

當前政府推動社會企業的規劃與做法



施淑惠

壹、前言

過去以來，臺灣社會企業的發展，涉有各部會資源的投入，每個部會資源投入的面向與執行的方法或有差異，且對於社會企業發展進程的角色與功能，也有所不同，例如內政部發展「庇護工場」、推動社區發展工作及促進合作經濟業務，文化部（文建會）推動社區總體營造計畫，經濟部對地方社區型之中小企業的協助，農委會對於農村再生之各項資源的投入，原民會對於傳承原民文化及客委會對於具客家特色之社區產業或經濟活動的支持與補助等等，但對於近年來社會企業此項議題的政策發展與規劃，卻可能因為社會企業所涵蓋的面向涉及許多相關部會的業務，又無法令明確定義等因素，以致難以在政策規劃面向上，提供全面性與完整性的論述。而行政院勞工委員會多年來推動業務內容屬性涵蓋層面最廣，深刻影響在地產業發展的「多元就業開發方案」相關計畫，即是具有社會企業發展的基礎，且為推動計畫執行單位轉型，2007年即已進行相關社會企業研究與政策規劃，又今（2013）年3月14日當勞委會在第3339次行政院院會提出有

關「從多元就業開發方案到社會企業推動情形專案報告」時，經江院長宜樺裁示（註1）：「請勞委會繼續扮演跨部會的溝通平臺，邀集相關機關共同努力。」，也正式宣告了現階段政府在推動社會企業的做法將由勞委會先以跨部會平臺方式來推動，整合各部會資源共同發展。因此，本文也將僅以勞委會目前所推動發展的業務作為說明，以嘗試勾勒當前政府推動社會企業的面貌。

自2007年以來，勞委會為協助執行多元就業開發方案的民間團體永續經營，提出發展社會企業的想法，並持續以政策引導及運用資源逐步推動，包含進行相關研究，辦理研習課程，建立有關社會企業的認知及發展共識等等。對於許多執行已趨成熟計畫的民間團體而言，轉型發展社會企業早已是政策規劃建議轉型的方向，不論主觀或客觀的環境如何，都在尊重民間團體發展轉型的選擇前提下，繼續提供資源協助，例如，採用「相對補助」鼓勵漸進式自給自足，運用「培力就業計畫」作為發展社會企業的行動方案等。直至近年來，全球金融風暴引起許多對於資本主義極端發展的省思，而在這後金融

海嘯時期紛紛從發展社會創新與處理社會問題的角度，思考追求經濟性目標與社會性目標平衡的策略或方式，於是，「社會企業」的議題在這一年多來，被熱烈的討論，蔚為風潮，其實在數年前勞委會早已將此發展列為業務推展的範疇。

過去一段時間以來，民間單位或政府籌辦十數場社會企業研討會，都引起關注，近期，財團法人國家文化藝術基金會施振榮董事長也倡議以社會企業鼓勵民間資源投入文化藝術領域，聯合報系「願景工程」有關社會企業的系列報導，均有助於社會企業議題的認識，也顯示社會氛圍逐漸成形。勞委會職業訓練局於此社會企業議題與政策發展的初期，率先擔任跨部會溝通平臺的角色，目的即是希望運用過去與民間團體合作已建立的基礎，得以回應社會的需求與形塑社會氛圍，創造政策發展空間。

貳、為何是勞委會？

一、協助多元就業開發方案計畫執行單位轉型發展

為協助多元就業開發方案計畫執行單位轉型發展為社會企業，職訓局於 2007 年即委託財團法人臺灣綜合研究院進行「推動社會企業促進就業政策規劃」之研究，蒐集美國、英國、比利時、義大利、香港與孟加拉等各國發展社會企業的相關資料，其中，歸納出各國發展社會經濟（或有稱社會企業）的模式主要有四大類：工作整合模式、社區經濟模式、合作經濟模式及創業貸款模式，而經檢視「多元就業開發方案」已有發展漸具經

濟規模之計畫單位，經濟型計畫所生產行銷具經濟效益之產品亦趨成熟，且不乏已發展出社會企業雛型，其中並已有涵蓋工作整合模式、社區經濟模式及合作經濟模式之各類型社會企業。

