

花宜地區農村社區人力活化運用與輔導

— 以有機產業為例¹

曾崢萌²、林正木³、劉興榮⁴

摘要

近年由於我國農村人口老化，年輕人力外流，農場發生找不到工人的窘境，農忙時更加嚴重，對農業生產及產業長遠發展極為不利。本研究目的在探討花蓮及宜蘭地區農業相關單位及有機農場經營者的農業人力運用或支援調度之現況，及對輔導措施之建議。本研究採用質性研究法，以立意取樣選取花蓮及宜蘭地區 2 位經營有機農場之農民及 2 位農業相關單位人員，運用訪談法及文獻分析收集資料進行分析。研究結果發現農場管理機械化可有效減少人力之使用；多樣化經營的有機農場之間無人力支援調度，而以培養長期工人為主；關於成立農業人力調度平台，受訪者多表認同，惟國內人力難找，亦支持引進外勞。本研究建議在降低人力缺口方面應加強研發省工農機具；在增加人力來源方面則由農委會持續推動農民學院之農場見習、提供大專生暑期實習及人力銀行服務等相關方案，並可輔導農友使用國際志工，以紓解我國農業缺工之問題。

關鍵詞：農業缺工、國際志工、外勞、質性研究

1. 花蓮區農業改良場研究報告第 259 號。
2. 花蓮區農業改良場農業推廣課副研究員。
3. 花蓮區農業改良場農業推廣課助理研究員。
4. 花蓮區農業改良場農業推廣課副研究員兼課長。

前 言

一、緒論

我國加入 WTO 後，整體農業經濟環境的改變與因應入會農業產業結構調整措施之實施，農業部門勞動力因而產生變化，農業勞動力平均每年減少 2 萬 9 千人（蔡 2007），農業勞動力不足對產業發展的影響逐年增加。加上國內務農人口老化，農業勞動力高齡化，年輕人對於下田工作意願低落，造成農業人力發生斷層，近年屢屢傳出農村缺工的困境，產業因缺工而無法擴大規模，凸顯農業勞動力不足的嚴重性，因此引進年輕的農業勞動力刻不容緩。

行政院農業委員會於 95 年提出「建構創力的農業、培育活力的農民、營造魅力的農村」等新農業運動三大目標（蘇 2006），以培育年輕化的優質農業人力；又於 2011 年整合各試驗/改良場所之教學資源成立農民學院，期望經由系統性的農業教育訓練引導青年留農；至 2013 年再推出「吉時從農、青春逐夢」專案，每年遴選 100 名青年，提供 2 年之專案輔導，讓其於從農初期穩健經營，持續擴大規模，並成為標竿帶動其他青農及老農，以活絡台灣農業發展，但短期農業勞動力並未因上述之措施而有大幅改善。為因應勞動力短缺現況，農委會採取多項具體的措施（行政院農業委員會 2016）以協助紓解季節性農業人力需求，包括農業人力活化及農業打工、農產業聯合徵才等計畫方案，專案召募農村婦女、原住民、新住民等組成農事服務團，辦理季節性農業人力調度，同時亦鼓勵農校生及大專生進入農場，進行農業經營見習、體驗與打工，與 1111 人力銀行合作於建立農產業聯合徵才平台，登錄農業職缺，希望能增加農村人力之來源。

台灣目前在友善環境及永續農業之前提下，發展有機農業，花蓮及宜蘭地區是有機農業的重鎮，有機農產品之生產過程均不得使用農藥及化學肥料，除了可用的有機資材外，多仰賴人力進行病蟲害防治等田間管理工作，對農業勞動力需求高。但在勞動力需求殷切之情形下，如何進行人力活化及調度可降低對勞動力之需求是非常重要之議題，故本研究針對花蓮及宜蘭地區經營有機農產業進行調查分析，探討農政單位及有機農場經營者的農業人力運用或支援調度之現況，及其對因應農業勞動力缺乏的輔導措施之建議，進而分析及建議花蓮及宜蘭地區有機農場人力運用之可行方式，作為改善國內有機產業在農業勞動力不足之參考依據。

