

我國勞動合作社之現況與發展初探

彭立忠¹、洪淑容²

¹ 政治大學國家發展研究所副教授

² 政治大學國家發展研究所博士生

摘要

符合人性的勞動型態才是勞動力永續發展的基礎，但在傳統的勞雇關係中，階級的存在總成為對勞工支配與控制的根源，隨著全球化與數位科技發展，更強化宰制勞工的工作與生活。為對抗這不平等的從屬關係，單純依賴政府制定之法令政策來保護勞工，已無法因應現今不斷變動的全球化經濟環境。

面對二十一世紀資本主義社會在自由化過程中所衍生之「政治或經濟貧困」問題，我們迫切需要的是一種可行的經濟方案作為補充或是並行機制，而其中公民與第三部門積極有效的參與將是關鍵。勞動合作社是一種不同於傳統勞雇關係的模式，社員亦具有勞工身分，每個社員為賺取生活所需，同樣付出勞力換取報酬，但參與管理的身分，卻讓他們多了更多的理念、責任與社會關懷。支持勞動合作社存在並非取代社會上其他就業模式，而是強調集結閒置人力資源達到共享之目的，並運用社會關係網絡深入社區，讓勞動者在競爭市場中，能有更多元的創業與就業機會。

關鍵字：勞動合作社、勞雇關係、全球化、閒置人力資源

A Preliminary Study on the Current Situation and Development of Labor Cooperatives in Taiwan

**Peng, Li-Chung
Hung, Shu-Jung**

Abstract

The humanized work patterns lay the basis for sustainable development of labor force. But the existence of Class of the traditional employers-employee relationship is the principal source of domination and control for labors all the time. With the development of globalization and digital technology, the class has strengthened power to control labor's work and life. To counter this unequal affiliation, it is no longer to confront the ever-changing global economic environment if we only depend on government policies and regulations to protect labor.

Facing the problem of "political or economic poverty" arising from the liberalization of capitalist society in the 21st century, what we urgently need is a viable economic plan as a supplement or parallel mechanism. The active and effective participation of citizens and the third sector will be the key operations. The models of labor cooperatives are different from traditional employers-employee relationship. Members of Labor cooperatives are also labors. They have to work hard to satisfy their needs and the identity of managers will make them consider of more ideas, responsibilities and social care. Supporting the existence of labor cooperatives doesn't mean to replace other models of employment in the society. It just emphasizes the purpose on sharing and gathering idle human resources, using social networks to reach communities, so that labors can have diverse opportunities to start an undertaking and jobs in competitive market.

Keywords: Worker Ownership, Labor Cooperatives, Employers-employee Relationship, Globalization, Idle human resources

壹、前言

一、勞動合作社之理論探討

孫中山《民生主義·第一講》指出，工人所需之生活用品，為避免受商人剝削，解決之道在於集結工人力量，共同經營販售生活必需品，也就是所謂的消費合作社¹。綜觀人類生活所需物品，多係由工人生產，而該物品如經由商人販售，因以賺取利潤為考量，工人常須支付更多金錢購買。此與古典馬克思主義者對經濟活動與生產看法相似，其中隱含所謂的剝削與宰制，進而產生「異化」的現象。異化使人對自己的生產結果與勞動行為失去歸屬感，並產生疏離與矛盾，造成人性的嚴重扭曲；但相對地卻鞏固資產階級，滿足私人慾望的最大化²。而勞動合作社之存在意義，正與異化現象大相逕庭，勞動合作社的成員顧名思義皆為勞動者，係為維持彼等基本生存權，並創造平等免於被剝削的生存環境；藉由社員力量的集結，勞動合作社給予勞動者生存的尊嚴，使勞動者能以微薄薪資，滿足生活所需，且勞動合作社是由其社員所共同擁有，非一般自營業者或傳統的企業僱傭關係。儘管孫中山《民生主義·第一講》也強調，資本家的盈餘價值（也稱為剩餘價值，surplus value），並非都是剝奪工人的勞動而來，而是強調生產或消費過程中，來自於不同能力的人的貢獻³。勞工生活如因商人剝削而無法獲得滿足，將造成嚴重社會問題，孫中山對勞動的論述，是肯定社會上不同勞務付出者的努力，並應加以保障維持其基本生活需求。

有關資本主義及社會主義的意識形態爭論中，資本主義相對於社會主義，強調競爭市場與共有社會的差異，而勞動合作社則是介於資本主義與社會主義之間，強調商業行動下的共有制度。人類社會存在著互相依賴與資源爭奪的現象，然而合作社卻是講求互惠與利他主義，以合作形式聚集人群之力量

1 國父孫中山紀念網，〈國父著作及研究民生主義 1-4 講〉，2020 年 2 月 28 日下載，
http://www.sinofather.org/index.php?s=/Article/Content/article/content_id/802.html

2 葉啟政，〈生產的政治經濟學到消費的文化經濟學：從階級做為施為機制的角度來考察〉，《臺灣社會學刊》〈2002 年 9 月〉，第 28 期，頁 166。

3 國父著作及研究民生主義 1-4 講，同上。

從事某工作，往往能達到個體所無法完成之工作⁴。勞動合作社運作模式，能避免剩餘價值的剝奪，並符合儒家強調的仁義精神，在於能夠依自己的「良知」或「天良」做事⁵。符合「生活儒學」之理念，制度與秩序的創造，來自於對群體生存的關懷，「仁、義、禮」的結合，是返璞歸真的生活情感，而群體和諧地生存才是人類最大的期許⁶。俗諺有：「慈不帶兵，義不聚財」，合作社不以營利為目的，不以競爭為手段，正是用「慈與義」來消解當前資本主義與社會主義的某些勞動異化缺失。異化現象的產生，隱含人失去應有的本性與初衷，生存必須勞動，經濟、勞動與生活無法分離，勞動與經濟生產的過程中，人的行為與思緒在該生產體制下將產生變化，惟有當財產與永恆權威支配被解放與撤銷時，存在於社會中的所有人，才能因此自由，相對的每個人也必需對自己的行為負責⁷，這才是健全與完善的社會制度。絕對的順從或反抗，使個人失去創造的思想與自由，抹滅了人的生存價值，社會將無法前進與進步，強化勞動合作社之發展，將使多元之勞動型態存在，而其依賴社員共同管理與決策的自主精神，才是真正走向開放的社會。

合作社營運價值，以紀登斯(Anthony Giddens)結構化理論(Structuration Theory)分析，結構與系統、個體與社會等概念關係都應加以組織，不是二元對立，而是相輔相成的雙重性⁸。勞動合作社集結社員力量，藉由社員關係網絡的串聯，促使資源集結與分享，此經濟行動回應當下社會流行的共享經濟理念，充分運用人際關係的擴展與分享⁹。運用勞動合作社社員對地方網絡

4 David Peetz, "Co-operative Values, Institutions and Free Riding in Australia: Can It Learn from Canada?" *Relations Industrielles / Industrial Relations*, Vol.60, No4, 2005, pp.711-712.