又自 2002 年推動「多元就業開發方案」以來，已與超過 1,700 餘個民間團體共同合作執行超過 7,160 餘項有助於促進就業及發展地方產業的工作計畫，協助超過 6 萬 2 千餘名（註 2）失業者就業。然每一計畫最長補助三年，2008 年推動「相對補助計畫」，促使逐步邁向自給自足、永續經營為目標，並以協助轉型成為社會企業或發展公平貿易機制，做為計畫執行單位永續經營的方向之一，截至目前，已有超過 290 餘項計畫持續經營，留用人數超過 1,700 人以上，又最新調查 89 項具執行力及發展潛力之計畫，有近八成具有企業型態，且有發展社會企業的意願。

二、因應社會環境變遷，回應社會氛圍

社會企業（Social Enterprise）與社會企業精神（Social Entrepreneurship）在全球蔚為風潮，形成一場新的公民自覺與自發的運動，在國際間也被證明為一個可擴張與永續經營的商業模式，更提升了社會公益組織的財務自主性，同時發展社會企業也具有鼓勵社會創新的意義。

為進一步從政策倡議與規劃、建構平臺、輔導民間團體轉型發展，並因應組織改造後，微型創業貸款及創業諮詢業務將回歸職訓局（組改後稱「勞動力發展署」）職掌，得以整合創業資源實際推動各種社會經濟模式，發展社會企業，除早已在 2007 年就協助

民間團體進行相關的轉型發展，在組織上，2011年12月以臨時任務編組方式成立「社會經濟推動辦公室」，2012年更確切提出有助於發展社會企業的行動計畫-培力就業計畫，目的即是希望運用過去與民間團體合作已建立基礎，及在政府部門間尚無此項業務權責分工時，得以回應社會的需求與形塑社會氛圍，創造政策發展的空間，期許從規劃推動政策、建構資源整合平臺、協助排除發展障礙的角度出發，短期落實促進就業目標，長期實踐社會創新能量。

基於以上的發展基礎與經驗，為強化政策規劃與論述基礎，2012年並分別委託輔仁大學企業管理學系胡哲生教授撰擬「社會企業人才培訓白皮書」，及臺灣師範大學社會教育學系鄭勝分助理教授研究「各國社會經濟發展趨勢」，辦理國際研討會及多場次座談會、觀摩會等，並派員前往新加坡及韓國考察社會企業推動情形，也蒐集韓國2006年訂定的「社會企業促進法」(Social Enterprise Promotion Act)及相關資料，發現新加坡及韓國推動社會企業政策至今已達6至7年，因其政策、文化與社會經濟不同發展脈絡而各有特色。

參、新加坡與韓國發展經驗

新加坡政府「社區發展、青年與運動部」(Ministry of Community Development, Youth and Sports, MCYS)曾於2007年發表「社會企業委員會報告」(Report of Social Enterprise Committee)，介紹新加坡社會性創業與社會企業、社會企業委員會、鼓勵與促進企業社

會責任、建立社會企業前置環境與創造社會企業家精神之文化等面向，透過政策論述與個案簡介，呈現政府與民間單位的積極動能。新國政府促使民間單位與政府形成夥伴關係，以創新方式解決社會發展議題，社會企業發展多年，態樣多元，且不乏優秀的社會企業創業家，並發展出培育社會企業的成熟環境。

韓國於2007年訂定「社會企業促進法」，並於勞動部下設專責單位，韓國政府重視社會企業對就業及社會的平衡發展，將此列為勞動部的施政方針，更是亞洲少數訂有社會企業專法的國家，且在政府的主導下社會企業相關的育成組織蓬勃發展，社會企業的數量快速成長，顯見韓國推動社會企業政策的決心。基於前述兩個鄰近國家社會企業政策發展的脈絡與方式的不同，職訓局去年分別派員前往考察，有多項具體觀察及分析說明如下，也將對照國內發展形勢與進程，供作後續政策規劃與執行的參考。

一、新加坡社會企業發展的觀察

透過參訪及與當地社會企業家的訪談，瞭解新加坡社會企業政策推動方式，有以下的幾點觀察：1.新加坡社會企業特別重視商業模式的運作，非營利組織亦能以商業模式經營，組織營運也具有一定專業與規劃能力，並善用各項網絡資源。2.結合企業社會責任(CSR)與社會企業(SE)，強化企業與社會企業的合作。3.由行銷手工藝產品的社會企業負責設計產品與提供材料，分包由弱勢者代工生產，發展社會企業生產網絡模式。4.利用閒置空間發展社會企業市集，將同質

