

Paper Presentation

Topic: Globalization and Volunteering

主議題: 志願服務社會資本歷程研究

子議題: 原鄉部落累積社會資本歷程— 以清流部落多元就業開發方案為例

部落產業工作者/李永光(尤帕斯.比浩)

一、前言

少數民數之所謂歸類「弱勢族群」，主要係在一般主流社會中不僅是人口數相對主流族群人數少之外，其面臨的政治、經濟、教育、文化等面向，皆處於絕對或相對的劣勢地位，故謂之。當該族群文化面臨傳統社會價值或組織規範因主流文化的侵入而崩解時，便產生一連串的外部族群問題、社會問題等等負面現象產生，內部則因自我族群認同逐漸薄弱或是「污名化」，整體及個體自信心失落，造成內部良性的或正向的發展停滯，在多面向度交雜不利及劣勢處境下，形成惡性循環，這大概是全球少數民族的普遍性現象，也是世界各地政府或民間關心的全球重要議題之一，台灣亦然。

台灣原鄉部落組織目前有兩種方向發展：傳統社會規範或組織建構，以及外來植入的法人民間團體型態；地方社區(或稱部落)團體組織其功能主要凝聚部落意志及共同想法，將個體的意見形成該區(或族群)整體的共識。

南投縣仁愛鄉清流部落，於1930年霧社事件後，隔年5月6日日軍強制從霧社地區遷至現地清流部落，70餘年的華路藍縷，正是現今社造及社區服務的最佳研究領域。以下，就以台灣原住民特定的聚落組織發展，一個從事原住民部落的產業營造工作者的發現及觀察，初略探討原鄉聚落發展困境及社會資本積累的歷程。

二、原鄉聚落組織型態的演變

台灣原住民聚落共同面臨了日本軍政治理，1949後中國國民政府遷台後的行政管理及現代全球資訊現代化的洗禮下，原鄉聚落的組織也因環境變化被迫改變或修正。其改變的因素：可分外在及內在兩個層面來觀察。外在因素在於政治力或政府組織的介入、外來強勢文化侵襲以及資本主義、全球數位資訊化的大潮流等影響；內在因素則是母體傳統文化的式微、族群自我的

省思、傳統文化的復興等等面向。由於社會是人所組織而成的，人也是社會活動的行動者，沒有人的參與實踐，社會活動即無存在的可能。而人類的文化智慧便是因應社會或環境的變化而修正或創造出來的。換言之，其外在的變因因素，也會修正內部的思考，兩者關係既綿密又不可分，是一體的兩面。

過去傳統的原住民聚落的組織型態，同一個區域、生活領域或同一親族，形成一個生活聚落，小則十餘戶，大則幾十戶，甚至百餘戶已是大聚落了。這個共同生活聚落，是最基本的社群自治單位，其領導的團體：長老會議、部落會議、頭目群或貴族氏族等型態來決議各項公共事務，主導的領袖，可能個人、群體或輪流擔任，以推舉方式或世襲制度來產生。

外來政府組織的進入，台灣原住民幾乎面臨共同的命運，早期日本政府軍警武力介入，造成部份聚落形成反抗及衝突，在日本政府政策下進行一系列的「撫番計畫」，開設番童學校、提供種植水稻等農耕生活、統一整編聚落整合等，主要目的在於方便管理及改變日人所謂野蠻落後傳統生活型態；後來1949中國國民政府遷台後，對台灣原住民的治理，其實仍承襲日本管理的行政區域及模式，日本教育改為中文教育，實行國民義務教育、地方政府選舉，政黨、政府行政組織及單位，形成最大影響聚落的力量，目的其實也是建立政府的權威及需求，積累政府本身政治資本及資源。

