

儲蓄互助社雜誌



如無法投遞時請退回 404530臺中市北區北平路一段33號

特別企劃

- 從國際勞工組織(ILO)倡議勞動者權益的合作社談起－「勞動契約認定指導原則」及其從屬性判斷檢核表之意見
- 合作社不適用勞動基準法之法理與案例
－以有限責任屏東縣愛三倍照顧勞動合作社為例

焦點話題

- 窮人的祈禱－儲蓄互助社的故事(十五)

綜合報導

- 111年儲蓄互助社各級幹部研習三月啓動

國際新知

- 亞盟會新聞 ACCU News

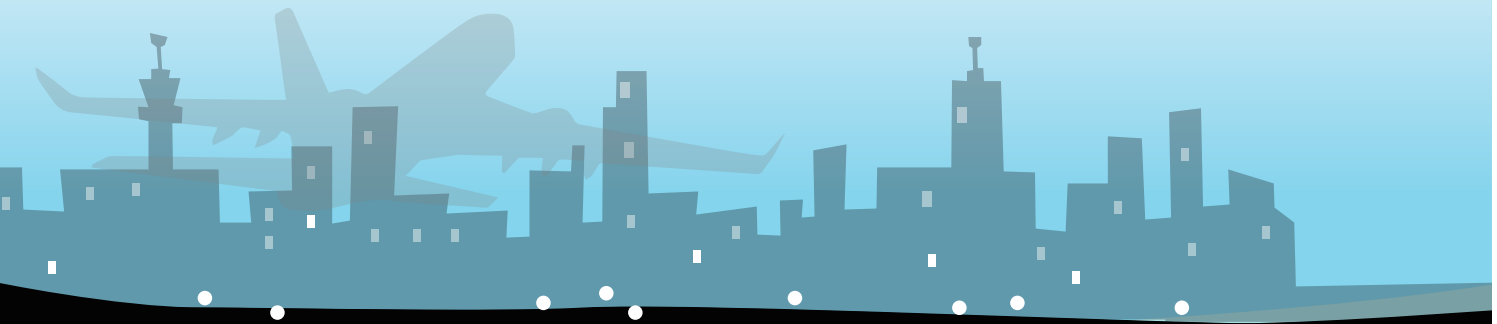
社員園地

- 讀布赫迪厄《防火牆》有感：
儲蓄互助社運動的青年參與

寅虎咆嘯會員代表大會在桃園剪影



111年中華民國儲蓄互助協會會員代表大會





CONTENTS



封面題字 / 柳炎辰
中華民國七十六年一月創刊
理 事 長 / 李春風
發 行 人 / 李春風
總 編 輯 / 王永裕
執 行 編 輯 / 康建民
發 行 所 / 中華民國儲蓄互助協會
地 址 / 404530台中市北區
北平路一段33號
電 話 / 04-22917272
網 址 / www.culroc.org.tw
電子信箱 / culroc@culroc.org.tw
印 刷 廠 / 國裕印刷廠
地 址 / 台中市國泰街41號

→ 特別企劃

- 02 從國際勞工組織 (ILO) 倡議勞動者權益的合作社談起 - 「勞動契約認定指導原則」及其從屬性判斷檢核表之意見
- 15 合作社不適用勞動基準法之法理與案例 - 以有限責任屏東縣愛三倍照顧勞動合作社為例

→ 焦點話題

- 22 窮人的祈禱：儲蓄互助社的故事 (十五)

→ 綜合報導

- 26 111 年儲蓄互助社各級幹部研習三月啟動

→ 國際新知

- 30 亞盟會新聞 ACCU News

→ 社員園地

- 34 讀布赫迪厄《防火牆》有感：儲蓄互助社運動的青年參與

「儲蓄互助社，足感心A~」

到底它的好在哪？到底它幫助了我們什麼？口耳相傳已不足夠，我們更需要文字的延續，尋尋覓覓的就是你的故事，好，就是要讓大家知道，別再懷疑了，「徵」的就是你！

來信請寄404530台中市北區北平路一段33號行政組（社員園地）或e-mail至culroc@culroc.org.tw，期待你的到來！



從國際勞工組織（ILO）倡議勞動者權益的合作社談起－「勞動契約認定指導原則」及其從屬性判斷檢核表之意見

文 | 梁玲菁 國立臺北大學金融與合作經營學系 兼任副教授*

壹、前言：存在的問題與現象

國際勞工組織（ILO，以下簡稱）長期推倡合作社，鼓勵各國政府協助勞工組織設立，卻屢屢出現「假」合作社的問題，轉而呼籲政府應有適當的規範；而國內的確存在「假」合作社而採「真雇傭」，近年的人力仲介公司以牟利、避（逃）稅轉換，但是不採合作社精神與原則經營，而社員們也視己仍為「雇傭關係」，因此傷害稅制提供勞動合作社適用「代收轉付」的美意。在過去六年間，有些立委因處理社會照護事件陳情，多次召集勞動部、衛福部會議，但卻略過合作社行政主管機關的事前參與和表達，因此缺少「合作關係」之相關意見，實務上包容性的操作爭議懸而未決。

在臺灣，民間長期並未承接到各級政府的全面獎勵和扶助合作事業，「真」合作社想要殷實經營運作，卻面對許多無可奈何的窘境，如：在資本主義營利思考下，屢遭不友善的法律限制，立法、修法的事前與事後，在部會溝通和協議上，難以突破本位主義，又如：公共工程標案參與資格、勞退金、勞健保等負擔；同時能理解合作社真實義的立委，少之又少，尤其在勞動者的互助思維、基本價值及相關運作管理，遑論創造友善的機制環境空間，來推動百年合作教育和事業。

勞動部訂定「勞動契約認定指導原則」（以下簡稱「指導原則」）（108年11月19日勞動關2字第1080128698號函）（請參見本文附錄1），其中的判斷分別有：從具人格從屬性、具經濟從屬性、具組織從屬性、其他判斷參考，以及「事

註 * 作者係現任臺北大學金融與合作經營學系兼任副教授、合作學社常務理事、勞動合作社監事，前國立臺北大學合作經濟學系退休。

業單位實際上與勞務提供者間屬勞動契約關係者，應適用勞動基準法《簡稱勞基法》等勞動法令》，可見焦點在適用《勞基法》的機構，並未慮及依《合作社法》的事業體，但在現實的執行上，照顧勞動合作社卻不能拒絕檢核、或衛福部的長照機構評鑑。

勞動部長期間認為合作社是「非典型就業」，屬於內政部的轄管範圍，對合作社的創業、就業人口並不特別重視，連帶也不會重視單親婦女、中高齡二度就業、社區婦女照顧兼業、年輕人之合作社創業。這種思維，不僅毫無鼓勵作為，對當前勞動合作社的行政主管機關和目的事業主管機關的管理而言，採行「個案認定」，卻恰恰相反地反映出，勞動部以單一部會，歸諸於《勞基法》執行，勞動檢查員對合作社基本價值的認知不足，進行隔年「事後算帳」，便造成「真」合作社面臨嚴重的經營不確定性環境，也就發生「台東阿嬤一日『便當錢』」合作社被處罰的悲歌（梁玲菁，2022.01.14）¹。這樣的《勞基法》執行於合作社，事後認定和裁決，又無法申訴反正，違背 ILO 自 1980 年以來，重視勞動者權益，積極倡議合作社、指導各國合作社法，促進社區青年、婦女就業政策；以及在 2015 ~ 17 年間，ILO 呼籲各國以公私協力關係，建置「頂尖的上層組織合作」（Apex Cooperative Organization）推倡勞工合作社創業，同時強化「頂尖的金融性合作社」（Apex FIN Coop）幫助勞工互助儲蓄、籌設金融型合作社²，亦即發揮《兩公約》精神，從勞動者自我保障的結社權，落實在工作權、經濟權、教育權至金融權，積極促進社會就業、資產累積和國民經濟發展。

本文針對「勞動契約認定指導原則」（請參閱附錄 1）之（一）人格從屬性之 6、7、8，以及（三）組織從屬性提出以下四項看法，包括前言的問題與現象、國際組織與學者觀點、評述「指導原則」與「勞動契約從屬性判斷檢核表」中各項疑問與缺失、以及未來發展，當前課題急迫性的挑戰。有關缺失部分，作者曾在 2020 年 8 月委請內政部研商後，並轉送勞動部卓參，但延宕日久，未見勞動部任何回應。2021 年歲末，遭逢縣市政府新年度長照 2.0 業務即將進行招標作業，此涉及衛福部、勞動部與內政部三部會，對勞動關係有不一致觀點，在執行上出現規範不相容和管理問題，因此特別撰文，希望各級政府能理解合作經濟基本價值

註

1. 請參閱梁玲菁（2022.01.14）天下獨立評論

<https://opinion.cw.com.tw/blog/profile/52/article/11830>。

2. 請參閱梁玲菁（2020.12），創新「頂尖的上層組織」合作—「頂尖的金融性合作社（ApexFinCoop）」，儲蓄互助社雜誌120，頁6~13。

與事業特性，體恤基層勞動者，尤其是婦女及自主合作社經營的困境，期盼在疫情當下，各界關懷參與，共學全球性的多元合作社運動，補強臺灣「易受傷害的社會照顧網絡」。

貳、國際勞工組織推倡積極的合作社策略

從不同的時程，歸納國際勞工組織相關的合作社策略如下：

一、ILO 建議書 193 號的後續，提出「各國政府對待勞動組織（含勞動者合作社，**worker cooperative**），應至少給與對待中小企業組織之待遇。」合作社根植於基本價值：自助、公平、平等，並以合作、民主過程而達到經濟成長，是真正能兼顧性別平等，達到永續的社會經濟發展的最佳模式。

