

臺灣社會企業的能力建構與社會影響初探^(註1)

官有垣、王仕圖

壹、前言

從 1990 年代初期迄今約莫二十年，這段時間是臺灣社會變動最迅速的時期，無論是政治、經濟、人口結構、社會需求都面臨快速的轉變。各式各樣的志願性非營利組織（NPO）是在這種環境之下日趨增多與成長，由於組織間資源的競逐日趨明顯，以及政府為解決嚴重的失業問題及其他紛雜的社會問題而亟欲將 NPO 納入為協助者所產生的各式政策誘導，因而近十年來，臺灣的 NPO 中有著相當數量的組織在實踐其社會公益目標之際，也不斷地朝著市場化與產業化的方向發展，因此所謂的「社會企業」（Social Enterprise），在臺灣不但在概念上有可對應之處，在實體的操作面上也有具體的物像存在。臺灣從 1990 年代初期即已開始出現一些採行商業手段或創設事業單位經營的 NPO，如喜憨兒社會福利基金會的烘焙坊與餐廳、伊甸社會福利基金會的輪椅事業、陽光社會福利基金會的洗車中心與加油站、或荒野保護協會的販售保護荒地書籍、卡片以及付費的生態之旅...等諸多實例。另外，從 1990 年末迄今，政府部門為舒緩失業率帶給社會的衝

擊，因而陸續推出「福利產業化」政策、勞委會的「多元就業服務方案」與經建會、衛生署與社政單位推動的「照顧服務產業」等，許多 NPOs 開始在例行性營運計劃加入營利的商業行為，基本上即類似歐陸國家推動的「社會經濟」（Social Economy）或「社會企業」的類似作法。（官有垣，2007；官有垣等人，2012）

官有垣（2007）認為，臺灣 NPO 社會企業興起的因素可歸納為：(1) 因應社會的需求；(2) 尋求財務的穩定與自主；(3) 社會福利民營化與購買式服務的促使；(4) 政府的政策誘發與經費補助；(5) 企業日漸重視社會責任的實踐。再者，就社會企業組織的分類，臺灣的社會企業大致上可分為五種類型：(1) 積極性就業促進型（或稱之為『工作整合型』）；(2) 地方社區發展型；(3) 服務提供與產品銷售型；(4) 公益創投的獨立企業型；(5) 社會合作社。這五種類型的社會企業雖各有其獨特的組織特質與關懷的對象，例如類型二著重的是協助地方社區的人文與產業經濟發展，而類型一特別關照被社會排除的弱勢者之就業問題，至於類型四則強調以營利公司的創設及盈餘來支持 NPO 的公益活動；

然而這五種類型社會企業的特質與構成要素也非彼此完全互斥，一種類型的社會企業可能同時兼具其他類型組織的特色。

「積極性就業促進型」與「服務提供與產品銷售型」的兩類組織，是目前臺灣最為顯著的社會企業，一些中型到大型的 NPO 社會企業，譬如伊甸、喜憨兒、陽光、心路、第一、育成皆可歸屬於此類的其中之一或是二者的融合。值得注意的視，雖然有少部分就業促進型的社會企業在其案主群的職業訓練、輔導與就業安置上有相當亮眼的成績，案主個人的工作薪資也很不錯，且對改變社會人士對於身障者的歧視態度發揮頗大的效果，譬如「喜憨兒」三個字已被通用為對心智障礙者的稱呼；不過值得注意的是，大部分這類就業促進型的 NPO，規模甚小，弱勢案主群能獲得的工作薪資水平也不高，如何協助這類 NPO 在社會企業營運上軌道以幫助更多弱勢人口，是一個應該重視的議題。至於「公益創投的獨立企業型」以及「社會合作社」兩類社會企業組織，不論從數量或是從所能發揮的功能及影響力觀之，都還是處於起步的階段，後續如何發展，其組織特質如何演變的空間都還甚大。而地方社區發展型的 NPO 社會企業是臺灣非常有特色的一種組織，這類草根社會企業將地方的文化、藝術與產業的發展作一結合，對型塑地方公民社會精神與凝聚地方社區的力量具有相當重要的功能。（官有垣，2007, 2008；官有垣等人，2012）

本文發表人（官有垣、王仕圖）與香港理工大學的陳錦棠教授，從事臺灣與香港的社會企業比較研究啓始於 2005 年。陳錦棠於當年

接受香港政府「扶貧委員會」（Commission on Poverty）的委託，執行「從福利到工作—協助失業者的措施」研究計畫（Assisting the Unemployed: Welfare-to-Work），其中「社會企業」（social enterprises）乃是研究的主题。隨後陳、官、王三人在 2006 年中組成研究團隊，從事「香港、臺灣和上海兩岸三地社會企業的能力建構」研究，第一次台港社會企業的問卷調查於焉產生，根據此調查數據，於 2007 年發表《香港、臺灣和上海兩岸三地社會企業初探研究報告》。該研究聚焦於探索臺灣與香港的社會企業的組織特質與運作的異同，強調香港和臺灣雖然同為華人社會的兩地，但各自身處的政經結構、文化脈絡和社會環境卻有差異，二地所發展的社會企業具有哪些特徵和功能？各地在運作、管理、法規等許多方面有何不同？探索這些問題，對釐清和豐富社會企業的概念，發展社會企業的理論與實踐模式大有裨益（官有垣等人，2012）。接著在 2010 年，研究團隊從事台港社會企業比較研究的第二次問卷調查，並於三年後（即 2013 年 4 月）進行第三次的調查。（註 2）

儘管在臺灣，社會企業現時在本質上仍然不是以一個法律實體的地位存在，但「社會企業」這個詞彙卻已在社會公共領域中引發廣泛討論。社會主流論述中，社會企業的目的主要包括創造就業及創造與就業相關的培訓機會，尤其對於處於近貧、弱勢、身障等所謂「邊緣性群體」（marginalized people）這方面的協助扮演了重要的角色。從九〇年代以來，歐陸的福利國家在社會照顧的政策推動轉向為「去機構化」