性、互補性或具有產業關聯性之企業聚集，產生聚落效應，並提供創業資源說明，使有效發展社會企業產業鏈。5.由於政府的鼓勵與倡導，新國有許多餐飲業的社會企業，呈現政府引導社會企業特定產業的情形。6.新國政府運用「社會企業基金」(ComCare Enterprise Fund, CEF)階段性補助社會企業創業1~2年計畫，讓社會企業逐漸脫離政府補助獨立營運，減少對補助的依賴。7.重視社會企業相關政策與文宣的國際化，每年辦理「全球社會創新者論壇」(Global Social Innovators Forum, GSIF)，推動社會企業國際交流。8.重視青年社會企業教育與創業環境，新加坡不管是政府或民間單位，均鼓勵青少年與青年從事創業活動，「青年社會企業精神培育計畫」(The Youth Social Entrepreneurship Programme, YSEP)鼓勵各級學校提案學生參與社會企業；「SCAPE 青年中心」，匯集流行元素，提供年輕人創業課程與場地；「HUB Singapore」，鼓勵年輕人發展社會性創業活動，並聯結商界、創業者與各界合作夥伴，形成創業社群網絡。

新加坡政府雖無制定社會企業推動法令，但運用嚴謹的補助系統於社會企業創立之初提供充足資源，包括資金、諮詢、導師媒合與營運指導，並規劃受補助後必須獨立經營並有回饋社會之機制，這種採「創投」角度輔導社會企業，並重點式鼓勵特定產業發展，以使資源能有效運用，值得我國後續政策規畫發展之參考。又新加坡推動社會企業的基礎，在於其創辦人與參與者擁有足夠的商業知識與經營觀念，許多創辦人本身曾是企業主，對經營成本、商業模式、作業方

法及產品與服務品質的專業，擁有正確的經營管理觀念，善於觀察及敏於即時調整。反觀我國內的業務推動發展，未來應考量納入「企業端」網絡，始能發揮社會企業之營運效益。

二、韓國社會企業發展的觀察

2012年11月前往拜訪韓國勞動部的官員及民間的推動組織，發現社會企業專法訂定的目的及其必要性，雖然政府與民間的見解不一，但民間單位及育成組織能協助政府或與政府共同合作推動政策，並發展國內外社會企業網絡運作，同時也鼓勵青年人創業以新創社會企業為目標，從初始推動的50餘家迄今已超過800家，也顯見韓國政府在推動社會企業的脈絡上，呈現其特有的政治經濟及文化脈絡。就近觀察韓國著重在勞動部推動社會企業的政策脈絡與規劃，及許多育成組織和民間團體提供相關社會企業的輔導作法等措施，有以下幾項特點：

(一) 政府強勢主導推動社會企業

韓國於勞動部下設推動社會企業的專責單位，有13名公務員主責社會企業政策規劃，並依「社會企業促進法」規定設立「韓國社會企業振興院」(Korea Social Enterprise Promotion Agency, KOSEA，以下簡稱KOSEA)常設性的組織，有40名工作人員，負責業務推動與執行。然而，韓國政府這種由上而下的推動社會企業，雖在社會企業的數量上，快速展現成效，也有助於鼓勵社會創新創業，但也產生許多為補助而新創立的社會企業，往往都有經營瓶頸，尤其是提供

社會服務的社會企業，往往補助結束就停止運作。因此，韓國政府研議未來將逐漸減少人事費補助，以優先採購與提供諮詢為核心工作，並著重社會企業育成與協助資金取得，以營造社會企業的發展環境為重點策略。

(二) 以「促進就業」角度推動社會企業，鼓勵青年創新創業

勞動部延續過去推動公共就業的想法，但持續性的補助無法協助永續經營且造成利益分配的爭議，於是，以促進就業為核心發展社會企業（和我國非常類似），且發揮社會創新精神，連結年輕人的就業與訓練，在育成組織的協助下新創社會企業。

