

# 綠主張

2016

7月

154期

## 重返合作 的 根本

自立而自覺

居家服務勞動合作社

理解的支持

蜂巢公益合作社

勞動者的後盾

南崗勞工消費合作社

找回與社員的連結

英國合作社集團





## 生命交流的舞臺

文／陳月愛·三鶯站地區營運委員會主委  
成站日期／2014年12月29日

三鶯站除了一樓門市空間，二樓及地下室皆可舉辦活動，這麼理想寬敞的環境，要感謝社員張瓊娥和先生林至賢某天晚上散步時的意外發現。

2016年1月9日成站一周年慶時，辦理二手義賣及小農市集，前者收入及小農捐獻全數捐給三峽的小草書屋。1月21日地區營運委員會全體同意每月舉辦二手義賣市集，所得全數捐出，為小草書屋盡一份心力。3月開始固定每月最後一個週一上午10點至12點，由社員自主舉辦。

3月同時取得上合院社區管理委員會的同意，將站所前花園建置為北南分社四個綠簾子示範點之一，期望由站所出發，將可食地景及環境綠美化的觀念，推廣至每位社員的居家生活中。每月固定活動另有環境教育、產品教作、親子共學、八式動禪，目前正積極推動產品教作講師培訓，鼓勵社員勇於挑戰自我，透過站所的舞臺成就個人的成長。



文／康椒媛 攝影／主婦聯盟合作社提供

1997年4月27期《生活者主張》月刊，翁美川報導好所在生產班的媽媽們透過共同購買結識，一起種芽菜、做豆干、地瓜鹹湯圓、全麥饅頭、辣椒醬、酸乳酪等等，材料來自共同購買中心、強調自然原味、使用固定容器，有趣的是「生產限量，以不累壞自己為原則」。生活的需求結合自然的道理，從照顧家人到眾人分享，散發著合作的喜悅。

## 綠主張 2016年7月 / 154期

本刊物使用再生紙、黃豆油墨印製  
中華郵政台北誌字第246號執照登記為雜誌交寄

**發行單位** 有限責任台灣主婦聯盟生活消費合作社  
**發行人** 許秀嬌  
**總編輯** 周美玲  
**編輯委員** 于有慧、吳梅相、林享玉、邱忻正、許秀嬌、陳彩鳳、詹武龍、謝文綺（依姓氏筆劃排列）  
**主編** 康椒媛  
**採訪編輯** 李婉婷、王慧思  
**文字校對** 邱忻正、歐陽惠如  
**電話** (02)2999-6122  
**傳真** (02)2995-6500  
**網址** www.hucc-coop.tw  
**電子信箱** gncoop@hucc-coop.tw  
**臉書** www.facebook.com/hucccoop  
**美術設計** 達非設計企劃工作室  
**製版印刷** 沈氏藝術印刷股份有限公司

## 通訊處

台灣主婦聯盟生活消費合作社北北、北南分社  
**地址** 241 新北市三重區重新路五段408巷18號  
**電話** (02)2999-6122

台灣主婦聯盟生活消費合作社新竹分社  
**地址** 300 新竹市東區南大路175號  
**電話** (03)562-6500

台灣主婦聯盟生活消費合作社台中分社  
**地址** 414 台中市烏日區溪南路二段68巷58號  
**電話** (04)2335-3772

台灣主婦聯盟生活消費合作社台南分社  
**地址** 701 台南市東門路三段179巷107號  
**電話** (06)335-5665

## 加入合作社

有意願入社者，請至本社網站查詢各站所舉辦之入社說明會場次，選擇方便的時間、站所參與，敬請預約報名。

<http://www.hucc-coop.tw/join-us>



為了不忘初衷，為了更深地體會初衷，每年7月國際合作社節，《綠主張》月刊固定製作合作社運動專題已第三年。從一個單純的初心開始，思考什麼是合作社？從而認識更多合作社雛形，看見生命的困境與希望，那微弱光芒中蘊含著堅定的神情。另一條可能的道路，來自合作的意識、弱勢者的團結，壯大合作的力量，唯有團結再團結。

個人的聲音，眾人的聲音，紛雜難以同調，只能讓其自由發揮，充分聽見，充分討論，因而盡可能真正地聽見一個人的需求，眾人的需求，共同參與將之凝聚，共同決策將之推展。或許這些紛紛的流動，是為了不斷重新審視精神的面貌—我是合作人，意識先於形式，意識生成形式。

## 小啟

2016年5月152期第25頁「合理界定權利與義務」：據2015年底結算一段，作者說明計算投票率時，是以全社人數為分母，應以有效社員人數為分母才對。153期第30頁第二式碗粿作法1，水應為720毫升。特此更正。

## 目錄

### 來自現場／

- 4 自立而自覺：居家服務勞動合作社 文 | 李婉婷  
7 理解的支持：蜂巢公益合作社 文 | 張怡潔  
10 勞動者的後盾：南崗勞工消費合作社 文 | 歐陽惠如  
13 找回與社員的連結：英國合作社集團 文 | 陳怡樺

### 生命的沃土／

- 16 慢慢學習，漸漸改變 文 | 曾怡陵

### 產品平臺／

- 18 鮮乳坊：喝出臺灣酪農的自主時代 文 | 張智淵  
20 細節的風味—詹東縈的斗六文旦 文 | 何嘉浩

### 合作二三事／

- 22 關懷社區的照顧服務 文 | 于躍門  
24 社員民主治理的新起點 文 | 王瑞聰

### 美好晚年專欄／

- 26 居家安老，以社區為本：順興里 文 | 林邦文、董盛錫慧

### 農業時事專欄／

- 28 找一條老幼有據的出路 文 | 林綠紅

### 圖說八道／

- 30 第六屆社員代表暨第一屆區營運委員選舉流程  
文 | 主婦聯盟合作社 插畫 | Hui

### 主婦食堂／

- 31 花心便當朵朵開 食譜設計 | 陳俐霖 文 | 于有慧



<http://www.home.org.tw/>

居服勞動合作社工作夥伴共 7 人，另 3 位夥伴外出不在，由左至右，前排為范振儒、理事主席范振翔、社員羅春玉、楊人慶；後排為劉美華、李桂媚。工作上如遇困難彼此相互打氣、幫忙，感情有如家人。（攝影／李婉婷）

自立而自覺：

## 居家服務勞動合作社

文／李婉婷

攝影／台灣區居家服務勞動合作社提供

結合家庭與弱勢婦女需求，台灣區居家服務勞動合作社（本文簡稱居服勞動合作社）透過由下而上的勞動力量，協助婦女以「經濟獨立」作為脫離弱勢、邁向自主與自立的第一步。除了找到方法、還要找對方法，理事主席范振翔表示，社員以女性為主，年齡從三十歲到六十五歲都有，如新住民婦女、婚暴受害者、單親媽媽等等，這群女性多是以照顧孩子、以家庭為先，當脫離家庭時，沒有存款、一技之長，居服勞動合作社便以婦女熟悉的



