择上，规模经营主体拥有一定的自主空间，因为务工队之间也存在市场竞争，务工队需要提高劳动质量从而获取竞争优势，维持自身的收入机会。如果务工队表现不佳，规模经营主体就可以更换务工队。当然，在用工需求最旺盛时，可能会出现“一队难求”的情况，所以规模经营主体需要提前预约务工队，否则劳务经纪人难以及时安排工人。有些规模经营主体着急用人，不得不主动提高薪酬，“不加钱人家不来”。

其二，规模经营主体通过将监督与管理责任下沉到劳务经纪人，解决劳动监督问题。务工队一般由1名劳务经纪人和若干名工人组成。劳务经纪人主要负责寻找务工机会和对接规模经营主体，以及组织工人开展生产。在对接规模经营主体之后，劳务经纪人按照规模经营主体的要求，为工人分配劳动任务，组织工人开展农业生产，同时监督工人的劳动质量。一般情况下，工人需要服从劳务经纪人的安排，如果工人不听从指挥或者偷懒，劳务经纪人可以将其移除出务工队。在工人劳动过程中，规模经营主体通常不直接参与具体的生产作业，只需要在现场巡视一下，针对工人的劳动情况提出自己的要求。务工队按照规模经营主体的要求，在规定的时间内完成生产任务，规模经营主体根据工人数量和工作天数统一支付工资。除了支付工人的工资外，规模经营主体还需要支付劳务经纪人一定的报酬，俗称“买烟钱”，一般是每次支付100~200元，少数用工量较大的规模经营主体每次会支付500元。换句话说，在组织化用工路径下，规模经营主体将寻找劳动力、监督劳动过程的工作外包给劳务经纪人，并向其支付一定数量的报酬，从而有效解决用工问题。

务工队虽然仍属于非正式用工，但出于以下原因，具备了明显的组织化特征。第一，务工队是联结规模经营主体与劳务市场的重要中介。务工队是土地流转加速、地方劳务市场发育和农业分工深化的产物，它的出现使得规模经营主体与劳动力的直接交易关系转变为“经营主体—劳务经纪人—劳务市场”的三方交易结构，同时也提升了规模经营主体对接劳务市场的能力。第二，务工队基于劳务经纪人的有效管理实现了组织化运作。在务工队内部，劳务经纪人是劳动力组织化的枢纽，承担着组织与管理工人、对接规模经营主体的重要职责。与此同时，工人服从于劳务经纪人的统一管理，以相对

标准化和组织化的方式回应规模经营主体的用工需求。第三，劳务经纪人与工人之间、劳务经纪人与规模经营主体之间达成了非正式的口头协议，具有相当于正式劳动合同的约束力。一方面，劳务经纪人在吸纳工人进入务工队时，大多会与工人达成关于工作安排、劳动管理和用工报酬的口头协议，工人在跟随务工队劳动时需要遵守上述约定。另一方面，劳务经纪人与规模经营主体之间虽然没有签订正式的用工合同，但只要达成口头协议，一般都会严格履行约定。

（二）嵌入市场：组织型用工路径下的用工行为实践

在组织型用工路径下，规模经营主体通过与务工队形成合作关系，以应对季节性用工的需求。在此过程中，规模经营主体借助劳务经纪人实现对劳动力的有效组织，具体包括生产外包、监督下沉和关系经营等方面。

1. 生产外包与劳动力的组织化。在组织型用工路径下，规模经营主体将部分生产环节外包给务工队，从而应对短期内大量用工需求。在务工队内部，劳务经纪人扮演着重要角色。劳务经纪人既是劳动力资源整合的枢纽，也是市场信息汇集的枢纽，具有整合市场资源与劳动力资源的双重功能。

其一，劳务经纪人是地方社会中劳动力资源得以整合的关键。在农村劳动力外流、部分村庄“空心化”的背景下，留守在村庄中的劳动力较少，并且分散在不同村庄。当规模经营主体需要大量用工时，往往由于信息不对称和精力有限而难以获得足够的劳动力。劳务经纪人便成为联结劳动力供需两端的组织节点，通过组建务工队来响应规模经营主体的用工需求。劳务经纪人大多是具有有一定经营能力、社会关系较广的地方能人，具备组建务工队的客观条件。组建务工队是一个循序渐进的过程，劳务经纪人需要在各个村庄打听，或者通过熟人介绍工人，从而将闲散劳动力召集起来。加入务工队的劳动力，也会将身边有务工意愿的劳动力吸纳进来，促使务工队规模逐渐壮大。当然，在吸纳劳动力的过程中，劳务经纪人通常优先在熟人社会中选择劳动力，从而筛选出符合需求且可靠的劳动力。