二、文獻探討

2010 年農林漁牧業普查結果顯示，從事農牧業之農牧戶家數共計 72 萬 344 家，其工作指揮者平均年齡為 62.04 歲，較 2005 年底增加 0.8 歲，以 45-64 歲為最多佔 48.11%，65 歲（含）以上則佔 43.98%，可見從事農牧業之經營管理者呈現高齡化現象（行政院主計總處 2012）。依據 2013 年主力農家經營概況調查結果，經常從農主力農家（係指戶內有 65 歲以下從農者，且其全年從事農牧業工作日數在 90 日以上者）有 10 萬 6,419 家佔 71.4%，其中 5 成 2 有外僱人力（含常僱員工及臨時員工），且多臨時性工作者，在投入總人日數中，以自家人力為最高佔 83.63%，臨時員工次之佔 11.34%，常僱員工為最少佔 5.03%，人力來源以自家為主，顯示這些農家縱使以自家人力為農業的主要勞動力，一半以上仍然需要僱用工人來分擔農業工作（行政院主計總處 2014）。

由於農業缺工愈發嚴重，因此近年來開始出現探討不同產業間農業缺工問題之研究。在茶及芒果產業，林及彭（2013）調查發現在採收、製茶、除草、整枝修剪、疏果套袋等生產階段出現缺工，並伴隨有季節性勞動力需求落差的情況，建議僱用本籍勞工從事較專業技術型之工作，若未來引進外勞則宜從事基層田間勞務型工作；林（2015）指出茶產業以 4 月為最缺工，超過半數的茶農希望成立人力仲介服務平台及引進外勞來解決缺工問題；台東地區番荔枝、柑橘及金針等產業，缺工主要發生

在 8-9 月，主要缺工項目依序為人工授粉、套袋、除草（吳 2015）；就中部地區梨產業，梁等人（2015）指出季節性人力需求明顯，最需要人力工項包括套袋、高接、採收；而經常性需要人力之工項為除草，建議改善方法為建構各地區產業人力資源供需資料，評估各區域人力相互支援之可行性，並配合薪資或其他補助，以提高短期雇工與雇主媒合機會。綜合以上資料，顯示我國農產業明顯具有季節性缺工之問題，確實需要協助引進更多的臨時性勞動力以協助農家缺工之現象。

研究方法

一、半結構問卷設計

本研究為質性研究，故採用半結構式問卷設計，訪談大綱係以文獻探討結果及研究者在 2014-2015 年間進行農業人力活化調查經驗與結果為依據，與其他改良場之相關研究人員共同討論，並由農業推廣領域學者及專家提供建議，問卷已具有專家效度。問卷內容包括：基本資料、農場人力運用現況、與其他農場間的人力支援調度情形及人力調度之改善與建議。

二、訪談對象

本研究為從不同角度探討農業缺工問題與解決對策，故挑選曾有人力調度經驗之平台承辦人員為訪談對象，以增加訪談內容之深度，包括花蓮縣壽豐鄉農會及宜蘭縣蘭陽發展基金會等二個農業團體之承辦人員；另外，本研究以有機產業為主要範疇，農業人力多半由農場雇用，農場主較能了解雇用人力問題之所在，故選取二位較具有代表性之有機農場雇主。以上二個農業團體皆曾經或目前仍在執行農業人力活化相關計畫擔任人力調度平台，其中一位為農會資深指導員（A），負責執行 2015 年農委會的農業人力活化計畫，另一位為宜蘭縣蘭陽發展基金會的農事服務團管理人員（C），雇主方面其中一位曾獲選十大神農（B），另一位則曾獲選百大青農（D）。受訪者基本資料整理如表一及表二。

表一、受訪調度平台承辦人員之基本資料

Table 1. The basic information of respondents.