早期整體台灣社會，政府的政策力量絕對大於民間組織的力量，形成當時社區民間力量消弱的狀態，其實同時也是累積社會能量及資本的時機；然而台灣原住民由於文化的式微及外來文化的強勢進入，體整的政治、經濟、教育等等弱勢環境，1970年代形成一批離開原鄉傳統聚落到都會地區生活的原住民移民潮，主要原因也是原鄉聚落謀生不易，資本商業活動熱絡的都會地區，形成強大「原鄉推力-都會吸力」的吸磁效應，大大地減弱原鄉聚落累積社區民間資源，尤其是社區聚落所需的人才需求，留在原鄉部落大多是老弱婦孺，反而需要更多的社會資源協助及消耗。

清流部落的發展歷程

時間	執行者及問題發現	社會組織與社區資源	影響面向
早期 1930年前	部落頭目	傳統狩獵生活 部落傳統頭目組織	決議事項為部落共同目標
1931-1945	日本軍警主導 (日治時期)	日本現代教育及農耕生活	部落的整合方便政府管理 傳統文化的式微
1949以後	中華民國政府行政 組織	村長等地方行政人員 及地方選舉制度	政府組織的介入與主導
1992年 社區組織	外來植入協會組織 (由上而下)	政治力大於民間力量，地方 政府主導	配合性爭取部落相關資源 硬體設施、排水溝、水圳
1999	921地震後社區居民	1. 官方及民間資源豐沛	社區民眾逐漸重社區組織

社區省思	志工群要求組織強化	2. 辦理社區相關活動	功能
2000 啟蒙期	社區組織業務加重 社區溝通工作 組織幹部 志工群	1. 社區組織專職經營 2. 部落人才培力工作	1. 因應社區需求組織社區 志工群 2. 辦理相關研習課程活動
2003 發展期	規劃部落中長期規 劃 部落產業規劃小組	1. 部落產業規劃工作 2. 部落專職人力進駐 3. 部落中長期規劃方案 4. 建立社區營運工作團隊	1. 提供部落發展願景 2. 建立居民對部落的自信 心及驕傲 3. 多元思考及鼓勵社區民 眾參與規劃 4. 部落自主產業規劃

三、在地因應及策略工作

原鄉聚落的停滯發展，問題根源在於部落主體性未被落實建立，尤其現階段部落經濟自主性並未成熟，而原住民部落衍生的許多社會問題，如自殺意外事件、家庭失和、子女就學率偏低或輟學率偏高、隔代教養問題及失業狀況，相較主流社會都有偏高的趨勢，其普遍的共通性在於：貧窮文化所形成的惡性循環。

一個重建時機：1999.9.21 大地震

921 大地震造成台灣中部地區重大災害，再造家園的重建希望工程，從政府公部門、民間組織、企業團體及受災地區災民，形成一致共識，也匯集了不少資源跟能量到受災區的第一線，軟硬體設施與規劃，前所未見共同匯流到中部受災區，尤其是中部原住民地區，開始以全新的思考，協助未來原住民地區產業、環境、人文以及人才的培力工作，也相當程度吸引原本在都會地區的原住民回流到部落進行部落重建的工作。

重建過程發現穩定的力量：來自一群婦女身上。

921 地震後，家園片地狼籍，非常幸運，清流部落雖家屋倒塌不少，未有人員的傷亡。許多家庭婦女們編組重建的志工群，開始照護受災的老人、小孩，在政府與民間的經費挹注下，形成居家照護的服務員、送餐的志工，的確發揮了社區互助合作的效應，這群媽媽們也開始參加一些研習課程，手工藝的製作，增加技藝技能，想辦法提升個人職能，提供農村原住民部落婦女副業經營，增加家庭的經濟收入，同時也開始走出家庭，社區活動及服務工

作便是部落婦女開始的舞台。

自 921 地震後至今時經六年時間，這群部落婦女們從研習課程，籌組工作室到家庭副業經營，從做中學，不斷地修正及學習，因獲得政府公部門行政院勞工委員會「多元就業開發方案」計畫案提供工作薪資的補助資源下，開始學習專職經營部落產業工作的契機。