(三) 訂定法案推動認證制度，強化社會氛圍

韓國政府訂定推動專法並進行社會企業認證，目的為建立民眾意識，強化國人對社會企業的認知，並具宣傳政策的效果，又為確保「符合條件」，有助於吸引投資，及育成典範單位，有利於標竿學習。雖然官方與民間看法不一，但訂立法令予以規範，確有強化民眾意識及引導創新創業與投資社會企業的成效。但因為認證，政府給予補助，自然伴隨有管制與稽核，不僅行政成本增加，也可能限制與干預社會企業的發展，或造成經費補助的道德風險。

再者，未經認證者勞動部依法令規定須以罰鍰，然而，對具有執行成效但未經認證的社會企業施以罰款，卻是勞動部的困擾。又社會企業的主管機關是勞動部，社會福利機構的主管機關是福祉部，社會福利單位需透過商業模式提供服務，政府始給予補助，

但經營社會福利的社會企業，則只需雇用人力即獲得政府補助，造成因主管機關與業務內容不同，補助的資源分配也不盡公平的現象。而目前國內思考是否訂立專法也有類此相關問題的討論。

(四) 社會企業輔導產業鏈儼然成形

韓國在推動社會企業的過程中，也同時發展許多民間育成單位，他們提供社會企業創業與經營的諮詢與輔導，短短六、七年間，在政府的鼓吹與民間的通力合作下，社會企業的數量從 2007 年約 50 家到目前超過 800 家，且社會企業的輔導儼然發展為產業鏈，或也可以說韓國是將社會企業當成一種新興產業予以扶植。

(五) 強化社會企業的國際連結

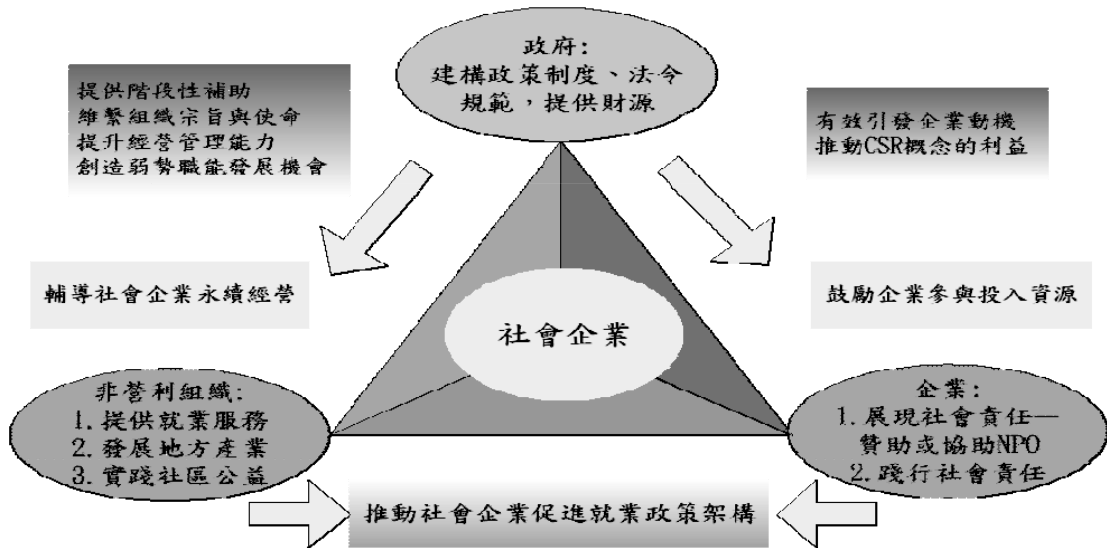
韓國積極推展社會企業的國際交流，如民間育成組織辦理亞洲社會創業大賽 SVCA (Social Venture Competition Asia)、SELF Asia (Social Enterprise Leaders Forum in Asia) with ASES (Asian Social Entrepreneurs Summit) 等活動，又明 (2014) 年也將辦理 SEWF (Social Enterprise World Forum)，在在顯示其重視社會企業的國際交流，並企圖於亞太地區的社會企業議題發展取得領先。

新加坡與韓國約莫於同時期 (2007 年) 推展社會企業，主要均以促進就業為政策方向，並重視提供弱勢者就業機會與鼓勵社會創新，新加坡至今約有 170 餘家社會企業，韓國則超過 800 家。兩國政策推動與發展略有異同，兩國均在部會層級下設立專責單位，只是主政部會不同；政府的角色一是引