受訪者編碼	性別	地點	服務區域	服務年資（年）	年齡（歲）	輔導之產業別
A	男	花蓮縣壽豐鄉	壽豐鄉	37	58	有機農業、西瓜、果樹
C	女	宜蘭縣宜蘭市	宜蘭縣各鄉鎮市	8	35	有機農業、蔬菜、水稻、花卉、中草藥、果樹、茶等

表二、受訪雇主之基本資料

Table 2. The basic information of respondents.

受訪者編碼	性別	地點	經營面積（公頃）	從農年資（年）	年齡（歲）	主要作物
B	女	花蓮縣壽豐鄉	11.7	13	59	瓜果類、根莖類、高麗菜、花椰菜等十字花科
D	男	宜蘭縣三星鄉	4	5	35	水稻、葉菜類

三、訪談資料蒐集

研究資料之蒐集時間集中於 2016 年 10 月間進行個案訪談，訪談全程錄音，同時摘記訪談重點，個案訪談日期與時間如表三。

表三、個案訪談日期與時間

Table 3. The date and time of interviews.

受訪者編碼	訪談日期	時間
A	10 月 4 日	50 分
B	10 月 5 日	2 小時又 10 分
C	10 月 6 日	1 小時又 55 分
D	10 月 27 日	1 小時又 24 分

四、分析方法

本研究完成個案訪談錄音後，將受訪者之訪問稿登錄成電腦文字稿，整理成 4 份個案，按照研究目的之規劃，進行資料分類與歸納，並蒐集相關文件或網路相關資料，進行綜合性的探討及分析。本研究訪談資料依照訪談對象、文字稿行數進行編碼，例如：「A 05」指 A 受訪者訪談文字稿第 5 行。

結果與討論

一、有機農場缺工的情形

受訪的有機農場種植的作物種類非常多樣化，包括多種特用作物、蔬菜、雜糧或水稻等，不同季節有不同的作物定植、除草、理蔓、理枝、修剪、立支架、除害蟲、採收、分級、包裝等工作。夏季氣溫高，作物生長不易，產量低，勞動力需求較少，冬季氣溫適中，作物生長佳，產量大，勞動力需求較多。水稻在宜蘭地區多僅於一期作種植，有機水稻生育期間首重雜草防除的工作，因此在 2-8 月間對於除草工的需求大。相較於其他單一作物產業發生季節性缺工的現象（林、彭 2013；吳 2015；林 2015；梁等 2015），有機農場季節性缺工情形較不明顯，因此也無相關臨時工工班之產生，如專門採收茶葉、文旦或金針的工班，缺工主要以全年的經常性僱工為主。

夏天天氣熱，作物長不好，工作效率差，工作少，冬天氣候適合，作物長得好，工作多，工作效率比較高，夏天工人做比較少，冬天做比較多補過來。(B08)

主要是米，要鋤草、撿福壽螺，從 2 月除到 8 月，需要 6 個工人，一直要除到割稻前一天才結束，沒除完機器不會下去割。(D 001)

其他季節大概 4 人就夠了，主要是種菜、開新地這方面工作，今年因為風災、還要拆除壞掉的網室，自己修網室，大概有 5-6 人。(D 003)

多元化種植的有機農場，需工以長期工人為主，以日計薪，為免農場工作青黃不接，工人被迫休息一段時間而沒收入，造成工人流失，農場必須妥善規劃全年作物的品項、種植、管理及採收等作業，盡量讓工人全年都有工作可做，以培養穩定的長期工。由於工人難尋，必須以機械化減少農場勞動力的支出，引進省工農機具，或改裝現有農機具以符合農場需要，田區規劃及作物種植之行株距也必須配合調整，以方便農機具進出，提高作業效率。

我們自己改裝噴藥車，手臂可以調整升高，連玉米也可以噴，適合大面積噴灑。把田區擴大，機械不用一直回頭，浪費時間。田埂也要放寬，方便機械走動。以前要用 20 幾位工人，現在工人則少了一半以上。(C038)