早期由於部落婦女皆擅長傳統編織手工藝技能，以編織產業為出發，其目的在於傳承傳統工藝文化及提供產業永續發展，後來遊客的來訪發展工藝文化導覽工作、產品的研發及創新、行銷的工作等等專職分工，不但讓這群十餘位平均年齡 47 歲的中高年齡婦女，以最擅長的工作技藝維持家庭生計，從傳統的編織工匠，變成文化的導覽人員，甚至被當地學校單位邀請文化課程及工藝等課程的老師，不但建立婦女們工作上的成就感，也對本身傳統的原住民文化的更具信心。

後來，社區編織產業形成部落其他產業引燃點，農產品、部落民宿、導覽活動以及環境綠美化的工作，逐漸開始被重視，部落產業開始活絡化。這群具創造力的婦女們，不但形成部落重建過程的安定力量，甚至是開發社區力量及累積社會資本先驅者。

在地特色產業永續發展的目標，是部落產業工作者的理想，主要在於建立經濟主體性，部落形成自立自足，將自己地方的產業特色以多元的發展，成為微型的產業發展體；而公部門其實也樂見社區有如此的境地發展，主管全國勞工就業的機關—行政院勞委會提供「多元就業開發方案」計畫，便是希望在地產業透過工作者薪資補助，不但先行提供重建區居民就業機會外，企盼產業依各地方特色打造規劃適合自己地方的產業文化，以期更臻成熟，未來直接自行提供在地就業的機會。

清流部落亦隨著推動多元就業開發方案逐漸修正發展方向，希望能全面帶動社區產業，於是以部落人文知性旅遊產業，整合部落手工藝 DIY 活動、導覽旅遊、配合原住民風味餐食及住宿提供，結合周邊的旅遊景點，形成一日或二日遊的行程安排，部落因應未來的發展，籌組社區產業發展小組，其中有導覽活動組、手工藝組、餐飲製作組、民宿服務組、景觀綠美化組等五組，集結部落有心參與的居民，擴大了社區參與的居民，目前正執行中。

以產業發展出發，共同營造社區工作，初期的確較能吸引居民的參加。但站在社區營造工作者思考卻不只如此單純。社區由於是居民的共同生活環境，社會福利工作、健康環境空間規劃及原住民文化的復育工作，在在都是社區營造工作者必須整體思考的層面，社會資源運用及社會資本的累積，無非建構原住民部落自主性的空間，其空間納入了原住民本身政治、經濟、教育、文化的整合系統，結合當地的自然資源、產業資源及人文資源發展，形成一股活水，不但滋養部落的居民，同時以原住民分享的概念滋潤部落以外的

人，真正形成永續發展的契機。所以唯有原住民文化活化再現，方有族群特色產業發展，吸引更多從都會地區青壯人口回流經營部落產業工作，更能有效整合與積累人力資源、社會資本，甚至自主規劃營運中長期目標，產業發展更趨成熟穩定。

921 地震後清流部落累積社會資本歷程

時期	問題意識	解決策略	社會資本擴張情形說明
<p>社區基本簡介： 清流社區 100 餘戶，近 500 於人，外流人口約 1/2 人口，目前約有 300 餘人族群：泰雅族塞德克族群(Seediq)99%，漢族 1% 目前從都會地區回流人口增加中(尚未統計)</p>			
早期 (921 前)	社區組織功能不彰	提供建議規劃給公部門執行，建立組織初步功能	◆ 協會完全由理事長或總幹事一人兼職工作
1999 921 初期	社區組織被要求、建立	因臨時的救災小組，形成部落後來長期規劃的重建小組	◆ 社區民眾開始主動參與社區規劃 ◆ 社區婦女志工 10 人
2000-2002 中期 (醞釀期)	社區人力組織及培力工作	1. 發覺部落人才運用：部落婦女編織人力、日語能力、舞蹈能力及餐食製作人才的培養及運用 2. 訓練部落需求之人才培訓：裁縫、染織、導覽、烹飪技藝	◆ 組織部份工作人員形成專職工作人員 12 人 ◆ 開發部落人力資源——社區產業小組的成立
2003-2004 後期 (發展期)	部落組訓工作	3. 部落公民生活公約的制定，近約部落居民 70 人簽定認同 4. 專職分工制度的建置工作	◆ 因應社區需求組織社區志工群 35 人 ◆ 建立部落代工制度 ◆ 開發部落產業資源管道及行銷通路網路的建置 www. gluban. org. tw
2005 成熟期	規劃部落中長期規劃	5. 第一階段：一年期，部落資訊中心，縮短城鄉落差及建立部落窗口 6. 第二階段：二至三年	◆ 提供部落發展願景 ◆ 建立居民對部落的信心及驕傲 ◆ 提供社區居民多元思考及鼓勵社區民