(de-institutionalization)，強調社區照顧以及在政策設計上驅使社會接納更多弱勢群體進入勞動力市場，以有薪給的訓練及各式的短期或長期就業來克服社會排除的現象。這種福利參與模式(participation model)發揮的功能，不僅僅是對於這些邊緣性群體的所得與物資獲得有所提升，更增強了其社會經驗與自信心、工作技術的培養，被主流社會認同與接納等。

個別社會企業存在的核心意義是在於實踐它的雙重目標，亦即（一）實踐其社會影響的深度與廣度，以及（二）盡可能地賺取營收所得。社會企業的公益使命(mission)所追求的是社會價值(social value)的創造，此乃透過非以營利為目的的方案服務推動而達成；反之，財務需求與市場機會卻導向「經濟價值」(economic value)的創造，此是由企業或生意模式(business model)來達成(Alter, 2006)。因此，本文將以貫時性的研究途徑，採擷以上所述的三個調查研究(2006, 2010, 2013)的相關數據，分析臺灣的社會企業組織從2000年中期至今的八年期間所產生的社會影響，包括正向與負向的效益。而在進行此議題的分析前，作者認為有必要先交代臺灣社會企業的基本輪廓，包括（一）社會企業服務誰、如何服務以及服務的規模；（二）社會企業的能力建構。

貳、社會企業服務誰、如何服務以及服務的規模

一、社會企業的服務對象

有關服務對象方面，2006 年的調查結果

顯示，服務對象主要為各種不同類型的身心障礙者，其中比例最高者為「智能障礙者」(69.0%)，其次為「多重障礙者」(60.5%)，第三為「自閉症」(46.5%)。至於以「社區居民」、「低收入戶」、「婦女」、「失業者」、「老人」等為對象的比例皆在 20%以下。接下來為 2010 年的調查，結果顯示服務對象以身心障礙者為主(57.4%)，其次為社區居民(45.2%)，再其次者為老人(28.7%)。在服務身心障礙者類型中，以「智能障礙」為主(73.4%)，次之為「多重障礙」(58.5%)，再次之為「肢體障礙」(52.3%)，另外以「自閉症」為服務對象者亦有 49.2%。至於 2013 年的調查，結果顯示，服務對象仍以身心障礙者為主(60%)，其次為社區居民(40.0%)，再其次為中低收入者(27.3%)和老人(26.4%)。

由以上三次的調查研究發現，2006 年迄今，臺灣社會企業的服務對象的變化不大，身心障礙者一直是社會企業最主要的服務人口群，其次為社區居民，再其次為老人與中低收入人口群。這樣的服務對象也展現出臺灣社會企業的服務模式著重在就業與訓練為主，其次則是以照顧弱勢者為其目的，以提升他們的所得收入。

二、社會企業的服務運作形式

有關臺灣社會企業服務的運作模式方面，本研究從社會企業所提供的銷貨與服務內容進行分析。2006 年臺灣社會企業主要提供產品製作及銷售、餐飲服務、分別占受訪機構的 53.5%、51.2%，其次是一般清潔服務(37.2%)。平均每一家社會企業設有 1.3 個

產品製作及銷售單位、1.3 個餐飲服務處所，以及 1.1 個一般清潔服務的單位。而在 2010 年社會企業提供銷貨與服務內容中，以產品製作比例最多（49.1%），其次為「餐飲服務」（43.1%），再次為「生態、觀光導覽」（26.7%），第四則為「清潔服務」（19.0%）。在個數方面，「產品製作」的平均數是 2.67，「餐飲服務」是 2.2，「生態、觀光導覽」是 2.68，以及「清潔服務」的 2.67。到了 2013 年，臺灣社會企業提供銷貨與服務內容中，仍以「產品製作」比例最多（67.3%），其次為「餐飲服務」（49.1%），再次為「生態、觀光導覽」（28.2%），第四則為「清潔服務」（22.7%）。在個數方面，「產品製作」的平均數是 2.3，「餐飲服務」是 1.8，「生態、觀光導覽」是 1.8，以及「清潔服務」的 1.6。

從三次的調查研究結果顯示，2006 年迄今，臺灣社會企業的服務模式之演變呈現高度一致性，社會企業從事「產品製作」的比例最高，其次為「餐飲服務」，第三為「生態、觀光導覽」和「清潔服務」。另外，整體而言，社會企業規模趨向小型化，故每一個組織在各類型社會企業單位所擁有的數量約在一到三個之間。

三、社會企業的聘用人數規模

有關臺灣社會企業的規模部分，由於 2006 年的調查未設計該項指標，故此部分的討論是以 2010 和 2013 年社會企業單位的專兼職人員的人數規模為指標。2010 年臺灣有高達九成左右（90.5%）的社會企業單位有聘用全時工作者，其聘用人數的平均數雖為 22.3 人，但眾數為 3 人，中位數為 8 人。在部分

工時人數方面，約有半數的社會企業聘用部分工時工作者（50.0%），其聘用的平均數為 15.3 人，眾數為 8 人，中位數為 7 人。

2013 年的調查結果顯示，臺灣社會企業有 95.1% 的社會企業表示聘任全時工作，其聘用人數的平均數為 16 人，眾數為 5 人，中位數為 7 人。其中有 40.9% 的社會企業所聘用的人數在 5 人以下，聘用人數在 6-10 人的社會企業占 31.8%，由聘用人數的統計分析，可以發現臺灣企業單位的服務規模大多數屬於小型的組織。從兩次的調查研究發現臺灣社會企業幾乎均聘有全時工作者，然而平均聘用的人數有明顯下降，此可能與近幾年臺灣社會的經濟條件停滯有關。