二、農場人力運用情形

農場長期僱用的工人，多住在當地或鄰近鄉鎮，通車不需花太多時間，工資一天 1000 元，午餐自理，農場生產的次級品可以讓工人帶回家，也算是一種福利。工人一天工作 8 小時，農場主 B 採用打卡鐘來管理工人的簽到退，D 則採責任制，1 天做滿 8 小時就自行休息，若是必須當天完成的工作如定植菜苗，做完為止，提早做完即可提早休息。

拜農委會推動農民學院農場見習之賜，偶而會有特地從外地來農場學農的人，提供了農場所需的勞動力，農場主還可獲得每人每月 1 萬元的見習指導費，惟有補助 1 年的限制，見習期滿便會離開農場。近年農委會也推動學生暑期農業打工，每月補助打工學生 3,200 元，讓農場得以招募到在地的大專生，在暑假 2 個月的期間協助農事工作，補充農場不足的勞動力，農場主 B 頗為認同本方案，認為除了提供勞動力，更有助於學生認識農業職場，有機會培育出未來農業接班人。

為協助媒合農業人力，農委會與民間 1111 人力銀行合作，推出「農業聯合徵才」方案，讓農場主免費在 1111 人力銀行平台刊登求才訊息，包括全職工作與兼職打工，透過此一平台，明顯提高工作詢問度，比登報找工作來的有效很多，而且求職者年齡層較低，可以找到年輕的勞動力，對於外縣市的求職者，場主會特別注意其履歷的撰寫，確認其動機。

今年有 2 個農場見習的人力，待了 1 年，計畫結束人就走了，建議這個計畫可以改成 5 年計畫…長一點。(D015)

今年暑假來 8 個大專生，剛好遇到種茄子，幫忙很多，像是播種、採收、理蔓、理枝、拔除葉子、修剪、綁枝條…。(B035)

他們採冬瓜時，像趣味競賽，用接力方式，像丟西瓜一樣，一個傳一個，讓工作變有趣，比較不累。(B041)

三、進用國際志工

除了前節所述本國之暑期大專生以外，還有國際志工也是有機農場的臨時工的來源之一。WWOOF 是世界有機農場機會組織 (World-Wide Opportunities on Organic Farms, 簡稱 WWOOF)，是一種協助有機農場生產為目標的國際性組織，在台灣以 WWOOF Taiwan 為代表，協助世界各地的志工到台灣的有機農場工作，體驗有機栽培技巧，以及感受農村的的生活。其運作方式是志工提供勞力，每天工作 4-6 個小時，由農場主人提供食宿，在互相信任、經驗交流的原則下，一起完成有機栽培，農場主人不用付酬勞給志工 (Horst, 2016)。此外，Workaway 是另一國際志工平台，其網站所提供之工作內容不限定有機農場，包羅萬象，如語言學習、帶小孩、園藝、照顧動物、設計等，志工會員數比 WWOOF 還多，更容易找到所需志工。志工必須繳交會員年費給上開平台，每年約 800-1,200 元。

有個 WWOOF 志工，是新加坡的女老師，來過 3 次，有一次還帶學生一起過來，有問題就用 email 來問我，每年都寄禮物給我們。(B033)

以前多透過 WWOOF，現在我的志工大部份是來自於 workaway。(D010)

農場主 D 當初因為找不到適合的工人，轉而尋求國際志工，現在國際志工已成為農場所需勞動力的主要來源，志工住在農場工作，短則 2 週，長則幾個月，並從中挑選資深志工擔任工頭，目前則由 1 位前前後後待了快 1 年的德國人擔任工頭，平均同時進用 3-4 位志工，風災後因修網室需要，用了 5-6 位志工。這些志工普遍年輕力壯，工作認真，農場工作集中在早上到中午完成，下午志工則自由活

動，如探索周邊的景點。放假時，農場主 D 有時會帶志工一起出去玩，有的志工離開後會再回來工作，雖然志工流動率很高，幸好志工來源不虞匱乏，不難找到新的志工接續。

志工是目前最好用的，花錢請來的也沒有這個好用。(D006)