		<p>期，規劃部落人文園區</p> <p>7. 第三階段：三至五年期，建立人文、休閒、產業自主自足的原鄉部落</p>	<p>眾參與規劃</p> <p>◆ 永續經營理念整合在地的自然、產業與人文資源</p>
<p>社區公民參與的民主化過程：</p> <p>理事長：</p> <p>1 人，係會員大會選出理事、監事，從理事中選出一名代表協會，主要以深具公益代表及代言人的角色。</p> <p>總幹事：</p> <p>1 人，係主要專職執行的工作者。</p> <p>理、監事會：</p> <p>共 15 名，負責監督執行、提供建議及決策絕決議的一組人。</p> <p>社區組織：經理事會決議通過成立相關作業組織</p> <p>每兩年以選舉方式改選幹部、理監事會及理事長</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 部落產業基金專戶：部落產業經營專戶 2. 部落產業小組：民宿組、餐飲組、導覽活動組、手工藝組及綠美化組共五組，各設組長、副組長及組員招募。 3. 活動中心管理委員會：公有設施管理維護工作 4. 自來水管理委員會：自來水管線維護工作 5. 清流老人會：老人福利工作 6. 社區環保志工群：固定時間社區清掃工作及廚餘工作 7. 婦女舞蹈團 8. 社區河川保育志工 9. 守望相助志工隊 10. 數位資訊規劃小組 11. 結合校園老師及文史工作者，規劃相關文化復育工作 12. 配合大專院校寒暑假學生志工團隊教學電腦基本運用 <p>目前社區幹部約有 25 名，專職工作人員 12 名，部落志工約 50 名，大專院校進駐學生志工 25 名</p> <p>經過近三年的產業經營</p> <p>提供部落的婦女手工藝加工廠、DIY 體驗區、生態步道、部落共同廚房、電腦教室 32 部電腦等現有空間及設施設備</p>			

四、結語：部落的夢以及讓更多人參與築夢

有人說：「社區工作無所謂成功或失敗，而是一種歷程。」的確，社區是我們世代永遠居住的地方，我們只會盼望社區會越來越好，符合當地文化發展的社區，也希望能打造獨具特色的社區及產業並得以永續發展下去。部落人力資源的嚴重外流，這是不爭的事實，也確實打擊不少社區工作者的士氣。因為原鄉部落在在面臨許多社會面、文化面、經濟面等等多面向交雜不利或相對弱勢的局面。換言之，原鄉部落的所需的人力資源，符合在地資源及專業導向等不同需求相形更鉅。所以部落人才培力訓練及資源的整合，為原鄉現階段迫切需要努力的方向。

「社區工作是龐雜的，也是專業的。」社區的組織必須要健全以及民主化、公開性的運作。組織是由小而大，社區志工群的建置，則是組織公益使命的執行者；部落為改善整體經濟環境，以部落產業規劃，提供居民一個願景，即使需要長時間的經營跟規劃以及執行，歸結起來：「讓部落居民更愛護自己的生活環境，也讓外來的客人因居民的喜愛之心更愛護這個環境」，我們還在努力築夢中。

部落資訊 <http://www.gluban.org.tw>(清流部落)

<http://www.e-tribe.org.tw>

中區就業服務網多元就業專區

職業訓練局多元就業專區