



農村社區人力活化運用與輔導



以 >>> 臺東番荔枝產業 <<< 為例

一、前言

農村就業人口逐年減少及人力老化為臺灣農業目前面臨的兩大難題，依據行政院主計總處2013年統計，農林漁牧業就業人口數自1980年至2013年，已由160萬人下降至54萬；農業青壯年人口(25-64歲)亦從89萬人下降至45萬人，而老年人口(65歲以上)則從6萬人上升至9萬人，亟需規劃完善的策略與措施來活化農村人力。

番荔枝為臺東地區栽培面積最廣的果樹，據農糧署105年統計，臺東縣番荔枝(包含鳳梨釋迦)栽培面積達5,076公頃，為該地區最主要產業之一。經問卷調查，番荔枝產業人力需求程度為63.55%，顯示臺東地區番荔枝產業已漸



番荔枝為臺東最主要果樹產業，亦面臨季節性缺工問題。

文 / 圖 詹欽翔、蘇炳鐸
面臨缺工之困境。為深入調查此產業人力運用現況及缺工情形，本場於105年間，針對標竿型農友、人力仲介及農會推廣人員三種不同類型農業工作者，就其農場人力運用方式、農場間人力支援調度、人力活化之改善與建議等構面，設計半結構式問卷，進行深入訪談及分析，探討臺東地區番荔枝產業人力活化可行性運用策略。茲將調查分析結果敘明於后，提供讀者參考。

二、產業人力運作現況

(一)農場人力運用方式

分析結果顯示，臺東地區番荔枝產業主要缺工時期集中於7-9月，缺工項目為剪枝、疏果、授粉、果實套袋等較高技術性的工作，人力需求數量視農場栽培面積、經營管理方式及季節性農事狀況而定，平均1公頃最少需要2-4人協助栽培管理。標竿型農友表示，缺工嚴重時人力難以尋得，主要因為農場主間缺工時間點相近，容易出現彼此搶工的情形；人力仲介則表示，可調度的人力雖然足夠，但年齡層明顯偏高且多為女性，未來將出現技術的斷層；農會推廣人員則表示，經由勞動部、農委會輔導



而組成之20-30人農事服務團已足夠填補人力的缺口。進一步調查農場主的人力來源，主要分成四大類，包括請人力仲介或農會協助安排、詢問較熟悉之親朋好友或鄰居、以長期雇用模式留住人力，以及開放學生寒暑期打工等管道。人力仲介主要介紹與其較為熟悉之親戚朋友或鄰居至農場工作，薪資的行情分布於1,000-1,200元/天，若屬於較高技術、高勞動力工作，則農場主會視情況作調整，多數農場主亦願意提供免費午餐與茶水，以提高僱工的誘因。有關新手的訓練，多數為農場主親自訓練，或是指派經驗較豐富且值得信任的長期僱工指導，以確保新手農事操作的正確性，另一方面也得以管控新手的工作情形。

(二) 農場間人力支援調度

標竿型農友認為農場主之間於季節性缺工時期搶工情形嚴重，尤其是種植單一番荔枝的農場。有些農場主為了搶工而提高薪資或福利，卻存在破壞行情的現象，導致農場間發生衝突；然而有農場主表示，身為老闆有義務擔任人力調度的角色，只要作好產期調節，即可紓緩人力缺工的問題。至於農場之間的人力支援合作情形則為少見，因為缺工情形已嚴重，無多餘的人力可支援別的農場，且僱工不習慣與不熟悉的農場主配合。而跨區支援情形因受阻於交通不便性，因此更為少見。農會推廣人員則



番荔枝產業正面臨人力老化的困境，傳統農事技術因人口斷層而逐漸流失。

對於目前調度方式皆為滿意，並表示目前人力協調狀況尚可，不需要其他地區支援，也沒有收到其他地區農會支援請求。雖然在農忙時仍有缺工的問題，但試辦之農事服務團成立後，已可補足此人力缺口。因此若僅以臺東轄區內的人力調度情形而言，三個受訪農會皆表示目前運作順暢。

關於人力調度平台的使用意願，標竿型農友與人力仲介大多表示，在相關平台的具體規範、收費方式等細節都不清楚的情況下，很難決定可負擔之額度，同時也擔憂人力資源品質的管控及人力是否能滿足需求，若能提高農場主或人力仲介對人力素質之信心，自然會願意使用。

三、人力活化之改善與建議

針對開放引進外勞以解決季節性缺工的看法，受訪者支持與反對各占一半，支持方認為引進外勞可激發本地工人的危機感、工作效率與素質，提升競爭力，且若外勞可補足田間勞力工作的



缺口，本國年輕人即可全力投入技術研發與擔當管理階層；反對方則表示，農場主及長期僱工與外勞具有文化差異與溝通方面問題，且將會衝擊本地就業機會，若要引進外勞則需要有完善的配套措施。有關成立農業勞務調度平台看法，多半受試者皆存有疑慮，對於平台的人力適用性有疑慮，寧可選擇較熟悉的工人，或者選擇觀望的態度，若試辦效果及口碑佳，才會嘗試使用人力調度平台。

臺東地區番荔枝產業主要缺工時期為7-9月，此時正值果樹剪枝、蔬果、套袋、授粉期間，極需投入大量勞力。雖人力仲介或農會皆表示有足夠可調度之人力，惟雇主卻仍反映缺工問題，顯示勞雇雙方及仲介尚未能建立緊密聯繫管道，造成人力資源無法有效應用。農村人口老化為人力活化時所面臨的嚴重問題，已出現年齡斷層的現象，遭致人力短缺與技術流失困境。目前雇主的穩定人力來源多為透過親朋好友介紹，有些



農村就業人口逐年減少，季節性缺工問題日漸浮現。

則為長期配合的夥伴。然而近年來氣候異常加上天然災害頻繁等風險，也加速農村人力外移的現象，勢將造成穩定人力來源的問題。因此於未來設立人力調度平台時，亦應考量如何營造更優渥的農業環境，並導入農業保險制度，將災損減至最低，藉以穩固農村人力。

人力資源的素質為雇主首要關心的部分，因此經由整合各農業單位及專家，協助建立人力素質管控機制及教育訓練模式，以確保人力平台的可行性及長遠性，為可行之法。在符合勞基法前提下，相關人力工作模式、薪資、福利等可視勞雇雙方需求而有所差異，惟平台操作時應賦予較多彈性與做法，讓勞雇雙方皆可各享其所需，尋找適合雇主與人力，藉以提升人力活化效率。另引進農業外勞填補農村人力的缺口或許也是個解決方式之一，若能將外勞人力加入平台內運作，擴充人力資源，更能增加多元性及雇主的選擇性，惟仍需建立完備的配套措施，例如如何避免排擠本國勞力、相關管理措施、生活需求、溝通方式等問題解決，才能解除諸多疑慮。

建立農業人力調度平台須考量到多元的層面，除規劃完善的配套措施外，還需經由試辦並作滾動式的修正，依執行情況，因應大環境變化不斷調整與改善修正，才能提供最符合勞雇雙方的媒合平台，解決季節性缺工的問題。