家務技巧加強培力，成為一項專業，並媒合另一群居服需求者。

## 協助婦女找到力量

沿著板橋捷運新埔站出口，一路穿越鬧區與店家，居服勞動合作社就在舊大樓停車場出入口旁。現有一百八十二位社員的居服勞動合作社於二〇〇三年成立，共同發起人是七位媽媽，由現任總經理洪秋燕召集而成。早在一九九八年，她們開始關心公共議題，參與各種社會服務，過程中發現「家裡的媽媽」似乎少了一點資源，於是全力照顧與輔導相對弱勢的媽媽們，設計各類培訓課程與服務項目，掌握經濟自主權外，更重拾自我價值。

居服勞動合作社的服務包括居家清潔維護、居家照顧服務、膳食設計料理、坐月子與保姆托育等五大類型，考量勞動的辛苦，目前與社員間的勞務費配比為十二%：八十八%，合作社僅收取基本開銷費用，因無多餘宣傳

經費，這些社員媽媽便成為行動口碑，故培訓較一般業界久且嚴謹。范振翔說，「成為社員前，必須先接受一百二十三個小時的培訓，培訓結束還得過關斬將，通過學科與術科考試後，於遴選委員會由總經理與幾位理監事考核，及格了才能正式成為社員，開始接案。」學員必須樣樣學，探索自我極限與專長，結業後根據社員的自我評估量表來媒合適合案家。

現年五十歲的羅春玉，家鄉在大陸廣西，二〇〇二年為愛嫁來臺灣，離婚後獨自撫養當時才小學二年級的女兒。上一份工作在新加坡廟口小吃攤幫忙，假日也得上班無法照顧孩子，加上前夫常喝醉來搗亂，不得不放棄工作。二〇一一年加入合作社至今，「做居服員後，變得對自己比較有信心，

心裡也踏實多了。」她努力通過培訓，辛勤接案，靠認真的工作態度買到一棟房子與機車，生活寬裕許多。

談及培訓最辛苦的事，羅春玉回想那時每天基隆、板橋兩頭跑，還得學一堆技能，如燙衣服、打掃、煮飯，相當吃力。「我就覺得天哪，怎麼這麼多，好難喔！我最怕燙衣服，擔心把衣服燙壞了要賠怎麼辦，在家裡利用



2013年秋季在職教育訓練時，安排咖啡沖泡與知識課程，提升社員的競爭力。



除要求學科考試外，也安排學員進行相關實習，如膳食烹調，增加實作經驗。

零碎時間，每天大概半小時拿舊衣服慢慢燙、練習，心裡也會一直跟自己說：『關關難過關關過，我一定可以。』談話間，感受到她從不妥協的堅韌。

## 回饋的能力

當女性長期處在經濟弱勢狀態，也一併磨掉對生活的自信、

對自己的肯定，而新住民婦女更易面臨語言隔閡的孤立環境，居服勞動合作社的互助精神正提供了心的出口。羅春玉認為，合作社最重要的價值在於關係連結與歸屬感。「我在這裡不僅得到工作經驗，也和其他社員分享生活，這裡就像是另一個家，大家就是我的家人，遇到困難就一起打氣、幫忙。有一次我跟學姊一起去打掃，她本身會懼高，平常相處就已經知道了，像要踩椅子、擦窗戶，我就會自己包下來，讓她做其他地方。」

每個社員清楚知道彼此並非僱傭關係，而是自己的老闆，「當你投入多少努力，就能成為多棒的老闆，獨當一面後才有餘力回饋，這更是合作社讓善念得以持續成長茁壯的最大目的。」范振翔道。

以重質不重量的概念培訓社員，寧可社員成長數少，也要讓案家能安心託付。目前居服勞動合作社最迫切面對的是社員高齡化與供不應求，范振翔

說明，「很多案家從一開始合作到現在，家裡的長者對居服員有一定的熟悉與安全感，直到最近發現社員結構的改變，因為年紀關係沒有辦法再接滿班工作，而有些長者只需要偶爾陪去散步、看醫生，如果只是分一塊時間來照顧，年長社員收入不會減少，工作量又不會太重，對兩方都好。」下一階段，計畫將老人照護納入服務項目之一。

居服員是合作社最關心的主體，同理和陪伴很重要，不僅支持居服員，必須連她的家庭也一起支持。范振翔有個願景，「希望未來在線上工作的社員，家中小孩如果沒人照顧，送去托育中心又很貴，可以帶來合作社，由無法工作卻仍有照顧能力的年長社員來看照，再將照顧時數兌換成這些受惠的社員到年長社員家服務的時數。」

婦女韌性強，只是缺乏環境與機會，居服勞動合作社以人為依歸，幫助許多人有尊嚴地重返勞動市場，當一個人的生命被改變了，她會再去幫助下一個人！

## 不忘回娘家



居服勞動合作社連續十年參與愛維養護中心的愛心義賣園遊會，社員也推著院生逛園遊會、協助餵食，盡小小力量回饋社會。

居服勞動合作社裡，一大袋一大袋物品散落各地，原來是正為週末的活動整理募集而來的二手物資，而忙得不可開交。范振翔說，「合作社一直提倡一個家的概念，所以定期舉辦一些活動，不論是平均每兩個月一次的公益活動或內部每年春秋兩季的在職教育訓練，都希望社員能回娘家，多一點彼此互動的機會，上個月是幫創世社會福利基金會舉辦三十周年公益園遊會，接著要去愛維養護中心的愛心義賣園遊會擺攤，和院生互動。」居服勞動合作社長期耕耘社會服務，當社員媽媽有經濟能力後，便帶領她們一起回饋社會。



<http://beeinghouse.softpower.com.tw/news.html>

鹿野耕食宿提供病友一處能在大自然中找回安定與寧靜的所在。（攝影／戴雅君）

理解的支持：

## 蜂巢公益合作社

文・攝影／張怡潔・新竹分社社員

「療養院裡有人一住就是十幾二十年，社員說：『我的人生都在這裡了。我來世間這遭到底是來做什麼的？』」談起二〇一三年成立蜂巢公益合作社（本文簡稱蜂巢）的機緣，戴雅君清晰而堅定的語調中，透露著一份不捨的心情。缺乏社區支援，讓許多精障者一出院就面臨著孤立無援，陷入重回醫院的無盡輪迴。「如果不去做，這些人的生命可能就沒有改變的機會了。」

### 面對真正的問題

桃園大廟景福宮不遠處的寧靜社區內，推開蜂巢店門，映入眼簾的小巧客廳中擺放著二手商





幫助社員經濟自立的夯地瓜，由大家一起輪班販賣，收入依據勞動內容與時間等等來分配。（攝影／戴雅君）

品，與一張張靦腆微笑的臉龐。戴雅君端來一杯蜂蜜茶，沙發上的社員們靠了過來，一起聊著蜂巢多年來的努力，彼此像家人般自在談話，社員與工作者幾乎無別。蜂巢提供精神障礙者復健與生活支援，目前共有十二位精障者社員，兩位全職工作者戴雅君、顏苡安，以及兩位兼職的職能治療師傅凱翎，社工師楊念湘。