有人回來 3-4 次，像是新加坡來的志工，還有一放假就來，有一個香港空少就是。你只要產業做的好，夠吸引人，他們志工離開以後還會再回來。因為他們覺得很棒，喜歡這裡的環境，有學到很多東西。(D009)

農場主 D 依志工履歷撰寫的完整性及經驗，決定是否進用，偶而還是用不到適任的人，這時他便運用策略或說清楚，讓志工提早離開。進用每位志工所需成本，約每日 300 元，遠低於僱用本國人所需工資，他常常鼓勵其他農場進用國際志工，也向宜蘭縣政府提出成立台灣的國際志工平台的提案，計畫幫其他農友轉介志工，亦透過免費的平台，吸引國際志工來台灣以工換宿，惟本案因雙方意見不一致而暫停。

援農型的工作假期具有可行性，農家須具備相關配套條件，包括規則與制度、提供生活條件及組織與交流，期待農政單位協助建立資訊中介平台，以吸引更多參與(陳等 2015)。國際志工有助於農家勞動力的投入，在國內缺工的困境下，值得一試，若政府給予相關輔導，應能鼓勵其他觀望的農友加入接待國際志工的行列，從而補充農場所需的勞力。

農友都怕不會講英文，不敢用國外志工，我都跟他們說當年考大學，我英文才考 19 分，英文很爛。是志工來以後才有機會練好英文。(D078)

我覺得政府應該推廣像 WWOOF、workaway 的志工平台，做一個 Taiwan free 的平台，從進機場就可以得到這些資訊，全球免費的平台，打敗 workaway 的平台，我們可以把台灣放在前面，讓志工他們容易搜尋到。(D074)

四、人力支援調度

有機農場季節性缺工情形較不明顯，人力需求以長期工為主，農場間的無互相支援調度之情形。農場主 D 曾經與其他農場共同僱用 1 個工人，每隔 1 天輪流到 2 家農場上工，試了半年後喊停，因為工人會比較兩家農場的工作內容，而且兩家農場田間管理的方式不同，亦會造成困擾。

以前有試過，長期不是很好，工人會比較兩邊雇主，說那哪邊怎麼樣，哪邊比較好。(D058)

例如種蔥，我種的方法和另一家的方法不太一樣，工人會困擾哪一種才對。(D059)

為活化農業人力，農委會從 103 年開始，補助農會招募在地臨時人力組成農事服務團，辦理季節性農業人力調度工作。花蓮及宜蘭縣參與計畫的農會數，從 104 年的 6 個農會，到 105 年只剩 1 個農會仍繼續參與本計畫，其他地區農會則表示工人招募不易，即使有人報名，往往也做不久，因此不再續辦。本計畫立意良好，惟招不到適合的工人，執行不易。

農會指導員 A 表示後來有隔壁鄉鎮的上騰中學的 5 個學生願意來上工，由校方負責接送，固定到當地的一個有機農場幫忙拔草，因為交通問題及西瓜田的工作較辛苦，而未將這些學生調派到缺工的西瓜田上工。

去年登報找工人，報名了十幾個，來者不拒。結果有人報名沒來上課，有人上了課又不去上工，電話也不接。(A009)

工人上了工，做沒幾天就離開，一個是說自己的田要忙，另一個因為工作太辛苦、不好混，種菜、拔草、要曬太陽，不像以前的擴大就業方案比較好混。(A006)

五、鼓勵國民從事農業工作就業獎勵試辦計畫

勞動部於 2016 年開始施行本計畫，為期一年，宜蘭縣政府提案獲審查通過，和蘭陽農業發展基金

會合作成立 1 個農事服務團，計畫執行期限為從 2016 年 7 月開始，至 2017 年 6 月為止，提供時薪約 175 元，含雇主提供之基本薪資 125 元及就業獎助 50 元，交通津貼依農務人員前往工作地點的距離核發，5-20 公里者，每日 50 元，20 公里以上者，每日 100 元。農務人員每月工作日數若以 22 天計算，工資加上各項獎助津貼補助，每月收入約 3 萬元，高於一般農務工作行情，有助於提高國民從事農業工作的意願。