導一是主導，推動策略與做法自然有所不同；雖分類架構不同，但社會企業類型都具多元特色；兩國都積極培育青年投入創業，也同樣重視國際連結。這幾項元素，在目前國內推動社會企業政策發展的策略上，都有值得借鏡之處。

肆、目前的規畫與作法

勞委會以促進就業角度為出發，推動發展社會企業，其政策架構圖示如下：



資料來源：修改自「推動社會企業促進就業政策規劃」(2007)

政府扮演建構政策制度、法令規範及提供財源的角色，過去勞委會努力的是左邊的區塊，未來希望納入右邊相關業務內容的推展，如結合經建部門與企業資源，尤其從經濟發展角度推動社會企業發展，更重要的目的在於鼓勵社會創新，發展創新創業。在此政策架構下，仍須關注幾項議題：在執行組織上，整合相關單位資源，須有溝通平臺或專責單位統合業務，在法令規範層面，社會企業如何賦予法律定位，則需要視個別國家發展進程不同而有差異性處理，在提供財源的部分，加強企業的合作，是不可獲缺的元素，而這需要跨部會共同合作。

然而，目前政府實際推動與執行的情形是由勞委會於職業訓練局下設「臨時任務編組」：社會經濟推動辦公室，作為民間與政府單位有關社會企業議題的業務窗口，除運用原已推動的「多元就業開發方案」及「培力就業計畫」之資源，持續協助與扶植民間團體與社會企業發展，並辦理有關社會企業政策規劃與發展的相關事項，下列就進行之事項簡要說明：

一、定期召開「發展社會企業跨部會溝通會議」，排除發展障礙

勞委會於 2012 年 12 月已邀集內政部、

經濟部、經建會、專家學者、社會企業創投者等召開第一次「發展社會企業跨部會溝通會議」，共識為現階段定位「社會企業」為一種發展策略或手段，並透過勞政及經建部門推廣社會企業；也將盤點現行法令對發展「社會企業」有窒礙難行者，以個案研討方式改善或突破；運用各式研討會，建構社會企業交流平臺，促進政府部門與民間團體間良性溝通。今（2013）年4月中旬再次召開第二次會議，對於各界提出社會企業制法與定義的疑慮，此次會議共識仍以不侷限社會企業多元型態的發展，對於「社會企業」暫不以任何形式予以定義。職訓局近程目標為成立「社會企業創新育成中心」，以提供一個研討議題、分享講座、教育訓練或創意發想的場域。至於，開展社會企業創新創業投資部分，有關活用教育基金會經費發展社會企業一節，將持續關注教育部研擬以「教育法人」規範相關機制之進度，而運用「國發基金」相關資源做微型創投，及連結上市（櫃）公司踐行企業社會責任的資源，將進一步接洽相關單位。

二、運用「培力就業計畫」，發展社會企業育成平臺

勞委會為能永續發展就業機會，始終將推動社會企業視為重要的工作目標，並以多元就業開發方案的基礎，運用培力就業計畫引導在地創新，延展社區能量，創造社會企業的發展基礎。

培力就業計畫，初始雖以莫拉克風災重建為目標，然而，培力就業計畫的成效卻不僅止於政府補助的工作機會，而是在重建的

面向，也能達到在地參與重建、安定經濟生活、穩固家庭網絡的家園重建，及促進發展地方產業、創新在地特色的產業重建，與重塑生活型態、維持心靈安定、傳承原民文化與生活重建等目標。如果說多元就業開發方案是一種社會投資，發展社會力，以創新的概念投資解決社區問題的能力，並創造在地就業機會，那培力就業計畫就是兼具社會性與經濟性目標，鼓勵社會創新與社會性事業的創業，產業之垂直與水平整合與轉型，由政府補助以育成社會企業為目標的計畫，而究其目的係為踐行社會企業。目前職訓局於各地所補助執行的40項培力就業計畫，即是強化民間團體透過企業策略及商業模式，達成特定的社會目標或處理社區問題，育成多樣性的社會企業。

三、運用公益信託基金，廣納社會資源發展社會企業

過去以來，運用就業安定基金推動「多元就業開發方案」及「培力就業計畫」，然始終陷於就業安定基金應以促進就業為宗旨，對於社會企業的投資總須以人力補助為前提，較難對其他所需的資源提供適切的協助，且為擴大民間參與，廣納民間資源，並提供資金持有人或企業參與社會性事業之創投管道，引導社會公益資源挹注於社會企業之發展，職訓局已研訂公告「勞動力發展業務公益信託許可及監督辦法」，近期內將完成本辦法之法制程序，後續也將積極推動鼓勵民間成立此類公益信託基金，作為提供社會企業發展基金的一種選項。

