

論志願開放社員制原則與實踐

—郭迪賢—

根據國內學者研究，歸納合作社七大原則為：志願開放社員制、民主的社員管控、社員的經濟參與、社的自治與獨立、教育訓練與宣導、合作社間的合作與社對社區的關懷等。其中第一原則「志願開放社員制」的重點，為（1）合作社是志願結合的自治組織；（2）合作社門戶開放給能利用合作社所提供服務且願意承擔社員義務者；（3）合作社沒有任何性別、社會、種族、政治及宗教的歧視行為。

「志願開放社員制」原則闡述：「合作社是自願的組織，凡能利用其服務，並願意承擔社員責任的人，均可入社，不受性別、社會、種族、政治或宗教的歧視。」其內涵可說明如下：

1. 自願原則：合作社為社員共有、共享與共治，具共同需要志同道合者協力合作，為自願的組織，非強迫結社，社員加入或退出，均依其個人意願，合作社努力為社員提供滿意服務，重視社員教育，以體認權利義務責任自由對等關係；反之，將破壞合作本質，並削減講求效率之合作社經濟屬性。
2. 門戶開放：合作社門戶開放，指相對



開放，非絕對開放。合作社以服務或互助為目的，開放給對合作社有認識、有需要、能利用其服務且願意承擔社員責任者。社員人數愈多，可發揮經濟學規模經濟之效，互助效用愈大，服務效能愈高對具社員條件者而言，合作社是開放的。但因特殊條件限制，亦有例外，住宅合作社受基地區域限制、倉庫合作社受設備限制、運銷合作社受加工設備產能限制等，有現實上之限制，無法容納全部欲申請入社人員，非續意排拒，無損自由加入之門戶開放原則。

3. 中立性或無歧視原則：合作社對象需

合作社專題報導

具服務業務上之共同需求、對服務需求特定共同關係及對所提供服務具共同意願者。入社條件端視是否具備業務利用資格，與承擔社員責任意願，無其他性別、社會、種族、政治或宗教歧視。

在我國規定方面，我國除信用合作社及儲蓄互助社法完成專業立法外，其餘合作組織主要法令依據，仍為綜合立法之「合作社法」、內政部修定之「合作社法施行細則」。

合作社社員分個人社員及法人社員。法人社員以非營利者為限，且僅得為有限責任或保證責任合作社社員。個人社員為自然人社員，應具備積極條件及不應具備消極條件。應具備積極條件包括：具行為能力、有共同需要、有合作意願及能實行合作等共同關係限制，以能有效實行合作。不應具備消極條件包括加入無限責任合作社及同時加入同業務性質合作社。

合作社社員本質，除具自願申請入社與自由申請退社之基本權利，社員係合作社所有者、管理者、利用者及受益者，亦有參加合作社管理、利用其設施與措施、股息與盈餘分配及退社退還股金等權利。參加合作社管理之權利包括：出席社員大會、提案並參加表決、請求召開社員大會、行使選舉權及罷免權、擁有被選舉權、合作社表冊查閱權及請求取消違反法

令決議等相關權利。

社員自合作社得到利益享受權利的同時，亦有其應盡義務，包括：遵守社章程及契約等規定、出席社員大會並遵守其決議、忠實利用合作社、出資股金及分擔損失等項目。

合作社社員除因死亡當然退社外，一旦認為合作社無力提供適切服務或有任何理由，均可自請退社。社員違反章程規定重大事項及社務會議決除名時，亦須退社。

就實踐方向方面，可簡單說明下：

1. 共同關係明確：共同關係是合作社社員結合之根本基礎，包括：職業、地域；社團；族群與宗教信仰等。
2. 重視教育；訓練與宣導：汪德明神父妙言：「合作社成功的要件有三，第一是教育，第二是教育，第三還是教育。」此言可由歷史印證。
3. 符合時代需求之法令規章：組織章程為各社根本大法，其出入社規定因時因地因社屬性制宜，更見其必要性。
4. 彼此適應了解之準社員階段
5. 入社規定：申請入社者及社相關人員有遊戲規則可循，在不違反法令與章程規定下，進行必要調度。

〈本文作者係逢甲大學合作經濟學系教授〉