參、社會企業的能力建構

一、社會企業的年度經費收入

在經費收入來源方面，2006 年的調查顯示，臺灣社會企業的經費主要依賴的來源，一為「政府補助及委託款」（100%），其次為「大眾捐款」（88.1%），三為「銷貨營業收入」（76.2%）與「其他收入」（76.2%），第四為「會費收入」（57.7%）。再者，2010 年的調查發現，臺灣社會企業有七成以上（77.2%），指出其主要的經費收入來源是「政府的補助及委託款」，其次才是「產銷營業收入」（70.2%）；再次之則是「一般捐款」（30.7%）與「會費收入」（22.8%）。至於 2013 年的調查結果則發現，臺灣社會企業有 80.0% 的受訪機構指出其經費收入來源是「政府的補助及委託款」，其次則是「產銷營業收入」（70.9%），再次之則是「一般捐款」

(40.0%)，而第四是「會費收入」(20.9%)。(參見表 1)

由經費收入的調查顯示，對臺灣社會企業而言，「政府的補助及委託款」與「產銷營業收入」是最重要的兩項經費收入來源。尤其值得注意的是，「產銷營業收入」已緊跟在「政府的補助及委託款」之後，充分展現了臺灣社會企業追求財務自主、持續發展的企圖心。此一結果說明公部門在臺灣社會企業組織的開展與經營上，扮演了相當重要的角色。若再從三次調查去比不同的經費來源者(如表 1 所示)，可以瞭解臺灣社會企業對於大眾捐款和會費收入的比例有下降的趨勢，但 2013 年在大眾捐款項目有提升，此可能與當前臺灣經濟環境中消費力道不足有關。

從另一個角度觀之，以上三個年度的調

查數據顯示臺灣社會企業在經費收入來源的發展上已逐漸呈現 Dees (1998) 所強調的效益：(1) 降低對於捐款的需求、(2) 提供一個更為穩定、多樣的經費來源基礎、(3) 透過引進市場法則到機構的營運上，以強化方案實施的品質。換言之，社會企業可多樣化其資金基礎、減少對於募款的依賴，以及分擔一部份方案實施的成本，或用來補貼社會公益的方案的一種策略，亦即社會企業是一種降低方案赤字與更有效使用資源的工具。Alter (2006) 亦認為，社會企業尋求其所得來源的多樣化，可使之設定更為適中、務實的財務標。舉例而言，一項方案的推動，過去是百分之一百依賴政府的補助款，現在由於有社會企業的營收可分擔百分之四十的經費支出，這樣的結果對於許多非營利組織而言，其實是成功的。

表 1 臺灣社會企業的主要經費收入統計表

2006 (n=42)		2010 (n=114)		2013 (n= 110)	
經費來源	%	經費來源	%	經費來源	%
1. 銷貨營業收入	76.2	1. 產銷營業收入	70.2	1. 銷貨營業收入	70.9
2. 大眾捐款	88.1	2. 大眾捐款	30.7	2. 大眾捐款	40.0
3. 政府補助	100.0	3. 政府補助及委託款	77.2	3. 政府補助及委託款	80.0
4. 會費	57.1	4. 會費	22.8	4. 會費	20.9
5. 孳息	47.6	5. 孳息	4.4	5. 孳息	5.5
6. 企業捐贈	19.0	6. 其他收入	2.6	6. 股本收入	0.9
7. 其他收入	76.2			7. 其他收入	0.9

* 本題複選

二、社會企業的經費收入狀況

有關臺灣社會企業的經費收入狀況部分

(如表 2 所示)，2006 年的調查顯示，收入狀況並不盡理想，近五成(48.8%)的受訪社會企業回答出現虧損的情況，僅有二成三

(23.3%)受訪的社會企業指出能夠在收入上產生盈餘，二成八(27.9%)的社會企業認為可以達到收支損益平衡，顯示2006年臺灣社會企業的財政狀況相對而言較為困難。

2010年的調查結果顯示，就整體的營收概況來看，相對多數的機構表示其整體的營收為「已有盈餘」(47.4%)，其次，表示達到「損益平衡」者有28.9%，而「呈現虧損」者最少，為23.7%。然而若考量政府的資源補助因素，則受訪機構在排除政府的補助之後，社會企業單位呈現虧損的比例最高(52.0%)，而「已有盈餘」和「損益平衡」則分別為25.0%與23.0%。(參見表3)由此一結果可見，當前臺灣的社會企業的經營尚處於發展期，社會企業若沒有獲得政府的資源溢注，以目前臺灣社會企業的經營條件，實難以長期經營。

2013年的調查結果顯示，受訪之臺灣社會企業中表示，以「已有盈餘」(36.7%)的比例最高，其次表示達到「損益平衡」者有33.9%，而表達「呈現虧損」者最少，為29.4%，惟三者的差距並不太大。(參見表2)若考量政府的資源補助因素，則受訪機構在排除政府的補助之後，社會企業單位以「呈現虧損」的比例最高(63.0%)，而「損益平衡」和「已有盈餘」則分別為21.0%與16.0%。(參見表3)

為了能夠瞭解政府對於臺灣社會企業的營收的影響狀況，本研究在2010年和2013年特別在規劃的問項中，詢問臺灣社會企業的營收中，若扣除政府的補助，其呈現的營收狀況是否有所改變？根據表3的統計結果，在扣除政府的補助資源之後，2010年有

超過六成的社會企業單位表示其「呈現虧損」，而2013年則超過六成五的受訪單位表示「呈現虧損」，相對上，在「損益平衡」和「已有盈餘」均呈現下降。此現象一方面彰顯出政府資源對於社會企業的重要性，另一方面也反映了當前臺灣社會企業的經營環境較為不利。

表2 臺灣社會企業整體營收狀況統計

	2006 (n=43)	2010 (n=114)	2013 (n=109)
	%	%	%
(1) 已有盈餘	23.3	47.4	36.7
(2) 呈現虧損	48.8	23.7	29.4
(3) 損益平衡	27.9	28.9	33.9