5 黃光國，〈儒家文化中的倫理療癒〉，《中華輔導與諮商學報》，2013年，第57期，頁5-6。

6 黃玉順、張楊，〈儒學復興的兩條路線及其超越—儒家當代主義的若干思考〉，《西南民族大學學報(人文社科版)》，第30卷第1期，2009年1月，頁199-200。

7 葉啟政，〈生產的政治經濟學到消費的文化經濟學：從階級做為施為機制的角度來考察〉，《臺灣社會學刊》，第28期，2002年9月，頁174。

8 許殷宏(1998)，「紀登斯(A. Giddens)結構化理論對教育社會學研究的啟示」，教育研究集刊，1(40)頁93-94。

9 馬化騰、張孝榮、孫怡、蔡雄山，2017，《共享經濟：改變全世界的新經濟方案》，天下文化。

與整體環境的熟知，以取得支援與資源，藉由對地方的涉入與鑲嵌，可從在地結構獲取價值，並藉由網絡回饋在地¹⁰。此鑲嵌性的概念在經濟領域，是由Granovetter（1985）針對社會關係網絡與社會結構對個人決定之影響，所提出經濟行動鑲嵌於社會結構之基礎之上¹¹，即明白指出經濟活動的基礎並非只涉及經濟領域，亦有其社會性基礎，不同歷史、背景、社會與環境，其經濟運作型態就有所不同¹²，善用與深根合作社關係網絡運作，從在地與社區發展，將回饋於整體經濟活動領域。

勞動力自始為各國生產力來源，勞工藉由付出勞動力得以賺取生活所需，而維持公平勞動環境與勞動權益，是政府保障勞動者應有的權益，孫中山主張政權建立穩固後，應大力開辦合作社，以求公平合理分配，讓社會勞動成果為全民所享¹³，也就是「天下為公」的理念，提倡勞動合作社不是一種競爭與替代，而是提供社會上不同背景與身分的人，能自主發展，創造經濟生產，進而為社會與國家分擔更多的責任。

二、勞動與合作社

勞動力是國家生產的基礎，勞動者也是一國最龐大的人口，我國截至109年1月，勞動人口為1,197萬2千人，而15歲以上人口為2,022萬1千人，前述勞動力所佔比率將近60%¹⁴，超過我國總人口數一半以上。為提升經濟生產，

本文轉引自哈佛商業評論，https://www.hbrtaiwan.com/article_content_AR0006815.html，2020年2月。

10 江拱貴、蔡志豪，〈創業歷程的鑲嵌效果：社群中的結構理論觀點〉，《創業管理研究》，第3卷第4期（2008年），頁66。

11 Mark Granovetter, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, Vol. 91, No.3, 1985, PP.507.

12 張維安，「社會鑲嵌與本土化研究-以關係網絡與經濟活動研究為例」，《教育社會研究》，第2期（2001年），頁76-77。

13 宋翔，〈孫中山、毛澤東工人觀比較研究〉，《赤峰學院學報》，第34期（2013年），頁109至110。

14 中華民國統計資訊網，〈勞動力、就業人數、失業人數、非勞動力、失業率、勞動力參與率〉，2019年12月31日，〈<https://www1.stat.gov.tw/ct.asp?xItem=15412&CtNode=4696&mp=3>〉。

我國勞動合作社之現況與發展初探

強化勞動力質量已為各國重要之發展策略。因此我國也持續整合跨部會資源，積極規劃職能發展方案，強化勞動權益保障，以提升勞動力素質¹⁵。

近來因數位科技發展，各國勞動力供給與需求正面臨衝擊與挑戰，數位科技與產業自動化發展，將影響就業結構，大量行政類工作將消失，促使失業率提升；資本市場發達、智慧自動化促使就業市場重構、科技發展令數位工具使用增加及降低創業障礙¹⁶。因應數位時代的來臨，國際勞工組織即提出警告，勞動力將因替代性帶來高失業風險¹⁷。過去我們常將勞動力受限於資本主義下的僱傭關係，在企業營運中，勞工受僱於雇主，付出勞力並獲得報酬，而當全球環境變遷，經濟轉為蕭條時，裁員往往成為雇主降低成本支出的優先考量，而首當其衝的就是勞工。數位科技發展的時代，變動與開放帶來競爭與挑戰，但開放也帶來彈性與機會，國際勞工組織（International Labor Organization, ILO）針對合作社之存在與意義，指出在此變動的世界中，其存在有必要性，特別是合作社以人為本的核心價值，同樣以價值為導向來推動業務，並能以永續發展之經營模式，幫助數百萬人尊嚴的擺脫貧困¹⁸。

勞工生存於社會中，因為力量的薄弱，往往無法與企業抗衡，因此團結勞工力量成立工會，是幫助勞工面對強大企業機器的重要方法，然而工會幹部與會員，都受企業聘僱，難以擺脫企業控制。而勞動合作社的成立，則可跳脫此傳統僱傭關係，依據合作社法第1條規定略以：「合作社依平等原則，在互助組織基礎上，以共同經營方法，謀社員經濟之利益與生活之改善，而

15 天下雜誌，〈勞動部串聯各方資源 積極提升勞動力質量〉，2020/03/01 下載，

〈<https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5063145>〉。

16 王健全，〈未來工作世界之人力 發展趨勢與因應〉，《台灣勞工季刊》，第 56 期，頁 9-11。

17 科技新報，〈國際勞工組織警告 機器人生產將造成東南亞國家過半勞動力失業〉，2020 年 3 月 1 日，〈<https://technews.tw/2016/07/13/robot/>〉。

18 Maria Elena Chavez, 2011, “ILO and Cooperatives,” EMP/COOP - COOP NEWS,”No 3, 2011, PP. 4-5,

〈https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_176632.pdf〉

其社員人數及股金總額，為可變動之團體。」國際合作社聯盟（International Co-operative Alliance）認為，合作社應具有志願與公開的會員制度、民主的會員控制、會員的經濟參與、自主獨立、教育訓練提供與資訊揭露、各層級間合作、關心社群等價值¹⁹。藉由合作社模式，能使個人集結為團體，並依公平之原則與方式，運用彼此資源與關係，創造更大經濟價值，依孫中山論合作經濟思想，合作制度模式具有多面向功能，道德方面能養成利他和互助的精神、政治方面能幫助培養民主制度的觀念，經濟方面能促使生產與分配的社會化，資本主義下的自由競爭，是貧富懸殊的根源，合作社制度為社會經濟改造的一種溫和手段，將可利於社會財富平均分配²⁰。