四、規劃成立「社會企業育成中心」，加強輔導社會企業之成立與發展

經蒐集多國發展社會企業的經驗，與育成中心的發展往往有密切的關係。然而，社會企業的育成組織恐非如一般商業的育成單位。社會企業的諮詢服務或輔導，除重視企業經營的商業模式外，更應協助落實社會目標，才足以維繫該社會企業的永續發展。而諮詢輔導更須納入社會性元素的考量，例如，參與工作的人、生產的產品或提供的服務、被提供產品或服務的人、對環境社區的影響、組織的永續發展等等，而這些內容的思考角度和純商業的模式是不同的，需要納入整合性的思維與做法。簡言之，就是讓商業的技術與商品輔導，多一些社會性的對話與思考，讓社會性的組織輔導，多一點商業性的策略與做法，而這即需要發展社會企業育成組織。現階段勞委會將運用現有資源投入發展社會企業育成中心，並期待相關部會共同參與。

五、尋求社會共識，研擬社會企業發展法制化之未來可能方向

因應相關倡議團體的需求並回應社會氛圍，已有提出相關社會企業法案的議題討論，然鑒於國內目前法令未給予明確定義，但以發展脈絡與形式而言，早已是成熟的社會企業組織，為免訂法反而影響或限制其發展，正積極尋求各界共識，也希望在得確保各種社會企業形式發展的前提下，取得最大公約數，爰研議以「社會企業發展條例」之概括性的指導原則做為社會企業發展法治基礎的選項。此發展條例初步規劃內容包含社會企業定義、設置輔導中心、籌設發展基金，

強化人才培育、提供融資（含保證）與租稅減免、鼓勵國際化與高附加價值產業的發展、進行政府採購之協助等，期能發展社會企業理念，建構社會企業經營管理、市場行銷、聯盟合作、生產技術、品質提升、財務融通、研究發展、資訊管理、職場安全、環境生態等輔導體系，協助社會企業推展。然或有可能無須訂立相關發展條例或法令，而以現有相關法令基礎作為修正，排除限制障礙，或促進與鼓勵新興發展。

六、發展社會企業國際連結，增加國際能見度以助於實務交流

雖然國內對於社會企業尚無明確定義，但為強化國人對社會企業的認知，職訓局依據過去的發展經驗，經過與實務工作者及專家學者的研討，先行以財務自主能力-自給自足，財務透明；員工培力協助-重視員工職能開發與提升；外部友善度-對環境、生產者、消費者及利害關係人友善；創新可行性-結合社會目標與創新元素等四個分析構面，歸納過去及現在所補助的計畫，彙整收集 20 個曾經由多元就業開發方案所協助支持的計畫，如今都已具社會企業的形式，提供各界觀摩學習，發揮擴散效應，目前收錄於「多元購好玩」網站\社會企業專區（<http://gofun.evta.gov.tw/se.aspx>）及泰山職業訓練中心\電子書（<http://twtalent.tsvtc.gov.tw/index.aspx>），後續仍將持續收集更多的案例，並將翻譯成英文，本年度已規劃建置「社會企業入口網」（雙語網站），以利強化國際能見度及發展國際連結。

為鼓勵國內社會企業或執行就業促進計

畫成效優良的單位，將成功案例赴外分享增強國際能見度，本年度訂定「補助民間團體參與就業促進國際活動實施計畫」，補助民間團體出國經費，使其有機會加強國際交流，並相互觀摩學習，進一步發展海外的網絡關係。

又多元就業開發方案榮獲「2013 年國際培訓總會（International Federation of Training & Development Organisations, IFTDO）全球人力資源發展獎」競賽之「改善工作生活品質」類首獎，近期也邀請多位國際就業與訓練相關單位之貴賓來臺參訪，開啓我國社會企業國際交流之序曲，並以許多成功的案例作為國際間社會企業交流的基礎。本年度除已規劃辦理國際研討會，更運用「亞太城市高峰會」舉辦的機會，進行「城市經濟與社會企業」論壇，強化與亞太地區社會企業組織的相互交流與學習。