二、ILO 繼「北京宣言」（1995）後，積極推倡「兼顧平等的經濟發展模式」—「合作社模式」，提出《合作社領導者的訓練手冊》（簡稱《手冊》）（2005）、《性別平等的進階：合作社之道》（2015），係因長期間消除貧窮、提供未付薪資勞動市場、勞動尊嚴、提昇自我與進步的選擇，創造經濟機會，特別是擴大提供婦女，以社員身分，在合作社中進行民主程序和培植管理能力，即強調「提昇社員參與和治理水準」，甚至多次修訂「合作社法指導原則」供各國的資方、勞方和政府參考。

三、ILO 重視合作社的基本信念與價值帶給勞工的權益落實³，符合「國際勞動基準」的三大類區分：第一，運用共同力，增加社會地位，破除歧視，成為弱勢者的保障，解決失業問題，達到「保障性基準」；第二，合作社不分種族，不論政治立場，由全民、社群基於共同的問題解決而自由結社，以互助團結，共商共決，進行一人一票的民主管理，達到「參與性基準」；第三，合作社經由教育和訓練，增進社員生活上、生產上各項知識、技能、組織管理技術，並經由組織與個人的關係鏈結而發揮至社區關懷、促進社會就業、創造全民機會，達到「促進性基準」。足以說明，ILO 的重視並長期積極投入於合作社的促進政策與行動。

註 3.世界各地的合作社僱用超過2.79億人的主要收入來源—約佔全球總勞動人口的10%。（CICOPA, 2017），"Cooperatives and Employment Second Global Report"
<https://ica.coop/en/newsroom/news/international-day-cooperatives-2019-theme-unveiled>。

參、聯合國（UN）與國際勞工組織（ILO）的共同倡議

聯合國（2002～2012）呼籲各國政府積極在法制上（包含稅賦、融資）整備，以創造有利於合作社經濟模式發展。在性別平等促進委員會中（2016），提出第34號意見書，強調協助婦女籌設合作社，積極參與社區、社會經濟事務，提高社會地位，以鄉村型合作社，增加農業家庭所得；以勞動合作社、照顧事業因應現代社會變遷之需求。

ILO 提倡「兼顧平等的經濟發展模式」，《以合作社提供照顧》（2016）⁴，再從二方面推展：一方面建立社區型的勞動合作社（2016、2017）⁵，以婦女勞動者為基礎，兼顧自己的家庭照顧（自助）和社區的照顧（互助），如孩童、托老、托嬰、身心障礙者、長期慢性病行動不便者等。另一方面推崇各種合作事業經營，無論是生產型、消費型、運輸型、金融型；專業的、兼業的；或是由多元關係人共組的「團結互助、休戚相關合作社（Solidarity Cooperative）」⁶，都可以再產生適合在地婦女的勞動合作事業，因為遵循著國際合作社原則（ICA），可以發揮合作社的「多目標（Multi-purpose）」經營效益在社區照顧；而在此發展過程中，婦女因有經濟收入，有學習自主獨立、管理決策的機會，取得一定水準的技能，培養出社區、社群關係而回饋至家庭，創造「三贏」機會。

肆、落實憲法與國際公約法，正視勞動為「特殊性商品」

在資本主義社會中，發揚合作社的理念和基本價值，法國合作大師查理季特所詮釋的「社會經濟暨休戚相關經濟（L'Économie Sociale et Solidaire）—（1926）」，即以消費者串起弱勢的勞動者、生產者、農民「結社」，從關懷的「初衷」、互助、

註 4. 請參閱ILO（2016），Providing Care through Cooperatives: Survey and Interview Findings。

5. 社區型照顧孩童的勞動合作社主張，請參閱Rebecca A. Mathew & Vanessa Bransburg（2016），“Democratizing Caring Labor: The Promise of Community-Based, Worker-Owned Childcare Cooperatives”，Journal of Women and Social Work, ILO 0886109916678027. ILO研究各洲照顧的問題和需求，積極倡議以合作社提供照顧，請參閱ILO（2016），Providing Care through Cooperatives 1：Survey and Interview Findings. ILO（2017），Providing Care through Cooperatives 2：Literature Review and Case Studies。

6. 合作社社員同時有產品的需求者、供給者和提供中間服務的勞動工作者等，在加拿大、法國日漸增加創業與就業。

自由、民主、博愛的特質，選擇具有倫理性的合作社—「社會組織」主張反剝削、反不當利潤，追求公平分配而努力於創造機會，最後達成「休戚相關經濟生活目標」。

「勞動」在資本主義社會的勞動市場中，依供需原則制定工資，被視為「商品」，引起諸多異議、抗爭，因而有「工會」組織協助，向資方、向政府提出談判，協議勞工的權益而要求保障。

勞動者合作社為「一群有共同需求的社員，共同『出資；提供勞務製作、或產品開發、銷售／利用；民主議決管理；共享分配及公益貢獻』，而組成『人的結合』事業體」。以「社」之名，為全體社員在市場中找尋業務或生產機會，接觸市場，對外訂定承攬、居間、委任契約，以「章程」為最大公約，實踐「合作關係」，再經共商、共決自訂不同的管理規範，因此合作社「平台」的角色，遵守合作社七大原則，「其與營利仲介公司『資本結合』的最大不同處，在於一人一票的社員民主參與管理，不以利潤追求為主要目的，發揮經濟性、社會性、教育性、公益性之功能，重視人與人的互助關係、社區關係。」（梁玲菁，2020）⁷

究「勞動」商品與勞動者不可分離，故日本學者白川真澄（2008）提出「特殊性商品」觀點，兼顧「五個特性：人性、社會性、經濟性、獨立性、不可儲存性」，是以主張「勞動自主事業」（合作社），以維護勞動者自我權益。

《憲法》主張人民應享有「自由結社」，合作社具有人民自我救贖意義，「國際公約」主張落實權益的保障，如《兩公約》之社會（權）地位關係、勞動（權）創業、金融（權）累積、互助教育和住宅經濟（權）的培植力。經濟學家Marshall讚許合作社是一種「兼具雙重個性—由社會關懷哲學出發，而獨特的經濟事業體」，近代「超越勞動、超越住宅」（2000～），發展「個人—組織—社區—社會—生態—文化—經濟」休戚相關的鏈結，已經成為各國「城市的國際策略」。各層級政府不應忽視，或無意中造成合作社被歧視、或被限制打壓，反而應廣為運用此「休戚相關（團結互助）經濟模式」，培植國民學習自主，互助，參與社區經濟發展。

註 7.本處「勞動者合作社」的意義，係以梁玲菁（2020.12）著述為主，綜合梁玲菁（2018.12.09）專題演講內容，並參考Sven Böök（孫炳焱譯，2003）合作社組織結構特性的關係價值而定。請參閱梁玲菁（2020.12），超越勞動者合作社變革之創新—休戚相關／社會經濟思維與國家角色，合作經濟147，頁34～62。

伍、合作社不適用「勞動契約認定指導原則」原因與「勞動契約從屬性判斷檢核表」之疑問

一、就「勞動契約認定指導原則」內容存在以下的問題，僅從具人格從屬性之判斷、具經濟從屬性之判斷、具組織從屬性之判斷、其他判斷參考，不適用於合作社，原因如下：

- 第一、無法彰顯合作社基本價值於尊重人性、反剝削、公益性，以及組織中的出資社員與勞動社員的互助性、民主性、共商共決、教育管理特性。
- 第二、其最後標準係以「勞動基準法等勞動法令」為歸屬，即以「僱傭關係」為基準，與「合作關係」不吻合。
- 第三、存在以上的各項遺缺，其從屬性高低實質認定基準為何？高低又如何判定？若認知合作不足的勞動檢查員來判定，其結果將違背世界性組織對勞動合作社的推倡。

二、「勞動契約從屬性判斷檢核表」的諸多疑問：

表 1 的檢核項目，作者曾親自逐題作答，並在 2020 年 7 ~ 9 月間邀集年輕的勞動合作社理事主席、社區型勞動合作社監事，以及行政長官個人回答，有關合作社不適用的疑問和原因，逐項請參見表 1 各項次的說明，黑色字體是勞動部檢核表的項次與原內容；相關疑問與缺失，均以紅色字體標示於表內。

表 1、「勞動契約從屬性判斷檢核表」的諸多疑問

項次	內 容	檢核情形
—	具人格從屬性之判斷： (無法判斷出合作社尊重勞工社員之互助人性、共商共決之民主性)	
(一)	勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束。	
1.1	勞務提供者不能自由決定工作時間及休息時間。 (社員可共商共決、但需依約定而提供勞務和服務)	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	勞務提供者未於工作時間出勤，未請假時會受懲處或不利益待遇（包含停止派單或任意調換工作區域。）(?) (無貢獻度攤還，與一般契約不同)	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	勞務提供者上下班應簽到打卡或輔以電子通信設備協助記載。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

項次	內 容	檢核情形
(二)	勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束。	
2.1	勞務提供者僅得依事業單位決定的工作執行方式完成工作，違反者，會受懲處（？）或不利益待遇（？） （無法獲得按貢獻度攤還，與一般契約不同）	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(三)	勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束。	
3.1	勞務提供者不能自由決定提供勞務之處所、路線或區域。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
3.2	勞務提供者應服從事業單位調派至其他處所、路線或區域提供勞務。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(四)	勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。	
4.1	勞務提供者拒絕事業單位指派的工作會遭受懲處（？）或不利益待遇。 如果是經大會決議的工作公約，社員就要遵守；懲處也來自社員的共同決議。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(五)	勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。	
5.1	勞務提供者的工作表現有接受事業單位之考核的義務。 （合作社自決）如果是經大會決議的規約，社員就要遵守	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(六)	勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律（如適用事業單位之工作規則或其他內部規章），並須接受事業單位之懲處。	
6.1	勞務提供者需遵守事業單位的工作規則或其他內部規範，違反者會受懲處或不利益待遇。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(七)	勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。	
7.1	事業單位要求勞務提供者親自從事工作。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
7.2	事業單位會不定期查核勞務提供者是否親自工作。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(八)	勞務提供者不得以自己名義，提供勞務。	
8.1	勞務提供者必須以事業單位名義提供勞務，不能以個人名義招攬業務。 （小企業主或獨立工作者可以，再回報獎勵機制，例德國、加拿大）	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
8.2	勞務提供者不得以自己名義對外表彰自己所提供之勞務成果，僅能對外表彰事業單位或其負責人之名義。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