面對全球數位科技發展之挑戰，勞工已無法如同過往，受僱於一個企業直至退休，因為彈性與變動，將隨時衝擊勞工的生活與生存，國際勞工組織 Guy Ryder 曾說，合作社等社會事業，會對經濟社會產生正向的變化，對抗經濟危機，並能協助處理年輕人失業的問題，給予年輕人創立自己事業的機會²¹。合作社以實現社會正義為目標，採取自助進而互助之方式，以創造就業機會與經濟發展。如西班牙 1956 年第一個著名的勞動合作社（Mondragon），就是由一群青年共同成立，當年因為內戰結束，生活環境困苦下，青年們自力更生共同組成勞動合作社，生產發電機，創造就業機會，如今已是西班牙第七大企業。而推廣勞動合作社的「工業、工藝、服務生產者合作社國際組織」（CICOPA）也在報告指出，²²合作型態之創業模式對失業率嚴重的歐洲

19 邱騰穎、劉黃麗娟，〈工會發展社會企業之模式：以新加坡全國職工總會為例〉，《勞資關係論叢》，19 卷 1 期，2017 年，頁 58。

20 趙泉民，〈孫中山的合作經濟思想論〉，《中國農民合作社研究網》，2011 年 11 月 9 日，〈<http://www.cfc.zju.edu.cn/Scn/NewsDetail?newsId=8155&catalogId=357>〉。

21 王永昌（中國文化大學財務金融學系教授），《ICA 國際合作社聯盟新聞》，2013 年 5 月，<https://coop.moi.gov.tw/cphp/aboutView/list6>

22 CICOPA 是工業與服務業合作社的國際組織（the International Organisation of Industrial and Service Cooperatives），這個組織創立於 1947 年，是以團體成員的方式入會，分別結合了若干跨類別的勞動生產部門，如：製圖、建築、社會服務、創新能源產業、工業、教育業、運輸業、健康產業、智能服務、藝文活動等。該組織目前在全球 32 個國家中有 49 個分支，

我國勞動合作社之現況與發展初探

有著正面效應。從歐洲年輕人的經驗可以看出，當遭遇不景氣時，只要能集結與善用資源，還是能夠找到出路，勞動合作社就是最好的證明之一²³。

在全球產業與結構改變下，勞動力所面對的不僅是挑戰也是機會，如在日本雖推動以機器人取代勞動力，但機器人仍難達到人工細膩的標準²⁴，展望未來的勞動力發展政策，不應侷限由上而下的政策規劃，在充滿變動的環境下，強化人的自主性與積極性，才能及時處理攸關自身的權益與價值。ILO 193 號建議書，合作社為共同擁有與民主控制的事業，滿足共同經濟、社會與文化的需求及渴望者，所志願組織而成的自願性結社。勞動結合合作社的運作模式，存在所謂的共生關係，強調互助與合作，是一種仰賴彼此才得以生存的需求關係。

貳、我國勞動合作社之現況與特性

一、我國勞動合作社之現況分析

我國合作社分類眾多，專營合作社可區分農業與工業，農業部分包含：農業生產合作社、農業運銷合作社、農業供給合作社、農業利用合作社、農業勞動合作社；工業部分包含：工業生產合作社、工業運銷合作社、工業供給合作社、工業利用合作社、工業勞動合作社、工業運輸合作社；其他有原住民勞動合作社、消費合作社、公用合作社、保險合作社、專營合作社聯合社；兼營合作社則有：區域合作社、社區合作社、兼營合作社聯合社；另外還有合作農場與儲蓄互助社。依合作事業統計結果，至2018年底專營合作社共計3,391社，其中農業勞動合作社佔有15社（1,202人）、工業勞動合作社157社（9,548人）、原住民勞動合作社182社（6301人）。從成家數與社員人數來看，農業勞動合作社平均每社社員人數約80人、工業勞動合作社約60人、

促進 65,000 個企業，僱用 400 萬員工。在歐洲及美洲分別設立區域性組織以推動及服務其成員。

23 黃漢華，〈又老又窮西班牙 3-工作的希望合組勞工合作社，青年為自己創造就業〉，《遠見》，2020 年 1 月 1 日，〈<https://www.gvm.com.tw/article.html?id=16866>〉。

24 科技新報，〈再怎麼熱愛機器人，日本暫時還無法用它們解決勞動力問題〉，2020 年 3 月 2 日，〈<https://technews.tw/2020/01/13/japanese-robots-can-not-solve-labor-issues/>〉。

原住民勞動合作社約35人²⁵。

以各類勞動合作社社員人數觀察，我國勞動合作社規模不大，數量也不多，然而勞動合作社是解放勞動者不受剝削的完美模式，為何我國目前組織及社員數卻不如預期？其中原因則可歸納為政策支援不足、資本籌募不易、合作意識不夠等因素所導致²⁶。而推動一個永續發展的合作社，其成功的內部因素，包含：經營者的理念、成員間的信任、知識分享、治理及吸引持續不斷的投資；外部因素包含：網絡合作、政府政策支持等機制²⁷。因此我國當前有關勞動合作社發展，政府政策應強化內部管理機制、經費協助及教育訓練，是提升合作社發展的關鍵因素。

組織勞動合作社之前提，須以創業模式為思考角度，不同於僱傭關係下的勞動者身分，當轉變為投資創辦者，將面對經營方法與挑戰，而欲尋求組織擴展時，更須面臨資本投資所造成的不平等及規模擴大後民主參與的困難²⁸；我國目前勞動合作社的經營與組成來看，其組成社員多數是經濟地位薄弱、失業或退休而仍有工作能力的人，限於個人能力及設備，或個別承攬工作有困難等因素，無法獲得經濟收入，當這群人組織勞動合作社，以共同經營方式從事承攬獲得就業機會，將能減少因失業產生的社會問題²⁹。但從其組成背景分析，在經營與管理之專業能力培養上，則是合作社成功與否的關鍵。參與並成為合作社社員，須身兼社員、老闆及員工，不再只是聽命行

25 內政部統計查詢網，〈合作事業案類別分〉，2020年2月28日，

〈<http://statis.moi.gov.tw/micst/stmain.jsp?sys=100>。〉

26 陳怡樺，〈從自利到共利，勞動合作社向前走〉，台灣主婦聯盟生活消費合作社，2018年，

〈<https://www.hucc-coop.tw/greenvoices/report/education/no5593110675>〉。

27 Darrell Hammond, and John Luiz, "The co-operative model as a means of stakeholder management: An exploratory qualitative analysis," *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 2016, Vol.19(4), PP.633-634.

