

安吉县采茶劳动力成本上升的原因及对策分析

易秀琴¹, 王琴^{1,2}, 董敦义^{1,2*}

(1. 安吉县竹产业协会, 浙江安吉 313300; 2. 安吉县林业局, 浙江安吉 313300)

摘要 为了寻求解决安吉县近年来采茶成本快速上升的途径, 采用田野调查法和统计描述分析法对安吉县采茶劳动成本上升的原因进行了分析。结果表明, 安吉县采茶劳动力成本上升的原因主要有: 农业剩余劳动力大量减少, 劳动力供给不足; 采茶劳动力流失严重, 并且年龄偏大, 采茶不熟练, 采茶效率和茶叶质量不高; 招募区域扩大, 招募旅费大幅度增加。针对劳动力成本上升问题, 提出了加强管理, 优待采茶工; 拓宽经营思路, 延长采茶时间; 逐步推行机械采茶, 提高采茶效率; 建立合理的中介服务机构等对策。

关键词 采茶; 劳动力; 成本上升; 对策

中图分类号 S-9 **文献标识码** A **文章编号** 0517-6611(2015)24-350-03

茶叶产业属于劳动密集型产业, 需要投入大量的劳动力, 尤其在采茶和制茶环节, 投入的工作量占整个茶叶生产工作量的 80%^[1]。我国茶叶的机械化采摘起步相对较晚, 目前整体机械化水平还很低, 并且机械采茶难以保证芽叶的完整性^[2], 所以我国名优茶生产基本采用手工采摘。随着人们生活水平的提高、农村经济发展和产业结构的调整, 农村劳动力大量向城镇第二、三产业转移, 从事纯农业生产的劳动力日益紧缺^[3], 劳动力成本上升的速度已明显超过经济增长的速度^[4]。茶叶手工采摘的劳动力需求量大、采摘季短、季节性强, 对外出务工的劳动力缺乏足够的吸引力, 造成采茶劳动力供不应求, 继而带来劳动工资的上涨、劳动力成本上升。白茶产业是安吉县的农业特色优势产业, 在发展山区经济、促进农民增收、推进美丽乡村建设等方面发挥着重要作用。目前安吉种有白茶 1.13 万 hm²^[5], 每公顷约需 15~30 人采摘, 全县每年需 15 万~20 万名采茶工, 采茶日工资以每年约 5 元的速度增长, 目前已增加到 120~130 元/天, 全县采茶工采茶季总成本为 2.5 亿~3.0 亿元。过快的成本上升导致茶农经济效益降低, 从而影响茶农对茶园经营与投资的积极性, 不利于茶叶产业的可持续发展。为了了解安吉县采茶劳动力成本上升的情况, 分析劳动力成本上升的原因, 并给安吉的茶叶产业提供服务性指导, 笔者对安吉县采茶劳动力成本进行了调查和分析。

1 调查概况

2015 年 4 月 8~14 日的采茶期间, 随机选择了安吉县递铺街道石角村、灵峰街道大竹村、梅溪镇干溪桥村、孝丰镇大邑口村、梅溪镇石龙村的 5 个茶园, 对正在采茶的 50 位采茶劳动力进行了调查。

主要通过参与式访谈调查的方法进行调查, 调查内容主要包括被调查者的来源情况、采茶年限、年龄结构、文化程度、采茶期间吃住行情况、工资收入等方面。对调查得到的资料进行分类整理, 并进一步统计分析调查材料, 掌握采茶劳动力成本增长状况和原因。

2 采茶劳动力成本上升状况

采茶劳动力成本主要由工资成本、招募成本、生活成本

组成, 近年劳动力成本上升速度较快, 安吉县平均每位采茶工每天的总成本已由 65 元上升到了 130 元, 10 年间翻了一番, 如表 1 所示。采茶劳动力日工资增长速度快, 且因劳动力招募区域扩大, 采茶时间较短, 分摊到每天的车费增多, 增加了招募成本, 导致采茶劳动力总成本近年大幅度上涨。