幾位社員談起了自己的狀況：「我家很常爭吵，我就很容易憂鬱症，賴床逃避。」「這裡讓我有個寄託，有地方可去，而不是在家胡思亂想。」戴雅君曾在新

北市精障關懷的組織工作，看到許多病友除了家以外無處可去，家卻無力提供所需的照顧。臺灣普遍的復健機構，服務人數眾多，團體式的復健課程、制度化的住宿管理，往往忽略了病友個別的性格和需求。社員阿臨說：「在那裡講話太大聲、動作不對，都會被指正。」

戴雅君和先生陳宗仁決定拿出自己的積蓄，以社區微型組織的模式經營蜂巢，只招收少數病友，實質陪伴每個人的需求。她說：「我想讓病友的困難與問題真正被看見和改變。」社員可以

自主租房子或住家裡，白天再來蜂巢做自己想做的事，如唱歌、寫東西，以尊重自由與人性的復健，在社區中提供一個友善對待的歸屬。社員建成回想當年因失智流落街頭，一無所有的徬徨和社會不尊重的對待，讓他頓時迷失了自我。「做一個流浪者真的很無助。」在蜂巢慢慢復健下，現在他有了積蓄，有能力租房子自立生活。

## 不同需求的合作

蜜蜂以團隊合作互助，蜂巢即是以「蜂」取代「瘋」。「雖然有人會說，你生病是你家的事，但大家活在相同的世界裡，我會期待每個人的需求都能被看見，『公益合作社』就是希望支持不同人的生活需求。」戴雅君感受到多元彈性的工作很少，勞工多半必須符合雇主的制式想像，如



一進到蜂巢，就可以看見入門處牆壁上的標語：「從失序到自序，底層弱勢自立生活實驗空間。」由左至右為社員阿臨、建成及戴雅君，散發著認真實踐的光芒。

一天工作八小時。服用治療藥物的病友，容易手抖或嗜睡，制式工作無法緩衝與休息，往往難以持續。「能不能有更多型態的工作機會，讓每個人都能好好發展？」

每天早上九點開店，社員們忙著清洗、烤地瓜，每小時輪流推地瓜車到社區販賣，其他人看顧二手商店、採買煮食中餐，或是各自做著有興趣的事，透過這些貼近社區的日常工作，與居民面



對面互動，幫助離開醫院的社員一步步適應社會。

這種型態需要眾人的通力合作。雖然目前受限立案為復健中心，但蜂巢正朝向合作社的方向前進。例如地瓜攤由社員共同參與，排班的社員如身心不適，其他人會提供協助，透過合作開創友善彈性的工作模式。此外，社區居民的捐贈、消費或志工協助，也是讓蜂巢走向自立運作的關鍵。「蜂巢是整個社區合作完成的，不是同情，而是理解。」

當社區真正理解，就會分享自己的資源，過程中自然建立了關係，形成緊密的社區網絡。人與人之間的支持，正是病友走出過往傷痛的重要力量。

## 自然的療癒

成立第二年，戴雅君發現有些社員即使服用大量藥物，仍無法改善問題，開始思考藥物治療的有限，一般社會工作的認知是精

障者必須吃一輩子的藥，但這會讓他與生活剝離，產生「我在跟你說話，但我感覺不到你」的副作用。因此她一直在尋覓有別於長期吃藥的方式，因緣際會認識了提供精障者自然療法的臺東鹿鳴精舍。她認知到：「人的生活離自然越遠、身心就會失衡。」在鹿野，與自然相近，藉由耕作、無毒蔬食、經絡療法，身心相互影響，社員狀況真的逐漸改善。

「像社員阿富，吃了三、四年的抗憂鬱藥，每天只能睡兩小

時，這是很痛苦的，在鹿野終於可以自然入睡。他以前負面經驗多，一直想著這些挫折，當然會有無望感，現在累了能睡，還有我們正向的互動，心情就慢慢開了。」二〇一五年，蜂巢在臺東鹿野鄉間成立了鹿野耕食宿，背包客可以來耕食宿，同時也是支持經營的一份力量，讓更多社員安心在自然中生活、治療。

一路走來，深刻體悟社工員面對艱峻的環境，日復一日消耗了原有的熱情與理想。建立蜂巢也是希望實驗出社區永續經營微型復健中心的可能性，成本門檻較低，有志的年輕人能回到自己的家鄉開一間。「每個社區都一定有生病的人，需要這樣的空間來陪伴他們，讓問題真正解決。」採訪尾聲，阿臨告訴我：「人不能一直看過去的恩怨成敗，不然沒辦法接受未來的美好。我現在也學著放下，想像美好的事物，慢慢建立自己的信心。」真誠的眼神中閃耀著重新開始的渴望，如同一隻認真的小蜜蜂，在蜂巢裡找回自己生命的節奏，準備再次舞動。

## 真實的看見

「二手商店就是想創造社區和社員有所接觸的平臺。」媒體過分渲染疾病與暴力的關聯，讓大家對精障者有不安全的刻板印象。戴雅君認為：「越是敏感，就要更直接面對。」因此蜂巢門口裝設了大片透明玻璃窗，向社區募集物品。「越開放，社區就能越認識我們，對待精障者的視野就會更開放。」居民在互動中看見社員努力工作的樣子，反而主動前來關心蜂巢的狀況，漸漸了解精障者和大家都一樣，每個人有不同的個性和成長經歷，他們只是不像一般人幸運，遭逢變故時，身邊沒有家庭、社會的倚靠。蜂巢與社區一起合作，為他們撐起一處溫暖的歸所。



除了店內，擺設在蜂巢門口的二手衣物攤位像是個結緣的場所，社區內的移民工、經濟弱勢者也常來光顧。



賣場內高掛標語「我為人人，人人為我」，是南崗合作社多年來秉持的精神，黃瓊惜經理（左）與黃美純副理（右）是逢甲大學合作經濟學系同學，同為合管處訓練的第一期合作事業專業人員，協助到各地勞工消費合作社開辦業務及人員訓練，擁有扎實的合作社經營經驗。（攝影／歐陽惠如）

勞動者的後盾：

## 南崗勞工消費合作社

文·攝影／歐陽惠如·新竹分社編輯委員會委員

一九八二年，前總統李登輝擔任臺灣省主席任內，指示臺灣省合作事業管理處（本文簡稱合管處）加強推動消費合作社設立與經營，經專家學者多次研商，考量勞工為社會中低收入族群，合

背靠八卦山，鄰近中興新村，位於南投市西北方的南崗工業區，是一九七〇年代政府為平衡地區經濟與促進工業發展所開發的綜合性工業區，總面積四百一十二公頃，臺三線貫穿其中，兩側林立著油封、五金零件、電路板、電腦晶片與食品加工等製造工廠約五百家，勞工人數多達一萬八千人。





賣場標語「促進勞資和諧」。黃瓊惜提到，合作社是由勞、資雙方共同籌設的，當時部分企業老闆主動提供員工每人500元的入社股金，積極鼓勵員工加入合作社。勞資雙方共同經營合作社，將服務與結餘實質回饋於勞工身上。