表3 臺灣社會企業整體營收狀況統計
(扣除政府的補助)

	2010 (n=114)	2013 (n=100)
	%	%
(1) 已有盈餘	25.0	16.0
(2) 呈現虧損	52.0	63.0
(3) 損益平衡	23.0	21.0

三、社會企業的經費收入運用

臺灣社會企業的經費收入的運用方面，2006年受訪的社會企業中有46.5%表示，會將銷貨及營業收入繼續投入於社會企業項目的發展上。其次，臺灣社會企業認為應該將部分收入，運用於員工的分紅與獎金上的觀念者有三成五(34.9%)；另有32.6%的受訪者表示應「歸入組織總收入統籌辦理」。再

者，在 2010 年的調查中，社會企業表示以「歸入機構總收入統籌辦理」的比例最高（52.2%），其次「將部分收入運用於員工的『分紅』與『績效獎金』」（39.8%），第三為「繼續投入在該『生產與服務銷售』的開發上」（38.1%）。不過，也有二成六（25.7%）受訪社會企業認為應「將部分收入做為社區公益慈善活動之用」。最後，在 2013 年的調查數據顯示，社會企業表示「繼續投入在該『生產與服務銷售』的開發上」的比例最高（59.1%），其次為「歸入機構總收入統籌辦理」（45.5%），再其次為「將部分收入運用於員工的『績效獎金』」（44.5%），以及「依

比例分配，部分歸入機構統籌辦理、部份繼續投入該生產與服務銷售上」（40.0%）。（參見表 4）

從以上三次的調查結果顯示，臺灣社會企業對於收入的運用上，比較重視社會性的目標，因此社會企業將經費收入統籌運用或用於員工的福利居多。然而調查數據也顯示，近年來臺灣的社會企業對經濟性目標似乎有日益重視的趨勢，因此「繼續投入在該『生產與服務銷售』的開發上」和「依比例分配，部分歸入機構統籌辦理、部份繼續投入該生產與服務銷售上」二者在三個年度的調查上，有逐年增加的趨勢。

表 4 社會企業的經費收入的運用狀況

	2006 (n=43)	2010 (n=114)	2013 (n=110)
	%	%	%
歸入機構總收入統籌辦理	42.6	52.2	45.5
獨立進行其他的運用（如實驗性、創發性方案）	7.0	7.1	12.7
繼續投入在該「生產與服務銷售」的開發上	45.6	38.1	59.1
依比例分配，部分歸入機構統籌辦理、部份繼續投入該生產與服務銷售上	25.6	22.1	40.0
將部分收入運用於員工的「績效獎金」	34.9	39.8	44.5
將部分收入運用於社員或股東的「分紅」	NA	NA	4.50
將部分收入儲存或信託，以做為員工日後的就業或創業輔導基金	NA	5.3	8.20
將部分收入做為社區公益慈善活動之用	NA	25.7	28.2
其他	18.6	1.8	1.80

* 本題複選；UK：當年度的問卷並未設計此問項

四、社會企業全職人員的薪資福利水平

臺灣社會企業的全職人員的薪資水平方面，本研究調查以 2006 年和 2013 年兩次調

查結果進行比較分析。2006 年有超過五成受訪的臺灣社會企業，認為其技術人員、就業或職業輔導員、社工人員、以及專業經理人的月薪水平與市場的一般薪資水平類同（參

見表 5)。不過，值得注意的是，臺灣的社會企業有近三成（27%）表示，其機構的專業經理人的薪資水平，低於一般市場水準的比例，此意味著依舊存在相當比例的社會企業，無法以一般市場的薪資水平來聘請專業經理人，此現象也部分解釋了為何社會企業在經營管理上面臨的領導與發展的困境。

對於 2006 年所呈現有關專業經理人的薪

資水平問題，到 2013 年的調查研究中，該現象似乎沒有改變，根據表 6 的數據顯示，除了專業經理人以外，其他類別的全職人員的薪資水準，均有超過七成以上的社會企業表示其薪資水準類同於一般市場的薪資水準。在低於一般市場水準的類別中，仍以專業經理人的比例最高（31.9%），其次為技術人員（22.5%）。

表 5 2006 年社會企業全職人員的薪資水準

	高於	低於	類同	
(1) 專業經理人	4.0%	36.0%	60.0%	(n=25)
(2) 就（職）業輔導員	9.7%	6.5%	83.9%	(n=31)
(3) 技術人員	12.0%	8.0%	80.0%	(n=25)
(4) 社工人員	6.9%	6.9%	86.2%	(n=29)

表 6 2013 年社會企業全職人員薪資水準

	高於	低於	類同	
(1) 專業經理人	9.8	31.9	58.3	(n=75)
(2) 就(職)業輔導員	7.9	13.7	78.4	(n=55)
(3) 技術人員	7.1	22.5	70.4	(n=73)
(4) 社工人員	7.3	17.1	75.6	(n=41)
(5) 公關推廣人員	5.9	20.6	73.5	(n=35)
(6) 照顧服務人員	0.0	19.2	80.8	(n=26)
(7) 一般行政人員	1.6	9.7	88.7	(n=63)