28 邱騰穎、劉黃麗娟，〈工會發展社會企業之模式：以新加坡全國職工總會為例〉，《勞資關係論叢》，第19卷第1期（2017年），頁76。

29 內政部合作事業入口網，〈勞動合作社的特性與功能〉，台灣省合作事管理處編印，2016年，〈https://coop.moi.gov.tw/cphp/aboutView/list3_detail2〉。

事，而必須參與規劃與意見表達，這些都是既有的負擔與責任³⁰。勞動合作社屬於社會企業模式，而社會企業家是用商業的眼光來看待社會問題，用商業的規則來解決社會問題。勞動合作社屬於社會企業營運理念，而大部分的社會企業家都是草根出身，沒有受過正規的社會企業管理培訓，因此如何完善培育社會企業家將是勞動合作社發展的關鍵策略³¹。出身草根之勞動身分，讓他們容易感受社會問題，並有著對社會、族群或社區的用心，相對的，他們也容易缺乏資本主義企業家的野心。

縮短職業文化的落差，對勞動合作社來說是亟需解決的問題，我國目前原住民勞動合作社大多經營不善，如何居間協調，提供資金貸款與經營技術，過去澳洲政府在推動策略上，以尊重原住民文化為基礎，創立原住民貸款委員會及原住民土地基金，提供購屋、企業經營，和購買土地的資金，促使澳洲原住民自覺部落互助共榮景象之意識產生³²。勞動合作社之成立，是創業者與環境系絡互動的動態歷程，而變動的社會關係網絡、在地文化背景，對此創業行為有著深遠的影響，瞭解在地規則、運用環境中已出現或未被發掘資源，透過熟悉「節點」(node)，可帶來重要訊息，將有益於組織的管理³³，如台灣新竹縣司馬庫斯部落成立「部落發展協會」之外，2004年成立「司馬庫斯部落勞動合作社」。族人共同規劃土地的使用，集體經營司馬庫斯的旅遊觀光，所得利益均分，並藉由收益支持部落教育及福利制度。合作社模式不但有助原住民部落互助合作，也有利以其認同之生活方式發展³⁴。沒有人

30 黃秀菁、王芝安，〈九二一災區組合屋田野筆記〉，《應用心理研究》，第13期（2002年），頁213。

31 沙勇，〈社會企業：理論審視、發展困境與創新路徑〉，《經濟學動態》，第5期（2014年），頁55。

32 沈翠蓮，〈台灣原住民職業訓練、就業問題與可行性策略之探析〉，《逢甲人文社會學報》，第20期（2010年），頁236-237。

33 江拱貴、蔡志豪，〈創業歷程的鑲嵌效果：社群中的結構理論觀點〉，《創業管理研究》，第3卷第4期（2008年），頁66。

34 陳方隅，〈社會經濟「新思維」：合作經濟的需要性〉，2012年，
〈<http://www.seinsights.asia/news/131/560>〉。

會比司馬庫斯部落族人更瞭解當地的資源與特色，藉此發展成勞動合作社，不僅保存文化資源，亦為族人開創更多的就業機會。

觀察社會企業發展主流類型，多以商業化之經營類型，但不脫關懷弱勢為目的，而合作社模式與社區經濟模式是未來可發展的經營類型；台灣過去的合作社業務，以社區為本，強調社區文化傳承，靠自給自足模式存活於社會，進而以組織力量幫助更多社員³⁵。在內政部統計勞動合作類別中，保有原住民勞動合作社一類，因為此種形式對原住民來說，藉由並享有參與社區生活的機會，就能增進社會歸屬感，建立個人對社會的認同，並提升社會的凝聚力。勞動的永續經營，代表人對組織的認同及不斷想投入的心，此即是勞動合作社的成立宗旨，當自己屬於組織的一份子，對組織負有責任與義務時，其投入與回饋不斷受到自我的鼓勵時，勞動力的運用將會生生不息下去。

二、勞動合作社與傳統僱傭關係

勞動合作社與傳統勞雇關係之探討，因牽涉合作社社員與勞動權益之關聯性，長期備受爭議而存在討論空間。依勞動基準法第2條第1款規定略以：勞工指受雇主僱用從事工作獲致工資者，而在勞動契約中，勞工受僱於雇主，即存有從屬於雇主的身分，傳統勞雇關係以是否具備該「從屬性」為認定標準。通常分為人格從屬性、經濟從屬性及組織從屬性等3個面向進行檢視：人格從屬性指雇主對勞工的指揮監督；經濟從屬性指勞工依雇主之指揮命令提供勞務，雇主須有給付報酬義務；組織從屬性在於強調勞工為必須遵守雇主經營團隊之內部規定³⁶。強調僱傭關係的有無，依勞動部97年6月24日勞資二字第0970016558號書函略以：僱傭有無之判定標準，向以「人格之從屬」、「勞務之對價」及「其他法令之規定」為依據。而判定標準又以勞務提供者之給付義務，是否具有從屬性為主要判定³⁷。