作事業能平抑物價確保消費品質，改善勞工生活，提升生活素質，擇定南崗工業區為設立基地，以園區內工廠職工福利委員會或員工個人為單位加入社員。隔年合管處、南投縣政府及南崗工業區管理中心（現為服務中心）積極推動下，邀集十九位發起人代表組成籌備會。同年十二月五日全臺灣第一個以照顧勞工為主的示範勞工消費合作社正式成立。

## 利他服務為信念

經濟發展的目的是為謀取人民生活與生計的平衡，並非反過來為資本家賺取暴利而作出犧牲，成果必須回歸社會，回歸勞動者，南投縣南崗勞工消費合作社（本文簡稱南崗合作社）以此為經營理念，期望成為勞工的生活後盾。一九八四年一月十五日正式營業，創設時期社員人數約九百人，租用管理中心部分空間營運，供應食品、日用品等等，業務推廣方面，針對企業社員提供大批五金、文具用品及年節禮品採購送貨服務。一九九二年曾與台灣農業合作社聯合社進行社間合作，供配生鮮蔬果，但地方居民多自行種菜，需求量不高，幾乎是賠本狀態。直至九二一大地震，所有生鮮冷藏櫃損壞，才結束此項業務。

由於租金調漲、空間狹小，無法有效推展業務，為朝永續經營發展，遂展開社址自建計畫，向銀行借貸八百萬元，二〇〇二年十二月一日進駐現址，計

三百二十坪，賣場空間一百坪、倉庫三十餘坪、辦公室二十坪，其餘為室外停車場。新址屬工業區最外圍，緊鄰住宅區，且購物空間寬敞明亮，提升舒適度與愉悅感，品項更為多元，包括食品、日用品、奶粉、家電與安全器材等大類，社區居民利用人數增加。

金融海嘯造成經濟衰退後，產業嚴重外移，勞工人數降低，連帶影響社員人數與利用額滑落。再者，外在競爭快速崛起，大型量販店與平價超市廣設，都是一大威脅，採購副理黃美純分析，「南崗位於南投與草屯之間，光是距離半小時車程的草屯就有六家全聯社，社員購物選擇變多，開始比價，合作社產品進貨成本無法壓低，競爭力就變弱了。」未來期望透過社間合作，共同採購降低進貨成本。

籌備期間即擔任經理的黃瓊惜分享，經營之路的艱辛，背負財務壓力有說说不出的苦，已經三十二歲的南崗合作社仍有著許多考驗，卻堅持著利他精神，一過



最初向南崗工業區服務中心租賃兩個空間（左，攝影／南投縣南崗勞工消費合作社提供）僅58坪，分別銷售生鮮與日用品，社員得跑兩邊採買，極不方便。後搬遷到新址（右），一站購足讓社員更為省力。

程中成就別人，也成就了單位，我們希望把最好的服務都給社員，遇到困難要迎向正面看，知道我們努力過。」

## 人與社區的橋梁

「取之於社員，用之於社員。」

依據社員需求開辦公用業務，也是南崗合作社的經營準則。一九八〇年代，臺灣工商業蓬勃發展，工廠需要大量人力，婦女相繼投入生產線，也面臨幼兒托育問題。為使勞工安心投入生產線而無後顧之憂，一九八五年社員代表大會決議成立南崗托兒所，粗估經費需六百萬元，但當時合作社股金僅存一、兩百萬元，在合作社顧問前臺灣省議員林明德及理事主席廖德純的帶領下，黃瓊惜騎著摩托車一間間拜訪企業社員，希望能支持此計畫，最終順利完成增資目標。

九二一大地震時，托兒所大樓建築受到嚴重損害。黃瓊惜回想當時趕到托兒所，看到牆體破

碎，教學大樓遍布裂痕，所幸未損及梁柱、結構體。為顧及安全，委由建築師與結構技師重新設計補強，用鋼板重新包覆梁柱，耗費半年時間，花費四百五十萬元，才全部修復完畢。期間只能克難地搭建戶外帳篷，作為臨時教室、餐廳，她說：「當時已進入秋天，天氣轉涼，孩子們上學沒有受到太大的影響。」

為了撫平南投民眾對地震的恐懼與擔憂，南崗合作社扮演起災後重建的心理療愈橋梁，舉辦拼布、紙雕課程，婦女們聚集一堂學習，曾有社區媽媽說：「心裡都忘記在等地震來了。」合作社與社區居民同心走過傷痛，獲得社員與社區居民的肯定與信任。

二十多歲的青春歲月就來到南崗合作社，黃瓊惜與黃美純住在幼兒園裡的員工宿舍長達十年，情同姊妹。雖然工作上總有不同見解，仍秉持合作人精神，在互相尊重中協力，對合作社與幼兒園有著如同大家庭般的濃厚情感與使命感。黃瓊惜感念地回憶，「當年自己還只是一個不懂事的

## 傾力支持社員需求



南崗幼兒園辦學認真，是家長最安心的支柱。黃瓊惜說：「無論在硬體或軟體上，都要把最好的給孩子，幫家長把孩子照顧好是我們最大的責任。」（攝影／南投縣南崗勞工消費合作社提供）

社員對托兒所的殷殷期盼，凝聚一股傾力支持的力量，也達到促進勞資和諧的效益。黃瓊惜說當時連教室裡的黑板、風琴都有人捐助，集眾人之力就是要將托兒所辦好。一九八六年九月托兒所開始興建，占地九百三十二坪，含綠地約一千兩百坪左右，隔年三月開始招生，幼兒人數最多曾達五百五十人左右。之後為配合產業界無法週休，在父母社員的請求下，一九八九年增辦安親班，二〇一四年成立〇至二歲托嬰中心，南崗合作社附設幼兒園（二〇一二年幼托整合政策上路，統稱為幼兒園）及托嬰中心目前是南投市唯一專收〇至十二歲孩童的專業教育機構。

黃毛丫頭，就接任經理，跟廠商推廣合作理念，對方都是大老闆，我連氣都不敢吭一聲。之後負責購地、建築監工，中間有太多份量，是合作社的珍藏。」這



<http://www.co-operative.coop/>

1 | 2  
|  
3

- 1 2012年落成的天使廣場是合作社集團的行政辦公中心，每天有近三千名員工在此辦公，有趣的是以部門分樓層，員工沒有固定座位，可以視當日需求選擇不同位置辦公。
- 2 英國許多合作社總辦公室設於 Holyoake House。其中，英國合作社聯合會（Co-operatives UK）為英國推廣合作事業的重要組織之一。
- 3 重返合作計畫特選 COOP 符號重新出發，找回合作的初衷。此門市是合作社集團中最常見、也最重要的事業體「超市」。（攝影／邵焯焜）

二〇一六年一月底，帶著好奇來到合作社運動起源地——英國。東奔西跑了三個月，拜訪二十九個合作社及合作經濟推廣組織，從雜貨舖、食品零售通路、輪渡服務、獨立媒體、清潔、咖啡店、書舖、共用住宅到社區空間等類型多元又豐富，不變的是一人一票的共同決策、結餘分配和共同需求等根本精神。首先採訪英國最大的消費合作社「合作社集團」（The Co-operative