由上兩次的調查分析可以瞭解，臺灣社會企業在全職人員的薪資水準上，相對而言是低於一般市場行情，此一結果將導致社會企業比較不容易吸引商業管理人才的投入，

而且在近十年臺灣社會企業發展的歷程上，此一現象有微幅改變，但似乎還沒有太大改善的跡象。

肆、臺灣社會企業的社會與經濟影響

一、社會企業的設置目的

在設立社會企業或營收單位的目的方面，2006 年的調查數據顯示，設立的主要目的依序包括「創造弱勢團體就業機會」（88.4%）、「增進弱勢團體的社會適應能力」（79.1%）、「提供職業訓練」（76.7%），以及「充實機構自給自足的能力」（74.4%）。到了 2010 年的調查，結果顯示臺灣社會企業成立的目的依序為「創造弱勢團體就業機會」（67.5%）、「提升弱勢團體就業者的收入」（58.8%）、與「充實機構自給自足的能力」（56.1%），另外受訪者填答較高比例者尚有「提供職業訓練」（52.6%），以及「增進弱勢團體的社會適應能力」（40.4%）。最後，2013 年的調查數據指出，臺灣社會企業成立的目的依序為「創造弱勢團體就業機會」（70.9%）、「充實機構自給自足的能」（62.7%）、與「提升弱勢團體就業者的收入」（60.9%），另外也有五成以上的受訪者填答「提供職業訓練」（56.4%）和「增進弱勢團體的社會適應能力」（55.5%），「增加機構的經費收入」亦有將近 42%。

依據 2006 年、2010 年和 2013 年三次的調查數據顯示，臺灣社會企業設置的目的比較，「創造弱勢團體就業機會」、「提升弱勢團體就業者的收入」、「增進弱勢團體的社會適應能力」與「提供職業訓練」等都是以服務對象為主要目的。其次才是「充實機

構自給自足的能力」和「增加機構的經費收入」等經濟性目的。此一調查結果具有高度的一致性，亦即臺灣社會企業單位的成立，其非常重要的目的就在於提供或促進弱勢團體的就業，透過提供庇護性職場、運用職業訓練或陶冶的方法，期許這群社會中不利於就業競爭者，能夠透過社會企業，協助他們有更佳的就業機會空間與所得保障。其次，我們也發現，臺灣的社會企業也高度期待其成立社會企業單位能夠「充實機構自給自足的能力」和「增加機構的經費收入」。因此，整體而言，臺灣的社會企業成立目的，主要仍以「社會性目的」為主，惟「經濟性目的」也在其考量的項目之內，亦即期盼從事產銷營業的收入能夠增進機構的自給自足能力（Chan, Kuan and Wang, 2011）。

歸納而言，臺灣社會企業的成立目的，主要仍以「社會性目的」為主，惟「經濟性目的」也在其考量的項目之內，亦即期盼從事產銷營業的收入能夠增進機構的自給自足能力。而在社會性目的中，就業機會與促進弱勢團體的工作保障，以及提升弱勢團體的社會適應乃是社會企業成立的最重要的目的。由上述可知，臺灣的社會企業針對就業問題而設立的，特別是以促進弱勢團體就業，從而適應及重新融入主流社會為成立之首要目標。故臺灣的社會企業大部分屬於所謂「積極性就業促進的社會事業」（affirmative businesses），旨在透過提供工作機會及職業訓練，以促進弱勢群體融入社群（Chan et al., 2006；Kuan, 2006）。

表 7 臺灣社會企業的設置目的

	2006 (n=43)	2010 (n=114)	2013 (n=110)
	%	%	%
(1) 提供職業訓練	76.7 %	52.6 %	56.4 %
(2) 創造弱勢團體就業機會	88.4	67.5	70.9
(3) 提升弱勢團體就業者的收入	NA	58.8	60.9
(4) 增進弱勢團體的社會適應能力	79.1	40.4	55.5
(5) 滿足弱勢團體個別之需要 (如復健、彈性工作等)	44.2	20.2	26.4
(6) 滿足特定群體個別之需要 (如老人、身障者的就醫與購物)	NA	NA	9.10
(7) 舒緩社區的社會及經濟問題	NA	21.1	30.9
(8) 有助於社區發展的活化	NA	39.5	40.9
(9) 藉此倡導、維護所珍視的社會價值與理念	NA	NA	26.4
(10) 充實機構自給自足的能力	74.4	56.1	62.7
(11) 提升機構的知名度	25.6	18.4	20.9
(12) 增加機構的經費收入	41.9	38.6	41.8
(13) 生態環境的保護	NA	NA	20.9
(14) 可向政府申請相關的經費補助	27.9	35.1	28.2
(15) 其他	14.0	2.6	0.0

* 本題複選；NA：當年度的問卷並未設計此問項

另由以上的分析與表 7 的比較，有關臺灣社會企業的設置目的可歸結如表 8 所示。社會企業的設置目的均以「就業與扶貧」為最主要的目的，另外，有關「充實機構自給自足的能力」日益受到社會企業單位重視，

故 2010 年和 2013 年的調查顯示該項目的之重要性增加。至於「充權與一般性公益」則因社會企業單位對於自給自足能力的重視，而退到第三優先性，而最後才是考量社區發展之目的。

表 8 臺灣社會企業的設置目的

優先順序	2006 年	2010 年	2013 年
1	就業與扶貧	就業與扶貧	就業與扶貧
2	充權與一般性公益	充實機構自給自足能力	充實機構自給自足能力
3	充實機構自給自足能力	充權與一般性公益	充權與一般性公益
4		社區發展	社區發展

二、社會企業的正面效應

本研究針對 2006-201 年期間的三次的調查，有關社會企業的經營之正面效應進行分析，雖然三次調查所設計的指標不盡相同，但部分重要性指標仍具有共同性，故將社會面正面效應整理如表 9 所示，而經濟面之正面效應則如表 10 所示。

2006 年關於經營社會企業的社會面效應方面，臺灣社會企業具有社會面正面效應者多集中在以服務對象主的效益，如可藉此「增加弱勢群體的就業機會」（88.4%）、「增加弱勢族群的職場訓練機會」（76.7%）以及「能提供服務對象更適切的服務」（74.4%），此與社會企業皆以促進弱勢團體就業為設立的主要目的一致。其次才是社會結構層面的效益，如「易於實踐公益使命」（58.1%）。