報名農務人員，除了必須不具農保資格，還必須符合三個條件之一：失業期間連續達 30 日以上、非自願離職者、經公立就業服務機構評估推介者。蘭陽農業發展基金會依需工單位農業缺工人力之需求，整合並調度農務人員協助農務工作，該農事服務團在 2016 年 7 月首次招募了 42 位農務人員，以男性轉業者居多，10 月訪談時剩下 35 位，有的農務人員是為了從農，所以參加本計畫，從做中學學習相關知識與技術，累積實務經驗，而離開的原因主要為無法適應農業的辛苦工作。

雇主 7-8 成為友善或有機耕作 以小農為主，不能有營業登記（大農）（C002）

有個工程師為了小孩搬到宜蘭，希望利用本計畫學習農業技能，也讓身體更健康，希望明年經營自己的農場。（C034）

派工時主要考量農場的工作量、工作距離及農務人員的專長或興趣，盡量安排對農務人員有利，例如有一農務員同時被派往 2 個工作量不大的農場，上午到甲地農場上工，下午則到乙地農場上工，而該員剛好住在兩地之間，兩地往返距離差不多；少數農務員固定派到單一農場上工，其他多輪流派到 2 或 3 個農場上工。太偏僻的地點如同鄉南山，工人無法前往上工，因此未能派工，也有偏遠的農場會提供住宿。農場較不缺工時，如風災過後農場忙於重建與復耕，需工變少，基金會則盡量安排未上工的農務員參加教育訓練或公共服務，以領取每小時 120 元的教育訓練或農村公共事務服務獎助。

公共服務主要是幫忙公家單位整理倒木、清理斷枝等農業相關工作，有需要的單位可提出申請。（C016）

農事服務團設有 2 位管理人員，每周到派工農場進行抽查，確認每個農務人員上工情形，每個農場每個月至少抽查一次，農場雇主必須準備工人班表、簽到簿供查驗。每月必須向各雇主催收工資，而雇主則須提供工人簽到簿、工作日誌作為支付工資之依據，以利如期轉發薪資給農務人員。勞動部建置派工系統，管理人員必須每日上網維護相關資料，操作頗為繁瑣與耗時，此外，還有每日、週、月、季報表需要填報，增加不少工作負擔，因此，管理人員 C 建議勞動部未來應簡化系統與相關報表填報作業，以提升工作效率，減少雇主及工人的抱怨。

要填的表格文件太多，沒事又一直來一直來，勞動部每個月派員來看一次，勞民傷財，太複雜了。像農委會見習農場一年看一次就好，確認人員有沒有問題，有問題再聯絡就好，每個月交 1 次簽到表、領據就解決了。（D087）

農務人員上工初期，因為不習慣農務工作，加上正值酷暑，多抱怨工作繁重，需要一段時間調整適應。而雇主對農務人員，有時候會從原來的不滿意到後來尚能接受；但也有雇主對農務人員實在很不滿意，後來便自己物色適合人選，再請對方去報名該項計畫而成為農務人員。因此，管理人員 C 建議計畫放寬不具農保資格之限制，以利找到具有農業工作經驗的農務人員，提供雇主所需的人力。

農場主希望找到可以直接上工的人，不用從頭教，例如用割草機時，農場主還要在旁邊盯著，以免發生危險。場主會抱怨還要花時間去教工人，又不是慈善單位。（C057）

六、引進外勞

因為國內農業勞動人力不足，缺工嚴重，3 位受訪者支持引進外勞，有一位表示沒有思考過這個問題。近來新聞媒體報導了一些農場僱用非法逃逸外勞的案例，雇主壓低工資，又超時工作，成為農場的低成本人力來源。對雇主來說，合法僱用外勞所需成本不低，除了基本工資之外，還須負擔勞健保費及就業安定基金，因此農場主 B、D 希望政府如果開放農業外勞後，能夠提供配套的措施，減免雇主負擔的勞健保費或就業安定基金，這樣農民才能請得起外勞，但是若再加上僱用外勞所需的食宿

