

茶产业雇工管理模式及问题分析

吕振威

浙江农林大学 浙江省杭州市 311300

摘要: 本文深入剖析了浙江省茶产业中的雇工管理模式,具体涵盖了长期雇工与兼职雇工的融合、季节性雇工与临时性雇工的搭配,以及招工代理人制度的运用。文中详细探讨了招工代理人的角色定位及其招聘策略,并揭示了采茶工队伍面临的老齡化、女性化趋势及季节性用工短缺等核心问题。在此基础上,本文总结了现有雇工管理模式的优势与不足。最后,文章着重强调了招工代理人制度的重要价值,并针对茶产业的未来发展,提出了加强劳动力技能培训、提升工人待遇及优化雇工模式等策略建议,旨在为茶产业的可持续发展提供有益的参考。

关键词: 茶产业;采茶工;雇工管理;农业劳动力短缺

1. 引言

随着浙江省茶叶产业的快速发展,茶叶种植面积与产量均显著增长,为当地经济注入了新的活力。然而,在这股繁荣浪潮之下,一个亟待解决的问题逐渐浮出水面——采茶工人的短缺。面对采茶工人招聘的重重困难以及采摘成本的不断攀升,如何有效应对采茶工短缺,促进采茶工雇佣劳动市场的健康发展,成为了一个亟需解决的重要课题。

2. 茶产业雇工的典型模式

茶产业的雇工体系主要包括长期雇工与兼职雇工的结合,以及季节性雇工与临时性雇工的互补。这两种模式不仅有助于茶企灵活应对不同采摘季节的需求变化,还在一定程度上缓解了采茶工短缺的压力。

2.1 长期雇工与兼职雇工结合模式:

此模式旨在有效应对茶产业在不同时段对劳动力需求的动态变化。茶产业的雇工可大致分为茶园日常管理和茶季采茶两大类。茶园日常管理涉及持续性和日常性的工作任务,因此更倾向于雇佣长期雇工。这些长期雇工由于对茶园的熟悉,能够高效地完成日常工作,并为即将到来的茶季做好充分准备。而在茶季期间,由于需要大量劳动力进行采摘,茶企通常会选择雇佣外地采茶工作为兼职雇工。这种长期雇工与兼职雇工相结合的模式,不仅精准满足了茶产业在不同时段对劳动力的需求,还显著提高了劳动力资源的利用效率。同时,通过长期雇工的稳定性和兼职雇工的灵活性之间的互补,茶企和茶农能够更加从容地应对市场变化和生产需求的波动。

2.2 季节性雇工与临时性雇工结合模式:

季节性雇工是茶产业中,特别是浙江省采茶季最为常见的雇工模式。由于茶叶采摘具有强烈的季节性,尤其是在春季,茶农和茶叶企业需要短时间内集中大量劳动力来满足采摘需求。为了应对这一挑战,他们通常会从安徽、山东、河南、江苏等周边省份通过点对点招工、包车运输等方式组织大量采茶工到浙江工作。这些季节性雇工在采摘季节结束后通常会返回原籍,等待下一年的采摘季节再次被雇佣。

除了季节性雇工外,部分茶园或茶叶企业还会根据实际需要雇佣临时雇工。这些临时雇工可能是本地居民,也可能是通过劳务市场临时招募的劳动力。他们主要用于补充季节性雇工的不足,特别是在采摘高峰期,当季节性雇工数量无法满足需求时。临时雇工的雇佣期限通常较短,可能只有几天或几周,根据茶园的具体需求和劳动力市场的供应情况而定。

在采摘高峰期,通过大量雇佣季节性雇工,茶农和茶叶企业能够迅速增加劳动力,满足采摘需求;而在非采摘季节或季节性雇工不足时,通过雇佣临时雇工,他们能够保持茶园的正常运营和生产力。这种模式的灵活性使得茶产业能够更好地应对市场变化和生产需求。

3. 采茶工的招聘——招工代理人制度

在茶产业中,采茶工的招聘是一个既复杂又关键的过程。尤其在茶叶采摘的旺季,劳动力短缺成为茶场面临的主要挑战。为了应对这一挑战,招工代理人(包工头)制度应运而生,并在这一环节中扮演着至关重要的角色。他们不仅是劳动力的组织者,更是采茶工与雇主之间的桥梁和协调者。

3.1 招工代理人的角色与功能

招工代理人与多个茶场建立长期合作关系，主要负责招募、组织及管理采茶工队伍。招工代理人深谙市场需求、工资标准及采茶工的技能要求，能高效匹配供需双方。在招聘及后续管理中，他们不仅负责工人组织，部分代理人还会与工人共同生活工作，以确保团队稳定和谐。凭借信誉和人际脉，招工代理人为茶场提供可靠的劳动力资源。雇主选择招工代理人时，首要考虑其人品、口碑及专业素质。优秀的招工代理人能平衡采茶工与雇主间的利益，确保双方权益。尽管招工代理人报价相近，雇主仍倾向于选择信誉良好、口碑佳的代理人，以保障合作的长期性和稳定性。