## 找回與社員的連結： 英國合作社集團

文／陳怡樺·台南分社社員  
攝影／陳郁玲



Group)，前身為羅虛戴爾公平先驅社，帶領英國合作社運動走過一百七十二個年頭，從巔峰走到現在的谷底，也讓此行有了一段起伏劇烈的啟程。

二〇〇九年，合作社集團重重地跌了一跤，接連兩次決策錯誤導致併購失利，原本的九大事業體嚴重縮水，藥局、旅行社業務完全轉讓，自有農地全數出售，合作銀行持股僅剩二十%，二〇一五年五月殯葬服務事業出售，至今仍在填補債務黑洞。讓巔峰時期高達二百三十億英鎊的年營業額跌至二〇一四年的九十四億英鎊，員工人數也從二十餘萬人降至如今的七萬人，同年暫停社員的結餘分配。合作經濟中為天津津樂道的合作、民主、共同決策精神和聲譽也幾乎掃地。

二〇一四年四月，理事會資深獨立主席克里斯多福·凱力爵士（Sir Christopher Kelly）主責的報告出爐，後以凱力報告稱之。報告指出，二〇〇九年合作銀行接連進行「大不列顛建房互助會併購案」、「勞埃德銀行集團

六百三十二所分行收購案」，無視其中的高風險，造成十五億英鎊的資金缺口。

作為合作經濟的表率，這些重大決策如何形成？其經營模式為混合型，二十二%由獨立社團/事業體持股，七十八%由八百萬名一般社員持股。肇因之一卻要從兩大批發社談起——合作批發社（CWS）、合作零售服務社（CRS）合併，二〇〇一年定名為合作社集團，連帶取消一般社員的投票權，此舉等於是直接摒棄合作社的根本精神，種下日後的苦果。

## 共同參與，找回合作社之本

二〇一四年啟動改革計畫，同年五月獨立主席保羅·邁納斯勛爵（Lord Paul Myners）發表邁納斯報告，直指核心提出三大改革方向：新的理事會成員必須有其專業性及相關經驗；必須有由全體社員選出的社員代表組成強且

有力的社員議會，其功能為監督理事會之決策；全面恢復一般社員的投票參與權。如果說凱力報告是一份病理報告書，那邁納斯報告就是一份從頭調理的藥方。

二〇一五年訂立改革目標，在新的架構裡運作——理事會由一名獨立主席、五名獨立非執行理事、兩名執行理事、集團首席執行官、三名由社員議會提名選出的理事組成，三年一任，除了三位選任理事，其餘九位理事向外遴聘，皆有其專業背景如金融、資訊；主責「以社會連結為導向，宣揚合作社價值與精神」，不插手經營事務。社員議會由一百位社員代表組成，兩年一任，在社員年度大會中進行三分之一舊議員改選；組成目的在於「堅守集團的宗旨、價值與章程，以及作為監督理事會的力量」。

全國社員關係部社員議會秘書處資深專員克萊爾·雷納（Clare Rayner）提到，所有選舉採線上及紙本投票並行，且社員年度大會現場直播。二〇一四年由社員議會、理事會共同協商修

訂：「投票資格的利用額限制為二百五十英鎊，候選人部分從五百英鎊提升到一千英鎊。」所有與社員權益、集團發展方向相關事務，須由兩單位相互協商而成，而過去沒有這麼高的利用額限制，一切還在調整嘗試中。

## 為了更好的生活

啟動改革一年後，社員議會主席尼克·克羅夫茨（Nick Crofts）於二〇一六年五月社員年度大會中數次強調，「重建與社員的關係，以及合作社價值和理念」是近年的首要目標，重建之路才剛開始，不只重建事業，更重要的是合作事業的價值和社員的聲音。同月，推出「重返合作」（Back to Being Co-op）計畫，將亮綠色招牌換回一九六八年的淡色系 COOP 符號，試圖喚回早年的合作精神。

全國社員關係部經理馬克·羅賓遜——菲爾德（Mark Robinson-Field）談到，一直以來，社員

的意見透過各層級的議會傳遞，畢竟八百萬名社員和一百席的社員議員有很大的人數差距，「如何讓有興趣參與合作社運作的社員在不同位置都可獲得參與機會，一直是我們的工作方向。」目前睡覺社員約三成，每週穩定利用的社員約兩百五十萬名。馬克認為，必須讓社員感受到自己的參與對合作社運作是重要的。

道德消費至上的年代來臨，其他通路也可輕易購得各式道德商品，合作社集團的核心價值如何展現？消費合作社一旦失去了與社員的連結，也就失去了合作社的本質，因此二〇一五年推動 Let's Talk 試行網站，嘗試與社員更直接互動，也是社員與社員議會的溝通平臺。馬克談到，讓社員一起選出年度社會公益議題，是創造互動、拉回連結的第一步。過去，議題操作方式是一這裡有三個公益／慈善團體，你想支持哪個？」這年換了問法：「你關心哪類議題？」讓社員從自身生活的社區投射到英國的共同問題，如社區的失業、綠地空間、永續食物或食物浪費等等。

## 員工社員可參選

合作社「社員」該有分別嗎？擁有社員身分的職員如何參與社務？區域型議會到全國議會的每個層級，都保有員工社員的參與席次，以二十五%為限（通常是十五至二十席）。員工社員是消費合作社的前線，最貼近營運的中樞。每每提到社員，經常忽略員工社員的視角。員工社員議員卻能從不同見解、更貼近營運面的角度和視野討論議題。馬克提到：「員工社員是經營事業體很重要的一環，加上我們沒有勞動合作社的系統，很慶幸我們的同事是社員議會的一員。」此外，社員議會討論主軸是事業體的營運方向，員工已自組工會，勞工權益可循工會或人資系統處理。馬克強調，「員工社員議員必須謹守此分際，切勿相互混淆。」



2012年整建的羅虛戴爾博物館也是羅虛戴爾公平先驅社舊址，現以博物館形式經營。

也由此連結合作社集團關注的公平貿易、環境保護、動物福利、社群等議題和團體。例如網站開放社員討論、聚焦、投票，最後八萬名社員投票，共同確認二〇一五年議題為「社區裡的獨居／失聯者」，合作團體為「英國紅十字會」。馬克強調：「合作經濟的發展是為了更好的生活，而生活指的是每個人所在的社區或社群。」

「重建社員與合作社之間的連結，同時也是重建彼此的信任關係。」馬克提到，願意與 Let's Talk 互動，並願意給予回饋的社員，對執行團隊相當重要且珍貴，「Let's Talk 像個節點，每個人的抱怨需要有出口釋放，這些抱怨應對到正確的窗口，也讓問題得到適切的回應。歡迎所有社員提出問題，每個人都有權講自己想講的話。」