再者，2010 年的調查結果，顯示經營社

會企業的社會面效應方面，受訪組織認為「增加弱勢族群就業機會」的效應最高（73.9%），其次為「增加服務對象日後進入競爭性職場的信心與能力」（50.5%），第三為「增加服務對象職場實習機會」（48.6%）。而「帶動社會價值的改變」（48.6%）和「易於實踐組織的公益使命」（47.7%）等組織與社會結構面的效益則是較為次要性的社會面效應。

最後，2013 年的調查結果顯示，受訪組織認為經營社會企業的社會面效應方面，「增加弱勢族群的就業機會」的效應最高（71.8%），其次為「能提供服務對象更適切的服務」（59.1%）和「增加服務對象日後進入競爭性職場的信心與能力」（57.3%）。而組織與社會結構面的效益，如「易於實踐組織的公益使命」（52.7%）和「帶動社會價值的改變」（49.1%）仍然是較為次要性的社會面效應。

表 9 臺灣社會企業的社會面效益

	2006 (n=43)	2010 (n=114)	2013 (n=110)
	%	%	%
(1) 易於實踐組織的公益使命	58.1	47.7	52.7
(2) 能提供服務對象更適切的服務	74.4	41.4	59.1
(3) 增加服務對象日後進入競爭性職場的信心與能力	NA	50.5	57.3
(4) 增加弱勢族群的就業機會	88.4	73.9	71.8
(5) 帶動社會價值的改變	53.5	48.6	49.1
(6) 增加服務對象職場實習機會	76.7	48.6	50.9
(7) 擴大機構的社會網絡連結	30.2	39.6	46.4
(8) 提供社區居民參與產品與服務生產過程的機會	NA	NA	36.4
(9) 提升社區居民凝聚力與認同感	NA	25.2	37.3
(10) 社區環境與周遭的生態景觀獲得實質改善	NA	NA	22.4

* 本題複選；UK：當年度的問卷並未設計此問項

台港社會企業研究團隊的陳錦棠教授在「香港社會企業的社會影響初探」(2013)一文強調，社會企業的社會影響可從「4E 架構」(4E Framework)歸納分析之，亦即為「提供就業」(Employment creation)、「改善生活質量」(Enhancement of quality of life)、「賦權」(Empowerment)和「社會融合」(Exclusion prevention)。根據此分析架構，臺灣社會企業在三個年度所展現的社會效益最強調的就是「提供就業」，其次才是其他三個效益在三個年度的不同排列順序(參見表 10)。

表 10 臺灣社會企業的社會效益之 4E 框架分析

優先順序	2006 年	2010 年	2013 年
1	提供就業	提供就業	提供就業
2	改善生活質量	賦權	改善生活質量
3	社會融合	社會融合	賦權
4		改善生活質量	社會融合

有關經營社會企業的經濟面效應方面，2006 年雖然僅有三個指標，但是有半數以上的受訪單位表示，社會企業的成立對「提高機構的知名度」(60.5%)和「充實機構的自給自足能力」(53.5%)均有正面的效益。2010 年調查結果在社會企業對於經濟面效應的分析方面，其認為「充實機構的自給自足能力」的比例最高(64.9%)，其次是「增加弱勢族群的所得收入」(58.6%)，第三則為「提高

機構的知名度」(49.5%)。至於 2013 年調查結果顯示，「增加弱勢族群的所得收入」(71.8%)的比例最高，其次才是「充實機構的自給自足能力」(66.4%)，其次是，第三則為「提高機構的知名度」(54.5%)。

表 11 臺灣社會企業的經濟面效益

	2006 (n=43)	2010 (n=114)	2013 (n=110)
	%	%	%
(1) 增加弱勢族群的所得收入	NA	58.6	71.8
(2) 提高機構的知名度	60.5	49.5	54.5
(3) 充實機構的自給自足能力	53.5	64.9	66.4
(4) 增加政府補助與委託款	NA	20.7	25.5
(5) 增加機構的大眾捐款	NA	8.1	14.5
(6) 提高機構員工的薪資福利水平	NA	NA	21.8
(7) 促進社區的產業發展	NA	36.0	35.5
(8) 機構的營收能逐年增加	23.3	31.5	30.9

* 本題複選；UK：當年度的問卷並未設計此問項

有關臺灣社會企業設置目的，依據表 8 進一步進行討論，臺灣社會企業的正面效應上，三次調查結果顯示社會企業的設置與營

運，最主要的影響在於針對服務對象提供「就業與扶貧」，其中社會面效應包含「增加弱勢族群就業機會」與「增加服務對象日後進入競爭性職場的信心與能力」，而經濟面效應為「增加弱勢族群的所得收入」。另一方面，「充實組織的自給自足能力」則為臺灣社會企業單位的第二項具有重要性的正面效應，其中包含了「充實機構的自給自足能力」、「提高機構的知名度」、「機構的營收能逐年增加」與「擴大機構的社會網絡連結」，這些面向較以經濟面效應居多。第三項正面效應為「充權與一般性的公益」，社會企業單位認為透過產銷營業的運作，使組織「易於實踐組織的公益使命」、「提供服務對象更適切的服務」、以及可以「帶動社會價值的改變」。最後，社會企業單位對於「社區發展」認為有正面效應，不管是「促進社區的產業發展」、「提升社區居民的凝聚力」、以及「提供社區居民參與產品與服務生產過程的機會」，約有超過三成的受訪單位認為社會企業對社區發展具社會效應。

三、社會企業的負面效應

有關臺灣社會企業營運之負面效應方面，由於 2006 年的調查對於負面效應採取文字意見的陳述，歸納受訪機構的意見，主要包含組織的使命漂移；向政府申請補助經費，行政程序繁瑣，增加行政負擔；與不肖企業廠商合作，假借公益之名，形成困擾；形成與營利組織的競爭，產生排擠效應。