35 楊君琦、郭欣怡，〈社會企業組織型態與經營類型之初探〉，《輔仁管理評論》，第 18 期（2011 年），頁 71。

36 林俊甫、楊書菲，〈勞動部「我國推動新經濟模式與新科技發展對勞動市場的影響與因應」〉，財團法人中華經濟研究院委託研究（2018 年），頁 240。

37 錢金瑞，〈當前勞動合作社經營問題探討〉，《合作社事業報導》，第 98 期（2017 年），頁

依內政部 97年5月15日內授中社字第 0970720643 號函略以：「按勞動合作社乃『無一定雇主』之勞動者，依據合作社法所成立，藉集體組織之議價力量，向外承攬勞務，供其社員承作，目的在謀社員所得之提升，並避免不當之剝削。社員與合作社間並無勞資關係存在，縱社員係屬勞動者，並以提供勞力賺取工資，然基於勞動合作社組織特性，並不因而即生僱傭關係」。而合作社法104年5月19日前有關合作社僱用之規定，合作社法第3-1條第2項第5款規定，勞動合作社、運輸合作社不得僱用非社員勞力，明確指出勞動合作社所屬之人力均屬社員，亦無發生僱傭關係之認定問題；惟104年5月19日修正公布合作社法第3-1條，認其原立法意旨落伍，為提升合作社競爭力，並強化合作事業適應社會快速變遷之彈性應變機制，修正合作社經營之業務以提供社員使用為限，政府、公益團體委託代辦及為合作社發展需要，得提供非社員使用³⁸。因而勞動部104年9月6日勞動關2字第1060127453號書函意見略以：「二、…合作社為法人，因此勞動合作社對外履行勞務契約之過程中，與社員間仍有形成各種『勞務關係』之可能。該等勞務關係應檢視其勞務提供之具體情形是否符合相關法律要件，以認定其屬僱傭（或勞雇）、委任、承攬、居間或派遣等勞務關係，進而適用相關法規。勞動合作社與社員之僱傭關係判定之重要性，牽涉勞動法令、勞動保障與勞動政策之適用，然依現行法令與實務觀察，勞動合作社與社員間非必然僅存有合作關係，仍有併存其他勞務關係之可能³⁹。

我們從內政部與勞動部的解釋文中可以看出彼此不同立場的認定問題，內政部輔導下的合作社，其成立的基本精神即是平等互助互利共享，所以社員間不存在身分上的從屬差異，其工作上的領導統御關係也不等同一般組織企業的資方與勞方關係，因此其社員領受勞務所得時，同屬勞力與時間投入

29。

38 立法院法律系統，〈合作社法〉，2020年3月10日，

《<https://lis.ly.gov.tw/lglawc/lawsingle?0^4C06C0C4811891CC06C0C0F218814E26D4C0A118898D66C4C481>》。

39 全國人事法規釋例，〈考量勞動合作社之特殊性，酌修「行政院運用勞動派遣應行注意事項」〉，2017年9月30日，〈<http://weblaw.exam.gov.tw/SorderContent.aspx?SOID=95235>〉。

下的比例分潤行為，如同獨資的小本經營者，需自行承擔經營盈虧風險，因此不存在企業的營業所得稅概念，也不需為社員提撥勞退金等概念。但是，主管勞動與勞工權益的勞動部雖強調勞資雙贏與合作，但常會從權益對立的角度思考，認為企業不為勞動者提撥退休金及勞保，可能因企業經營不善而結束，造成勞工失業的經濟困頓，所以會有「依現行法令與實務觀察，勞動合作社與社員間非必然僅存有合作關係，仍有併存其他勞務關係之可能」，於是要求勞動合作社需承擔各類法定的提撥與扣繳項目。

另判斷僱傭關係所採用之從屬性判定標準，亦隱含職場上的階級差異，馬克思主義階級含義的關鍵點即在於剝削，是指掩蓋不公正的交換活動，無償佔有剩餘勞動成果的行為⁴⁰。階級造成的剝削，讓獲益者集中在少數資方與技術管理高層，造成所得分配惡化⁴¹。對於勞動合作社來說，其組織架構係由一群具有共同需要之勞動者所建立，並無資方與勞方之階級架構，運用勞動合作社經營，是改變資本主義經濟下的僱傭關係⁴²。勞動合作社之運作形式，讓社員參與組織管理與生產，並將所獲得的利潤，分享回饋組織與社員本身。在此過程中，勞動合作社的社員，付出相同的資本參與合作社，共同參與決策並付出勞務，以賺取利潤，同時具有勞資等雙重身分，不僅為勞務付出者，更需負起資本家所有的組織管理與營運的責任⁴³。

依勞動部前身行政院勞工委員會97年1月17日勞保2字第0970140019號函，合作社社員如屬合作社所僱用，並受合作社管理監督從事工作及支付薪資等實質僱傭關係，則應依勞工保險條例相關規定辦理加保⁴⁴。所謂的勞工，依勞動基準法規定，係指付出勞務的身分，並於組織中存有相對的雇主身分，

40 李元書、李宏宇，〈階級的含義和爭議〉，《哈爾濱工業大學學報(社會科學版)》，第2期(2015年)，頁2。

41 林宗弘，〈臺灣階級不平等擴大的原因與後果〉，《臺灣經濟預測與政策》，第45卷第2期(2015年3月)，頁50-51。

42 錢金瑞，〈當前勞動合作社經營問題探討〉，《合作社事業報導》，第98期(2017年)，頁29。

43 陳怡樺，〈從小圈圈走向大圈圈的社區合作社〉，《天下雜誌》，2017年2月26日，
〈<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/390/article/5386>〉。

44 勞動部勞工保險局，〈法令規章〉，2019年，〈<https://www.bli.gov.tw/0013035.html>〉。

我國勞動合作社之現況與發展初探

以執行雇主責任，我國勞動法令之規範，主要係針對傳統勞資關係來界定，惟勞工保險條例第6條指出，年滿15歲以上，65歲以下之勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；其中第1項第3款包含僱用5人以上之新聞、文化、公益及合作事業之員工，爰勞動合作社如僱用勞工，其勞動保障等同勞動基準法保障之勞工對象，雇主則須為其加保勞工保險，並提撥退休金。然事實上依勞動合作社之經營與運作方式，比照獨資的個人企業或家庭式企業，我們也無從規範其比照勞動基準法提撥其家庭成員的勞退與勞保費用，除非其規模比照上市公司的經營管理；辦理勞工保險與提撥勞工退休金，此將關聯勞動合作社之營運成本問題，過往許多研究即指出，資金不足為目前勞動合作社之困境⁴⁵，且因營運需要充足資金，過往發生資金不足問題，如向銀行調借，彼等普遍不受理合作社借貸，常使合作社資金問題更顯窘迫⁴⁶。

對於勞動合作社社員來說，一直以來我國社會對僱傭關係下的勞工身分，普遍認定其受勞動法令保障，或部分社員由一般受僱身分，轉為社員身分，其反映出原所享有之勞動權益與保障的差異。身為勞工時，享有勞保、勞退，並受勞動基準法保護，如果自己出去成立勞動合作社，就失去所有保障，因此多數人終其職涯，常認定只有受僱的身分才是保障，脫離勞動基準法傘下，人人恐慌⁴⁷。因而為使社員保有相關勞動權益，部分勞動合作社則要社員到職業工會加保勞健保⁴⁸，此部分依勞工保險條例規定，原係指無一定雇主或自營作業者，勞動合作社社員至職業工會加保，除合法性疑慮外，當涉及職

45 種子清潔勞動合作社，〈台灣勞動合作社發展面臨的制度面挑戰上半場〉，2020年5月13日，https://www.facebook.com/seedcooperative/posts/487227751916551?comment_id=491280428177950&reply_comment_id=491608384811821。

