



ICA 國際合作社聯盟新聞

王永昌輯譯

◆耶瑟夫史蒂格利茲：合作社在管理風險方面 有較佳的效果



諾貝爾經濟學獎得主耶瑟夫史蒂格利茲 (Joseph Stiglitz) 將合作社視為重塑全球化和全球經濟的關鍵性角色。史蒂格利茲教授在魁北克舉行的國際合作社高峰會議上這樣說，同時他也檢視全球經濟所面臨的重大挑戰及合作社在處理這些挑戰中所扮演的角色。(譯者註：2001年史蒂格利茲、Michael Spence 和 George Akerlof 因對資訊不對稱市場理論的貢獻而共同獲得諾貝爾經濟學獎。)

他告訴聚集在魁北克開會的合作社代表說：“經濟波動在所難免，合作社較私人部門更有能力來掌控風險。”史蒂格利茲任教於哥倫比亞大學，著作等身，主

要在探討分配不平等、貿易協定及其他影響世界經濟的重大議題。他補充說，許多國家所看到持續惡化所得分配的問題乃肇因於如何建構經濟結構，他說：“我們應該學習合作社，若願意這樣做，我們就能夠重建經濟、重塑全球化及重新認知我們自己。”這將讓我們變得大不相同，相信我們能夠在連鎖 (solidarity) 的基礎上建構這一個世界，讓經濟有更好的表現。”

史蒂格利茲教授也質疑用 GDP (gross domestic product, 國內生產毛額) 來衡量社會福祉 (social well-being) 的一套方法，他說：“有些國家犧牲社會安全來拉抬 GDP，但是社會福祉才是最重要的，實際上人們感覺良好的是大家互相合作，而不是自私自利各懷鬼胎。”

他提到世界銀行最近所做的一項調查指出，缺乏安全感和缺乏聲音 (即無人為窮人說話) 是影響窮人福祉的兩個主要因素，史蒂格利茲教授補充說：“就政府擬定政策領域而言，這些考量真的非常重要，合作社可以讓這一個世界變得不一樣。”

◆傑若米里夫金：合作社模式能夠引導數位革命



雖然世界正面對一系列的生態挑戰，合作社讓人們有能力為更美好、更包容及對環境更友善的未來發展新經濟，這一個觀點為經濟學家傑若米里夫金 (Jeremy Rifkin) 所贊同並大力推進展。里夫金教授是魁北克國際合作社高峰會議的基調演講者之一。(譯者註：里夫金教授是美國經濟與社會理論家、作家、大眾演說家、政治顧問和經濟趨勢學家，出版二十多本暢銷書，包括氫經濟、歐洲夢、零邊際成本、第三次工業革命等，後者獲選為 2011 年紐約時報最暢銷書籍。)

有關科技變動對經濟、社會和環境的影響，里夫金教授出版了二十多本專書，他強調這個世界需要一個新的經濟模式來處理環境持續惡化的危機，他認為合作社有機會帶動變革，尤其是在能源和數位科技的領域。里夫金教授認為數位合作社將會擴展到各個不同的部門，因為新的共享型經濟與合作社七大原則不謀而合，他相信以財貨、空間和生產工具共享為基礎

的經濟社會之發展將降低邊際生產成本 (marginal cost of production)。

里夫金教授不斷的忠告歐洲議會、歐洲委員會及各國領袖，他的研究中所聚焦的一個特殊領域便是再生能源 (renewable energy)。他說：“二十一世紀歐洲合作社將是能源生產者，這是非常幸運的一個時刻，合作社將是衡量這一個新數位革命的理想場所。我們有十億社員，並且有數以萬計的金融合作社、農業合作社、消費合作社。”

里夫金教授說：“科技有一段黑暗期，我們必須讓科技具有適應體制的的能力。”他極力主張合作社運用它們自己的合作專業領域及經營原則來追求社員的最大利益。

里夫金教授指出，全世界有三十億年輕人正在透過網路從事音樂、書籍和影片的共享，在很低的買賣價差基礎上將買家和賣家的關係轉換成供應者和使用者的關係。他對與會代表說：“合作社遍布所有的產業，擁有眾多社員並以民主、開放、透明、共享的模式在運作。”里夫金的結論是，為何不向這十億社員說我們要成立臉書、創立 Google 或在推特上發展運送的平台？

◆羅伯瑞區：合作社提供另外一種資本主義模式



依照羅伯瑞區 (Robert Reich) 教授的說法，資本主義正面臨危機，這一項危機只有合作社能夠解決。這一位學者先前擔任過柯林頓政府的勞動部長，目前是加州大學柏克萊分校的公共政策講座教授。