表 1 安吉县采茶劳动力总成本变化明细表 元/天·人

年份	工资成本	招募成本			生活成本	合计
		车费	中介、保险等	小计		
2005	50	5	2	7	8	65
2010	75	12	3	15	10	100
2015	100	15	3	18	12	130

2.1 采茶劳动力日工资上涨, 工资成本增加 采茶工工资以固定工资为主, 调查的 5 个茶园中, 仅石龙村为固定工资和计件工资相结合, 其余均为固定工资。采用固定工资的茶园工价为 85~110 元/天, 平均约为 100 元/天, 每天采茶约 9 h; 采用计件工资的茶园工价为 50~60 元/kg 鲜叶, 采茶工日工资为 150~200 元, 每天采茶约 11 h。采茶天数为 13~22 天, 单个采茶工一个采茶季的总工资范围为 1 300~4 000 元, 如表 2 所示。石龙村和大竹村采茶工日工资相对较高, 因石龙村采用计件工资, 采茶工采茶积极性高、效率高; 大竹村是茶农自己管理采茶工, 不存在中介, 且大部分为熟练的采茶工, 采茶效率高, 茶叶质量好。全县采茶劳动力平均日工资由 2005 年的 50 元增加为 100 元, 上涨速度快, 劳动力成本上升。

表 2 2015 年安吉县 5 个茶园采茶劳动力工资

茶园所在地	工资形式	日工资	采茶天数	总工资
		元	天	元
递铺街道石角村	固定工资	85	16~20	1 400~1 700
灵峰街道大竹村	固定工资	110	13~16	1 500~1 800
梅溪镇干溪桥村	固定工资	85, 90, 95	15~20	1 300~1 900
孝丰镇大邑口村	固定工资	90	15~18	1 400~1 700
梅溪镇石龙村	固定工资	100	20~22	3 000~4 000
	计件工资	150~200		

2.2 采茶劳动力饮食费用增加, 生活成本上升 茶农免费给采茶工提供食宿, 为 2~5 人一个房间, 采茶工人数较多, 茶农需搭建厂房供其居住。并且为适应采茶工的饮食习惯, 茶农聘请采茶工来源地的做饭工人为采茶工做饭, 做饭工人工资为 90~100 元/天, 采茶工人均饮食标准约为 10 元/天。

作者简介 易秀琴(1992-), 女, 广西荔浦人, 从事农林经济管理研究。
* 通讯作者, 高级工程师, 从事农林产业和经济研究。

收稿日期 2015-06-26

每位采茶工每天的生活成本平均约为 12 元,近年略有增加,主要是采茶工的饮食得到改善,增加了饮食费用。

2.3 采茶劳动力旅费增加,招募成本上升 采茶工以团队的形式来到安吉采茶,由班头进行联系和管理,存在班头管理费用成本,一个采茶季每位采茶工的管理费平均约为 50 元。茶农补贴来回车费,距离不同有差异,约 100 ~ 500 元/人。并且,茶农为采茶工缴纳短期意外保险,每人 12 ~ 15 元不等。每位采茶工平均每天的招募成本约为 18 元,而 2005 年仅为 7 元,主要是采茶工招募区域扩大,车费增加,由 2005 年的 5 元增加到了 2015 年的 15 元。

3 采茶劳动力成本上升的原因

3.1 农村剩余劳动力数量大量减少,采茶劳动力供给减少

3.1.1 农村劳动力向工业和城镇大量转移,减少剩余劳动力。进入新世纪以来,我国农村剩余劳动力数量大幅度降低,剩余劳动力已经进入到结构性短缺的阶段。随着工业化和城镇化的发展,大量农村劳动力向工业化和城镇化转移,农村总人口中有 2 亿以上有活力的青壮年劳动力已经成功转移到城镇,从事非农产业,并且山区、丘陵区等经济落后地区农村人口迁移多,剩余劳动力也基本转移殆尽^[6]。农业劳动力供给大幅度降低,导致采茶劳动力招募不足,劳动力成本上升。