從國際勞工組織（ILO）倡議勞動者權益的合作社談起—
「勞動契約認定指導原則」及其從屬性判斷檢核表之意見《《

項次	內 容	檢核情形
二	具經濟從屬性之判斷：	
(一)	勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。 (全體社員出資、共同承擔業務與財務風險)	
1.1	不論勞務提供者有無工作成果，事業單位皆計付報酬。 (共商公平原則)	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	事業單位依據勞務提供者提供勞務之時間長度及時段計付報酬。 (計件酬勞，以及共商共決勞務性質)	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	不論事業單位是否收到款項，都自己吸收損失，不影響報酬之計付。 (最後社員承擔業務與財務風險)	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(二)	提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護。 (帶設備加入社員、也有單人加入)	
2.1	勞務提供者被要求必須使用事業單位提供或指定之設備（或工具等）提供勞務。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(三)	勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務。	
3.1	勞務提供者僅係為事業單位之事業而貢獻勞力，不須負擔營業風險。 (社員共同承擔)	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(四)	事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。	
4.1	勞務提供者只能按事業單位所訂立的標準獲取報酬，事業單位片面變更報酬標準時，勞務提供者僅能接受。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
(五)	事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。	
5.1	勞務提供者僅得透過事業單位提供勞務，不得私下與第三人交易，以獲取報酬。	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
三	具組織從屬性之判斷：	
(一)	勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作。	
1.1	勞務提供者須依事業單位要求定期排班、輪班或值班。 (共商共決共同遵守)	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	勞務提供者無法獨力完成工作，需與其他同事分工共同完成工作。 (視工作性質、視合作社事業內容)	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

項次	內 容	檢核情形
四	其他判斷參考：	
1.1	事業單位為勞務提供者申請加入勞工保險（目前不允許？合作社是輔導協助加保，否則不能投標）或為勞務提供者提繳勞工退休金。（共決制度，自我提存）	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.2	事業單位以薪資所得類別（？）（無一定雇主之自營酬勞；扣繳憑單只能勾選薪資尚無適當選項，其為稅務表單，不應做為僱傭關係之認定佐證；）代勞務提供者扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報。（合作社服務社員而代為處理）	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合
1.3	事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約。（不懂本問題意思！）（勞動契約為僱傭關係者專用）	<input type="checkbox"/> 符合 <input type="checkbox"/> 不符合

資料來源：作者（2020.07~09）逐項作答並彙整其他勞動合作社、長官之意見。

陸、當前課題急迫性的挑戰未來發展

從國際勞工組織的倡議和主張，以及國際合作社運動與社會經濟實務之研究，本文從總體面歸納，認為有幾個應重視的課題與相關部會作為結論，如下：

一、就合作經濟教育的普及而言，中央與各級政府應優先如《兩公約》在2017年的結論性建議第14、15項，安排公務員學習，了解國民自由結社權於經濟權、金融權、工作權、教育權的行使，是人民的一種自我救助保護，更應認識世界性的合作社運動，至人本社會經濟活動的包容性貢獻，尤其是建置友善的法律面和機制面的經營環境，鼓勵民間「真」合作社發展，並提出鼓勵措施。

教育部就長遠發展，納「合作人」思維在公民教育中，無論是從前端體制內的系統性互助關懷教育，到後端社會的合作創業教育，以至於在上層的法律、行政上，避免再出現不相容的問題而爭議，落實合作事業應受國家《憲法》保障。

二、就勞動者合作社創業模式及其時代變革、創新意義而言⁸，請勞動部相關於合作社業務和勞動條件的主辦者，尤其是勞動檢查員應積極認識，將本文所聚焦在指導原則、檢核表，重新與內政部協調內容，避免將周延性不足的法規，加諸於事業經營不確定性因素，而成為「事後算帳」的正當性理由。請內政部，先針對照護型勞動合作社提出「合作關係」下的檢視辦法，以辨識「真」、「假」

註 8.請參閱梁玲菁（2020.12），超越勞動者合作社變革之創新一休戚相關／社會經濟思維與國家角色，合作經濟147，頁34~62。

合作社；強化要求業者遵守合作教育、訓練原則；並協調衛福部、勞動部，納入合作經濟專業者共同評鑑長照機構，以期破除成見，公正客觀，而避免「劣幣驅逐良幣」之道德風險（Moral hazard）問題。

三、就「頂尖的上層組織」機制而言⁹，請行政院設置「頂尖的上層組織」、工作小組於推動國民經濟之合作事業與發展基金之籌措，回應合作事業發展之關鍵事務。當前跨部會協商，增補「如依其他法律（如合作社法）設立之照顧機構適用」於《長照法》，即同時存在「僱傭關係」、「合作關係」運用。

監察院在 2021 年接受一些公民團體、合作界之陳情，以行政怠惰進行調查合作社發展，同年聖誕節前已經完成調查報告，倘若監察委員們僅持彈劾公務人員為導向，很可能在「究責」下，各部會推動合作社事務恐將更不易，此不僅影響合作經濟以溫和手段改變社會，同時誤解合作學者在 2019 年所建議的「合作經濟發展總體檢」之社會意義。期望在疫情後，尤其是監察院、司法院、立法院、各級政府有心於認識世界性合作社運動的時代意義，體認國際間人民自救的合作社，體諒政府財政、醫療窘迫，以自助互助解救生命，解決社群、社區的社會、經濟問題。

四、就人權重視與行使而言¹⁰，經濟部投審處因應聯合國 2011 年所提出的「企業與人權」國家行動計畫，在 2020 年多次動員會議，而僅在最後一次會議時，才邀合作學者參加，會議中經濟部曾回應將合作社納入計畫，經錄影錄音剪輯後對外宣傳臺灣重視人權，再經內政部出席爭取，政委定案，最後的版本送交監察院「人權委員會」後，再次裁決「不排除納入合作社，但本次會議…」，事實上，該次會議就是將合作社排除在國家義務的三支柱。

就此結果而論，中央級政府跨部會、監察院「人權委員會」直接忽視臺灣人民、勞動者的結社「法人權」，即存在背離聯合國 2011 年的「企業與人權」精神，同時也忽視合作社達成 17 個永續目標（SDGs），最有力的策略性組織。總之，在臺灣，這還是一條實踐「結社經濟人權」的漫長路。

註 9.請參閱梁玲菁（2020.12），創新「頂尖的上層組織」合作—「頂尖的金融性合作社（ApexFinCoop）」，儲蓄互助社雜誌120，頁6~13。

10.請參閱梁玲菁（2021.01）合作社在臺灣的經濟人權與結社經濟教育權—回應「臺灣商業與人權國家行動計畫（NAP）草案」—利害關係人，儲蓄互助社雜誌127，頁2~15。

五、就勞動者多元關係創新發展和機制而言，係從合作經濟無國界關懷¹¹，成就「社會經濟網絡」照顧全民，超越《勞基法》的「僱傭關係」、工作條件和福利權益，建構一個「金融與非金融合作社共生的網絡」共榮於社區、社會，是一項「合作關係」由內而外，組織間的橫向、縱向發展，考驗「合作人」和整體社會的共同認知、決心和行動。

合作經濟從基本理念與社會價值，查理季特從「第三途徑」、「休戚相關/社會經濟」主張，轉進為勞工、消費者創造權益的保障，對照《憲法》、《國際兩公約》的保障，勞動者/消費者以結社行為，超越住宅、社區、超越金錢貨幣，施展「自助自益、互助互益、公助共益」而實現權益和社會價值，有以下七種：

- I、人民自由結社與自治獨立生活選擇權益－合作經濟基本信念與價值（生存權）
- II、勞動者自我保障生活權益－消費合作社（健康權、社會權）
- III、勞動者結社工作/經濟權益－各種合作事業（工作權與經濟權，免於剝削）
- IV、勞動者學習互助教育/儲備老闆權益－合作教育訓練、企業家精神（教育權）
- V、勞動者自創金融保護、資產累積－儲蓄互助社、信用合作社（金融、經濟權）
- VI、社區共同保護、自我福利創造－住宅合作社、社區合作社（住宅、福利權）
- VII、勞動者在地事業/創業/家庭照顧－住宅、社區、勞動合作社（自然環境保護）

註 11.梁玲菁（2021.09），互助金融創新，穿越病毒威脅－無國界的合作經濟關懷，儲蓄互助社雜誌127，頁10~18。

附錄 1、勞動契約認定指導原則

勞動部 108 年 11 月 19 日勞動關 2 字第 1080128698 號函

一、為確立勞動契約之認定標準，使勞務提供者及事業單位對雙方之法律關係有明確認知，以保障勞工權益，特訂定本指導原則。

二、事業單位與勞務提供者雖得本於契約自由原則，約定勞務契約類型，但其法律關係是否為勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，依從屬性之高低實質認定，不受契約之形式或名稱拘束。

三、個案事實及整體契約內容具有下列要素之全部或一部，經綜合判斷後，足以認定勞務提供者係在相當程度或一定程度之從屬關係下提供勞務者（請參考附件：勞動契約從屬性判斷檢核表），其與事業單位間之法律關係應屬勞動契約：

（一）具人格從屬性之判斷：

1. 勞務提供者之工作時間受到事業單位之指揮或管制約束。
2. 勞務提供者給付勞務之方法須受事業單位之指揮或管制約束。但該方法係提供該勞務所必須者，不在此限。
3. 勞務提供者給付勞務之地點受到事業單位之指揮或管制約束。但該地點係提供該勞務所必須者，不在此限。
4. 勞務提供者不得拒絕事業單位指派之工作。
5. 勞務提供者須接受事業單位考核其給付勞務之品質，或就其給付勞務之表現予以評價。
6. 勞務提供者須遵守事業單位之服務紀律，並須接受事業單位之懲處。但遵守該服務紀律係提供勞務所必須者，不在此限。
7. 勞務提供者須親自提供勞務，且未經事業單位同意，不得使用代理人。
8. 勞務提供者不得以自己名義，提供勞務。