及仲介等費用，全部費用可能超過農民能夠負擔的額度。因此，引進農業外勞需要完整規劃相關配套措施，進行可能造成衝擊的影響評估（王等 2015），除了考慮對國內農村帶來的衝擊外，農民能夠負擔之成本也須一併考量。

自己沒有思考過引進外勞的問題，不過我接觸的農場主大部分都支持引進外勞。(C059)

因為國內找不到工人，我支持引進外勞。可是其實請外勞沒有比便宜，反而比較貴，還要吃、住、水電費，還要仲介費、翻譯費，我算過大概每個月要花 3 萬 5。(D069)

結論與建議

透過本研究結果得知，作物品項多樣化的有機農場，四季有不同作物生產，缺工以長期工為主，農場間無人力支援調度的情形，而機械化可有效減少人力使用；農政單位運用多種管道，鼓勵國人及大專青年投入農業，有助於活化國內農業人力，調度平台承辦人員表示國內農工招募非常不容易，而農場主則仍無法透過該平台滿足所有人力需求；勞動部推動鼓勵國民從事農業工作就業獎勵試辦計畫，提供獎助，增加國人從事農業工作的誘因，農場主表示其人力素質有待加強，農事服務團管理人員認為相關報表應予簡化，以提升行政作業效率；由於國內農業人力不足，目前相當流行之國際志工可提供部分農業勞動力；對於外勞之引進，受訪者多表認同，惟須考量外勞相關成本費用，農友亦不一定能夠負擔。本研究建議如下：

一、利用多元管道徵才並建立人力媒合平台

農委會目前推動之農業人力活化、農場見習、農業打工、農產業聯合徵才等計畫，建立農業人力媒合平台，可為農場引進人力，增加農場徵才管道，亦協助有意從農的人，找到適合的農場，宜持續辦理。對於學生暑期農業經營見習，除了提供勞力，亦讓學生探索農業職涯，未來有機會成為農業生力軍，寒假期間或平時亦可持續辦理農業經營見習的獎勵，鼓勵學生留在農場工讀。

即使推動農業人力活化計畫，花蓮及宜蘭地區的農業勞動力仍非常難尋，致使地區農會因執行困難而放棄研提計畫，鑒於農務工作耗費大量體力，常常需在豔陽下或悶熱的環境中作業，工作辛苦而工資低落，有必要提高誘因鼓勵國人投入農業工作，如勞動部的鼓勵國民從事農業工作就業獎勵試辦計畫，提供工資及交通費補助，增加臨時工的實質收入，確實有助於提高國人從事農業工作之意願。

二、國際志工為另類之農業勞動力補充

國內農業勞動力不足，又礙於法令限制及現實考量無法引進農業外勞，農友可考慮另一種特別之作法，即引進國際志工補充農場所需勞動力，惟語言隔閡造成農友裹足不前，但建議可成立國際志工媒介平台，或辦理相關訓練課程，協助農友申請及媒合志工，並提供相關諮詢服務，引導農友運用國際志工協助農務工作，以紓解農業缺工之問題，另一方面又能促進農村國際交流，擴增農友之視野。

三、引進外勞應有完整之配套措施

開放農業外勞的議題近年來是輿論關注的焦點，應完整規劃引進農業外勞的相關配套措施，檢討現行外勞引進制度於農業的適用性，進行修正，確保農民能夠負擔僱主外勞的成本，而聘僱模式配合農場經營型態有所不同，如長期工採直接聘僱，季節性的臨時工則採外展模式聘僱，臨時工需要建立人力調度模式，以確保外勞聘僱期間都有工作，而在農忙時能夠應付農場派工的需求。