3.1.2 教育发展和高校扩招减少采茶劳动力的供给。采茶工作因季节性强、工作不稳定,高文化水平的劳动力不愿意采茶,故采茶工的文化水平较低,以文盲半文盲为主,部分为小学教育水平。调查的 50 位采茶工中文盲半文盲 28 人,占调查总人数的 56%,小学文化和初中及以上文化水平人数相同,均为 11 人,占调查总人数的 22%。

随着义务教育的普及和高等教育的扩招,提高了适龄学生接受教育的积极性。我国农村初中毕业后直接工作的人数由 2003 年的 750.56 万下降到 2010 年的 43.69 万,减少了 94.1%,导致直接进入劳动力市场的农村新成长劳动力数量大幅度下降^[7]。低文化水平劳动力大幅度减少,剩余劳动力数量降低,采茶劳动力供给不足,成本上升。

3.2 采茶劳动力流失严重,缺乏熟练采茶工 安吉县的采茶劳动力流失严重,调查的 5 个茶园中,仅灵峰街道大竹村、梅溪镇石龙村 2 个茶园的采茶工以老采茶工为主,其余茶园均以第一次来采茶的劳动力为主。大竹村对采茶工实施人性化管理,把采茶工当作自己的亲人对待,给他们提供舒适的住宿环境,给予足够的关心和照顾,建立一定的感情,来年他们不但主动要求来采茶,而且帮忙介绍新的素质好的采茶工。梅溪镇石龙村因套种龙井茶,采茶期长,劳务收入多,采茶工愿意来采茶。调查的 50 位采茶劳动力中来安吉采茶年限为 1 ~ 5 年,其中第 1 年来采茶的劳动力为 34 人,占调查人数的 68%;其次为第 2 年,为 7 人,占调查人数的 14%;第 3、4、5 年的老采茶工分别仅 4、3、2 人,采茶年限越高,人数越少。

采茶季节性强,采摘季短,工作不稳定,并且为室外作业,需要较强的耐力,许多因“追求新鲜”而来的采茶劳动力

采茶一次后不愿意再来。新的采茶工因无采茶经验,茶叶采摘的质量不高、速度不快,加上采摘时间较短,不但采茶工劳务收入不高还易导致班头亏损,“班头”与采茶工或大小“班头”之间发生劳务纠纷^[8]。而现存的“班头”管理体制不规范,难以保障采茶工的合法权益,导致出现拖欠或者少发采茶工工资的情况。同时在采茶期间茶农对采茶工的直接关心不足,降低了采茶工再次来安吉采茶的积极性,不利于留住熟练的采茶工。劳动力流失严重,茶农要招募足够的采茶劳动力,只能通过不断增加采茶工资。工资上涨,而采茶效率和茶叶质量却未能同步提高,导致茶叶产业效益降低。

3.3 采茶劳动力年龄偏大,采茶效率低 安吉县采茶劳动力年龄普遍偏大。调查的 50 位采茶工年龄为 35 ~ 70 岁,平均年龄 50.5 岁,其中以 40 ~ 49 岁为主,为 25 人,占调查总人数的 50%;50 ~ 59 岁和 60 岁以上分别为 10 和 11 人,分别占调查总人数的 20% 和 22%;而 40 岁以下仅 4 人,占调查总人数的 8%。

采茶是一项室外工作,日晒雨淋,需采茶工弯腰在山上一天采茶十几个小时,年龄偏大的劳动力身体素质相对较低,行动不方便,体力不支,容易生病,耽误正常的采茶。而茶叶采摘时间较为集中,如不能及时采摘对茶叶质量和收益有较大的影响。采茶劳动力年龄偏大,采茶效率低,间接导致采茶成本上升。