（二）具經濟從屬性之判斷：

1. 勞務提供者依所提供之勞務，向事業單位領取報酬，而非依勞務成果計酬，無需自行負擔業務風險。

2. 提供勞務所需之設備、機器、材料或工具等業務成本，非由勞務提供者自行備置、管理或維護。
3. 勞務提供者並非為自己之營業目的，提供勞務。
4. 事業單位以事先預定之定型化契約，規範勞務提供者僅能按事業單位所訂立或片面變更之標準獲取報酬。
5. 事業單位規範勞務提供者，僅得透過事業單位提供勞務，不得與第三人私下交易。

(三) 具組織從屬性之判斷：

勞務提供者納入事業單位之組織體系，而須透過同僚分工始得完成工作。

(四) 其他判斷參考：

1. 事業單位為勞務提供者申請加入勞工保險或為勞務提供者提繳勞工退休金。
2. 事業單位以薪資所得類別代勞務提供者扣繳稅款，並辦理扣繳憑單申報。
3. 事業單位其他提供相同勞務者之契約性質為勞動契約。

四、事業單位實際上與勞務提供者間屬勞動契約關係者，應適用勞動基準法等勞動法令，勞務提供者得行使勞工之法定權利，事業單位仍應負擔雇主之法律責任。有違反者，由主管機關依法裁罰。

五、勞務提供者認為事業單位為其雇主時，得循民事訴訟程序請求救濟。

合作社不適用勞動基準法之法理與案例

－以有限責任屏東縣愛三倍照顧勞動合作社為例

文 | 倪榮春 有限責任屏東縣愛三倍照顧勞動合作社理事主席

壹、法理：

一、我國「合作社法」第 1 條第 2 項，對合作社所下的定義：

「本法所稱合作社，指依平等原則，在互助組織之基礎上，以共同經營方法，謀社員經濟之利益與生活之改善，而其社員人數及股金總額均可變動之團體。」

所謂「共同經營」，在勞動合作社而言就是：共同出資、共同出力、共同動腦（集思廣益）、共同負責（共同分攤經營風險）、共同分享勞務報酬，與結餘款充分分配（但仍須依合作社法規定，先提撥公積金、公益金後才能分配）。

二、勞動部 87 年台勞動 1 字第 026410 號函釋，略以「查勞動合作社係以社員共同經營的方法，透過整體名義，向外承攬勞務，提供給全體社員工作機會，每位社員之身分除為合作社之勞動力提供者外，亦是合作社的經營者，必須共同參與決策、承擔責任。故合作社社員與合作社之間無僱傭關係，不適用勞動基準法。

但若合作社非基於上開原則提供全體社員工作機會，而係另與社員基於指揮監督，造成受僱，從事工作，獲致工資之情事，則合作社社員與合作社之間當具有事實上之僱傭關係，當然要適用勞動基準法。」

三、合作社組織編制及人事管理準則第 2 條第 2 項規定：「合作社之社員係合作社所有者、經營者、使用者及結餘分配者。」

四、內政部 106.9.8 台內團字第 1060430273 號函，略以「（一）勞動合作社係以提供社員勞作及技術性勞務為組成目的，透過集體力量向外承攬勞務而提供社員勞作機會，並以勞作比例分配報酬；爰社員為勞動合作社所承攬之勞動契約提供勞務並領取報酬，係其參與組織合作社之目的及必然結果，爰透過合作社承攬勞務，於扣除合作社之必要經營費用後，依勞務承作或貢獻比例分配報酬，係勞動合作社之經營本質，難基此謂有經濟從屬性。

（二）勞動合作社係由無一定雇主之勞動者所組成，依據平等原則，在互助

基礎上，以共同經營方式所組成之法人組織；社員本身對於合作社同時具有所有者、經營者與勞動者之多重身分，且社員有認購、繳納股金之義務及共同分擔債務之責任，並參與決策。爰社員具有多重身分，難謂有人格從屬性。

（三）此外，為維護社員勞動權益及勞務供給品質，基於自主經營及民主原則，得透過社員大會之民主程序，參考採用或優於勞基法規定，訂定社員勞動條件及福利事項，如業務細則、勞動社員工作調配辦法、社員請假規則等內部規則及程序事項，乃社員自主經營之一部，亦難謂有組織從屬性。」

貳、事實：

一、本社每位照顧服務員（以下簡稱照服員）都是社員，都有依照合作社法及本社章程規定認購股份，繳納股金，領有股票，成為股東。所以，她（他）們既是勞工也是老闆，等於「自我僱用」，沒有勞資之分，當然與合作社之間沒有僱傭關係。

二、一般訴願決定或法院判決，常用的 3 種僱傭關係認定標準，對本社與照服員之間也難以成立僱傭關係，其理由如下：

（一）人格上無從屬性：

1. 本社照服員有不接案的自由：本社接獲屏東縣照管中心或 A 級個管單位派案後，會先電話徵詢照服員願不願意接案，如不願意接案，會再徵詢下一位照服員，直到有人接案為止。
所以，照服員對其所負責的個案，是照服員自己決定的，也就是照服員有承接工作與否之自主權，無人可以強迫其接案。
2. 本社也不會派員到案家抽查照服員到班情形，照服員之勤惰，完全由照服員自主管理，所以照服員工作進行方式具有獨立性。
3. 排班表由照服員自己排定。工作時間、工作地點非由本社排定或指定。照服員按照自己排定的班表，準時到案家服務，準時離開，不須接受本社之指揮監督。
4. 本社沒有規定照服員最低服務時數。
5. 如果照服員因故不能到班，會事先主動告知居家服務督導員（以下簡稱居服督導），請居服督導安排其他照服員代班，以免案主無人服務。所以，照服員請假不需經本社同意後才能請假。
6. 本社居服督導每月至少電訪案家 1 次，每 3 個月至少親訪案家

1 次，主要目的在關懷、慰問案主，了解案主失能程度有無改善？還有哪些服務需求？對本社服務的滿意度如何…等等。案家如對照服員之服務態度、進對應退等行為，有意見或投訴時，本社居服督導會轉告照服員，請照服員自行改進，或由居服督導居間協調。

所以，本社居服督導係扮演案主、案家屬、居服員、照管中心等 4 方之協調溝通角色，非指揮監督角色。

7. 本社章程第九條第六款雖然有規定：考績連續 2 次考列乙等者，應予除名之處分。但那是社員大會討論通過，人人必須遵守的團體公約，然後授權社務會議處理。所以，社務會議可以做出社員除名的決議，乃源自團體的授權，非理事主席單方所訂之規則。
8. 本社每位照服員只要受過「照顧服務員職業訓練」得有結業證書，且能實際提供照顧勞務者，即可填具入社志願書，申請入社。所以，照服員之勞務提供具有替代性。

綜合以上理由，本社對照服員沒有指揮監督之權，照服員在人格上與本社沒有從屬性。

(二) 經濟上無從屬性：

1. 照服員每月所得報酬，不稱「工資」，而是「服務費用」。
2. 本社照服員(社員)每月得到的「服務費用」，其來源有二：
 - (1) 案主自付額。
 - (2) 政府補助額。

「案主自付額」，每月月初由照服員向案主收取上個月服務費用，收到了就歸照服員所有，免繳回本社。(因為這是她(他)們勞務報酬的一部分)

「政府補助額」，則由本社統一造冊，每月代向政府請款，然後轉付照服員。

所以，合作社是扮演「代收轉付」的角色。(代為向政府機關請款，再轉付照服員)

3. 本社經營所需之資金，由全體社員(照服員)共同出資。(本社章程規定：1 股 100 元，每位社員最少認購 500 股，即新台幣 5 萬元整，最多 1,000 股，即新台幣 10 萬元整。)

又，合作社法第四條規定：有限責任，謂社員以其所認股額為限，負其責任。

故合作社經營之風險完全由全體社員共同承擔，非由理事主席 1 人負擔。

4. 本社照服員之勞務報酬及福利，係透過社員大會以民主方式，充分溝通取得共識後決定的。等於勞工該領多少勞務報酬，是勞工自己決定的，不是任何人可以單方定奪的。

每年度終了時如有結餘款，還必須按各社員之貢獻度（勞績）返還給社員，所以沒有分毫中間剝削的問題。

5. 本社承攬政府委外的「居家服務」及「居家喘息服務」勞務，依據政府與本社雙方簽訂的契約，當然要完成一定的工作，才能向政府請款轉付給照服員。

所以，照服員既已自主決定承接工作，當然要完成一定的工作，才能得到報酬。

綜合以上理由，照服員與本社之間，在經濟上沒有從屬性。

（三）組織上無從屬性：

1. 本社所有內部規則，都是由全體照服員透過民主程序，充分討論才定案執行，非理事主席單方制定，再要求大家遵守的。
2. 本社與照服員之間沒有僱傭關係，所以，所有照服員都依據屏東縣照管中心與本社簽訂的「特約長期照顧服務契約書」第十九條第三款規定，到職業工會加勞健保，勞健保費由照服員自己負擔。勞退金，也由照服員自提。
3. 有些照顧勞動合作社雖有替每位照服員投勞健保及提繳勞退金，但因每位照服員都是社員，都是老闆，所以沒有雇主，因此，應由雇主負擔的 70% 勞健保費，及 6% 勞退金的部分，事實上也是由照服員自己出錢繳納，合作社只是代辦手續而已。（請參閱表 1、表列示合作社輔導社員至職業工會加保之自負 60% 情形，並說明在僱傭關係下保險給付全額負擔 90%（70% + 20%）的差異，以及疑義說明附後。）
4. 本社照服員須遵守本社內部規則，如每月 1 次團體督導、照實填寫工作紀錄表等，但此乃為維護本社勞務供給品質，基於自主