46 黃銘鐘，〈機關勞務勞動合作社經營困境之探討〉，《合作報導》，第73期(2011年4月)，頁10。

47 公益交流站，〈站在合作的分水嶺，勞工為什麼「不選擇」？／主婦聯盟合作社推動勞務承攬爭議（下）〉，2020年5月12日，〈<https://npost.tw/archives/47119>〉。

48 曾國華，2019，〈長照小革命／居家照服勞動合作社高薪背後的秘密〉，《民報》，〈<https://www.peoplenews.tw/news/45ec9473-79f2-431d-b131-9e99da58b6ed>〉。

災時，其加保職業工會與從事工作的關聯性及發生職災的地點等因素，都會影響職災認定與給付問題。

筆者認為討論勞動合作社社員是否能保有勞動權益保護，僅以雇主與勞工之受僱身分作為判斷，則與勞動合作社成立之本質有所差異，不應拘泥從屬關係上之單純認定，尤其若為強化我國勞動合作社發展，更應回歸其本質給予合理的權利義務規範，依其成立所需資金考量，能有相關貸款補助，如同勞動部推動微型創業鳳凰貸款計畫，能納勞動合作社為補助對象；至於勞動權益保障上，應進一步釐清勞動合作社社員，能否加入職業工會投保，以避免衍生後續給付疑慮。勞動合作社的每位社員，擁有平等參與社務的權利，並平均享有勞動成果與收益，其勞動價值，不只是商業利益，並背負著社會責任的事業，勞動合作社社員，均係勞務付出者，並藉由共同勞務所得獲得平等的報酬，究其勞動權益保障上，不應以雇主責任來認定權益保障的有無，若為強化勞動合作社發展及促進社會利益，應以更符合該組織特性之勞動法令來加以界定。

參、勞動合作社之發展與因應

一、勞動合作社回應全球化與數位科技發展

全球化的發展，因為自由與彈性，帶來全球產業經濟發展的效益；但也因為替代與競爭，促使勞動市場結構產生變革。自1980年代後期，由於全球後工業經濟型態快速變遷及國內產業外移等影響，使得弱勢族群更不易就業，如藍領勞工的跨國流動，對原住民勞工之就業條件產生衝擊⁴⁹。另因人員的全球流動，也易造成各類社會問題的迅速傳播，如嚴重特殊傳染性肺炎（COVID-19）的全球傳播，以此ILO 秘書長Guy Ryder 也指出此全球疫情，將對開發中及已開發經濟體之企業與勞工產生重大的災難，而共同並迅速地採取正確緊急的措施，可能會導致生存與經濟崩潰之重大影響⁵⁰。全球化所

49 郭俊巖、吳惠如、賴秦瑩、王德睦，〈後工業社會下臺灣都市原住民就業困境之探討：台中都會區原住民意見領袖的觀點〉，《台灣社區工作與社區研究學刊》，第3卷第2期（2013年），頁74。

50 ILO News, "ILO: COVID-19 causes devastating losses in working hours and employment", 2020

造成正面或負面的影響，最終衝擊企業與勞工，而當國家面對全球問題時，當難以周全顧及所有人權益時，就需要人民的自治與自救，在未來的世界中，當代的主權國家極可能被出於一個自願的政治聯合體取代⁵¹。如日本社會以「合作社企業模式」累積社會資本，承平時期，合作社機制成為平民建立信心、信任、信賴的社區網絡照顧中心；在災難危急時，藉各種合作社的網絡，發揮急難救助，落實關懷經濟理念⁵²。

過去國際關係是以主權國家為主，但隨著全球經濟發展，非政府組織卻能跨越國界，在國際制度中形成優勢。隨著全球數位科技發展，共享經濟與平臺經濟更帶動全經經濟發展，共享經濟的資源基礎是將社會閒置資源予以開發利用，如互聯網下租車平臺模式，司機平常可有自己的本業工作，並透過平臺註冊，進行兼職接單⁵³。共享經濟突顯組織與人關係的改變，目的是改善閒置資源與人力，然而卻導致勞動關係從屬性的減弱，使人對組織的依賴越來越弱，而組織對人力資源的需求卻越來越強，此關係的改變，並非創新市場規則，而是破壞既有市場規則⁵⁴。

「彈性」的運用，為共享經濟與平臺的核心，也是資本主義快速因應社會需求的重要原則，打破彈性原則，平臺與共享經濟的發展將會受到牽制，然而彈性所涉及勞動力的保護減弱，導致平臺經濟下之工作者多為兼職，工時及收入普遍不穩定，缺乏工作安全與勞動條件保障的工作模式，並在僱傭關係認定、安全衛生、勞工保險、公平就業機會等勞動議題上皆衍生出諸多

年4月7日，

〈https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740893/lang--en/index.htm〉

51 杜文忠，〈會通之路——論儒教對韓國現代法律的影響〉，《中國人民大學學報》，第4期（2008年），〈<https://kknews.cc/zh-tw/news/qy65eao.html>〉。

52 梁玲菁，〈聯合國、台灣與國際合作社發展——解決貧窮的機制與思潮〉，《新世紀智庫論壇》，第62期（2013年），頁45。

53 彭倩文、曹大友，〈是勞動關係還是勞務關係？——以滴滴出行為例解析中國情境下互聯網約租車平臺的僱傭關係〉，《中國人力資源開發》，第2期（2016年），頁94-95。

54 韓文，〈互聯網平臺企業與勞動者之間的良性互動：基於美國優步案的新思考〉，《中國人力資源開發》，第10期（2016年），頁87-88。

問題⁵⁵。如近期不斷出現有關平臺經濟新聞，美食外送員死於交通事故，讓社會大眾看見八萬名外送員打造的二七〇億元商機，其實是建築在落後與毫無保障的法規上。在如此龐大的市場下，美食外送平臺業者視為無勞健保「承攬關係」的八萬名外送員，在勞動權幾乎無法獲得保障下，所衝出的「血汗產值」⁵⁶。企業利用承攬與僱傭的模糊地帶，為節省成本，常以「去受僱化」來免除勞動基準法、勞健保等雇主法定責任⁵⁷。