七、研議發展社會企業創業基金，鼓勵社會企業創業

為協助社會企業取得創業資金，由政府提供低利貸款及相關諮詢輔導協助，職訓局將在勞動部組織改造後，納入現行的微型貸款業務，後續將審慎研議微型創業貸款適用對象納入社會企業的可行性分析，以及創業諮詢輔導資源運用於社會企業的調整策略，畢竟創業諮詢不同於社會企業育成，社會企業也將不侷限於微型組織。

八、規劃推動「社會企業月」，強化社會認知凝聚社會意識

為加強社會大眾的認知及倡議相關議題，韓國、英國等些許國家有推動所謂社會

企業日（註 3），並透過相關社會企業成果展等活動，強化社會意識。職訓局今年度也嘗試辦理一系列活動，時間訂於 11 月，將由國際研討會展開序幕，邀請英國、韓國與日本之專家學者來臺分享與交流，並有大型社會企業聯合行銷活動，各地也將陸續辦理五場次社會企業觀摩座談會，藉由一系列活動傳達社會企業的理念，強化社會大眾的認知，以利於政策議題的討論與發展規劃。至於社會企業月或社會企業日之訂立，尚無全球統一的日期，則需進一步收集相關資料與意見並待政策定論。

伍、未來發展建議

經觀察國內發展現況提出以下政策建議，期能有助國內社會企業的推展：

一、以經濟政策角度發展社會企業，鼓勵社會創新

雖然韓國是在勞動部以促進就業角度發展社會企業，但其發展的概念係以訂立專法鼓勵投資與創業，在這概念下隱含發展經濟與鼓勵創業的元素，且以多個育成組織的方式來執行。換言之，在經濟發展的政策脈絡下推展社會企業，所仰賴的政策資源恐不是勞委會單一部會所能提供，更須經建相關部門在政策規劃、法令規範及行政配套措施的各项挹注及合作（如評估稅賦、融資及商業登記規定、友善的環境等）。盱衡國外發展經驗，在在顯示這其中經濟發展思維的重要性與引導性，例如鼓勵企業與社會企業合作，推動企業運用各種形式或資源參與社會

企業，踐行企業社會責任在有效協助社會企業發展商業模式，且在社會企業的政策方向上，以經濟發展及鼓勵社會創新角度，將有更多來自民間或企業界的投入與協助，及發展創新與創意的可能，扶植社會企業的政策推動較可呈現全面性的效果。

二、設立專責單位或部會層級以上溝通平臺，統合資源

2011年12月，行政院頒布「性別平等政策綱領」其中有關「就業、經濟與福利篇」的行動措施包括鼓勵社會事業支持方案與獎勵措施，又2012年1月行政院頒布「中華民國建國一百年社會福利政策綱領—邁向公平、包容與正義的新社會」，也明確指出「政府應發揚公私夥伴關係，鼓勵民間協力合作，並致力於創造非營利組織與社會企業發展的環境…」，顯示在政策上確有宣示性的意涵，但實際執行面，卻也因無專責單位，相關部會各自涉及的業務欠缺社會企業政策的指導方針與資源統合的能量，因此，在具體的工作面向上，建立跨部會的溝通平臺，有助於凝聚政策共識，加強現有資源的整合。然而，目前跨部會溝通平臺係由勞委會職訓局下的臨時任務編組擔任，層級的限制使其無法有效發揮跨部會整合資源的能量，行政的隔閡使得業務的推展緩慢，未來本項政策若欲迅速推展並得見整合成效，建議雖不一定需如英國於內閣辦公室下設公民社會辦公室（Office for Civil Society），也須如韓國或新加坡有部會層級的專責單位，或至少成立部會層級以上溝通平臺，方能有助於有效整合各部會資源。

三、發展資源地圖，提供友善的創設環境

社會企業的發展如同一般企業，需要創業資金、組織管理輔導、技術研發與商品設計，以及通路開發等資源。雖然，在創業資金部分，政府部門及民間組織（如銀行、企業基金會等）或有提供創業第一桶金或有貸款利息補貼等資源，惟政府部門的各項輔導資源與協助散見於各單位的業務脈絡下，對於各種形式的組織在發展社會企業之資源運用與取得上，往往造成無形的障礙或增加資源取得的成本，建議可嘗試建置資源整合地圖或手冊，讓有意新創社會企業或已成立社會企業的創業家，能有效並迅速取得公私部門提供的協助或資源。