其二，劳务经纪人拥有丰富的市场资源，能够保证务工队长期运转。绝大多数劳务经纪人都是常年在本本地务工的村民，经常为不同的规模经营主体服务，所以对本地的用工需求较为了解。因此，劳务经纪人能够确保在农忙时有工可干，从而保障务工队的相对稳定性，这是普通工人难以做到的。大多数情况下，规模经营主体会与劳务经纪人保持长期合作，除非务工队的工作效率不及预期。前文中提到的种植大户彭易书，前几年他主要与熊易村的务工队合作，但由于工人做事较慢，彭易书在2023年更换了一支务工队，效率提升了不少。一般情况下，劳务经纪人会根据自己的市场资源控制务工队人数，从而保证工人常年有事可做。正如一位劳务经纪人所言：“（务工队人数）既不能太多，又不能太少，太多了养不住人，太少了无法满足需要。”除此之外，劳务经纪人之间也存在共享市场信息的情况。劳务经纪人的业务集中于本乡镇及周边地区，如果对接的规模经营主体用工量较大，而自己的务工队无法满足时，劳务经纪人通常会协调其他务工队共同完成任务，以确保用工需求得以满足。这样，劳务经纪人之间、务工队之间就形成了一种既竞争又互补的市场关系。

也就是说，在组织型用工路径下，劳动力整合权从规模经营主体向劳务经纪人转移。劳务经纪人需要将分散的劳动力组织起来对接不同的规模经营主体。对于规模经营主体而言，劳动力整合权的转移不仅大大提高了劳动力获取与整合的效率，也降低了劳动力组织化的成本。

2. 监督下沉与非正规组织的自主管理。在组织型用工路径下，规模经营主体还将监督管理权委托给劳务经纪人。规模经营主体在支付工人工资时，一般要验收务工队的劳动质量和工作效率。如果规模经营主体不满意，务工队就要返工；否则，规模经营主体就要扣减报酬，并且不再与该务工队合作。

案例4：徐连村兴荣种养殖合作社每年插秧时都要请三四十人的务工队，雇工成本为每人150元/天。合作社的负责人表示，自己并不担心工人“磨洋工”，因为劳务经纪人要保证务工队的劳动质量，而且做得不好当场就能发现，况且务工队常年与合作社保持合作关系。除此之外，规模经营主体和劳务经纪人有一定的默契，即每名工人每天需完成0.7~0.9亩的插秧任务，即便在天气炎热的情况下，也需要保证每天作业量不少于0.6亩。一般达到上述作业量，规模经营主体才会认为务工队工作效率。

在上述案例中，规模经营主体将监督职责外包给务工队，这意味着作为非正规组织的务工队，需要在内部构建一套相对有效的管理模式，从而保证工人的劳动质量。从劳务经纪人的角度来看，劳动质量和工作效率越高，务工队在地方劳务市场中就越容易获得务工机会。而从工人的角度来看，他们完全可以通过“磨洋工”的方式劳动，因为工人按天计算工资，“干多干少都是一样的”。因此，如何有效地进行劳动监督，成为劳务经纪人必须解决的问题。

劳务经纪人主要通过两种方式解决劳动监督问题。一是劳务经纪人对工人的监督。劳务经纪人必须保证农业生产的质量和效率，所以具有较强的监督动力。如果工人不好好干，劳务经纪人完全可以不再招募该工人。对于工人而言，脱离务工队意味着务工机会减少，因此，绝大多数工人都会服从劳务经纪人的管理。二是工人之间的相互监督。务工队是一个整体，如果某些工人“磨洋工”导致了务工队返工或者被扣工资，其他工人就会有意见。出于维护自身利益与务工队整体利益的考虑，工人也会相互监督。正是因为处于相互监督的整体环境之中，个体工人往往需要保持良好的工作态度和“说得过去”的工作效率。为了保证生产效率，规模经营主体可能会采取同时雇用多支务工队的策略，以此激发务工队的攀比心和自觉性（陈义媛，2019）。在此情形下，规模经营主体就可以利用务工队之间的竞争降低劳动监督的难度。当然，务工队之所以能够形成劳动竞赛，还在于务工队需要凭借良好的声誉获取市场资源。

3. 关系经营与劳务市场的整体性控制。大多数情况下，规模经营主体倾向于与务工队保持长期合作。当然，规模经营主体仍然需要通过关系经营来维持这种长期合作的关系，从而实现对劳动力资源的有效控制。

关系经营主要体现在两个方面。第一，维持社会性关联。规模经营主体更倾向于提前“锁定”务工队，以便在用工高峰期能够及时获取所需的劳动力资源。然而，经常出现的情况是，规模经营主体预约务工队时，劳务经纪人却表示没有足够的工人。正如前文中农业公司的负责人所说：“你跟他说过两天要插秧，劳务经纪人要么说这两天没时间，要么答应你了但派来的工人效率不高，劳务经纪人自己不管。在这种情况下，你要么换个劳务经纪人，要么就凑合用，不过其他劳务经纪人也差不多，到处都是找务工队的，你不给他点好处而且关系也不近，人家凭啥给你调人。”因此，规模经营主体必须在非农忙时节与劳务经纪人维持社会交往，例如，相互之间走人情，农闲时请劳务经纪人吃饭等。有些用工量较大的规模经营主体，还会在年末时给劳务经纪人准备红包。第二，保持日常性关系互动。