3.4 采茶劳动力招募区域扩大,车费增加 调查的 50 位采茶劳动力主要来自河南、安徽、江苏、山东等地,无安吉县本地劳动力,如表 3 所示。安吉目前已普遍出现了由“班头”带队采茶的模式,茶农与采茶劳动力所在地具有一定影响力的劳动力或者人力资源中介公司取得联系,让其担任采茶工班头,帮助茶农组织一定数量的采茶工。仅少数采茶工因往年来安吉采茶,与茶农一直保持联系,主动要求来安吉采茶,并帮忙介绍新的采茶工,不存在班头中介。20 世纪 90 年代中期以前,安吉白茶种植面积较少,当地劳动力可满足茶叶采摘的需求,县内采茶工与茶园距离较近,为 1 ~ 8 km,采茶工自行骑车或步行到茶园采茶,无需车费补贴。后期安吉白茶发展迅速,加上安吉竹产业、椅业的发展,劳动力缺口加大,当地劳动力不愿采茶,茶农开始从江西、安徽、江苏等周边省区与浙江交界的农村地区招募采茶工,距离扩大为 50 ~ 500 km,茶农根据距离远近给采茶工支付车费。随着劳动力缺口越来越大,茶农只能扩大采茶劳动力搜索版图,从安徽、江苏、江西、河南、山东、湖南等省区距离安吉较远的农村地区招募足够的采茶工,距离扩大为 100 ~ 1 000 km 不等,少数甚至超过 1 000 km,车费大幅度增加。

茶农与“班头”合作,多渠道招募,扩大采茶工招募区域,给采茶工支付车费。招募区域扩大,车费增加,由无车费成本增加到 100 ~ 500 元/人,中位成本为 200 ~ 300 元/人,导致劳动力成本上升。

4 对策与建议

4.1 加强管理,优待采茶工 采茶劳动力流失严重,采茶效率低,增加了招募成本和采茶工资成本。建议加强对采茶现

场的管理,并在采茶中、后期实施计件工资,一方面可以增加采茶工劳务收入,提高采茶工的积极性,提升采茶效率,另一方面可以减少采茶工人数,间接降低采茶工成本。同时,应提高采茶劳动力的生活待遇,实施人性化管理。特别是小规模茶园,采茶工人数少,茶农更需尽心给采茶工提供舒适的住宿环境、改善伙食条件,不克扣工资,在采茶工中形成良好的口碑。这样以感情的方式不仅能留住熟练的采茶工,同时还可吸引更多新的素质较好的采茶工,提高采茶效率,从而降低采茶成本。

表3 采茶劳动力来源地里程范围

茶园所在地	劳动力来源地	里程范围//km
递铺街道石角村	河南漯河	700~800
	河南三门峡	1 000~1 200
	安徽阜阳	500~600
灵峰街道大竹村	安徽芜湖	150~250
	河南商丘	600~800
梅溪镇干溪桥村	江苏徐州	550~650
	安徽宿州	480~550
	河南新乡	900~1000
孝丰镇大邑口村	河南新乡	900~1000
	安徽宣城	50~150
梅溪镇石龙村	安徽宿州	480~550
	山东枣庄	650~750
	江苏徐州	550~650
	河南商丘	600~800
	河南商丘	600~800

4.2 拓宽经营思路,延长采茶时间 采茶时间短,分摊到每天的车费成本高,劳动力成本高,并且采茶务农收入达不到采茶工的收入预期,劳动力往收入更高的非农产业转移,或者在农闲时在家享受闲暇而不愿意外出采茶。建议开拓低端茶叶的市场,采摘末期茶叶并深加工生产红茶或者低端的安吉白茶,延长采茶时间;同时,百亩(6.67 hm²)以上的茶园建议拓宽茶叶经营思路,种植部分如龙井茶等采摘时间与安吉白茶略有差异的茶叶,有效延长采茶时间,降低分摊到每日的车费、中介费等成本,降低劳动力成本,同时增加采茶工的总收入,增加采茶的吸引力,利于茶园招募采茶工。例如,石龙村茶园(总面积 13.33 hm²)的采茶工分摊到每天的车