有關 2006 年的負面效應的說明部分，首先對於「使命置疑」的疑慮，一些受訪組織的工作人員認為過於強調經營的同時，逐漸

忘卻了人文關懷，使得組織使命漸趨改變，因此產生員工對於組織為誰服務與組織的目的之質疑，以及志工認同的危機。再者，部分受訪組織認為經營社會企業服務項目後，增加了一些行政上的負擔，尤其向政府申請補助，衍生了繁複的核銷、報帳工作。第三，有少數組織表示，曾面臨不肖廠商假借公益之名與他們合作，進而造成他們的困擾；最後，由於社會企業經營項目涉足一般市場競爭，亦產生一些營利或非營利同業組織對他們的排擠與攻擊。此一敘述說明社會企業的成立並不一定帶來正面效應，必須配合機構的內部及外部條件才能發揮正面作用。

有關 2010 年和 2013 年對於社會企業成立之負面效應部分，本研究將其區分為社會面與經濟面所產生之負面效應進行討論（如表 12 和表 13）。2010 年有關在經營社會企業的社會面之負面效應，社會企業比較擔心因為經營社會企業會使組織的公益宗旨受到外界的質疑（24.5%），進而使社會大眾對組織的捐款意願降低，以致捐款減少。2013 年同樣對於「組織的公益宗旨遭受質疑」（12.1%）也是受訪單位認為的負面效應，惟比例相較 2010 年的數據則有所下降。另外，「相類似的企業組織質疑產品或服務競爭的公平性」（13.1%）也是此次調查中，社會企業單位認為的社會面的負面效應。另外，兩次的調查「不認為有任何負面效應」者比例相距甚大，2010 年的數據為 8.2%，然而 2013 年的數據為 65.4%，意謂半數以上的受訪機構不認為經營「產銷營業」會對社會面產生負面影響。

表 12 臺灣社會企業之社會面產生之負面效應

	2010 (n=114)	2013 (n=107)
	%	%
(1) 組織的公益宗旨遭受質疑	24.5	12.1
(2) 排擠了機構對案主原有的服務	8.2	8.4
(3) 減少弱勢團體的就業機會	5.1	3.7
(4) 減少職場實習的機會	2.0	2.8
(5) 相類似的企業組織質疑產品或服務競爭的公平性	NA	13.1
(6) 減少社會網絡的連結	2.0	2.8
(7) 難以提升社區居民的凝聚力與認同感	6.1	2.8
(8) 難以提供社區居民參與產品與服務生產過程的機會	NA	3.7
(9) 難以實質改善社區的環境與周遭生態景觀	NA	2.8
(10) 不認為有任何負面效應	8.2	65.4

* 本題複選；UK：當年度的問卷並未設計此問項

有關經濟面負面效應部分，整體上兩次調查結果所呈現的比例高於社會面負面效應。受訪組織認為，2010 年最主要的負面效應為「政府補助或委託款減少或難以申請」（30.6%），而 2013 年的調查則為 25.7%，由於臺灣的民間組織仍然相當程度地仰賴政府的資源，因此臺灣社會企業的認知裡最為

關切的議題即是政府的經費補助相關議題，若政府經費的補助或委託款減少，或是政府的經費不易申請，都將對機構帶來負面的效益。另外，就兩次的調查進行比較，可以發現有關經濟面負面效應有減少的趨勢，其中「大眾捐款意願降低以致捐款減少」下降的幅度較大。此外，2013 年有超過半數以上的受訪單位認為經濟面向上「不認為有任何負面效應」（51.4%），此一結果也顯現出臺灣社會企業的成立已經日益受到民間組織與社會所認同。

表 13 臺灣社會企業之經濟面產生之負面效應

	2010 (n=114)	2013 (n=110)
	%	%
(1) 因虧損而減少弱勢族群的所得收入	10.2	11.9
(2) 大眾捐款意願降低以致捐款減少	16.3	9.2
(3) 產銷營業單位的虧損使得機構的財務赤字逐年增加	19.4	14.7
(4) 政府補助或委託款減少或難以申請	30.6	25.7
(5) 難以提高機構員工的薪資福利水平	NA	13.8
(6) 難以促進社區產業的發展	8.2	5.5
(7) 不認為有任何負面效應	8.2	51.4

* 本題複選；UK：當年度的問卷並未設計此問項

伍、意涵與結論

由本研究三次的調查顯示，臺灣社會企業的服務對象以身心障礙者為最主要者，其次是社區居民、老人與中低收入人口群，從服務對象的分析，可以瞭解臺灣的社會企業較以弱勢族群為主要的服務者。其次在服務運作的形式方面，三次的調查分析結果並沒有太大的差異性，社會企業從事「產品製作」的比例最高，其次為「餐飲服務」，第三為「生態、觀光導覽」和「清潔服務」；而在運作的規模方面，社會企業仍然偏向小型化運作為主。最後，在社會企業的聘用人數方面，同樣顯示社會企業的小型化現象，從 2006 年和 2013 年的比較，可以發現，總體上，社會企業聘用全職人員的比例有一點上升，然而平均聘用的人數有明顯下降，此可能與近幾年臺灣社會的經濟景氣停滯有關。

有關臺灣社會企業的能力建構方面，社會企業的年度經費收入來源部分，從三次的調查研究結果，政府補助及委託款一直是社會企業最重要的經費收入來源，其次才是銷貨營業收入，在大眾捐款部分，雖然 2010 年的調查有所下降，但是 2013 年的調查結果又有微幅的上升，此一現象可能反應兩個可能性，一個是社會企業的運作，確實降低民間組織對大眾捐款的依賴度；另一種可能則是造成大眾對民間組織使命的質疑，因而降低了捐款的比例。