經營及民主管理原則，透過社員大會之民主程序，訂定之內部規則及程序事項，屬社員公約，乃社員自主經營之一部，難謂有組織從屬性。

所以，本社照服員與合作社之間，在組織上也沒有從屬性。

綜合以上，本文從法律、準則之法理說明，以及實際案例表列而設算保費之負擔差異和釋疑，在在說明臺灣的「勞動合作社」從人格上、經濟上、組織上均無從屬性，故不適用勞動基準法，建議勞動部「勞動契約型態指導原則」暨檢核表應有重新檢視之必要。

表1、「合作社輔導至職業工會加保」與「若契約要求合作社為雇主幫社員投保」之差異

級數	111年 投保 級距	現行合作社輔導社員至 職業工會加保				勞工 應繳金額
		勞保 政府補助 40%	勞保 勞工自付 60%	健保 政府補助 40%	勞保 勞工自付 60%	
10	38,200	1,638	2,457	790	1,185	3,642
11	40,100	1,719	2,579	829	1,244	3,823
12	42,000	1,801	2,701	869	1,303	4,004
13	43,900	1,883	2,824	908	1,362	4,186
14	45,800	1,963	2,945	947	1,421	4,366

級數	111年 投保 級距	若契約要求合作社為雇主 幫社員投保				社員 應繳金額
		勞保 雇主負擔 70%	勞保 勞工自付 20%	健保 雇主負擔 70%	勞保 勞工自付 20%	
10	38,200	3,117	878	1,872	592	6,459
11	40,100	3,272	922	1,965	622	6,781
12	42,000	3,427	966	2,058	651	7,102
13	43,900	3,582	1,010	2,152	681	7,425
14	45,800	3,737	1,054	2,245	710	7,746

分析：

以投保級距45,800元為例：

優點：

1. 在職業工會加保，勞工只繳4,366元（政府補助40%，勞工負擔60%）
2. 由合作社為居服員投保，居服員需繳7,746元（雇主負擔70%，勞工負擔20%，合計90%；政府只負擔10%）
7,746元 - 4,366元 = 3,380元
3,380元 x 12月（1年） = 40,560元
3. 也就是說，到職業工會加保，居服員1年可省下40,560元。等於1年多賺了1個月薪水。
4. 職業工會的會員免收二代健保！只要提供職業工會繳費證明，薪資得免扣繳1.91%「補充保費」。
5. 職業工會的會員，勞健保費，政府補助40%，勞工自付60%；而在勞動合作社加保，雇主負擔的70%及勞工自付的20%，統統都是社員的錢，等於社員自付90%，政府只負擔10%。

缺點：

1. 職業工會無法為會員提撥6%勞退金，但現在已改為勞工可向勞保局申請自提6%勞退金。
2. 職業工會投保級距每年調整1次，每次最多調整15%。
3. 在職業工會投保，不能參加就業保險。
沒有就業保險就沒有：A. 失業給付 B. 提早就業津貼 C. 職業訓練生活津貼 D. 育嬰留職停薪津貼

疑義說明：

1. 加入職業工會是否只能從 25,250 元開始投保？

答：只要能提供最近 3 個月平均薪資證明，就能以平均薪資的級數投保，但由台北總局審核。

2. 每年只能調整投保級距 1 次嗎？每次只能調整 15% 嗎？

答：只要能提供最近 3 個月平均薪資證明，就能以平均薪資的級數投保，同樣由台北總局審核。

3. 到職業工會加保後，勞工要自提 6% 勞退金，如何辦理？

答：須自己親自到當地勞保局辦理（攜帶身分證、印章、存摺），以後每個月的自提退休金由存摺自動扣款；或由職業工會代辦自提勞退金手續。

4. 在職業工會加保與公司為您投保，都享有：

- 生育給付
- 勞工保險、職災保險
- 失能給付、本人死亡給付、家屬死亡給付、老年給付

5. 在職業工會投保，不能參加就業保險。

沒有就業保險就沒有：A. 失業給付 B. 提早就業津貼 C. 職業訓練生活津貼
D. 育嬰留職停薪津貼

答：A. 在照顧勞動合作社工作，除非不合群，表現惡劣，或屢勸不聽，否則不會失業，當然失業給付就用不到了！

B. 沒有失業的問題，當然就沒有提早就業津貼的問題。

C. 沒有失業問題，當然就不需要再參加職業訓練，領取職業訓練生活津貼了。

D. 唯一對女性社員不利的是，沒有育嬰留職停薪津貼。

但，會投入照顧服務的女性朋友，大多屬中高齡失業婦女，育嬰的機會不多，所以影響有限。如果年輕女性有育嬰的考量，她們自會選擇到具有僱傭關係的長照公司就業。

窮人的祈禱： 儲蓄互助社的故事（十五）

文 | 原書首發於西元 1952 年
文 | George Boyle
譯 | 陶蕃瀛 曾任靜宜大學教授

～續上期～

火車快要駛進魁北克市區了，年輕的神父起身離開座位。他看起來身材高大，在走道上來回走動舒活筋骨。神父身穿黑色修道院的長袍，雙臂下垂，一雙大大的手掌前後擺動著，看起來好像划動的船槳。他跨大步的樣子像田裡的農夫；又像是一位在船上沉思的水手，船在無邊無際的海上隨著海浪規律地上下起伏，想像著自己與船體合而為一隨之上上下下。他是一位禁慾苦修的神父，眼神平和，穩重中流露出剛毅堅韌的氣質，自然散發出一種無憂無慮的神采。這是一種全心信靠上主的人才會流露出的神情。他在魁北克下車，走出火車站揮手召喚來一輛敞篷馬車，他請馬車駕駛送他去樞機主教公署。

沒有多久，魁北克的樞機主教柏金 **Louis Nazaire Begin** 接見了他。他來向主教述職，報告他牧養的鄉村教區即將興建完成一座教堂，會服務一百三十戶農民家庭。他請求主教認可、核准，並祝福教堂的啟用。這項工作像是一條漫長的上坡路。很快地這位年輕神父將會遭遇各種各樣的艱難挑戰，被許多困擾纏身。

「不要因為困難懷憂喪志。」主教勸勉他。「年長的神父可以因為這樣子的成就而心滿意足。然而興建教會不是短期的事業，它無法在一天內就可以興工完成。教會是一座城堡，是為了抵禦侵擾人性的敵人而建造。沒有經歷一番艱難奮鬥是不會完成的，要有心理準備、要恆久忍耐。」

「感謝恩典。」神父說。「這不僅只是一座教堂，這座建築是上主的居所，我是這麼想的。整個教區蒙受恩典。」他覆誦著：「整個教區，每一個人都蒙受恩典。」

主教坐在椅子身形挺拔。深黑色的樞機袍被腰際的紫色緞帶分隔成兩部分。天庭飽滿，頭髮稀疏，眼神莊嚴但親切和藹。雙脣線條稜角分明，剛毅外顯的嘴

角帶著一抹淡淡的微笑。「只是你話裡的意涵，究竟具體為何呢？」主教問道。

「我們那裡，人們生活非常貧困。」神父回應道。「Lac Saint Andre 那裡人們非常貧窮。春季和夏季裡人們耕作田地。冬季在樹林裡為遠方城市的公司伐木，老天才曉得那些公司是哪裡來的。他們家裡食指繁多，經常沒有足夠的……」

「可是我親愛的雷福特神父啊！」主教插話打斷他。「你說的是，可人們貧窮困苦已經不是新聞。我們族人子民移民到這片土地上生活已經三百多年，一直在這荒野之地與貧困奮戰。當然他們一直擁有創造財富的力量，至少他們一直能夠生產生活裡必不可缺的某些東西。」

「請原諒我，主教英明，我想要說的是教區人民創造生產財富，但他們沒有獲得財富。以木材為例，林地為遙遠他方的公司所有，人們砍伐林木的工資微薄；木材被運走，而人們依然居住在窄小寒冷的房子裡。再說楓樹吧！故事相同。春天裡人們蒐集楓樹的汁液，公司將汁液運到其他地方做成楓糖漿，孩子們在餐桌上沒有糖漿可用。還有還有，奶油、牛羊家畜的故事都是一樣的。各種財貨的情形都類似，人們必須把這些好東西賣掉，而他們還是只能尋求溫飽，不至於挨餓受凍。」

「你的陳述是內涵豐富的成果報告，而不只是片段的觀察。」主教說。

「我想要表達的重點是。」神父接著說，「儘管我們的農戶有各種各樣的能力生產財富，他們並沒有合理地享有這些財富，他們的權力流失了。有一個既成的體制系統收割走他們生產的財富。」

「你的教區裡有沒有可能取得種子基金之類的天使資本，能夠幫助社區開創有益於居民福祉的愛心企業？」

「教區裡有限的貨幣資本從幾種途徑外流出去，像是購買保險的保費支出。這些錢流到遙遠城市裡的巨型財務金融組織。經年累月下來，這些資本大量從教區裡流失。」

「毫無疑問人們在經濟事務方面也需要諮詢引導。」主教說。「而你，神父，經濟事務方面你也是很有敏銳洞察力的研究者。」

你也是，也是的意涵不可以忽略。也是影涉身為神父主要的專長必須永遠是靈性發展，藉由靈性發展的專長神父引導牧養的民眾回歸永恆的天家。

年輕神父起身離去，他身軀枯瘦步履有些蹣跚；看起來身體出現狀況，神智不清。主教起身用肩膀頂住神父並輕柔地將他推回座椅。

「請繼續說，請多說一些。我需要聽你說更多你對於教區的觀察與瞭解。告訴我更多你在教區所見的事情。」

「在我的教區裡，人們出生、成長，然後離開當地。他們的財富始終一樣，在當地生產的東西被運送出去，人們也離開當地。我們要引入移民，我們的教區是那些外地企業經營者收割的作物嗎？難道我們教區的百姓不是成為過客離去，就只能淪為被馴化的移民後代溫馴地辛勞工作下去嗎？只因為他們那些世俗名利之徒擁有控管與經營事業的秘密嗎？」