费、管理费、保险费等要低于其他茶园,因为其不但种植安吉白茶,还种植了约 6.67 hm² 采摘时间比安吉白茶早 7 天的龙井茶,采茶时间比其他茶园长。

4.3 逐步推行机械采茶,提高采茶效率 机械采茶与传统的手工采摘相比,生产效率要高 8~15 倍^[9]。对于百亩以上茶园,采茶工需求量大,建议在相对品质差、时间晚的低山缓坡逐步推广机械采摘,以机械换人,提高采茶生产效率,降低采茶成本。同时,逐步引导消费者转变消费理念,减少对对手采名茶的需求,增加对机采茶叶的需求,推行手工采摘和机械化采摘并重的模式,并逐渐扩大机械采茶的面积,实现机械化采茶,将茶叶生产从劳动密集型转化为资金、技术密集型产业^[10],解决劳动力成本上升问题。

4.4 建立合理的采茶劳动力流动中介服务机构 目前为茶区组织劳动力的主要是通过班头,这种形式存在难以有效保障采茶工的合法权益,易出现劳动纠纷和劳动力资源掌握不全面等问题。提倡建立合理的劳动力流动中介服务机构,在劳动力供需双方建立有效的桥梁,保障双方的合法权益,提高劳动力积极性,稳定采茶劳动力的供给,减缓劳动力成本的上升。

参考文献

- [1] 沈明其,汤吉贺.浙江茶叶竞争力及其影响因素分析[J].对外经贸实务,2012(6):57-59.
- [2] 韩余,肖宏儒,秦广明,等.国内外采茶机械发展状况研究[J].中国农机化学报,2014,35(2):20-24.
- [3] 毛祖法,陆德彪.论名优茶的机械化采摘[J].中国茶叶,2006(3):4-5.
- [4] 晁彩仁.劳动力成本上升与企业的发展道路选择[J].改革与战略,2009,25(6):161-166.
- [5] 安吉白茶[J].茶叶,2015(1):9.
- [6] 殷海善,石莎,秦作霞.劳动力成本上升对农业生产的影响[J].山西农业科学,2012,40(9):1003-1005.
- [7] 金三林,朱贤强.我国劳动力成本上升的成因及趋势[J].经济纵横,2013(2):37-42.
- [8] 王敏怡.我的工资哪儿去了[N].安吉新闻,2015-04-23.
- [9] 张星海.茶叶生产与加工技术[M].杭州:浙江工商大学出版社,2011:91.
- [10] 舒国流.岑巩县采茶工短缺影响、成因及对策[J].茶业通报,2007,29(3):125-127.

(上接第 349 页)

户自我组织起来集中发展,组建蔬菜种植专业合作社开展产前、产中、产后服务,实现种子菜苗统一供应、技术培训统一组织、农膜农药化肥统一购进、产品统一外销。拓宽蔬菜销售市场,培育蔬菜协会、农民经纪人和农产品营销专业户,瞄准大中城市,辐射周边县镇,加强同批发市场、农贸市场、大型超市的联系,开发稳定销售市场,以订单种植、网上销售、直销、配送、连锁等营销方式,搞活市场流通。延长产业链

条,促进蔬菜包装、运输、餐饮业发展。引进技术、资金,发展特色蔬菜加工,实现部分初级产品向高附加值农产品转变。

参考文献

- [1] 红原政务网.红原年鉴[EB/OL].(2011).http://www.hongyuan.gov.cn/hongyuan/2011/list_index.shtml.
- [2] 王珊,郭斌.基于 ArcGIS 的川西高原阿坝州农业气候资源推算[J].安徽农业科学,2013,41(4):1627-1629.
- [3] 陈辞.云南高原特色蔬菜产业发展研究[J].安徽农业科学,2014,42(12):3739-3741,3746.