相较于务工队，规模经营主体更为重视劳动质量，因此，更倾向于通过日常互动维系与劳务经纪人的关系，从而促使劳务经纪人尽心尽力管理工人。如果规模经营主体与劳务经纪人是熟人关系，劳务经纪人甚至可以动员工人多干一些活。例如，到了下班时间还剩下少量工作，劳务经纪人碍于熟人关系，会动员工人继续完成规模经营主体的农活。作为回报，规模经营主体会在日常互动中偿还人情，抑或额外发放报酬来表达谢意。

综上所述，在季节性用工情景下，规模经营主体倾向于选择组织成本更低的组织型用工路径。规模经营主体遵循嵌入市场的逻辑，以市场化雇佣为基础获取组织化的劳动力，借助务工队的内部管理将劳动监督职责向外转移，并通过经营关系来稳定劳务市场中的劳动力资源。换言之，规模经营主体利用劳务经纪人这一特殊的组织中介实现了对劳动力的有效控制。

六、农业用工中的经营自主性：基于两种用工路径的分析

（一）经营自主性的内涵与基础

农业劳动力紧张已成为农业规模经营发展的主要制约因素之一，然而这并不意味着农业规模经营将陷入困境。在涂家垸镇的案例中，规模经营主体通过主动调整农业用工组织方式，有效应对了不同情景下的用工问题。这表明，规模经营主体具备一定的经营自主性——能够根据用工情景与外部资源条件调整劳动力组织方式，实现用工需求与劳动力组织方式相适配，从而巧妙地化解用工困境。规模经营主体的经营自主性蕴含在分散型用工路径与组织型用工路径下。要充分理解经营自主性的内在意涵，需要对两种用工路径进行解构与对比，从而揭示经营自主性的深层次内涵。

首先，经营自主性是规模经营主体对农业用工情景的适应。由于农业生产的特殊性，农业规模经营对劳动力的需求具有两个特征：一是不确定性，即农业用工具有偶然性，规模经营主体在配置劳动力资源时无法与劳动力形成长期合约关系，这在很大程度上影响了用工关系的稳定性。二是非均衡性，即农业生产对劳动力的需求存在较大差异，部分生产环节对劳动力需求量较小、技术要求较低但需求频率较高，部分生产环节对劳动力需求量较大、技术要求较高但持续时间较短，从而形成了日常性用工和季节性用工两类用工情景。规模经营主体必须调整劳动力的组织方式，推动农业用工在低组织成本模式下顺利展开。在日常性用工情景下，规模经营主体既要降低用工成本，又要保障用工稳定性，因而选择在熟人社会中雇用成本更低、用工时间更灵活的低龄老人，从而形成分散型用工路径。在季节性用工情景下，规模经营主体需要在短时间内完成高强度的劳动作业，因而通过将生产活动外包给务工队的方式解决自身用工难题，从而形成组织型用工路径。

其次，经营自主性是规模经营主体对地方社会资源的动员。规模经营主体之所以能够灵活调整劳动力组织方式，核心在于其对地方社会资源的有效动员。一方面，在分散型用工路径下，规模经营主体充分调动熟人社会中的社会关系，既通过社会关系获取和监督劳动力，又通过社会关系稳定雇佣关系。另一方面，在组织型用工路径下，规模经营主体的用工行为激活了地方市场资源。规模经营主体的季节性用工需求对劳务经纪人形成强激励，促使地方劳务市场不断发育，推动了本地劳动力资源的高效配置。在实践过程中，分散型用工路径体现了规模经营主体与工人之间的个体性交易关系，这种

交易关系高度融入社会关系之中；而组织型用工路径则体现了规模经营主体与工人之间的组织化交易关系，涉及劳务经纪人对分散劳动力进行再组织的市场化过程。通过动员社会关系资源与市场资源，规模经营主体的用工方式才得以互为补充，并呈现多元化特征。

最后，经营自主性是规模经营主体对劳动力控制权分配方式的调适。对于规模经营主体来说，如何低成本地获取、监督和协调劳动力是一个重要问题，这不仅影响用工成本，还深刻影响农业用工的可持续性。在乡村社会场域中，规模经营主体根据自身需求对劳动力控制权分配方式进行调适，从而实现对劳动力的有效控制，进而保障农业用工稳定性。从分散型用工路径来看，社会关系是劳动力控制权分配的关键，这种劳动力控制权分配方式具有鲜明的“强社会、弱市场”的特征。在分散型用工路径下，规模经营主体更加强调社会关系的控制作用，并将市场化的雇佣关系融入乡土社会的关系运作，促使规模经营主体与雇工之间形成了紧密的社会联结，弱化了雇佣关系的市场交易属性。尽管分散型用工也具有市场雇工的色彩，但其核心逻辑仍然是社会关系，原因是社会关系在劳动力的获取和使用中扮演重要角色，一旦脱离社会关系，分散型用工便难以为继，从而引发诸如“磨洋工”这类问题。相较而言，从组织型用工路径来看，劳务经纪人是劳动力控制权分配的关键，这种劳动力控制权分配方式具有“弱社会、强市场”的特征。在组织型用工路径下，规模经营主体遵循利益最大化与成本最小化的市场逻辑，雇用劳动力并将劳动力组织问题外包给劳务经纪人，从而降低了劳动力组织成本。与此同时，规模经营主体仍然需要利用社会关系保障用工稳定性。尽管社会关系在劳动力的获取和使用中仍然起到一定的辅助作用，但市场分工才是组织型用工的核心逻辑，即随着用工需求的不断增加，农业用工逐渐走向专业化分工，并产生了“规模经济”。概言之，通过对劳动力控制权分配方式进行调适，农业规模经营能够更好地嵌入乡村社会，实现可持续发展。