神父和主教繼續談了大約一個小時，然後神父才離去。

魁北克的主教總是有許多事情需要仔細思量。從首任主教拉維爾開始就是這樣，許多宏偉的建築物都以他為名紀念他。

許多重要且影響深遠的決策都是在這棟主教公署裡商討研議而做出決定的。過去的幾個世紀裡，每一個世紀都會出現一件以上開創北美洲大陸歷史新頁的創新突破決策。例如 1759 年蒙卡爾姆戰敗後新法蘭西和英國議和的條約、1776 年拒絕美洲殖民地共同對抗英國的邀請。這一拒絕影響北美洲大陸的版圖歸屬；如果魁北克接受邀請參戰，那整個北美洲都將飄揚著美利堅合眾國的旗幟。

魁北克居民從來都不喜歡戰爭的，他們對於戰爭毫無興趣。

這時候時序是二十世紀初期。世間瀰漫的問題已有所不同了。這時候的問題是勞動和資本之間的爭鬥，以及廣大勞動者匱乏貧窮的問題。城市裡的工廠興起，工廠僱用男性勞工，他們是鄉村地區過剩的勞動力被工廠吸引而進入城市。工廠資本家給付他們的工資並不高；這些從鄉村地區移入依靠薪水過活的人們經常陷入深度貧窮。

比起在鄉村裡生活的時候，他們依靠土地。生活所必需的食物有許多來自自己的農耕，他們蓄養乳牛、豬隻、母雞和肉雞，耕種小麥、燕麥、各種蔬菜。而在城市裡他們沒有任何土地、沒有農產，除了薪水沒有其他所得。僅有一點點微薄薪水，他們盡力工作存活。他們要付房租、要買家具衣服，在城市裡衣物需要的數量多過在農村時。然後還需要更多的食物，男人工時很長，需要吃得夠營養；一點一滴的食物都要花錢購買。許多食物不新鮮，轉手的舊貨，還被剝削。所有支出都只能依靠為數不多的薪水，人們總是入不敷出。也難怪，主教經常愁苦，這些人陷入絕望，變得粗魯憤怒、經常醉酒，花錢不再節制不說，還經常肆意揮霍。他們失去在鄉村曾經擁有的一切，在鄉村地區長久傳承的工巧技藝他們不再有機

會實作，那些在農場田園裡的技能也無用了，他們完完全全只能依賴工廠的薪資體制，他們被資本奴役著。

人們活在世間就只是為了工作。生活與生命若沒有工作就不再有意義。柏金主教記得非常清楚，舊約箴言 16:3 所言：「你所做的，要交託耶和華；你所謀的，就必堅立。」然而如今，二十世紀的現在，創新與進步的火焰讓人們興奮激昂，伴隨著工業化黑煙的污染，在此情此境裡，人們被教導去做的工作只是受僱於資本家，做他們的幫手。這可稱不上是人做的工作，而且也無法持續久遠。這不是人們深思熟慮的計畫或意願，而是資本掛帥之社會體制的副產品，還會令人們思維無力、想像匱乏到只能夢想有錢，或者只能在物質生產層面想些新奇的小玩意或小確幸，沈溺於其中。

～下期待續～



111年儲蓄互助社各級幹部研習三月啓動

文 | 李美潤 本會行政組

◎儲蓄互助社幹部研習：計畫辦理15區會17梯次2,700人次

為因應高齡社會來臨及少子化趨勢，自104年儲蓄互助社法修法將推動托育安養護服務納入儲蓄互助社任務，並擬定策略逐年宣導各社依據地區發展的差異與條件研擬服務方案，為促進儲蓄互助社長者社員身心健康及提供社區參與機會，本會在104年2月27日第13屆第13次理事會通過儲蓄互助社社區照顧關懷據點試辦計畫，補助執行經費以鼓勵各社妥善運用辦公處所空間與設備規劃辦理，或與社區組織協力辦理社區照顧關懷據點，提供關懷訪視、電話問安諮詢及轉介服務、餐飲服務、辦理健康促進活動等，以延緩長者老化速度，發揮社區自助互助照顧功能，實現預防照顧普及化以及社區化之目標，協助建置高齡友善社區，促進實踐長者在地安老的理想。

109年更透過區會協助調查各社對開辦本項服務的意見，藉以調整計畫內容。因為開辦關懷據點服務需要組織志工人力才能持續推動各項服務，這也是很多社有意願辦理卻無法持續的主要原因（如圖2）。此外，偏鄉部落服務人員與服務對象有部分重疊也是原因之一。然而，真正影響因素仍為意願問題，因為初期投入直接增加專職人員的工作量。經過多年宣導，曾開辦關懷據點服務共有19個儲蓄互助社；110年有8個區會14個單位社開辦，多數為結合社區發展協會、社會福利相關基金會或教會系統等社區資源共同推動，65歲以上長者佔社員比率及服務人數統計（如圖1、3）。

誠然，解決長者的照顧問題，延緩老化仍是比較積極的作法，而儲蓄互助社有別於一般的社區組織，除了一樣具備社會、教育與文化的功能，更因為本業提供多元金融服務與共同關係的組織特色，能有效的掌握現有的資源提供更具體的作法。為了使社員們了解高齡化社會如同鴨子划水般深深地影響子代未來的生活品質，除了以補助執行經費鼓勵各社結合社區資源辦理關懷據點外，今年更進一步以「儲蓄互助社信託實務-安養信託」為研習主題，邀請銘傳大學金融科技應用學士學位學程林盟翔主任、銘傳大學金融科技創新研究中心李智仁執行長及三信

商業銀行個人金融事業處張齊家副總經理等專家學者擔任講師，希望透過課程分享使儲蓄互助社經營者認識高齡化及少子化社會的困境，以及有哪些解決方案可以協助社員儘早規畫守護資產，使長者得以安養人生，未來也能減輕子女的照顧壓力。

圖1：65歲以上長者佔社員比率：



圖2：未持續辦理之原因：(19個社有6個社未持續辦理)

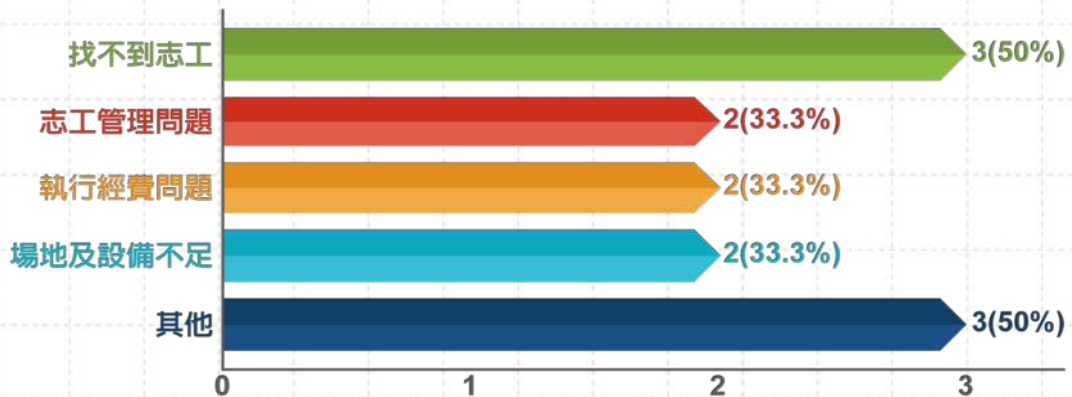
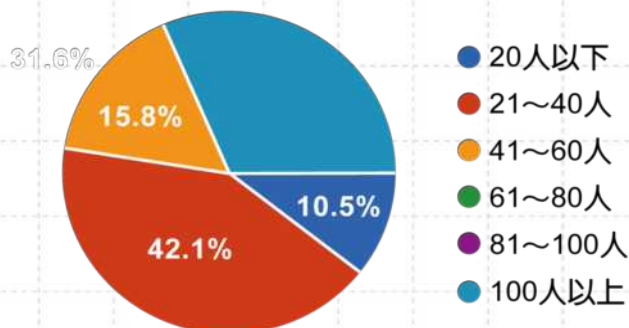


圖3：服務人數統計：人數統計為服務過的人數合計(含非社員，非服務人次，且同一個人每年服務不重複計算。)



◎儲蓄互助社分區核心幹部研討會：計畫辦理4梯次220人次

110年經儲蓄互助社三年一任團隊改選之後雖然有按年度計畫辦理研習，但因受到COVID-19疫情影響，使地區新的團隊運作也受到影響，改選年安排的主題是「認識儲蓄互助社的使命與願景」，此為非營利組織發展的原動力，今年（111年）為了將儲蓄互助社的任務更加落實於社務，延續去年主題以「如何有效發揮區會功能」為主題，商請本會合作經濟領域權威于躍門顧問及有輔導社福經營團隊豐富經驗的林正全顧問分別擔任講師，引導儲蓄互助社核心幹部（區會幹部）重新檢視區域發展的優勢與需求。透過課程講授、意見交流以凝聚區域發展共識，妥善整合運用各社資源，互助互惠達成區域發展的策略目標；另外，在實務研討的部分，本年度以「如何推動互助基金業務」為主題，在儲蓄互助社的任務中互助基金是儲蓄互助社獨有的特色，不同於一般的商業保險，是儲蓄互助社得以永續經營、服務社員的具體表現，課程講師由本會互助基金業務承辦資深專員擔任，課程內容包含簡介各項互助基金內容及儲蓄互助社所規劃的微型保險，接著案例研討讓經營者學習如何推廣互助基金業務，讓社員能清楚自身的權益，妥善的規劃個人風險管理，以遮蔽生命中的經濟風雨，成就美滿人生。