3.2 招工代理人的招聘方式

茶企与茶农通常通过两种方式与招工代理人建立联系：一是联系往年曾经参与过采茶的人员，这种方式基于信任和熟悉感；二是通过中介组织来寻找劳动力，这种方式更加灵活但带有一定的不确定性。近年来，通过中介雇佣采茶工的现象逐渐增多。这些中介组织大多是民间自发形成的，他们通过收取介绍费来盈利。

在市场机制的协调下，“采茶工——招工代理人——茶企雇主”模式逐渐发展成为一种相对稳定的雇工模式。这一模式有效缓解了茶企在茶季采茶工短缺的问题。通过招工代理人这一中介角色，采茶工与茶场主被紧密连接起来，形成了一个高效运作的劳动力供应链条。

招工代理人负责收集茶场主的用工需求信息，并据此招募合适的采茶工。茶场主通过与招工代理人合作，能够确保及时、稳定地获取所需的采茶工资源。同时，招工代理人作为中介桥梁，有效减少了信息不对称和招聘成本，提高了雇工效率。

4. 采茶工的雇佣管理

当前，采茶工的雇佣模式呈现出多样化的特点，主要包括点工制度（天工模式）、包工制度以及包工与点工结合模式。

4.1 点工制度

在这种模式下，采茶工按天计酬，工资相对稳定，有助于降低因收入波动带来的风险。采茶工的工资收入与其工作天数直接相关，而与采摘的茶叶重量无关。这种制度保证了采茶工的基本收入，同时也使得他们有更多的时间和精力去关注茶叶的品质，从而提升茶叶的整体质量水平。然而，

点工制度也可能导致部分采茶工缺乏工作动力，因为无论采摘多少，他们的工资都是固定的。

4.2 包工制度

包工制度则是按采摘量计酬，工资与采摘量直接相关。这种制度能够激发采茶工的工作积极性，促使他们提高采摘效率。然而，在茶叶产量较低的情况下，包工制度的成本可能会相对较高，因为即使采摘的茶叶数量有限，雇主仍然需要支付相应的工资。

4.3 包工与点工结合模式

为了平衡包工与点工模式的优缺点，一些茶场采用了将两种模式相结合的方式，即包工与点工结合模式。这种模式的核心思想是在保障采茶工基本工资的基础上，通过设定采茶量目标和奖金机制来激励他们提高工作效率，同时确保茶叶的采摘质量。然而，该模式的实施需要具备较高的管理水平和协调能力，并需要建立良好的沟通机制以确保各项制度得到有效执行。

5. 采茶雇工管理面临的困境

5.1 采茶工雇工难、雇工贵

当前，采茶工队伍面临两大挑战：雇工难与雇工贵。这一现象主要归因于农村年轻劳动力的持续流失、本地劳动力资源的匮乏，以及用工成本的不断提升。随着工业化与城镇劳动力向城市转移，导致农村剩余劳力进程的加速，大量农动力减少。尤其在春茶采摘期，这一供需矛盾尤为显著。春茶采摘期短暂且用工需求高度集中，使得劳动力在短期内供不应求。为吸引劳动力，茶农和茶企不得不提高薪资水平，甚至面临‘用工荒’的严峻考验。

雇工难问题具体体现在三个方面：首先，季节性用工需求的高度集中，春茶采摘期的短暂性导致用工需求急剧增加；其次，劳动力供给的短缺，尽管薪资水平有所提高，但采茶工作的季节性和高强度特性使得短期内劳动力供给难以满足需求；最后，就业选择的多样化，随着经济的增长和社会的进步，劳动力面临更多就业选择，对传统农业劳动如采茶的兴趣逐渐降低。

此外，雇工贵问题也日益凸显。由于农村剩余劳动力的减少和熟练采茶工的稀缺，茶农在招聘过程中面临激烈竞争，不得不提高工资以吸引劳动力。同时，生活成本的上升也进一步推动了采茶工工资的增加。为吸引并留住采茶工，茶农和茶企还需改善工作环境，这些措施无疑增加了企业的

经济负担。

5.2 激励机制与薪酬制度的不完善

当前,茶场在薪酬设计上缺乏科学性和灵活性,成为制约采茶工积极性的主要因素。具体表现为薪酬制度过于单一,仅基于采茶数量,忽视了茶叶质量的重要性。这种“重数量不重质”的薪酬导向,导致采茶工在追求数量的同时,牺牲了茶叶质量,进而影响了茶叶的整体品质。此外,缺乏有效的奖惩机制,使得采茶工对提高采摘质量的动力不足,只关注完成任务的数量,而不愿投入更多时间和精力提升质量。这种薪酬和激励机制的不完善,难以充分调动采茶工的积极性,最终影响了茶叶采摘的效率和质量。