综合上述分析，本文认为，具有不完全市场特征的“关系社会”，为农业用工的经营自主性奠定了基础。“关系社会”是周飞舟（2018）提出的概念，他认为以关系形态为主的日常生活构成了中国社会基本的民情和行为方式，成为国家和正式制度的社会基础。与此同时，“关系社会”也构成了农业用工的社会基础。在乡村社会中，关系是人们开展经济社会活动的行为自觉，因而不同的农业用工路径都与社会关系有关。正是在这个意义上，中国乡村社会场域并非经济学家所设想的完全市场，而是具有乡土社会特色的不完全市场。当理性化的市场力量进入关系本位的乡村社会时，二者之间并非全然是对立与冲突的关系，而可能是共融式发展的关系。不同之处在于，市场与乡村社会的融合方式具有多样性。正因如此，农村劳务市场与乡村社会才有可能形成相互支撑、互为补充的合作关系。正是在市场与社会的动态互动过程中，规模经营主体逐渐探索出一条适合乡村社会的用工路径。

（二）经营自主性的限度

涂家垱镇的经验体现了规模经营主体在农业用工方面的经营自主性，这也是尽管乡村社会劳动力存在结构性不足而农业规模经营仍持续发展、规模经营主体依靠雇工生产且劳动效率不低的根本原因。然而，由于社会关系的内在约束和地方劳务市场的有限性，农业用工的经营自主性受到一定限制。如图2所示，分散型用工路径和组织型用工路径的劳动力组织方式存在显著差异，这些差异反映了规模经营主体在实际运作中所面临的复杂挑战。

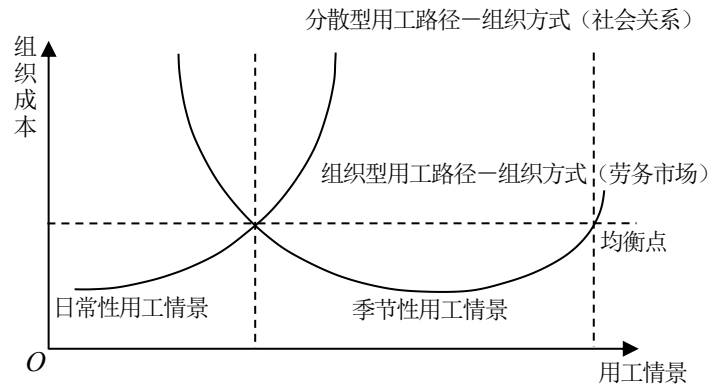


图2 分散型用工路径和组织型用工路径的劳动力组织方式比较

注：图中的“均衡点”是规模经营主体雇用劳动力的上限。当用工强度达到均衡点时，获取、监督和协调劳动力的组织成本将达到最大值，超过均衡点将出现的情况是，经营主体获取、监督和协调劳动力产生的成本高于农业经营收益。

在分散型用工路径下，规模经营主体依靠社会关系获取、监督和协调劳动力，但这种组织方式存在局限性。第一，社会关系对个体的约束属于软性约束，只能在一定程度上解决农业用工问题。规模经营主体依靠社会关系雇用劳动力，并未与雇工形成稳定合约关系，因而雇工具有较强的自主性，容易受到其他因素的影响而无法为规模经营主体提供服务。前文中提到的种植大户彭易书，每次需要用工时都要反复打电话确认工人的时间安排，即便如此仍然会出现意外情况。与此同时，随着市场经济的发展，经济理性对雇工的影响越来越大，社会关系对雇佣关系的牵制作用也越来越小。第二，社会关系具有先赋性特征，因此，天然地更适用于本地经营主体（孙新华和吴楠，2022）。本地经营主体长期生活在村庄，与村庄中的雇工高度熟悉，二者之间存在千丝万缕的联系。因此，规模经营主体与雇工之间的雇佣行为更加受到社会性关联的影响。本地经营主体也更容易获取劳动力，并有效避免“磨洋工”问题。相比之下，外来经营主体虽然可以扎根乡土，但由于其“外来人”的身份，往往难以在短期内与雇工建立起深厚的社会关系，可能在招工时和管理上遇到信任障碍，雇工的工作积极性和稳定性也可能受到影响。第三，无论是外来经营主体还是本地经营主体，在日常性用工情景下能够获取的劳动力大多是60~75岁的低龄老人。低龄老人大多已从劳动力市场中退出，除了耕种承包地之外很少有其他收入机会，所以拥有更多的空闲时间。对于60岁以下的中坚农民，他们仍能在地方劳务市场中找到就业机会，或者通过土地流转发展农业规模经营，通常不会在日常生产中为规模经营主体服务。第四，分散型用工最大的缺陷在于雇用劳动力的数量受限。一方面，随着经营规模扩大，经营主体需要雇用的工人越来越多，农业用工的组织成本也会随之升高。另一方面，分散型用工难以应对短期内大量用工的季节性用工情景。如果继续依靠社会关系获取劳动力，规模经营主体将不得不动用更多的社会关系资源，导致农业用工的组织成本显著增加。