在社會企業整體營收狀況的分析中，三次調查顯示約有四成上下的受訪單位有盈餘；呈現虧損和損益平衡者約二到三成。然而當社會企業將政府補助項目去除之後，則

受訪單位有超過半數以上表示其社會企業的整体營收呈現虧損，2013 年甚致只有一成六表示能有盈餘。此一現象可以再次確認臺灣社會企業的營運，政府相關資源的投入扮演了非常關鍵性的角色。

臺灣社會企業對於收入的運用上，比較重視社會性的目標，因此社會企業將經費收入統籌運用用於員工的福利居多。然而調查數據也顯示，近年來臺灣的社會企業對經濟性目標似乎有日益重視的趨勢。而在社會企業的全職人員的薪資水準方面，2006 年和 2013 年的調查結果，受訪單位均指出社會企業中的專業經理人的薪資水準明顯低於一般市場行情，此一現象反應出社會企業單位在聘用具備企業管理人才的困難度。

在社會企業的社會與經濟影響的分析中，臺灣社會企業設置的主要目的，以「創造弱勢團體就業機會」、「提升弱勢團體就業者的收入」、「增進弱勢團體的社會適應能力」與「提供職業訓練」等目的為主。其次，「充實機構自給自足的能力」和「增加機構的經費收入」等經濟性目標為另一個重要的設置目的。在社會性效應方面，主要著重在以服務對象為主的社會性效應，其次才是以組織為主的社會性效應。而在經濟性效應方面，則是反應組織的自給自足能力為優先，其次才是服務對象的經濟面效應。

在研究意涵方面，臺灣的社會企業非常突顯對於所服務的弱勢群體帶來社會與經濟效益的重要性，然而在組織經營之能力建構上的表現並不突出，當然這方面的結果相當程度是受到近幾年大環境的經濟衰退影響有關。再者，政府在扶持與培力社會企業上依

舊扮演十分重要的角色，相對而言，社會企業對之依賴的程度似乎沒有減緩的趨勢。總之，如何使臺灣的政經環境因素對於社會企業的發展更為友善與便利，使社會企業能夠產生更大的社會與經濟效益，是吾人應嚴肅思考的議題。

最後，作者要指出的是，由於三次問卷調查皆採郵寄問卷的方式，較低的回收率是可以預期的，2006 年的回收率為 34.7%，2010

年的回收率為 27.2%，以及 2013 年的 25.6%，固然三次的回收率都已在 25% 以上，實已達到該研究方法在資料蒐集的要求，然而此依舊存在著研究上的限制。

（本文作者官有垣為國立中正大學社會福利學系教授；王仕圖為國立屏東科技大學社會工作學系副教授）

關鍵詞：社會企業、社會影響、就業與扶貧、能力建構

註釋

註 1：本文初稿發表於《2013 社會企業之社會影響--就業促進與貧窮舒緩國際研討會》，喜憨兒社會福利基金會與臺灣社會福利學會共同主辦，臺北市，2013 年 5 月 24-25 日。感謝評論人鄭文輝教授提供寶貴、具體的修訂意見。並感謝匿名審查人對本文內容提出寶貴、具體的修訂意見。

註 2：三次問卷調查的樣本總數與回收數呈現如下：就臺灣的部分而言，研究團隊於 2006 年 5 月對臺灣 91 家庇護型（工作整合）身心障礙社會企業組織、24 家地方社區型社會企業以及 9 家社會合作社，合計 124 家社會企業寄發問卷，經過電話追蹤及電子郵件回覆等方式共成功訪問了 43 家社企組織，回收率達 34.7%。2010 年的問卷調查，樣本總數為 426 家社會企業（包含工作整合型 SE、社區發展型 SE、社會合作社，服務提供與產品銷售型社會企業、公益創投與其他類型社會企業等），回收 116 家，回收率為 27.2%。2013 年四月的問卷調查，樣本共計發放 430 家社會企業（包含工作整合型、社區發展型、社會合作社，服務提供與產品銷售、公益創投與其他類型等），計回收 110 家，回收率為 25.6%。

參考文獻

- 官有垣（2007），〈社會企業組織在臺灣地區的發展〉，《中國非營利評論》，第 1 卷，創刊號，頁 146-182。
- 官有垣（2008），〈社會企業組織在經營管理的挑戰：以喜憨兒社會福利基金會為案例〉，《兒童及少年福利期刊》，第 14 期，頁 63-84。
- 官有垣、陳錦棠、陸宛蘋、王仕圖（2012），《社會企業：臺灣與香港的比較》。臺北：巨流。

- 陳錦棠、官有垣、范明林、麥萍施、王仕圖、林楊潔心 (2007), 《香港、臺灣和上海兩岸三地社會企業初探研究報告》。香港：香港理工大學。
- 陳錦棠、黎家偉 (2013), 〈香港社會企業的社會影響初探〉, 發表於《2013 社會企業之社會影響--就業促進與貧窮舒緩國際研討會》, 臺北市, 2013/05/24-25。
- Alter, S. K., (2006), “Social Enterprise Models and Their Mission and Money Relationships”, In A. Nicholls (ed.), *Social Entrepreneurship- New Models of Sustainable Social Change*, New York: Oxford University Press.
- Chan, K. T., Cheung, K. C., Ho, P. Y., & Yuen-Tsang, W. K. (2006). *Final report on social enterprises and anti-poverty: The case of work-integrated services*. Hong Kong: Central Policy Unit, HKSAR Government.
- Chan, K. Tong; Kuan, Yu-Yuan; Wang, Shu-Twu (2011). “Similarities and divergences: comparison of social enterprises in Hong Kong and Taiwan”, *Social Enterprise Journal*, 7(1): 33-49.
- Dees J.G (1998) “Enterprising Nonprofits” , *Harvard Business Review* , 76(1): 55-67.
- Kuan, Y. Y. (2006) ” Social Enterprise Development in Taiwan” Paper presented in *Conference on Social Enterprises* organized by Central Policy Unit and Commission on Poverty, HKSAR Government. April 6, 2006.