◎儲蓄互助社分區業務班研習會：計畫辦理6梯次490人次

專職人員是儲蓄互助社的第一線服務人員，服務品質直接影響社員對儲蓄互助社的認同感與凝聚力，為了提高專業研習參與率，使各社的專職人員能就近參與專業研習以精進工作職能，本會自99年起分北、中、南、東四區六場次辦理專職人員研習，針對儲蓄互助社任務與發展趨勢，深入探討相關策略的實務做法，今年主題為「社員財產信託實務、社員貸款推動及逾期處理案例分享」，社員財產信託實務部分特別商請在財產信託有多年實務經驗的三信商銀張齊家副總經理擔任講師，課程著重在如何運用財產信託來守護資產，以保障自己同時照顧家人；社員貸款推動及逾期處理案例分享單元則以提升放款品質為出發點，介紹如何推動社員貸款及處理逾期放款，由於必須熟悉區域發展的差異，授課講師由儲蓄互助社資深幹部或本會地區督導擔任。期待透過課程分享提升服務的質與量，做好社員關係管理，讓社員能了解儲蓄互助社的服務內涵，妥善規劃與運用。

111年儲蓄互助社各級教育訓練計畫

一、各級儲蓄互助社組織聘僱幹部專業進修：

- 1、儲蓄互助社業務基礎班(3月15~18日)
- 2、儲蓄互助社財務知能班(4月12~14日)
- 3、儲蓄互助社行政專修班(5月17~19日)
- 4、儲蓄互助社分區業務班
 - 東區(東) (7月15日)
 - 東區(宜花) (7月16日)
 - 北區 (7月23日)
 - 中北區 (7月30日)
 - 南區 (8月13日)
 - 中南區 (8月20日)
- 5、儲蓄互助社業務專修班(8月16~18日)
- 6、儲蓄互助社安基業務班(9月13~15日)

二、各級儲蓄互助社組織選聘任幹部職能研習：

- 1、協會理監事研討會(6月23~24日)
- 2、分區核心幹部研討會(區會研討會)
 - 東區 (6月10~11日/地點-宜蘭)
 - 南區 (6月10~11日/地點-屏東)
 - 北區 (6月18~19日/地點-桃園)
 - 中區 (6月25~26日/地點-嘉義)
- 3、儲蓄互助社幹部研習會(共17梯次)

區會/場次	日期	區會/場次	日期
花蓮(南/北)	3月12日	南投	因疫情延至7月9日
苗栗	3月12日	桃園	因疫情延至8月6日
嘉義(山)	3月17日	高雄	因疫情延至8月27日
彰化	3月19日	台東	因疫情延至9月2日
宜蘭	4月9日	屏東	因疫情延至9月3日
新竹	4月9日	嘉義(平)	因疫情延至9月17日
台中	4月16日	雲林	因疫情延至9月17日
台南	5月28日	台北	因疫情延至10月1日

亞盟會新聞 ACCU News

文 | 本會行政組整理

2022 年 1 月



《Sauan Sibarrung 社：不暫緩還款，社員有能力償還》

1 月 5 日，亞盟會秘書長 Elenita V. San Roque、首席技術官 Ranjith Hettiarachchi 和會員服務人員 Kamon Kiattisirikumpon 出席了 Sauan Sibarrung 社理事會與管理團隊的線上會議，並就 ACCESS 評級上提出回饋意見。

截至 2021 年 10 月 31 日，Sauan Sibarrung 社在逾貸準備金上已超過規定提撥金額，貸款率與儲蓄率分別為 63%、66%，略低於標準的 70 ~ 80%，該社的資本淨額為 10.73%。

根據創始人 Fredy Rante Taruk 神父的說法，疫情使得貸款的需求趨緩，而隨著社員們習慣與疫情共存後，貸款需求則開始回升。

「在疫情期間我們並沒有給社員申請延期還款，因為我們認為不需要，社員是有能力還款的。我們的教育讓社員們在面臨危機時具有彈性、韌性，志工們給予的金融教育與商業指導幫助了他們很多。」Fredy 神父分享。

Sauan Sibarrung 社獲得 ACCESS 銀牌認證，是印尼 Puskop 儲蓄互助社（PUSKOPCUINA）的會員，也是亞盟會的支持成員。

為使該社的 ACCESS 品牌認證持續下去，亞盟會願提供 PUSKOPCUINA 訓練 ACCESS 審查團隊。總會的審查團隊是執行評估審核的主體，而亞盟會將進一步證實他們的審查結果。

第一次 PUSKOPCUINA 的 ACCESS 審查員培訓將於 2 月進行，審查團隊預計將在 2022 年第二季度執行其首次 ACCESS 審核。

《新年祝福 – 傳遞合作與支持的訊息》

儘管 Omicron 變種病毒病例在泰國激增，但亞盟會管理團隊仍保持其在 2022 年 1 月 6 日拜訪泰國兩個會員總會的傳統。

亞盟會秘書長 Elenita V. San Roque、首席技術官 Ranjith Hettiarachchi 和會員服務人員 Kamon Kiattisirikumpon 於當日會見了泰國儲蓄互助協會（Credit Union League of Thailand）理事長、助理教授 Apakorn Manivong 和代理總經理 Kruewan Chonlanai。

在彼此交換了新年禮物後，雙方就 2022 年亞盟會與泰國儲蓄互助協會間的發展活動進行了討論。Apakorn 女士和 Kruewan 女士表達了對第 26 號業務解決方案：儲蓄互助社氣候行動指南的興趣，並表示加入線上參訪活動讓其他國家了解泰國的儲蓄互助社。亞盟會將在 2022 年 2 月和 2022 年 6 月的線上參訪活動中安排參訪兩個泰國儲蓄互助協會之特色社。

當天下午，亞盟會管理團隊則與亞盟會第一副會長兼泰國信用合作社協會（Federation of Savings and Credit Cooperative Ltd）理事長 Adjaop Lt. Gen. Weera Wongsan 和總經理 Somnuk Boonyai 會面並致上新年祝福。

Somnuk 總經理邀請亞盟會及其會員參加 2022 年 9 月該會的 50 週年慶祝活動。因旅遊禁令和檢疫限制放寬，亞盟會規劃泰國信用合作社協會成立 50 週年慶祝活動之際舉辦亞洲儲蓄互助社論壇，讓亞洲各國儲蓄互助社領袖一同參與歡慶。

《於秘書長會議中提出兩項業務解決方案》

亞盟會秘書長們於 1 月 11 日召開了 2022 年第一次會議，共有來自孟加拉、香港、印尼、日本、馬來西亞、尼泊爾、菲律賓、斯里蘭卡、臺灣和越南等國秘書長參加。

亞盟會秘書長 Elenita V. San Roque 擔任會議主席，其中強調了秘書長諮詢委員會議對理事會的諮詢作用。本委員會與其他四個常設委員會一起對亞洲儲蓄互助社運動的服務和方向提供意見。秘書長會議每年兩次，併同研討會一起舉行，但自 2020 年疫情肆虐，每年則舉辦兩次以上的會議。

除了例行更新的亞盟會的業務計畫外，秘書長 San Roque 女士還介紹了兩個新的業務解決方案－第 31 號業務解決方案：領導者訓練營與第 32 號業務解決方案：綠色儲蓄互助社獎評估工具。

領導者訓練營是一個密集的線上課程，旨在發現個人領導力的優勢和劣勢、過渡到新的領導觀點，並激勵領導者為下一代留下積極影響。



亞盟會在 2021 年 10 月辦理了第一次領導者訓練營（單位社限定），而第二次領導力訓練營（單位社限定）於 2022 年 1 月 24 日至 28 日舉行。

韓國中央會（NACUFOK）慷慨地提供辦理總會限定領導者訓練營的資金，而菲律賓合作社聯盟會（NATCCO）預定在 7 月辦理培訓，菲律賓信用合作社聯合會（PFCCO）則預定於 8 月辦理。

菲律賓合作社聯盟會和亞盟會為綠色儲蓄互助社／合作社開發了評估工具，用以表揚在減輕氣候變遷風險方面做出實際計畫並表現出色的儲蓄互助社。在經過菲律賓合作社聯盟會的同意後，亞盟會現在會將其用於亞洲儲蓄互助社上。

秘書長們將在 3 月的合作社與管理人圓桌會議上再次會面。

《亞盟會帶領各國社幹部線上參訪孟加拉社》

Rajnagar 聯合合作儲蓄互助社（Rajnagar United Cooperative Credit Union Ltd., RUCCUL）在第一次辦理線上參訪活動中共有 125 名儲蓄互助社幹部、經理、政府人員參加，與會對象來自澳洲、孟加拉、香港、印度、印尼、日本、韓國、寮國、尼泊爾、菲律賓、泰國等。Rajnagar 社是第二個亞盟會辦理線上參訪活動的的孟加拉儲蓄互助社。

Rajnagar 社於 1994 年 7 月 1 日成立，主要服務對象為孟加拉 Gazipur 縣 Rajnagar 地區的人民，至今已服務超過 30 年。該社成立宗旨是幫助 Rajnagar 地區被高利貸剝削、無法獲得金融服務的貧困弱勢族群。

目前Rajnagar社擁有13,173名社員，總資產約720萬孟加拉塔卡（BDT）（截至2021年12月）。17名員工為其社員提供超過15種儲蓄和貸款產品，希望能解決社員的財務問題和需求。

為了建立「一個自力更生的社會」，該社力求成為一個永續發展的社區金融機構，提供金融服務、改善社員的社會經濟條件，進而幫助他們擺脫貧困。

「我非常感謝亞盟會、亞盟會理事會和管理團隊再次安排了如此精彩而豐富的參訪活動，而且還是本會會員。我衷心感謝Rajnagar社的幹部和管理人員。」亞盟會理事會秘書兼孟加拉儲蓄互助協會（CCULB）理事長Jonas Dhaki強調。