5.3 点工与包工模式下的利益矛盾

在点工模式下,采茶工完成一定数量后就不再继续采摘,限制了采摘效率。而茶叶的生长具有时效性,必须及时采摘以保证品质。然而,在包工与点工相结合的情况下,采茶工与老板之间的利益矛盾凸显。采茶工倾向于通过增加采摘数量获取更高收益,而老板则更关注茶叶质量。这种利益冲突导致采茶工在采摘过程中忽视质量,只追求数量。尽管存在对质量不达标茶叶的罚款制度,但由于罚款金额较低,采茶工对此类罚款并不在意,无法有效约束其行为。这种利益矛盾不仅损害了茶叶质量,也影响了茶场的整体利益。

5.4 采茶过程中的监督与竞争机制不健全

为了提高茶叶采摘的效率和质量,茶场通常会对采茶工采摘的茶叶进行称重。这一措施有助于采茶工了解自己的采茶量,并在一定程度上激发了竞争意识。然而,称重过程中也可能出现问题,如采茶工之间形成互助关系,采茶量多的工人会给予采茶量少的工人一些茶叶,以避免后者因采茶量过少而受到批评和罚款。这种互助行为虽然缓解了采茶工之间的压力,但也可能导致一些采茶工依赖他人帮助,不愿努力提高自己的采摘效率。此外,不同组之间虽然会互相比对采茶技术和效率,形成竞争氛围,但这种竞争往往只停留在表面层面,缺乏深层次的合作与交流。因此,如何建立完善的监督与竞争机制,既激发采茶工的积极性,又保证茶叶的质量,是茶场需要解决的重要问题。

6. 采茶工雇工问题的对策建议

6.1 加强劳动力培训与优化资源配置

政府与企业应携手合作,开展全面的采茶技能培训,涵盖采摘技巧、茶园管理及机械操作,以提升采茶工的专业

素养,减少对特定劳动力的过度依赖。同时,应优化劳动力配置,建立灵活的用工制度,如季节性、兼职工工,以吸引更多劳动力参与。加强跨区域合作,通过劳务输出和输入,实现劳动力资源的有效配置,并搭建政府合作平台,提供信息对接和政策扶持。

6.2 规范采茶工中介市场

完善招工模式,强化招工代理人的作用,建立信用评级体系,对违规行为进行严厉处罚。鼓励提升服务质量,引入竞争机制,促进中介市场的良性竞争。利用互联网平台,建立专门的采茶工招聘网站或移动应用,提供在线服务,方便远程对接,并通过社交媒体扩大招聘信息的覆盖面。同时,保留并加强与传统渠道的合作,确保采茶工的稳定供应。

6.3 满足多元化需求并加强人文关怀

根据市场情况和劳动成果,制定合理的薪酬标准,设立最低工资和绩效奖励机制,以激发采茶工的工作积极性。改善工作环境,提供舒适的住宿条件、安全的劳动工具,并加强茶园基础设施建设,提高可达性和安全性。同时,加强健康安全管理,为采茶工提供必要的保障。建立有效的沟通机制,及时了解采茶工的需求和反馈,解决问题,并组织文化活动、节日庆祝,增强他们的归属感和团队凝聚力。通过媒体宣传和表彰优秀采茶工,提升他们的社会认同感和尊重感。

6.4 推广机械化采摘与智能化管理

通过组建村办企业与农业合作社,实现茶园资源的有效整合,统一管理与高效运营。引进先进的种植技术,提高茶叶产量和品质,并合理规划茶园布局,优化种植结构,为机械化采摘创造条件。机械化采摘可显著提高采摘效率,缓解劳动力短缺压力,提升茶园整体生产力。同时,运用现代信息技术,如物联网、大数据等,实现茶园管理的智能化和精准化,提高管理水平和决策效率。

参考文献:

- [1] 费孝通. 乡土中国 [M]. 上海: 上海人民出版社, 2008.
- [2] 陈义媛. 嵌入性劳动管理: 农业中的雇工监督机制 [J]. 吉首大学学报 (社会科学版), 2023, 44(01): 113-123. DOI: 10.13438/j.cnki.jdx.2023.01.013.
- [3] 刘明昕, 王会, 姜雪梅. 农户农业雇工行为及其影响因素分析——基于河北省丰宁县 291 户调研数据 [J]. 中国农业资源与区划, 2018, 39(06): 193-200.