

照顧勞動合作社的實踐與挑戰

倪榮春

◆ 前言

人口老化是世界各先進國家無可避免的時代趨勢，台灣亦然。依據國發會推估，2025年台灣將邁入「超高齡社會」，亦即65歲以上老人將占全國總人口20%以上，屆時，台灣每5個人就有1位是老人。如何讓健康、亞健康的老人延緩老化、活躍老化；失能老人及身心障礙者獲得妥適照顧，遂成為我國政府施政重點之一。

台灣於民國106年由長照1.0邁入長照2.0。107年1月1日開始實施「長期照顧給付及支付」新制，其中居家服務與居家喘息服務，政府以每小時385元的標準，支付給居家長照機構，按理，照服員的勞務報酬應該大幅提升才對，可是衛福部107年公布的全國照服員平均月薪僅38,498元。有無可能再往上攀升？答案是有的，只要您用「照顧勞動合作社」的經濟模式來經營，絕對有可能！

◆ 照顧勞動合作社的實踐

民國98年8月8日莫拉克颱風引起的88水災，屏東縣災情慘重，筆者時任「莫拉克颱風屏東縣萬丹鄉災後生活重

建服務中心」主任，為要快速創造災民就業機會，以滿足災民殷殷期盼的就業需求，曾於民國100年8月8日莫拉克颱風2週年時，在屏東縣萬丹鄉帶領災區一群中高齡失業婦女，創立屏東縣第一家「照顧勞動合作社」，隔年投入長照產業的居家服務。採共勞、共享、共好的社會經濟模式營運，屏除中間剝削，使每一位社員都能拿到應得的勞務報酬，迄109年12月31日止，成功創造161個高薪就業機會，照顧836位失能老人及身心障礙者，而且年年接受屏東縣政府照管中心評鑑，均榮獲「優等」佳績。107年照服員平均月薪58,125元，比衛福部公布的同年度全國照服員平均月薪38,498元，還高出19,627元；居服督導月薪42,000元；A級個案管師月薪44,000元；日照中心主任月薪48,000元，日照中心照服員月薪達50,000元；所有行政人員均有1.5個月年終獎金，成果斐然。

除了照服員勞務報酬比所有長照機構高出許多外，我們還有許多福利，如配發股息、護腰補助、自辦免費考照加強班、照服員專業證照加給、年終結餘返還

金…等等。難怪其他長照機構找不到照服員，我們卻是照服員在外面排隊等著要進來，而且我們的離職率是「零」！

之所以會有這樣令人驚艷的成績，完全是拜勞動合作社沒有中間剝削之賜。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，謀社員之經濟利益與生活之改善，而其社員人數及股金總額均可變動之團體。」這裡所謂的「共同經營」，以勞動合作社而言，就是全體社員共同出資、共同出力、共同動腦（集思廣益）、共同負責（共同分擔經營風險）、共同分享勞務報酬，年終決算如有結餘，還應依社員參加勞動之貢獻度（勞績），返還給社員，等於沒有分毫中間剝削，難怪社員的勞務報酬會這麼高。

照顧勞動合作社除因沒有中間剝削，而能使照服員獲得高薪的工作之外，它還有許多營利機構所無法複製的功能，例如：

一、超強的凝聚向心力功能

實例：凡是受過專業訓練的照服員，無不想考取一張「照顧服務員技術士證照」，除了每月可多領一筆「專業證照加給」外，也是國家對自己專業能力的認證，所以人人都想考，但又怕考不上，因此都會去補習，但報名費動輒 7、8 千元，對照服員來說不是小數目，於是我們合作社的照服員就在群組裡討論，可否自己來

辦理考照加強班，不要收費？最後決定：小老師由本社資深且考取技術士證照者，犧牲假日，義務指導後進，不收任何費用；安妮、傑克等訓練道具則向衛生局、消防局借用，如此竟然辦成「免費考照加強班」，而且年年開班，考取率甚至達百分之百，比坊間任何補習班還強。更難能可貴的是，考照班竟然漸漸地自然而然建立起一種傳承制度，即今年因受小老師的指導而考取證照者，明年就打算要當小老師義務指導後進。這樣的向心力只有在互助合作、共同經營、相互提攜，如同生命共同體的合作社才辦得到，其他型態的長照機構是做不到的。

二、落實民主制度，培養民主素養

合作社是一個民主訓練的好場域，因為它必須採用民主治理；而且合作社是由全體社員共同經營，不是由少數人經營。所以，開會時每位社員都有發言權、表決權、選舉權、被選舉權、罷免權，1 人 1 票，票票等值，人人平等。在不斷透過民主機制的會議，共同決定，共同承擔合作社的未來，無形中促進民主制度的落實，提高社員的民主素養。

三、縮短貧富差距，促進社會均富

勞動合作社所需資金是由全體社員共同出資，每位社員既是勞工也是合作夥伴，財務公開透明，所以，沒有資本家的剝削，每位勞動者都能得到應得的勞務報酬。資本家既失去豐厚利潤的機會，而勞動者又能拿到應得的工價，一減一增，自