合作社的形成源自社員的共同需求，由社員共同決策。然而，多少合作社能真正做到？越來越大的合作社走向代議制，無可厚非，但共同需求、共同決策是否因此點滴散失？合作社集團從財務風暴中，選擇走向社員，試圖重新擁抱合作經濟的真義，「社員數成長容易，社員教育扎實難」——這是擴張容易守成難的消費合作社必須正視的課題。<sup>52</sup>

## 慢慢學習，漸漸改變

文·攝影／曾怡陵·北南分社社員



2005年3月19日，主婦聯盟合作社舉辦果農大會，安排戶外參訪，林碧霞博士與生產者們到苗栗卓蘭參觀水平整枝的高接梨園，彼此交流學習。（攝影／施宏昇）



「日本姊妹會（生活俱樂部生協）聽到共同購買的產品配送從蔬菜開始，曾驚呼：『妳們好厲害，蔬菜好麻煩，怎麼會從最困難的地方開始！』」智立勞動合作社，理事主席翁美川說，乾貨比較簡單，只要處理分裝工作，而蔬菜則容易產生耗損問題。之所以從蔬菜開始，與林碧霞博士在農業上的專業態度，以及對這塊土地的愛，有著密不可分的關係。

### 從最麻煩的蔬果開始

眼見化學農藥和肥料的濫用，土壤酸化問題越趨嚴重，林碧霞博士開始運用共同購買的力量，說服農友善待土地。然而過程並不順利，許多老農一生耕作，對於她這樣一個年輕女子的建議總不以為然，也擔心收成不好影響生計怎麼辦？

一九九五年，為了解決臺北三芝人口外移、社區老化的問題，臺灣大學建築與城鄉研究所開始

在此進行社區總體營造，林碧霞博士想著或許就從那裡開始，集結消費力照顧當地老農。除了協助銷售，也設立理貨機制，解決當地勞動力缺乏、無法分裝蔬菜的問題。

臺北士林的北區共同購買中心成立蔬菜班，固定每週配送「一籃菜」，三芝農友所有的作物都會配入一籃菜，或製成加工品。她義務教導農友愛惜土地的種植方式，專業、沒有學者架子、溫柔的性情，讓她時常成為農友請益的對象。隨著共同購買漸漸擴大對農友的支持，配合農友越來越多的演變成今日豐富多元的一籃菜樣貌。

努力終於開花結果，盛產又是煩惱的開始，但這群媽媽們樂在其中。蔬菜盛產時，為了延長食材保存期限，最先想到的是直接冷凍儲存，但這樣不夠。林碧霞博士帶入殺菁的觀念——可以降低或抑制食材酵素和微生物，殺菁後再冷凍，讓食材效期延長一年以上，爭取製作加工品的時間，減少食物浪費。「有一年種得非





共同購買時期，媽媽們用白色塑膠罐分裝茶籽粉、核果零食，為了不製造垃圾、鼓勵回收，退空罐可拿回 15 元。翁美川至今仍珍惜地保留這些塑膠罐。

常好，那個大白菜多棒，瓠瓜多美！」翁美川至今回想，眼神仍閃耀著光采。「為了不要讓他們損失太多，我們做了泡菜，瓠瓜曬太陽做瓠瓜絲，嘗試學這些東西。農友好辛辛種出來，我們會想辦法幫忙消耗掉，一直想要做

點什麼，其實也蠻好玩的。」

高麗菜盛產，就做泡菜；小黃瓜太多，就醃製酸黃瓜；而供應至今的義大利麵醬，也是番茄過盛時的靈感。過盛食材，有時候不能只有一個解方。以高麗菜來說，醃製泡菜常叫好不叫座，最後媽媽們還得自己想辦法處理，「我們後來拿來炒肉絲，發現也非常好吃！」但高麗菜的量往往很大，並不是自己努力就可以利用完，在彼此腦力激盪下，又誕生了高麗菜水餃。翁美川說，林碧霞博士就像個媽媽，看到蔬果賣不完、過熟了會覺得可惜，總提出許多點子。對農友和食物的珍惜，串起媽媽們的向心力，也督促每個人邊做邊學，跳出舒適圈，變化出無限可能。

## 妳不會，我來教妳！

某一年柚子過盛，開啟了翁美川製作果醬之路。「碧霞曾說，其實我們臺灣的水果很棒，風味很好，真的是一個寶島。可是為

什麼沒有自己做果醬？美川，我們來做果醬！」早年臺灣人對果醬的記憶，不是色澤鮮豔、口感似果凍的「自由神果醬」，就是國外進口的高級果醬。翁美川告訴林碧霞博士，她不是學這個的，不會做，林碧霞博士馬上爽朗地說：「我來教妳呀！」一句簡單的話，帶來實踐的力量。

從柚子果醬開始，翁美川學到果醬基本製作方式，而後順著產季和想像力開展多款品項，「碧霞給我一個概念，酸的水果做出來的果醬是好吃的。」至今翁美川仍依循這個準則，用鳳梨、橘子、梅子、洛神等酸味突出的食材變化口味。

此外，其他如介面活性劑、核果營養等相關產品知識，也來自林碧霞博士。跟著她，媽媽們開始認識友善環境的洗劑「茶籽粉」；在那個對核果認識不深的年代，她即開始倡導其好處：「核果有很多種，一天抓一把，吃一點的話對身體很好。」翁美川猶記得二十多年前，主婦聯盟環境保護基金會許多媽媽們會利

用先生在臺灣大學教授宿舍下面的空間，分裝共同購買的茶籽粉、核果，「從她那邊學到很多，可以說是日積月累的，慢慢地學習，許多習慣漸漸改變。」

「我覺得她的心境，都是在為這塊土地。會關心土地，關心農友，那是打從內心裡面的關懷。妳聽她說，妳會知，然後去行。我跟她的關係，是慢慢這樣子被感染、感動了！」翁美川分享。從認同、感動開始，來自林碧霞博士的苦口婆心和溫柔堅定，也牽動了許多人的心，持續為這塊土地奮鬥著。<sup>1</sup>

## 備註

- 1 邱忻正。2016。〈老朋友·新夥伴：智立勞動合作社〉。《綠主張》月刊 150：22-23。



## 鮮乳坊： 喝出臺灣酪農的自主時代

文／張智淵·產品開發部專員  
攝影／林信璋·產品開發部經理

在臺灣，通常每個酪農牧場都鏈結著一個鮮乳大廠，依合約議定的品質分級價格交易，繳交每日固定量的生乳（從乳牛身上剛榨出的牛奶，後經加熱殺菌後才是鮮乳），多數鮮乳大廠則集合眾多酪農的生乳，統籌處理，供應品質均一的鮮乳。對酪農而言，乳牛每天都會產出一定量的生乳，因保存不易，早期過多的生乳不是賣掉，就是倒掉，近期咖啡、茶飲市場蓬勃發展，生乳幾乎供不應求，但多數酪農的選擇與發展終究無法自己決定。