參考文獻

1. 王俊豪、方珍玲、成之約 2015 推動農業人力活化與運用因應策略規劃 103 年度農業人力及服務推動小組科技計畫成果發表會會議手冊 台灣農業推廣學會編印 p.75-79。
2. 行政院主計總處 2012 99 年農林漁牧普查報告第 1 卷綜合報告 行政院主計總處編印。
3. 行政院農業委員會 2015 年行政院農業委員會年報 行政院農業委員會編印。
4. 行政院主計總處 2014 102 年主力農家經營概況調查報告 行政院主計總處編印。
5. 吳昌祐 2015 因應貿易自由化農業人力培育與活化之策略研究 103 年度農業人力及服務推動小組科技計畫成果發表會會議手冊 台灣農業推廣學會編印 p.80-81。
6. 林豐瑞、彭克仲 2013 農業重點人才需求調查與推估之研究－茶與芒果產業基層人力需求推估及其影響因素之研究期中報告。
7. 林義豪 2015 茶產業人力活化與運用輔導 103 年度農業人力及服務推動小組科技計畫成果發表會會議手冊 台灣農業推廣學會編印 p.82-88。
8. 梁燕青、趙筱倩、陳世芳 2015 中部地區梨產業勞動力現況調查之研究 臺中區農業改良場特刊 129:199-211。
9. 陳美芬、王俊豪 2015 工作假期實踐農事服務之可行模式研究 103 年度農業人力及服務推動小組科技計畫成果發表會會議手冊 台灣農業推廣學會編印 p.89-93。
10. 蔡靜瑩 2007 加入 WTO 前後台灣農業勞動力變動分析 農政與農情第 176:63-70。
11. 蘇嘉全 2006 新農業運動－台灣農業亮起來 農政與農情 169:1-3。
12. Horst, M. 2016. Spirituality, nature and self-transformation on the WWOOF farm. Wageningen Univ., Wageningen, Gelderland, NL., MSc Thesis.

附 錄

半結構訪談問卷設計內容

	農場僱主版	農業團體版
一、基本資料	性別	性別
	年齡	年齡
	從農年資	服務年資
	產業別	輔導之產業別
	栽培面積	協調及服務之區域
二、農場人力運用現況	主要缺工季節或月份	轄區內主要缺工季節或月份
	缺工時的人數需求	轄區內缺工時的人力調度模式，可調派的人力
	缺工時的人力來源	如何尋找或協調人力調度，人力的社會人口屬性
	如何吸引及動員人力	轄區內缺工時的人力調度模式
	臨時工的作業內容	農事服務團之主要工作內容
	臨時工的工資與福利	轄區內農事服務團成員的工資與福利大多為何?
	如何訓練新手	如何訓練農事服務團人力?
	臨時工之流動率	農事服務團成員之流動率
	如何管控臨時工	如何掌握農事服務團成員
	農閒時，如何調度臨時工人力	農閒時，如何協助工頭人力調度
	臨時工的素質與效率能否滿足生產需求	臨時工的素質與效率能否滿足生產需求
農事服務團的素質與效率能否滿足生產需求	農事服務團的素質與效率能否滿足生產需求	
三、與其他農場間的人力支援調度情形	雇主間是否有搶工的情形	農事服務團成員在不同農場間調度之可行性
	雇主間是否有人力調度合作的情形	農會間是否有跨域人力調度情形
	雇主間如何協調人力呢	農會如何協調雇主與工頭間之人力調度
	是否滿意目前之協調方式	是否滿意目前之協調方式
	若無，為何不和其他雇主協調人力調度	若無，為何不和其他農會協調人力調度
	有什麼困難或原因	是否有距離或區域等限制?
	是否願意支付調度平台的服務費用	是否提供調度平台服務
	可負擔之額度	平台服務費用額度
四、人力調度之改善與建議	就目前人力調度情形有否需改善之處	就目前人力調度情形有否需改善之處
	是否了解聘用外勞的規則	是否提供聘用外勞規則之相關資料
	是否支持引進外勞來填補本國勞動力不足之問題	是否支持引進外勞來填補本國勞動力不足之問題
	對於政府若欲成立農業勞務調度平台有何可行性看法?	對於政府若欲成立農業勞務調度平台有何可行性看法?