组织型用工路径的主要作用是应对季节性用工情景，但这并不意味着组织型用工路径可以无限满足季节性用工需求。一方面，在组织型用工路径下，规模经营主体高度依赖劳务市场，因而也受到市场本身的制约。只有当乡村社会中存在一定数量的劳动力，并且用工需求能够维持劳动力的生计时，

劳动力才会在市场需求的刺激下组织起来对接经营主体。然而，随着农业规模经营的发展，一些原来的经营主体正在退出或向外转移，加之村庄常住人口进一步老龄化，地方社会中的劳动力供给可能呈现下降趋势，组织型用工路径也将遭遇更大挑战。另一方面，虽然组织型用工路径通过外包生产环节的方式解决用工问题，在季节性用工情景下相较于分散型用工路径而言组织成本更低，但随着经营规模的扩大，规模经营主体必须招募更多的务工队才能解决用工问题。当用工需求达到一定规模时，规模经营主体也难以单纯依靠组织型用工路径解决用工问题。而且，随着用工规模越来越大，规模经营主体需要对接更多的务工队，与之相对应的是，组织成本不降反升。

分散型用工路径和组织型用工路径不同程度地嵌入了当地的社会关系网络，因而均属于不完全市场化的农业用工方式，且在应对规模经营主体的用工困境方面存在共性问题。其一，两种用工路径都是在农业发展过程中自发生成的，某种程度上缺乏政府政策的支持与制度监管。虽然中央政府和地方政府通过推动土地流转释放了部分农村劳动力，也通过鼓励农民工返乡创业增加了农村劳动力供给，但土地流转释放的劳动力大多是老年劳动力，大多数返乡创业农民工也需要雇工生产，这在一定程度上弱化了相关政策的实践效果。除此之外，无论是分散型用工路径还是组织型用工路径，规模经营主体大多没有与劳动力或劳务经纪人签订劳动合同，地方劳务市场规范化程度较低，劳动力的权益保障依托于乡土规则与规模经营主体的道德自觉，这对于劳务市场的长期发展是一个不利因素。其二，在当前的政策环境和市场条件下，规模经营主体尚能通过分散型用工路径和组织型用工路径化解用工困境，但随着农业生产规模的持续扩大和劳务市场的日益商业化，如何保持这两种用工路径的长期稳定将成为一个挑战：一方面，随着经营规模持续扩大，规模经营主体的用工强度不断提高，两种用工路径可能都无法有效回应规模经营主体的用工需求；另一方面，随着劳务市场日益商业化，农业生产中的雇佣关系更加理性化，规模经营主体将越来越难以借助社会关系解决农业用工问题。当规模经营主体的用工需求不断增加时，通过社会关系抑或劳务经纪人解决农业用工问题都将面临更高的成本。

七、结论与讨论

适度规模经营是中国农业发展的必然趋势。与之相伴而来的是以雇用劳动力为基础的农业生产，这一现象引发了学者关于农业用工问题的讨论。既有研究探讨了规模经营主体的用工差异及其社会基础，但囿于主体视角而忽视了新兴的以务工队为核心的用工路径，因而无法对规模经营主体的用工行为进行整体性理解。本文基于鄂中涂家垹镇的实践经验，尝试从劳动力组织方式的角度探讨规模经营主体的用工行为，从而更加深入地揭示农业用工问题的复杂性。

研究发现，规模经营主体的用工行为受到用工情景的深刻影响。规模经营主体主要面对两类用工情景：第一类是日常性用工情景，具有用工量少、农时约束小且技术难度较低的特点，但用工相对碎片化、时间高度灵活且使用频次较高。上述情景不需要依赖青壮年劳动力，60~75岁的低龄老人可以胜任。第二类是季节性用工情景，具有用工量大、用工时间紧且技术难度较高的特点，但持续时间短、雇佣关系更为市场化。由于在选择用工路径时必须考虑组织成本问题，选择更低组织成本的用工方式匹配用工情景，就成为规模经营主体的共同选择。面对第一类情景，规模经营主体普遍选择分散型用

工路径，并通过关系本位的运作机制实现对劳动力的有效控制。规模经营主体以社会关系为基础获取劳动力资源，以情面约束为原则推动劳动监督内部化，同时通过人情关系保障劳动力资源的稳定性。这种用工路径相对灵活，并且易于回应长期性、非固定的用工需求。面对第二类情景，规模经营主体普遍选择组织型用工路径，并通过嵌入市场的运作机制实现对劳动力的有效控制。规模经营主体一方面以市场化雇佣为基础获取组织化的劳动力，另一方面将生产环节中的监督管理权委托给劳务经纪人。在此基础上，规模经营主体通过经营与劳务经纪人的关系来稳定劳务市场中的劳动力资源，从而以较低的组织成本解决农业用工问题。