《領導十一變：儲蓄互助社領袖的變革藍圖》

在首次亮相的三個月後，亞盟會在2022年1月24日辦理了第二次單位社領導者訓練營活動，有來自菲律賓的12名經理和理事參加了此次培訓。

改編自約翰·C·麥斯威爾（John C. Maxwell）的領導力課程，為期五天的活動傳授了每個領導者必須銘記於心的11項守則。亞盟會秘書長Leni San Roque表示：「我們相信，領導十一變會是每個希望透過儲蓄互助社改變他人生活的領導者所應謹記的變革藍圖。」

這些轉變包括改進轉變（improvement shift）、豐度轉變（abundance shift）、再生產轉變（reproduction shift）和影響轉變（impact shift）。每一節課的訓練都為學員提供了一份應用指南，來幫助他們過渡到新層次的軟領導技能。

學員們同意在2月14日辦理結業儀式，屆時他們將分享他們應用這些轉變的經驗。

2021年10月，亞盟會推出第31號業務解決方案－領導力訓練營，一個幫助儲蓄互助社領導者和管理者發現自身領導優劣勢的密集培訓課程，後轉變為新的領導風格並激勵周遭的人。

讀布赫迪厄《防火牆》有感：

儲蓄互助社運動的青年參與

文 | 李夷 花蓮縣東華校園儲蓄互助社

我想許多喜歡聽故事的人都喜歡發跡的故事。成功的勵志故事固然鼓動人心，但暗藏在故事中具有參考價值的挫敗經驗卻通常為人們所輕忽。的確，「誰會在意魯蛇到底經歷過什麼呢？」至於那些追求理想的「進行式」，大家會用什麼態度去看待呢？在我一開始接觸人文思考及社會關懷時，也不免俗地落入這樣的迷惘；這是因為我沒有找到能夠說服自己去付諸行動的務實理由，也缺乏具體參與實踐的機會，直到我受邀加入東華校園儲蓄互助社（後稱東華校園社）的社刊編輯團隊。

起初，我很惶恐自己是否擁有足夠能力勝任社刊編輯的任務，而同時也對於一個社員人數不到百人的迷你單位社撰寫社刊所能發揮的效益感到存疑。對於一直在期待某位擁有專業寫作能力的夥伴出現來接替編輯任務的我來說，在歷經一年多的參與及沉澱後，我對東華校園社以及目前擔任的編輯工作有了一些新的看法，也深刻感受到「救贖並不會奇蹟般降臨，只有付出努力，才能改變現狀」這句話對於那些漠視東華校園社存在價值的冷眼旁觀者是一句警語。

為何我會這麼說呢？這是因為深受全球化影響的臺灣社會正處在一場找不出引爆點的新自由主義危機中。法國社會學家布赫迪厄在回應全球化議題的訪談稿合輯《防火牆：抵擋新自由主義的入侵》¹中反覆強調新自由主義的危險之處。新自由主義學說為自己辯護的中心思想正是將經濟成長「神聖化」的意識型態，因此各國政府紛紛減少社會福利、關稅及貨幣自主權與經濟干預，因為這些措施妨礙了資本在無須負擔任何責任的情況下無限制的成長；但其結果是放任弱國與弱者遭受資本主義所帶來的貧富不均所欺壓。當今跨國資本集團站在所謂的「數字理性」的基礎上，透過複雜的政治經濟操弄，再輔以意識型態的催眠，要讓所有

註 1.孫智綺（譯）（2016）《防火牆：抵擋新自由主義的入侵》。臺北：麥田。（原著作者 Pierre Bourdieu）。

人被迫接受並相信古典經濟學中「經濟一定會持續成長」的論點 - 儘管這只是一個假設。換言之，跨國資本已如過去的國王般掌握資源與權力，而「理性」則取代了「神祇」成為信仰根源的神聖角色。

以資本導向為經濟主流的臺灣社會顯然在新自由主義的潮流中失去自決能力，而陷入日益加劇的貧富差距與世代不公，但這無法阻止我們嘗試在高度資本化的煙硝中闢建自我「庇護之地」- 以人為本的儲蓄互助社。與經歷數百年公民社會發展的西歐國家相比，臺灣雖有差強人意的社會福利，卻也逐漸因政策失調而造成社會種種問題，而工會組織的能量似乎無力充分扮演勞動者後盾的角色，制度與脈絡所共同造就的可怕現象即是社會流動趨緩的階級化。特別是就一個所謂「崩世代」²的悲觀趨勢來看，臺灣多數的大學生將可能在畢業後便會直接淪為社會底層。青年族群受限於世代不正義的結構性困境而呈現的疲弱狀態，將在新自由主義的主流論述之下，被當作是不圖上進的草莓族 - 儘管我們其實或多或少地意識到事實應該並非如此。

那麼面對這樣令人憂心的前景，校園型儲蓄互助社究竟能帶給社員什麼？資源分配的結構不均帶來種種社會失調是臺灣面臨的嚴峻挑戰，而這也正是在體制內改革過程中最難撼動的沉痾。就此，我認為應該回過頭去省思那些長久以來被資本主義的「原子化」所一一瓦解的社會組織對於追求群體共同福祉所具備的功能與價值。儲蓄互助社誠然不過只是眾多社會組織的類型之一，但它卻是有機會讓參與在組織內的「眾多」個人藉由「共同累積資本」而彼此互惠。

金融乃經濟活動中不可或缺的一環，然而青年族群卻是在整體金融服務中倍受歧視的邊緣群體。青年族群本應擁有各種創新、創意，來替自己與社會的未來開創種種可能性；卻因長期為大眾所被忽視的「金融排除」處境而無可發願發力。更令人深感無力的是，我們被迫接受自己從未參與決策卻已然定型的社會現狀，甚至在未曾享受過權利之餘，卻得承擔過去的失衡制度所遺留的共業。然而正如前文所述之概念，我們不能坐等救贖，而必須為了自己，為了和我們一樣處境的其他人而嘗試 - 透過積極去參與校園儲蓄互助社的運作，來提昇自己的金融素養，並藉由共同累積資本來儲備能量，以因應現在及將來所要面臨的經濟難題。

東華校園社是一個以校園為基地，以學生為眾的儲蓄互助社。大學生不僅可

註 2. 林宗弘、洪敬舒、李健鴻、王兆慶、張烽益 (2011) 《崩世代：財團化、貧窮化與少子女化的危機》。臺北：臺灣勞工陣線。

以在校園內便開始學習並實踐個人的財務管理，更能夠取得具有尊嚴的經濟周轉機會。相較於儲蓄互助社運動前驅在過去幾十年投入臺灣普惠金融（financial inclusion）的貢獻，東華校園社成立至今剛滿五年自然還有非常大的學習與成長空間。的確，東華校園社現階段社員人數與股金規模仍有限。前者反映出儲蓄互助社組織在臺灣的整體社會當中的滲透率，後者則應證了青年與學生疲弱的經濟力。無論是讓儲蓄互助社自助互助的價值外溢到同溫層之外，或是讓更多青年朋友們透過金融素養的提升而改善經濟依賴的處境，都是所有投入儲蓄互助社運動的每位成員所需要共同關注與努力的面向。也因此若僅單就以數字來衡量東華校園社的潛力，恐怕會錯失對於現況評估與解決的可能。

我們透過小而巧的組織行動宣示著積極爭取青年族群經濟自主與金融權益的努力與堅持；而東華校園儲互社更深切的價值在於這是一張圍繞著互助金融的關係網絡；我們從東華大學的校園內開始細細編織，而學生社員在畢業離校後，可以透過實質的金融互助保持著互惠的社群關聯，這讓關係網絡在外展的同時，也能持續緊密相繫。換言之，我們啟動的不只是一個稱為儲蓄互助社的平民金融組織，我們啟動的是「校園儲蓄互助社運動」，其運動的核心精神在於將關係網絡的理念與關懷延展到更多校園，所以組織效益也不再侷限於個別單位的既有社員，讓更多青年族群看到行動的可能，進而為自己闢建「庇護之地」。



小小畫家 就是你

日本之光第30屆世界兒童繪畫比賽 國內初賽甄選活動

主題：自訂。

參加資格：本國籍6~12歲國小（含幼兒園）學生。
（以實歲計算至111年8月31日）

作品規格：4開圖畫紙之紙張，厚度不超過3mm；材料不限，必須由作者自己獨立創作。

截止收件：111年7月29日前線上報名並附上作品照片，個人及團體報名方式僅能擇其一報名。【須填寫清楚資料，符合參加資格始予參賽】

◎個人報名（1~2人）：線上報名填寫資料，並上傳作品照片 <https://forms.gle/iQm1NJyT4sGvtPRP7>（Google報名表單）。

◎團體報名（3人以上）：由所屬學校或儲蓄互助社統一報名，填寫「作品明細表」，並編輯彙整所有作品照片，E-Mail至 kary@culroc.org.tw 本會行政組江先生（04-22917272#8203）。

※作品照片請使用相機或手機拍攝，照片須明亮清晰且真實，不可使用照片特效及修圖軟體；照片檔案名稱格式：作品名稱_作者姓名（例：漂亮的天空_周杰倫）。

獎勵及表揚方式：

特優獎：每組1名，每名頒發獎金3,000元、獎狀及獎品。

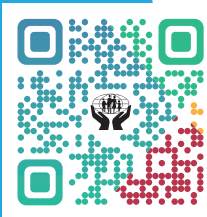
優選獎：每組2名，每名頒發獎金2,000元、獎狀及獎品。

佳作獎：每組約3名，每名頒發獎金1,000元、獎狀及獎品。

入選獎：每組約6名，每名頒發獎狀及獎品。

※各獎項均隨得獎通知，委由所屬學校或儲蓄互助社轉頒。

官網 QR CODE



LINE QR CODE



FB QR CODE



IG QR CODE