幸運的是，一九九五年起主婦聯盟合作社有四方乳品為夥伴，從單一牧場兼自有加工廠開始，是少數擁有完整加工廠及營運調配能力的酪農，一直供應著安全放心的鮮乳。隨著社員數增加，且臺灣乳牛夏天產量特別少，為讓社員平均利用，合作社在二〇一四年推出「夏乳限量利用」制度。雖然四方乳品礙於自有牧場土地容載合理量，無法增量，另增加指定契收願被輔導的酪農生乳，也努力提升給合作社的供應量，但仍不夠滿足需求。二〇一六年，

從眾多生產者中找到一個與合作社同樣關心酪農產業的生產者——鮮乳坊，「豐樂鮮乳」七月起上架供應。

### 為了酪農產業的共好

鮮乳坊創辦人龔建嘉，是目前全臺灣少數三十餘人大動物獸醫師之一，「創立鮮乳坊最主要的目的是建立一個增加選擇性的平臺，希望消費者能在充分瞭解產業的背景下，作出更符合自己需求的選擇；也期許酪農生產者可以在公正的資源輔導下，為自己的生乳選擇更有意義的供應方式。」

他也表示，四方乳品的經營方式是業界難有的完整規模，可以自產自銷，完善處理乳品加工與季節不均問題，但其他酪農不易做到，所以鮮乳坊最終希望建立酪農的獨立醫療體系、鮮

乳的客觀評級標準，讓未來有意願朝向自有品牌的酪農，都有機會得到其建立的資源而成真。

鮮乳坊從與豐樂牧場進行品牌合作開始，幫助酪農在產銷之間，建立更正向的循環，而非一個頂替誰的品牌。為此，鮮乳坊須訂定合理成本回饋農友與經營組織，並藉由盈餘建構更完善的資源平臺；在產品成本計入高於市場十五%的生乳收購價，所得盈餘的五%則投注獨立醫療體系、牧場建設，讓大家喝到的不只是好品質的鮮奶，更一點一點地喝出臺灣酪農自主營運的時代。



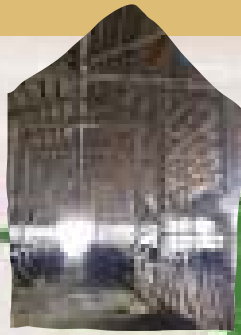
鮮乳坊創辦人龔建嘉醫師為乳牛進行例行性聽診與理學檢查，檢查其呼吸道狀況。（攝影／鮮乳坊提供）

# 豐樂牧場

豐樂牧場位於彰化福興，是鮮乳坊合作的第一支鮮乳來源，鎖定單一牧場供應，來源清楚、運作透明，除保障產品更安全外，品質、特色亦完整展現。

## 1 挑高的牛舍

臺灣夏季炎熱，常讓源於溫帶氣候地區的乳牛提不起勁。將牛舍挑高至十三公尺（一般牛舍約六至八公尺），使牛舍通風，環境舒適後，質量自然提高。



## 3 安全地墊

「蹄病」在臺灣是導致乳牛淘汰率最高的疾病之一，為降低乳牛腳滑造成傷害，在當地地價每坪四千五百至五千元的情景下，仍重資鋪設每坪五千元、使用年限七至十年的腳踏地墊。

## 2 密集風扇

為讓乳牛夏日更涼爽，每三至五公尺裝設風扇，其中混裝變頻風扇節能。

## 4 科技控管

乳牛皆配戴科技電子腳環，記錄每日運動步數、站臥比、發情與否等健康狀況，以及泌乳資訊，如生乳導電性、泌乳量、流速等等。越掌握狀態，越能照顧乳牛的健康，進而控管生乳品質。

## 5 優質飼料

為讓鮮乳質量更穩定，泌乳牛全年食用進口乾草，比一般糧草費用高四成、嗜口性佳、品質更穩定。

## 6 分群管理

將牛隻細分為初生仔牛、仔牛、小女牛、女牛、泌乳牛、乾乳牛等群組，安置於適合其環境，且餵食不同比例飼糧，除有效增加飼料效率、提高產量，亦節省飼料成本。

## 7 駐場獸醫師

進駐牧場的獸醫師可即時提供乳牛照護與日常保健，降低乳牛、生乳的淘汰率及用藥機會，並從現場藥品管理以確保乳品安全，建立正確的治療規範。

## 8 慎選鮮乳代工廠

考量檢驗室完整度與加工配合度，鮮乳坊委託台農鮮乳廠代工，破例成為其第一個代工鮮乳品牌，並允諾批次性徹底清洗加工管線，避免與台農鮮乳廠自有品牌鮮乳混雜的可能性。





## 細節的風味 — 詹東縈的斗六文旦

文 · 攝影 / 何嘉浩 · 產品開發部專員

說到文旦，第一個想到的多半是「麻豆文旦」，以及花蓮、苗栗、宜蘭等主要產地，關於「斗六文旦」相對陌生許多。一九六〇年代之前，斗六文旦還未打出名號，已有盤商收購，再以麻豆文旦之名販售。如今斗六各地仍普遍種植文旦，其中主婦聯盟合作社的農友詹東縈為斗六市果樹產銷班第七班班員，全班都是種植文旦的果農。

詹家文旦是爺爺從臺南麻豆帶回種苗開始種植至今，他回想：「小時候，就是在文旦園長大的，後來擔任消防隊員離開家鄉。由於想回家照顧家人，民國七十九年申調回斗六，並且於八十三年開始接手文旦園的管理。」傳承而來的文旦多已年老，部分因風災淹水死亡，現在供應合作社主要是二十至

三十年的老橫文旦，「斗六文旦中，比較有名的是朱丹灣文旦，果肉細緻，飽含湯汁。而我們劉厝庄文旦，果肉較有彈性，口感回甘。」

### 流暢的果園系統

詹東縈的農園有兩區，分別約為一甲及八分地，接鄰著溪流相望。文旦生長勢強、樹型開張，比起一般常見的寬行密植，他特別規劃行株距寬約七至八公尺，每株果樹的生長空間更大，並全面採用草生栽培，走在園裡感受草地的舒適柔軟，配上寬闊視野就像來到公園一般，讓人心曠神怡。

仔細注意，果園以田埂分為數區，並且規劃排水道，比一般果園的水溝更為寬深，這是為什麼呢？詹東縈說明，由於文旦栽培必須特別注意排水，果園地勢有高低，他找出各區最低點，規劃出排水路線，同時考量近年的臨時暴雨現象，須盡量一天內迅速完成排水。甚至在最低點架設抽水機，豪大雨時可快速抽水，不致因為淹水造成文旦逆境，導致落果、植株弱、病蟲害發生等傷害。另外，每行果樹間如同做畦有一定高度，排水道修成緩坡，不用擔心突然踩到水溝而跌倒。果樹栽培的專業，展現在這些細節裡，設計出好的果園系統讓生產更為順利。

1 | 2  
| 3

- 1 因應氣候異常、暴雨釀災，詹東縈設計田埂及排水孔，使果園有一定斜度，有效引導排水。
- 2 詹東縈正詳細說明文旦開花的過程及生理機制。
- 3 果樹行株距拉寬，不僅視野開闊，更有充分的生長空間。