四、發展社會企業育成中心，鼓勵青年創新創業

基於創業的風險與對社會企業可能的模糊認知，發展年輕人新創社會企業須先從社會企業教育著手，再結合育成中心的發展，推動青年社會企業家的創業。建議從讓大學生實際參與及體驗社會企業活動開始，從中體會社會服務的感動與創新營運方式，搭配社會企業相關課程或學程設計，讓青年勞動力的就業選擇與準備，納入社會企業的選項。再者，雖然許多育成中心運用校園結合技術研發與實習，而社會企業的育成組織，所需的不僅是校園的資源，也需更多對社區、對社會進行實驗與實踐的能量。未來，建議可在政府與民間合作的形式下，發展社會企業育成中心，或先期在跨部會溝通平臺下由官方籌設，漸進式交由具有社會企業性

質的民間單位辦理，當前發展社會企業育成中心是積極推動社會企業的重要工作。

五、加強社會企業的國際連結，創造標竿學習與國際合作

不論是韓國、新加坡還是英國，在推動社會企業的做法上，都非常重視國際組織的連結，藉由每年辦理相關的論壇活動，邀集各國社會企業家分享觀摩，建立網絡關係，更有發展實質合作的機會。為加強國內組織積極參與亞太地區社會企業網絡活動，建議藉由參與相關國際會議，推動社會企業國際連結事務，不僅有助於增加我國社會企業單位的國際能見度，也可與他國建立夥伴關係，創造合作機會。具體做法如辦理亞太地區社會企業國際論壇或觀摩研習營，進一步規劃建立「亞太地區社會企業網絡」，提供平臺促進亞太地區社會企業及相關組織成為夥伴關係，使產品與服務透過平臺創造發展空間或建立相關的產業鏈。

陸、結語

發展永續就業是勞委會的職志與使命，多年來與在地民間團體合作進行各項社會經

濟活動，促使發展社會企業，乃因其兼具經濟性及社會性目標，蘊涵社會責任、賦權、公民參與及社會資本的價值理念，是一項值得投資的社會工程與經濟事業。在這樣的基礎上推動社會企業，具有相當的發展空間，然而，現階段勞委會職訓局以臨時任務編組調整工作職務方式，擔任溝通平臺的角色以回應社會需求，雖在資源整合的能量上受限於機關層級難以發揮，且社會企業所展現的社會性目標或處理的社會議題，涉及許多部會的業務，在行政協調上難有著力，儘管如此，也持續推動與進行規劃中的事項，建立制度面與資源面的基礎，並期待環境氛圍成熟時，得以支持法令及政策的訂立與執行。

在這股社會企業議題的國際潮流及社會氛圍的環境下，政府應站在引領者的角色，運用已有的基礎整合資源，並與民間共同合作推動，讓這股改變世界的新力量，具體的落實在國民的幸福指數，並促成各種社會創新及經濟發展的可能。

（本文作者為職訓局社會經濟推動辦公室副主任）

關鍵詞：多元就業開發方案、社會企業、社會經濟

註釋

註 1：摘自行政院第 3339 次院會報告事項決定內容。

註 2：僅統計民間團體計畫人數，合併政府政府部門計畫，多元就業開發方案協助人數達 12 萬餘人。

註 3：韓國訂每年 7 月 1 日為社會企業日，英國未固定特定日期，孟加拉曾以 6 月 28 日為社會企業日，加拿大 BC 省 2013 年以 3 月 27 日為社會企業日，智利、匈牙利等也有社會

企業日。

📖 參考文獻

- 官有垣、陳錦堂、陸宛蘋、王仕圖（2012）。〈社會企業 臺灣與香港的比較〉，臺北：巨流。
- 財團法人臺灣綜合研究院（2007）。〈推動社會企業促進就業政策規劃建議書〉，臺北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 賴樹立、施淑惠、劉岳屏（2013）。〈韓國社會企業政策推動與發展考察報告〉，臺北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 賴樹立、施淑惠（2013）。臺灣勞工第 34：100-109。
- 林淑媛、劉玉儀、梁煥煒（2013）。〈新加坡社會企業政策推動與發展考察報告〉，臺北：行政院勞工委員會職業訓練局。
- 社企流網站：<http://www.seinsights.asia/>