因此如何在彈性運用與保護勞動者的考量下，勞動合作社為重要運用作模式，順應共享經濟的三大特性：社群化再利用閒置資源、分享關係擴展、生產方式轉為去中心化的個人化訂製。共享經濟的開展，最初是基於熟人關係的演進，過渡到商業化信任，讓社會資源重新流通，實現「使用但不占有」的美好願景⁵⁸。依據內政部對勞動合作社之經濟與社會功能定義，經濟功能上：可增加勞動社員工資所得，改善生活與勞動條件；社會功能上：促進推行民主制度、增加社員就業機會，並凝聚社會閒置人力，增加勞動力供應。透過勞動合作社，可適當組織這些閒置人力，謀求勞動者之福利⁵⁹。如英國的合作事業大到850萬人的「英國合作集團」，已經有100多年歷史，小到暫時只剩一個人的咖啡館，都能成立勞動合作社。合作社為了不受資金影響內容，更能依評估結果，每季印一期紙本，置放於書店、咖啡館、商店等各公共空間讓人免費索取⁶⁰，為的是替社會與社區盡一份心力，並為自己的理想

55 林俊甫、楊書菲(2018)，同上，頁 236-243。

56 楊竣傑，〈各國修法遏止血汗外送 台灣得加快追上〉，《今週刊》，2019 年 10 月 23 日，〈https://www.busetoday.com.tw/group_search/article?keywords=%E5%90%84%E5%9C%8B%E4%BF%AE%E6%B3%95%E9%81%8F%E6%AD%A2%E8%A1%80%E6%B1%97〉。

57 張烽益，〈食物外送員承攬/僱傭的法律拉鋸戰〉，《台灣勞工陣線》，2020 年 1 月 7 日，〈<https://labor.ngo.tw/labor-comments/political-views>〉。

58 馬化騰、張孝榮、孫怡、蔡雄山，《共享經濟：改變全世界的新經濟方案》，天下文化，2020 年 2 月 21 日，〈https://www.hbrtaiwan.com/article_content_AR0006815.html〉。

59 內政部合作事業入口網，《勞動合作社的特性與功能》，2020 年 2 月 19 日，〈https://coop.moi.gov.tw/cphp/aboutView/list3_detail2〉。

60 陳藹文，〈可能是年輕世代的解藥——合作社打開『我們的』想像力〉，報導者網頁，2017 年

抱負找到一個具體的出口。

數位媒體與社群平臺營運，涉及利潤的分配正義與規範管理的介入必要性。而勞動契約形式之勞工已非資本主義下之勞動常態樣貌，回應後福特主義（post-Fordism）的彈性生產體制，傳統的藍領工資勞工逐漸消失，並充斥約聘僱、部分工時、兼差臨時工、移工、實習生等低薪或無薪之非典型勞動型態，企業內運用勞動力之價值，已不受最低工資等保護限制，並逐漸以購買具體勞動產出之商品所取代⁶¹。在當今資本主義發展下的非典型就業模式，勞動力的彈性運用，將造成不安全的勞動環境與勞動條件，面對如此競爭之全球市場與環境，勞動合作社致力保有良好的勞動環境與公平的勞動條件，並聚集勞動力性質相同、能實際提供勞務能力及共同經營等之社員，共同以民主、平等、互助為基礎之獨立法人組織⁶²，能解決彈性化生產下的困境，值得我們反思與重視。

然而臺灣的《合作社法》修法，歷經多次研商，且因主導機關散佈各行政機關，缺乏單一主責機關之積極規劃，對於推動合作社業務呈現消極無作為態度⁶³，導致臺灣勞動合作社發展困難，反觀韓國2012年通過之《合作社基本法》，把合作社發展領域從農業擴大到所有產業，並將合作社組織門檻，從最低100人以上，調降至「有5個相同理念的人就可以成立」，除為青年自主創業與就業大開方便之門外，並讓合作社形式更加多元，包含社區有機冰淇淋店、圖書館、校園合作社、社區媒體、製衣工廠、咖啡廳、課後教室等不同形式，甚至還有合作社式的共同住宅⁶⁴。合作社在面對市場機制具有制

4月8日，〈<https://www.twreporter.org/a/bookreview-bookstore-cooperative>〉。

61 陳志賢，〈數位媒體與社群平臺使用者之勞動分析〉，《資訊社會研究》（2018年7月），第35期，頁30。

62 內政部合作事業入口網，〈勞動合作社的特性與功能〉，台灣省合作事管理處編印，2016年，https://coop.moi.gov.tw/cphp/aboutView/list3_detail2

63 梁玲菁，〈聯合國、台灣與國際合作社發展—解決貧窮的機制與思潮〉，《新世紀智庫論壇》，第62期（2013年），頁47。

64 鄧凱元，〈突破資本主義框架，首爾市長朴元淳力推「合作社之城」〉，2020年2月9日，天下雜誌，

衡策略，富有公益性質的合作社組織，常能運用利益、成本與價格間的策略，保護邊緣化群體並提供就業機會⁶⁵。在全球競爭激烈的市場中，合作社是能保護勞動者權益並具生產效力的生產組織，我國在推動合作社發展上，應有更健全之諮詢與管理制度。

二、當前政策推動與勞動合作社之連結

為強化弱勢族群就業，政府陸續推動許多就業方案，如提升原住民就業，推動「多元就業開發方案」、「中長期永續促進開發方案」、「公共服務擴大就業方案」、「促進原住民就業計畫」等；另原住民族委員會為結合社區發展，亦推動「部落社區產業發展計畫」，以部落及都市原住民之在地化就業為目標，著重於民生居家、手工藝、觀光休閒等面向，然而因為環境與條件限制下，對促進原住民永續經營成效並不明顯⁶⁶。促進原住民族就業之訓練課程，許多原住民縱使接受職業訓練並取得證照，依舊難以找到工作，且對原住民來說，學習與適應職場文化，也是目前職業訓練方式無法解決問題⁶⁷。此外，職業訓練方式常須以集體行動，形成弱勢原住民與多數漢人合班受訓所心生畏懼的感受，而影響其參訓意願，這些適應問題，都是政府目前推動各項職業訓練與促進就業措施面對的問題⁶⁸。政府推動促進就業與職業訓練政策，出發點係為訓練弱勢族群一技之長，但常因為無法與就業市場、產業結構轉型接軌，導致技能媒合的落差；且如原住民職業適應問題，也常發生於怯志工作者⁶⁹身上，長期失業導致無法進入職場的困境，都是難以就業的原因。

(<https://www.cw.com.tw/article/article.action?id=5064477>)。

65 Sonja Novkovic, "Defining the co-operative difference," *Journal of Socio-Economics*, Vol.37(6), 2008, PP. 2172-2173.

66 沈翠蓮，〈台灣原住民職業訓練、就業問題與可行性策略之探析〉，《逢甲人文社會學報》，第 20 期（2010 年），頁 232。

67 沈翠蓮，2010 年，同上，頁 251。

68 郭俊巖、吳惠如、賴秦瑩、王德睦，〈後工業社會下臺灣都市原住民就業困境之探討：台中都會區原住民意見領袖的觀點〉，《台灣社區工作與社區研究學刊》，第 3 卷第 2 期（2013 年），頁 97。