涂家垱镇的经验表明，在农业用工过程中，规模经营主体具有一定的经营自主性。规模经营主体可以根据用工情景与外部资源情况灵活调整劳动力组织方式，实现用工需求与劳动力组织方式相适配，从而巧妙地化解用工困境。这种自主性主要体现在三个方面：一是对农业用工情景的适应，二是对地方社会资源的动员，三是对劳动力控制权分配方式的调适。农业用工中的经营自主性之所以有效实现，核心在于中国独特的村庄社会性质——“关系社会”。在乡村社会中，关系是人们开展经济社会活动的基本行为自觉。正是在这个意义上，中国的乡村社会并不是由经济理性主导的完全市场，而是具有乡土特质的不完全市场。从农业用工的角度来看，理性化的劳务市场与乡村社会关系紧密相连，二者相互支撑、互为表里，共同形塑了当前农业用工形态。然而，农业用工中的经营自主性具有一定的限度。在分散型用工路径方面，社会关系对个体的约束属于软性约束，且社会关系具有先赋性特征，天然更适用于本地经营主体。与此同时，无论是本地经营主体还是外来经营主体，所能获取的劳动力大多是老年人，这导致分散型用工无法回应季节性用工需求。组织型用工路径依靠劳务经纪人获取和监督劳动力，这是一种高度依赖地方劳务市场的用工方式，因而也受到市场发育程度的制约。随着经营规模的扩大，规模经营主体必须招募更多的务工队，这也意味着更高的组织成本。除此之外，上述两种用工路径均是规模经营主体应对用工困境的权宜之计，存在政府的政策支持与制度监管不足、短期用工需求与长期用工稳定性难以平衡等问题。

值得注意的是，规模经营中的农业用工行为不仅涉及微观层面的规模经营主体用工情景问题，还与宏观层面的农业经营体制息息相关。当前，规模经营主体之所以能够解决农业用工问题，得益于两个宏观条件：一方面，以家庭承包经营为基础、统分结合的双层经营体制，为小农户家庭经营和中坚农民发展提供了制度空间。随着农民家庭的青壮年劳动力外出，老年人成为农业经营的主体，他们的年龄普遍在60~75岁。由于耕种的土地较为有限，老年人拥有较多空闲时间，从而可以为规模经营主体打工。在这一过程中，老年人并未将劳动力等同于商品，而是抱着“能干一点是一点”的心态打工。与此同时，乡村社会中仍然存在一定数量的中年劳动力，他们往往是出于各种原因而无法外出务工的中坚农民，需要建立多元生计体系来增加家庭收入，从而能够在规模经营主体的用工需求激励下组织起来。这部分中年劳动力既通过流转其他农户的土地发展适度规模经营，也在农闲时为规模经营主体打工，以拓展收入来源。正是因为中坚农民的存在，乡村社会才能有效回应规模经营主体的用工需求。另一方面，中央政府与地方政府对土地流转和新型农业经营主体培育的大力支持，驱动着农业用工逐渐走向市场化。进入21世纪后，中央政府加大了对土地流转和新型农业经营主体培育的政策支持，不

断健全土地承包经营权流转市场，推动了种植大户、家庭农场、专业合作社以及龙头企业等新型农业经营主体的发展。在上述宏观背景下，传统的小农用工体系逐渐难以应对农业规模经营的用工需求，地方劳务市场逐步发育并成为主导性的劳动力组织方式。由此可见，农业用工不仅是劳动力利用问题，更是农业经营体系建设和土地利益分配问题。只有建立起“小农户+中坚农民+规模经营主体”的农业经营格局和公平的土地利益分配模式，乡村社会才能持续拥有一批相对稳定的劳动力，来满足规模经营主体的用工需求。

为了有效解决规模经营主体的用工困境，需要从宏观制度层面为规模经营主体提供政策支持。首先，逐步建立健全农村劳务市场的规范管理体系，促进农村劳务市场规范化，同时加强对农村劳务市场的监管，保障农业雇工的合法权益，为农业劳动力创造一个稳定的就业市场，从而为规模经营主体提供充足的劳动力资源。其次，政府在推动土地流转和农业规模经营发展的过程中，应当注重构建以小农户为基础、新型农业经营主体为重点、社会化服务为支撑的现代农业经营体系，从而推动农业规模经营长效发展。规模经营主体在面对农业生产的技术限制、农业发展的政策约束以及地方劳务市场的局限时，能够借助分散型用工路径与组织型用工路径予以解决，但前提是乡村社会中仍然存在一定数量的中老年劳动力。因此，政府应当平衡小农户经营与农业规模经营发展的关系，在发展农业规模经营的同时，也要为村庄人口保留农业经营机会，使其愿意留在村庄发展。最后，构建短期用工需求与长期用工稳定性的平衡机制。一方面，政府应当借助各种政策性工具，改变农村劳动力结构性不足的困境，例如，加大对农民工返乡的政策支持力度，鼓励在村劳动力和返乡农民工进入劳务市场，以增加农村劳动力的供给。另一方面，畅通农村劳动力的流动渠道，促进劳动力的跨区域流动，促进农村劳动力供需关系的区域平衡，从而更好地解决农业用工问题。