然可以縮短貧富差距，促進均富社會的形成。

四、實現社員脫貧想望

如前所述，勞動合作社既沒有資本家的中間剝削，則勞動者勞務所得必大幅提升，只要辛勤工作，不出幾年必可脫離貧窮，實現脫貧夢想。

實例：筆者創辦的屏東縣第一照顧服務勞動合作社，108年照服員平均月薪高達62,335元，許多原被列為低收入戶的照服員，因所得提高，低收入戶的資格已被政府取消了，但她們反而很高興，因為，不光彩的標籤終於撕掉了。許多單親媽媽，原需租房子，還帶2個孩子，生活極度困窘，在勞動合作社穩定工作幾年後，就買房子了，這堪稱是台灣最成功的脫貧方案！

五、發揚「人人為我，我為人人」的善良人性，促進社會祥和

合作社的核心價值是「人人為我，我為人人」。這樣的價值，在照顧勞動合作社尤其容易體現。因為，照顧勞動合作社一次可以實現以下5個社會目的：

（一）讓失能老人及身心障礙者得到良好照顧

失能老人與身心障礙者，因為有受過專業訓練的照顧服務員到府服務，並適時給予正面心理支持與肢體功能的增強訓練，許多老人失能等級竟然漸漸降低，令家屬高興萬分。

（二）減輕家屬負擔

工商社會，為了謀生，人人忙碌，職場與家庭兩頭燒，有了照服員提供居家照顧服務，不僅家中長輩能得到良好照顧，而且政府也有優渥的服務費用補助，減輕家屬在精神、體力與經濟上的負擔，利人利己。

（三）創造就業機會

照顧服務員只要受過100多小時的教育訓練與實習，即可上路。與其他行業相比，門檻相對低，而且上班時數有彈性，可以創造大量就業機會。

（四）終結低薪

勞動合作社因為沒有資本家的壓榨與剝削，社員勞務所得必大幅提升，可以終結台灣十幾年來無法解決的低薪困境。

（五）關懷社區，回饋社會

我國合作社法第23條規定：合作社結餘，除彌補累積短絀及付息外，應提撥百分之十以上為公積金、百分之五以上為公益金。這筆公益金就可以用來關懷社區，回饋社會。例如屏東縣第一照顧服務勞動合作社，過去認養4位清寒學生，每學期頒給每位學生1萬元助學金，一直栽培他們到大學畢業；現在的屏東縣愛三倍照顧勞動合作社，則每年捐款給「屏東縣百工師傅志願服務協會」，資助他們為低收入的獨居老人或經濟困窘者，免費修繕房屋。

以上都是人性善良行為的表現，其他型態的機構也許也有回饋社會的作為，但因法律沒有強制規定，只能隨人高興，如

果不回饋，政府也拿他沒轍。但合作社不一樣，它有必須設置公益金的強制規定，所以，合作社才是「人人為我，我為人人」的組織，可以促進社會祥和。

◆ 勞動合作社的挑戰

勞動合作社雖然擁有這麼多優點，但也非全然無缺點。筆者曾先後創立 2 家照顧勞動合作社，積十餘年之經驗，發現勞動合作社最大的兩大困境是：

一、民主容易被濫用

1995 年國際合作社聯盟（ICA）制定的「合作社七大原則」中，第二原則：「社員民主治理」。強調合作社裡每位社員都有發言權、表決權、選舉權、被選舉權、罷免權，一人一票，票票等值，人人平等。透過民主機制的會議，共同決定，共同承擔合作社的未來，立意良善，但不幸的是，古今中外，無論再完美的組織制度，再善意的行動方針，也總會遭到少數意見分歧的人，挑撥、離間、詆毀、貶抑等種種指摘。尤其合作社強調民主治理，在人多一定嘴雜的情況下，更難倖免。

二、非菁英治理，致發展受限

世界上成功的企業，無一不是由精英在領導，而合作社卻是由社員互選產生的理監事在做決策。照顧勞動合作社的社員都是照顧服務員，教育程度普遍不高，社會歷練也不足，由他們互選產生的理監事能做出什麼樣的決策品質？令人擔憂，故發展容易受限。

◆ 結語

世界上沒有十全十美的經濟制度，合作經濟雖然不夠完美，但已經是目前人類社會最美好的經濟制度了。筆者從務工作中發現的 2 項缺失，只要透過不斷的合作教育，應該都可以獲得改善。所以，只要不灰心，不斷的實施合作教育，讓正確的合作理念深植在每位社員心中的話，加上公開透明的財務制度，相信任何合作社一定能做到「雖然意見相左，終必調和；互有異議，亦不分離；時有紛爭，仍能相忍為社」的境界。因此，筆者呼籲，有志投入合作事業的仁人君子，一開始就要對社員不斷的加強合作教育，才能堅固大家的合作信念，永續共同經營合作社，成就一番福國利民的事業！



圖 1 屏東縣政府勞動暨青年發展處長（左一）偕同屏東縣百工師傅志願服務協會理事長（左二）前來屏東縣愛三倍照顧勞動合作社贈送感謝狀。

〈本文作者倪榮春係屏東縣愛三倍照顧勞動合作社理事主席、前屏東縣政府社會處處長〉