

尊嚴勞動 — 從勞動者的「團結」、「平等」開始

陳怡樺

2019 年，國際合作節的主題是「**尊嚴勞動(COOPS 4 DECENT WORK)**」。

時間回到 1999 年，當時國際勞工組織秘書長 Juan Somavia 首次在國際勞工大會的報告中提出「Decent Work」（譯作「尊嚴勞動」或「合宜勞動」）的概念。他認為，「尊嚴勞動」應具備(1)有生產收益；(2)在自由、平等、安全與尊嚴的條件下，權益受到保護；(3)有足夠的酬勞；(4)有社會安全保障；(5)有政府、企業及勞工三方溝通的途徑及社會對話等五項指標的勞動。

十八年後，2017 年的世界經濟論壇卻預估，至少還需要 217 年才可能結束男女同工不同酬的情況。2018 年，英國要求員工人數超過 250 人的企業必須提供性別薪資級距報告，結果發現，男女同工不同酬的情況依然嚴重。這兩項數據皆明顯違反了上述的第二項指標。有意思的是，2019 年年初，衛報以「如何弭平同工不同酬？」為主題，試圖尋找答案。採訪的是位在北英格蘭約克夏郡的 SUMA

批發勞動合作社。文中寫到，SUMA 批發合作社中 190 位社員的薪水都一樣，時薪都是 15.6 英鎊，股金節餘分配也都一樣，不分性別。但，落實平權的勞動合作社，SUMA 不是唯一。

★蒙德拉貢：勞動者團結 人人平等

2016 年 4 月，有幸採訪到堪稱世界上最大的勞動合作社「MONDRAGON 集團」（中文譯作「蒙德拉貢」），一窺堂奧。蒙德拉貢集團位在西班牙西北角的巴斯克自治區(Basque Country)，穩坐西班牙前十強企業，集「公司」和「合作社」兩種事業型態於一身的企業。採訪當時，集團內有 261 個企業組織，其中 103 個是合作社，以勞動合作社為主，每個合作社皆獨立運作，有將近 75,000 名員工，社員佔將近九成，產業類別以製造業為主，另有農業類、超市、銀行、及大學等，皆以合作社形式運作。

蒙德拉貢主張：Worker（勞動者）等於 Member（社員）等於 Owner（擁有者）。

意指，出資(Capital)成為 Member（社員）後，成為 Owner（擁有者）。

1970 年全球經濟危機前，所有的勞動者皆為社員，之後蒙德拉貢開始實行「暫時合約」至今。未成為社員前簽訂的是暫時合約，每個合作社規定不同，最長的暫時合約時效為四年，合約到期工作關係就結束。依集團內合作社各自的規定不同，到職至確定入社的思考期從一年至三年不等。確定入社成為社員後，需繳交總計 15,000 歐元的手續費加股金（手續費 1,500 歐元，股金 13,500 歐元），若無法一次繳交股金，每個合作社規定的分期時間不同，向 Laboral Kutxa（集團銀行）申請 6 個月至 18 個月貸款。該地區的年均收入約落在 25,000 歐元。

民主是蒙德拉貢的根本信念，無關股金一人一票，社員皆有選舉及被選舉權，集團內的合作社社員數最少約 13 人，最多約 2,000 人。每年五月是社員大會的舉辦時間，集團內的合作社各自舉辦，而集團的社員大會則由 103 個合作社依比例選出代表參加，平均參與人數為 6,500 人。下年度的預算、重大活動、合併或設立新工廠、新的津貼制度調薪、薪水級距調整或退休年紀的調整等重大議題皆於此會議中討論。

「團結」是蒙德拉貢的根本態度，集團內任何事業體有財務危難，集團需無條

件接收該合作社的員工，一旦決定成為社員，通常有待到退休的決心，也是蒙德拉貢的共約。依照合作社盈餘的狀況，15% 至 40% 回流至集團，比例分配為 10% 作為投資基金，2% 作為教育基金（大學的辦學資金），2% 作為團結基金(Solidarity fund)，也就是用來協助有財務危機的其他合作社。而 1959 年成立 Laboral Kutxa（銀行）是蒙德拉貢發展的基礎，一開始只有 10 個人的金融單位，在集團內合作社的投資集資下，成為支持新合作社成立、鼓勵研發的重要後盾。



▲MONDRAGON 集團總部。

★勞動者團結、保護自己是「勞動合作社」的根本

回頭看台灣的勞動合作社現況，2018 年初，從事工人運動多年，台灣勞工陣線工作貧窮研究室主任洪敬舒完成以《合作的艱難：勞動合作社的比較利益—以勞動

者觀點出發》為題的碩士論文。

「台灣的勞動合作社普遍缺乏『合作意識』、『勞動意識』，這是不得不導致的結果。」洪敬舒發現，過去的合作社籌組過程中，擁有「社員」身分的勞動者多停留在「只要賺到生活費，找到更好的工作就離開」的狀態，也讓「社員」間接成了「受僱者」。換言之，當社員不認為自己擁有「社員」身份，而是認為是「雇員」時，這個合作社的問題就大了。

「合作社是從個人擴展到集體的團結組織，而根本意識源自於個體。合作社的組織過程，則是從「自利」到「共利」的連續轉換。」洪敬舒強調，合作組織若缺乏「自利」容易變成「純他利」，類似常見的慈善、義務，對合作組織的發展不是好事；如果從勞動意識的角度思考，「勞動合作社」正是勞動者團結保護自身而成的組織。

此外，截至 2016 年底內政部統計，全國勞動合作社社數僅 351 社，社員數僅一萬五千多人，相較於同期全國超過一千一百萬名就業人口。勞動合作社若能是能解放勞動者的完美模式，為何組織率及社員數卻如此低？根據洪敬舒的研究，在台灣的勞動合作社，面臨的是政策支持不足、資本籌募不易等困境。

分工合作互助扶持，一切都是存在的！勞動合作社的理想看似美好，也如同

「快樂天堂」歌詞中寫到的「有哭有笑當然也會有悲傷，我們擁有同樣的陽光」。勞動合作社的存在，不是另闢一個烏托邦，而是嘗試用更平等、與每個人更靠近的方式面對且解決組織運作時最惱人的人與事。

參考資料：

1. 衛報報導：How to fix the gender pay gap? The firm that pays everyone the same
https://www.theguardian.com/world/2019/jan/01/how-to-fix-the-gender-pay-gap-food-co-op-suma-pays-everyone-the-same?fbclid=IwAR3GfMNvkmcog7JJEVyXnN9ogud14LDArT9GWzzy7_Zofc_kpmCVwmMxMj4
2. 聯合國 2014 年盤點報告
<https://www.un.org/esa/socdev/documents/2014/coopsegm/grace.pdf>

〈本文作者陳怡樺係文字工作者〉