参考文献

- 1.陈柏峰，2011：《熟人社会：村庄秩序机制的理想型探究》，《社会》第1期，第223-241页。
- 2.陈国权，2001：《组织与环境的关系及组织学习》，《管理科学学报》第5期，第39-49页。
- 3.陈航英，2020：《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》第3期，第168-187页。
- 4.陈航英，2021：《土客结合：资本下乡的用工机制研究》，《社会》第4期，第69-95页。
- 5.陈航英，2024：《现代农业产业发展的用工困境及其人力基础》，《中国农业大学学报（社会科学版）》第1期，第33-47页。
- 6.陈义媛，2019：《资本下乡的社会困境与化解策略——资本对村庄社会资源的动员》，《中国农村经济》第8期，第128-144页。
- 7.陈义媛，2023：《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）》第1期，第113-123页。
- 8.陈昭玖、胡雯，2016：《农业规模经营的要素匹配：雇工经营抑或服务外包——基于赣粤两省农户问卷的实证分析》，《学术研究》第8期，第93-100页。
- 9.董磊明、郭俊霞，2017：《乡土社会中的面子观与乡村治理》，《中国社会科学》第8期，第147-160页。

- 10.费显政, 2006: 《组织与环境的关系——不同学派述评与比较》, 《国外社会科学》第3期, 第15-21页。
- 11.费孝通, 2007: 《乡土中国》, 上海: 上海人民出版社, 第68页。
- 12.郇亮亮、杜志雄、谭洪业, 2020: 《家庭农场的用工行为及其特征: 基于全国监测数据》, 《改革》第4期, 第148-158页。
- 13.管兵、曾曼佳, 2024: 《资本下乡与农民进厂——双重嵌入性与S镇桑蚕产业发展》, 《中山大学学报(社会科学版)》第4期, 第165-174页。
- 14.何奇峰, 2021: 《适度规模经营中的劳动力因素——基于中部地区三个水稻种植户的案例研究》, 《中国农业大学学报(社会科学版)》第6期, 第17-30页。
- 15.贺亮、张翼, 2021: 《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》第2期, 第1-11页。
- 16.贺雪峰, 2015: 《论中坚农民》, 《南京农业大学学报(社会科学版)》第4期, 第1-6页。
- 17.黄宗智, 2021: 《资本主义农业还是现代小农经济? ——中国克服“三农”问题的发展道路》, 《开放时代》第3期, 第32-46页。
- 18.刘洋、杨晓静, 2024: 《城市社区情感治理差异化的生成机制及其深层逻辑——基于对W市社区多案例的比较分析》, 《城市发展研究》第12期, 第117-125页。
- 19.任宇东、王毅杰, 2020: 《“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》, 《南京农业大学学报(社会科学版)》第5期, 第83-93页。
- 20.桑坤, 2020: 《合伙共包: 一种中间类型的农业经营形式——基于华北一个家庭农场联合体的个案研究》, 《南京农业大学学报(社会科学版)》第6期, 第11-24页。
- 21.苏会、曹冉、刘华、王琳, 2025: 《农业转型时期劳动力农内配置的内在逻辑与社会效应——基于中西部传统农村的实践》, 《农业经济问题》第1期, 第107-118页。
- 22.孙泉雄, 2023: 《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》第4期, 第41-51页。
- 23.孙新华, 2013: 《农业经营主体: 类型比较与路径选择——以全员生产效率为中心》, 《经济与管理研究》第12期, 第59-66页。
- 24.孙新华, 2016: 《农业规模经营的去社区化及其动力——以皖南河镇为例》, 《农业经济问题》第9期, 第16-24页。
- 25.孙新华、吴楠, 2022: 《关系化用工: 农业规模经营的社会基础》, 《西北农林科技大学学报(社会科学版)》第3期, 第90-97页。
- 26.王海娟, 2024: 《不完全市场: 政府购买农村公共服务的市场困境及其摆脱路径》, 《中国行政管理》第8期, 第80-92页。
- 27.王庆芳、郭金兴, 2021: 《中国农村剩余劳动力估计: 2010—2018年》, 《经济理论与经济管理》第12期, 第93-110页。
- 28.王颜齐、郭翔宇, 2011: 《农地规模化流转背景下的农业雇佣生产合约: 理论模型及实证分析》, 《中国农村观察》第4期, 第65-76页。