在魁北克的國際合作社高峰會議中，羅伯瑞區教授聚焦在美國和其他國家分配不均的根本原因。他指出典型美國家庭的收入低於 2000 年，而且持有的財富也較 1984 年少了百分之十四，在加拿大也有類似的情況，其他歐洲國家的人民則面對所得成長停滯及更大的收入不穩定性。

” 人們指責我是個階級鬥士 (class warrior)，鬥士？其實我是先天下之憂而憂者 (worryer，取這兩個字的諧音)，我擔憂所得成長停滯甚至於衰退，我擔憂富者和貧者的財富分配更加惡化。” 他補充說，我也擔憂科技進步取代人工的速度遠快於政府對於這樣的問題拿出辦法的能力。為因應這些問題，羅伯瑞區教授提出許多解決方案，諸如工資補貼或處理企業獨佔力量的行動，例如美國銀行部門就是

其中之一。他也主張利用合作社模式處理逐漸擴大的危機。

“如果你能夠了解我的邏輯推理——薪資停滯不前或是過度集中的財富分配或是人們不知何去何從，你將發現合作社是最適合解決這些問題的企業模式。” 羅伯瑞區教授呼籲利用合作社作為壟斷市場的大公司和大銀行之抗衡力量。” 為鼓勵合作社參與並以更大的音量發聲，羅伯瑞區教授補充說：“合作社提供另一種資本主義模式。”

羅伯瑞區教授對與會代表說：“只有你們能夠幫助社會大眾了解這一點 (即合作社提供另一種資本主義模式)，大力推展合作社模式，讓社會大眾理解並看得見。” 他鼓勵與會代表不但要有堅定信仰的勇氣，還要對過去合作社的成就感到驕傲。” 未來的世界就掌握在你們手中。” 羅伯瑞區教授做了這樣的結論。

◆年輕人擁有的合作社：奈及利亞的挑戰



▲ 本文作者：Badejo Adeyemi 來自歐根州青年合作社 (Ogun State Youths Cooperative)

今天奈及利亞年輕人面對的是大專院校學費不斷攀升和對年輕人非常不友善的勞動市場（即年輕人非常難找工作的就業市場）。早在 2014 年，大約有 15% 位於 16-24 歲的年輕人失業，遠超過全國 7.3% 的失業率，年輕人有高的失業率及低度就業（underemployment，例如兼職或工時不足）是長久以來的現象。年紀輕輕就失業的人因為缺乏工作經驗和技術發展而傾向於長期賺取較低水準的工資。奈及利亞年輕人失業率攀升的長期趨勢反映“全球年輕人失業危機”的一個普遍現象，而失業率的數字並未包含愈來愈多年輕人所從事的無薪實習工作。

年輕人的創業興趣似乎同時在增長，尤其是在社會事業的領域。有些機構也在推動年輕人創業作為消除貧窮的手段，社會創業家正在出現，但幾乎沒有機構探究年輕人創立合作社的可能性。然而發展年輕人合作社為消除貧窮、防止人才流失及培育領導統御人才提供了許多引人注目的機會。

許多年滿 14 歲的年輕人，尤其是那些為養活自己或家人來自低收入家庭的年輕人，通常是從非農業部門和沒有危險性的工作開始投入就業市場。創業給年輕人帶來諸多好處：1. 藉由更多人在創立合作社的過程中擔任領導角色而產生多重效益；2. 對抗貧窮和防止人才流失：年輕人因家鄉缺乏機會而遠赴他鄉，當一

個地區缺乏領袖人才就會讓外來者有機可乘，人才流失對地方有多重傷害，諸如發展的紅利無法回饋地方、地區領袖不會總是以地方最高利益為依歸。當年輕人能夠在自己家鄉成長並成為地方領袖時，他們會保留文化傳統並繁榮地方經濟。

領導統御的開發常常是非合作社企業的一部分，又實質而言，無論再怎麼多元化的命令和控制都是官僚式的。研究報告指出，因為合作社能夠帶來巨大的利益，我們的社會需要更多的合作社組織。如同理查德吾爾夫（Richard Wolff）在其著作“運作中的民主”（Democracy at Work）書中指出，當人們能夠在自治的環境中工作與生活時，幸福指數和生產力指數都會大幅上升，因此我們的社會需要朝向一個嶄新的、更好的領導統御方向邁進。我們應該開始培育創造財富而不是榨取財富、構築世界而非分裂世界的企業領袖。