69 怯志工作者，依勞動部勞動力統計名詞解釋，係指想工作而未找工作且隨時可以開始工作者，

推動促進就業方案，並非單一策略與方案，也不是臨時性、短期性的就業計畫可達成，而是整體系統化的規劃方案，結合公私部門資源，整合人文特色，共同推動在地方方案，才可創新開發更多永續發展的創業與就業機會。而落實地區與社區發展，則可藉由資源整合，提升政策落實的成果，然而此必須建構在公民參與上，才能解決地方發展問題，其中建立強有力的社區意識，及互助合作的基礎，而參與乃是其中的重要要素。透過互助合作，可提升地方生活品質。不同於傳統由上而下的決策模式，社區總體營造為台灣開創出地方發展新模式，不僅關注硬體建設，更強調軟體的人文歷史與社會經濟面向⁷⁰。而勞動合作社的發展，則可就由社員的共同參與，運用社會關係網絡，深入社區提升合作效益，促使創業、就業與訓練結合，並創造更多的就業與訓練機會，合作社即是將創業與就業結合的組織型態。為此，ILO也持續執行多項技術性合作社計畫，如在肯亞和辛巴威，ILO推動「支持年輕人就業—給失業和邊緣的年輕人工作」(Youth Employment Support—Jobs for the Unemployed and Marginalized Young People, YES-JUMP)，即是一項透過職業技術訓練帶動創業和合作社發展的計畫。法國合作金融機構開設「社會經濟講座」教授課程，並提供獎助金給青年學生，以「社會經濟事業」創業；英國合作集團與學校合作，師生共同開發社區發展的計畫，學生畢業後即可以投入於社區創業與發展工作；英國政府則以勞工合作社為核心，推動「社區公益公司」；歐洲、日本、瑞典鼓勵「社會型合作社」、社會經濟事業，促進創業、就業與社區經濟發展⁷¹。推動勞動合作社，以社會公益為組織責任，並藉由與政府、教育機構、社區合作，得以創造創業、就業與訓練功能之最大效益。

於過去一年曾找過工作，但因認為無工作機會，或本身資歷限制無法找到合適工作機會而放棄找尋工作者，<https://statdb.mol.gov.tw/html/com/st0101.htm>。

70 李永展，〈地方創生與地方發展脈絡〉，《經濟前瞻》，第185期（2019年9月12日），頁49-52。

71 梁玲菁，〈聯合國、台灣與國際合作社發展—解決貧窮的機制與思潮〉，新世紀智庫論壇第62期（2013年），頁41。

肆、結論

勞動與合作社之關聯性，在全球化與數位經濟發展下愈顯重要，全球環境競爭下，傳統勞雇關係的勞動力，常成為降低生產成本的要素，階級與從屬關係下，勞動力所面對之不公平勞動環境愈加嚴峻。然而數位與平臺經濟的崛起，強調閒置資源的集結與共享，讓彈性與自主之勞動形式隨之興起，但也帶來更不安全之勞動保障。

勞動合作社主要是由合作社向外承攬勞務，提供社員工作；合作社所承攬的勞務收入，除提撥必要的管理費用外，其餘必須按照社員的工作性質及工作量支付給社員，具有提供所得、改善勞動條件及增加福利等經濟功能，並能推行民主制度，組織閒置勞動力，增加社員就業機會等社會功能⁷²。勞動合作社社員亦參與組織決策與管理，在成本利潤、市場競爭與社會責任間的決策，則考驗著每個社員的能力，這是勞動合作社的挑戰，也是與傳統僱用關係的不同之處。社會正因為尊重與保有不同的組織形式存在，才有進步的原動力。政府部門應避免管理上之方便，或是主觀上認定勞動合作社無僱傭關係即是為了逃避企業主提撥勞退、勞保的義務，忽視合作社與企業的經營差異，弱化了合作社的存在，除了會將個別勞動者逼到更不安全的非典型僱傭條件中，也會讓大企業與員工的對立在工會罷工與資方脫產的相互鬥爭中，讓社會付出更大的代價。

過往政府推動之勞動政策，強調訓練補助、失業給付、創業協助等機濟面之支持，然而就業市場上仍不斷上演歧視、技能落差、怯志工作者、創業經營困難等問題；如能支持勞動合作社成立，藉由不同專業能力勞動者的結合，創造和諧的勞動環境，如花蓮好生活勞動合作社，其社員人數約18人，社員多是在不同時期遷居花蓮，組成背景包括廚師、企劃經理、生態解說員、心理諮商師、農夫、教師、藥劑師、護理人士、社工員、司法人員及待業的社會新鮮人等，這些人有著對工作一致的想法-希望工作時是幸福⁷³。一個規

72 內政部合作事業入口網，〈勞動合作社的特性與功能〉，台灣省合作事管理處編印（2016年），
https://coop.moi.gov.tw/cphp/about/View/list3_detail2

73 張瓊文，〈合作社運動成就事業發展：以花蓮好生活勞動合作社為例〉，《合作經濟》，第123期（2014年），頁41。

模不大的勞動合作社，讓不同身分的社員，共同付出勞力獲得報酬，學習組織管理與決策，提供就業與訓練機會，並獲得創業所需之實務經驗與技巧。這些就業資源並非散落於各處政策，而是藉由實務與市場接軌運作，創造永續經營的就業模式。

人之所以必須勞動，是因為生活所需及滿足自我，此為孫中山民生主義之本質，民生主義以養民為目的，而勞動問題即是民生問題，勞動合作社避免生產價值的剝奪，不仇視資本主義之市場競爭模式，也不全盤接受社會主義階級鬥爭的觀點，是採和平、衡平的方式來解決民生經濟，使社會中的個人自行組成各類型的合作組織，共同解決經濟問題⁷⁴，此即與資本主義之最大差異。觀察我國勞動合作社之推動不如國外普及，長期來看仍有許多改善空間，勞動法令保障上也應放寬思考勞動者與勞動保障之意義，才能有效提升勞動合作社在我國社會之影響力與價值。

74 趙泉民：〈20 世紀中國現代化進程中的合作主義經濟思潮——一種力圖在經濟學中尋找中國社會變遷終極原因的理念〉，《貴州財經學院學報》，第 2 期（2010 年），頁 1-5。