- 29.王子阳, 2023:《组织化用工:农业规模经营用工模式转换及运行机制——基于鄂州市梁子湖区涂镇的田野调查》,《农村经济》第5期,第106-114页。
- 30.望超凡, 2024:《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)》第1期,第134-143页。
- 31.熊小林、杜鑫, 2023:《家庭农场土地流转与农业雇工决策——基于中国乡村振兴综合调查的研究》,《调研世界》第6期,第39-47页。
- 32.徐志刚、章丹、程宝栋, 2024:《中国粮食安全保障的农地规模经营逻辑——基于农户与地块双重规模经济的分析视角》,《管理世界》第5期,第106-122页。
- 33.徐宗阳, 2016:《资本下乡的社会基础——基于华北地区一个公司型农场的经验研究》,《社会学研究》第5期,第63-87页。
- 34.杨柳、万江红, 2019:《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)》第4期,第106-116页。
- 35.翟学伟, 2004:《人情、面子与权力的再生产——情理社会中的社会交换方式》,《社会学研究》第5期,第48-57页。
- 36.张建雷, 2023:《中国农业规模化转型的动力机制及内在困境——基于农民家庭发展的视角》,《开放时代》第1期,第189-204页。
- 37.张建雷, 2024:《农业合约何以稳定?——关系结构中的农业产业化组织机制》,《社会学研究》第4期,第23-44页。
- 38.张静, 2018:《案例分析的目标:从故事到知识》,《中国社会科学》第8期,第126-142页。
- 39.张苇鋆、郑沃林, 2022:《土地转入对农业兼业经营的影响:基于用工需求的异质性分析》,《农业经济与管理》第5期,第50-63页。
- 40.赵祥云, 2019:《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)》第6期,第93-100页。
- 41.赵晓峰, 2022:《从合约治理到行政统合——资本下乡过程中治理策略转换的案例研究》,《社会学评论》第4期,第222-239页。
- 42.周飞舟, 2018:《行动伦理与“关系社会”——社会学中国化的路径》,《社会学研究》第1期,第41-62页。
- 43.周雪光、练宏, 2012:《中国政府的治理模式:一个“控制权”理论》,《社会学研究》第5期,第69-93页。
- 44.Burns, T., and G. Stalker, 1961, *The Management of Innovation*, London: Tavistock, 10-30.
- 45.Donaldson, L., 1988, "In Successful Defence of Organization Theory: A Routing of the Critics", *Organization Studies*, 9(1): 28-32.
- 46.Lawrence, P., and J. Lorsch, 1967, "Differentiation and Integration in Complex Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 12(1): 1-47.
- 47.Luthans, F., 1973, "The Contingency Theory of Management: A Path out of the Jungle", *Business Horizons*, 16(3): 67-72.

Analysis of Diversified Employment Behaviors in Agriculture Under the Background of Large-Scale Management: A Case Study of Tujianao Town in Central Hubei Province

LIANG Wei

(School of Sociology, Beijing University of Technology)

Summary: Developing moderate-scale agricultural management represents a pivotal pathway for China's agricultural modernization. Under the double background of rural labor migration and the expansion of agricultural-scale management, addressing the labor challenges faced by large-scale managers has emerged as a critical issue. Based on the theoretical framework of organizational-environmental dynamics, this study constructs a "scenario-path" analytical framework for agricultural employment. Taking Tujianao Town, Liangzihu District, Hubei Province as an example, this paper discusses the practical process and internal logic of scale operators to solve the employment dilemma.

This study reveals that due to the specificity of production processes and variations in employment demands, large-scale agricultural managers face two distinct employment scenarios: daily employment and seasonal employment. Most managers adopt low-organizational-cost employment approaches to navigate these scenarios, a strategy that not only reflects the adaptive mechanisms of scale management entities but also embodies differing modes of labor control rights allocation.

In the daily employment scenario, agricultural employment is characterized by technical intensity, flexibility, and high engagement frequency. Large-scale managers adopt a decentralized employment pathway, organizing production through fragmented labor arrangements to address employment challenges. Within this pathway, managers achieve effective labor control through a relationship-driven governance mechanism, which operates through three dimensions: First, labor selection via acquaintance networks: Relying on kinship or local familiarity to recruit reliable workers, ensuring a trustworthy labor pool; Second, supervision through relational norms: Leveraging emotional bonds and social expectations in close-knit communities to maintain labor efficiency; Third, resource retention through nurturing social connections, that is, sustaining interpersonal relationships to ensure stable employment and prevent labor turnover.

In the seasonal employment scenario, agricultural employment is characterized by high technical complexity, temporariness, and urgency. Large-scale managers adopt an organizational employment pathway, addressing labor demands by engaging organized labor teams in the local labor market. Within this pathway, managers achieve effective labor control through a market-embedded governance mechanism, which operates in three interconnected phases: First, according to their own needs, they look for labor brokers in the local labor market and entrust the production link to labor brokers; Second, the right of supervision and management is entrusted to the labor broker, who supervises the labor process and manages the workers; Third, actively manage relationships with labor brokers and control labor resources.

The multi-employment behavior of the large-scale manager reflects its operational autonomy, that is, the adaptation to the agricultural employment situation, the mobilization of local social resources and the adjustment to the distribution of labor control rights. This autonomy is deeply rooted in the rural society with the characteristics of relationships. This paper is of reference significance for a better understanding of agricultural employment under the background of large-scale management.

Keywords: Large-Scale Management; Agricultural Employment Behavior; Employment Situation; Allocation of Control Rights; Operational Autonomy

JEL Classification: Q19

(责任编辑：王 藻)