◆英國零售社對社區影響的新研究



一項新研究指出英國的零售社每年回饋給社區百分之十的利潤，較其他零售

業者的百分之四點五，高出一倍多。這是由合作社新聞(Cooperative News)進行的一項研究。社區衝擊指數(Community Impact Index)顯示 2015 年英國最大的九家零售合作社合計利潤 9300 萬英鎊，提撥 1200 萬英鎊回饋社區，相對的，像 Asda、Tesco、Sainsbury 等零售業競爭者合計利潤 33 億英鎊，卻只提撥百分之四點五，即 1 億 5800 萬英鎊回饋社區。

該研究指出合作社利用許多方法讓它們在社區中與其他企業有所不同，例如員工/社員從事慈善勸募活動、將股息捐贈給社區團體、實物贊助(捐贈設備)及讓員工休假做社區服務。2015 年全體零售社員員工總共為社區提供 115610 小時的志願服務，相當於每一位員工全年平均奉獻 92 分鐘。

零售合作社也幫助其他類合作社，社區衝擊指數顯示零售社將全年利潤的 2% 投入合作社運動，去年最大的七家零售社合計投入 2200 萬英鎊。該項研究也訪談合作社的社區專家，專家們一致認為將社員擺在第一位是合作社的最優先考量，而為社區服務則是實現“社員第一”理念的出發點。

◆加拿大合作社是全國最佳雇主

合作人集團(The Co-operators Group Limited)連續 14 年出現在全國最佳雇主的名單上，合作社人集團是 1945



▲合作社人集團的員工從事社區服務工作。

年創立的加拿大保險合作社，社員包括 43 家合作社和儲蓄互助社，從事汽車、住家、人壽、農場、旅遊和商業保險。合作社人的三家社員社也列在 Avon Hewitt 的最佳雇主名單上，這一項排名是根據對員工和社員秘密調查得到的結果。

調查報告指出，合作社員工對他們服務的組織做出正面的評價，並承諾為目前的雇主持續服務，並且受到雇主(合作人集團)激勵而超越成功的目標。

合作人集團總裁兼執行長 Kathy Bardswick 說：“對我們而言，高度與組織契合的勞動力是相當的重要，從工作品質中，我們看見它所帶來的利益，而這些高品質的工作是由具強烈動機、熱情、願意為達成組織目標多走一哩路的員工完成的。”作為雇主，我們努力創造一種企業文化，讓每一位員工感受到被重視、被支持及被激勵，他們就會為組織創造最佳的績效。

◆國際合作社高峰會議聲明對永續發展目標做出承諾



魁北克國際合作社高峰會議與會代表通過高峰會議聲明，表達合作社對聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 的承諾。永續發展目標時程表包含 17 個目的 (goal) 和 169 個目標 (target)，最終目的在消除貧窮、保護地球及確保全人類享有和平和繁榮。

2016 聲明指出：“為配合聯合國永續發展時程表第 17 個目的，即在鼓勵政府、私人部門和公民社會有效參與以確保永續發展的同時，合作社也認知它們在永續發展解決方案中所承擔的責任。

合作社是世界第一批對聯合國永續發展目標背書的企業，這一份聲明說明合作社事業模式如何滿足消費者對企業的新期待，即消費者要求企業必須負起社會和經濟責任，並支持永續發展。2016 高峰會議聲明包括承諾食品安全、經濟成長、

就業、尊嚴的工作、提供醫療照護、社會服務、消除貧窮、金融包含 (financial inclusion，即利用金融服務)、氣候變遷和永續發展。

這一份聲明寫道：“合作社注意到年輕人和婦女在達成永續發展目標中所扮演的角色，同時注意到在她們成為完全夥伴之前需要面對的種種挑戰。合作社承諾將青年和婦女包含在決策中是最優先的任務，培養她們從事變革的能力。”

高峰會議安排數場聯合國大使與合作社代表的會議，讓他們共同探討合作社對永續發展目標所做的貢獻。德國駐聯合國大使 Herald Braun 告訴與會代表說：“對我而言，合作社運動和永續發展目標是完全一致的。”加拿大駐聯合國大使 Marc-Andre Blanchard 評論說：“永續發展目標時程表是為合作社量身訂做的。這一個目標需要合作社來完成，我想不出來還有比合作社運動更好的企業組織能夠實現這一個永續發展的目標。”

ICA eDigest 輯譯 王永昌 (中國文化大學財務金融學系教授)