## 健康為最高品質

除了參加農政單位的進修課程，詹東縈也會把握參訪機會，多了解不同農友的管理方式。平常巡園時，依據每株果樹狀況做標記，提醒可能出現病蟲害等因素須特別注意，如同對待親生孩子般細膩、關愛。家人偶爾也會幫忙，如疏花、疏果作業，詹媽媽雖年事已高，仍不定期巡園關心，提供心得。

詹東縈認為，要先培育健康的果樹，再來要求品質。並非不重視品質，而是樹體健康才能培育好的水果品質，這也會減少用藥頻率，「我們農人也要有好的觀念來使用農藥，包含選擇合格、有信用的農藥行合作，這是農人對家人及產品的責任，從事農業，能否以此維持生活是最重要的。」

例如施肥管理，「重視一開始打基肥，適當引導根系生長，並且在春、夏季期間，以及採收後施用禮肥。」詹東縈接著說明，「禮肥就如老婆生完孩子要補，感謝果樹一年來的辛勞，給予果樹適當養分補充，也可穩定樹勢，供應來年生產。」其以有機肥為主，採用挖洞三十至五十公分深施，除了添加各項微量元素及化肥輔助調整養分供應，並適當施用以天然資材製成的發酵液肥（牛奶、魚精、糖蜜、胺基酸等等）進行灌施或葉面

施肥，提供枝葉生長、開花前所需的各種養分。

## 看天吃文旦

即使用心照顧，果樹還得經過自然氣候的考驗才有收成。二〇一六年由於北極震盪帶來的寒流影響，詹東縈的文旦園部分開花率約平常六至七成，而開花及小果期都有生理落花、落果現象，結束後才能預估實際產量，目前可能減損約四至五成。

此外，文旦結果後，得等待六個月的果實成長期，在白露前後採收，二〇一六年白露是九月一日，中秋節是九月十五日，按節氣社員可以吃到熟度適當的文旦，但由於氣候異常炎熱，果農須考量多種因素，並依據果實狀況決定採收及辭水<sup>1</sup>時間，預估可利用文旦時間約在八月底至九月初，讓我們一起期待這越加得來不易的老欖風味！<sup>2</sup>

### 備註

1 文旦採收後，置於通風良好的陰涼空間五至十日，可提高果實糖度，果肉也會較為柔軟。

## 2016 文旦預訂

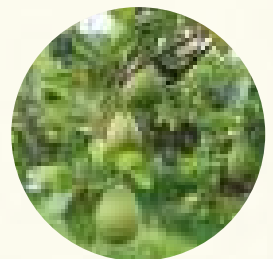
詹東縈	10斤文旦禮盒（上限400盒）	限班個配預訂
李勇進	5斤文旦禮盒	限站所預訂
盧秀紅	文旦散裝上架（非預訂） 5斤／10斤紙盒（預訂）	站所、班個配皆可利用

### 預訂時間

站所 7/11（一）至 7/30（六）  
班個配 7/11（一）至 7/29（五）17：00 止

### 取貨時間

站所 8/29（一）至 9/15（四）  
班個配 8/29（一）至 9/14（三）



（攝影／林鎮宇）

※ 產量、出貨時間視天候狀況而定，依預訂先後排定取貨順序。





## 關懷社區的照顧服務

文／于躍門·財團法人臺灣合作事業發展基金會董事長

能秉持這六項原則，將會嘉惠社區永續發展，建構自己的專業能力。

### 照顧產業興起

舉凡身體照顧服務、日常生活照顧服務、家事服務、餐飲及營養服務、輔具服務、住家設施調整改善服務、心理支持服務、緊急救援服務、醫事照護服務、預防引發其他失能或加重失能之服務、臨時住宿服務、交通接送服務、社會參與服務、有關資訊之提供及轉介、長照知識與技能訓練、喘息服務、情緒支持及團體服務之轉介，以及其他有助於提升家庭照顧者能力及其生活品質之服務等業務，都是合作社可提供的服務，惟須具備專業知識、技能及證照。

二〇一五年六月三日政府公布《長期照顧服務法》後，臺灣的社會安全制度即邁入一個新的里程碑，如何迎接新的發展契機？落實「關懷社區」的經營原則？值得合作界進一步思考。加拿大聖瑪莉大學彼得·戴維斯（Peter Davis）教授說：「我相信合作的靈魂會在社區的概念中被發現。」的確，合作社根植社區，利基也在社區，合作社投資社區，這是聯合國對全球的呼籲。

從《長期照顧服務法》第一條瞭解到，未來照顧服務體系將建立在「品質、普及、多元、可負擔、尊嚴、權益」的基礎上。品質、普及、多元，是從供給面說明服務產品的提供；可負擔、尊嚴、權益，則是從需求面強調服務產品的購買。合作社參與照顧服務若

具參與照顧服務的資格，惟應於該法施行後五年內申請長照機構設立許可，或完成改制及換發長照機構許可設立文件後，即可參與。

根據《二〇一五年英國合作經濟》報告，健康與社會照顧部分，年營業額從前一年四千萬英鎊提高到六千萬英鎊，成長率為五十%<sup>1</sup>。美國大學卓越教育網研究指出，目前健康照顧人力需求面，僅「健康教育與社區健康之勞工」項目，就業成長率已達二十一%；另美國勞工部指出，二〇一四至二〇二四年，此項目就業成長率設定為十三%，比其他職業增長更快<sup>2</sup>。從英、美兩國現況瞭解，照顧服務產業正在興起，勞動力需求將會逐漸增加。

那麼，該用什麼方式提供照顧服務？第九條規定，可以是居家、社區、機構住宿、家庭照顧者支持服務、其他經中央主管機關公告之服務等方式。除了機構住宿須以照顧者入住並提供全時照顧或夜間住宿等服務外，其餘四種都適合合作社，因為關懷社區是合作社的競爭優勢。且根據第六十二條規定，「……從事本法所定長照服務之機關（構）、法人、團體、合作社、事務所等（以下稱長照有關機構），……」可知，合作社

日本勞動合作社將老人照顧視為主要業務，提供居家照顧、居家送餐、日間照顧、及預防照顧等服務。根據日本勞動合作社聯盟（JWCU）表示，照顧服務除了以老人為主外，目前尚對殘疾人士、幼兒學童、病患傷害，甚至青年人就業提供照顧服務。至於社區健康與福利等醫療相關業務，則由「健康與福利合作社」推動，業務著重社區醫療設施、人員培訓、食品安全購買等等。上層組織為日本健康與福利合作社聯合社（HeW Co-op Japan），與日本消費合作社聯盟（JCCU）交叉入股，互為社員，目的是為促進社員整體的生活福利。

## 照顧需求新缺口

反觀臺灣，根據前行政院經濟建設委員會統計顯示，自二〇〇一至二〇一二年，產業結構始終以服務業為主，產值幾近占全國總產值七十%；同一時間，就業結構亦呈現以服務業為主的現象，吸納全國就業人口幾近六十%<sup>3</sup>，臺灣早已進入服務業時代。再從人口結構來看，據前行政院經濟建設委員會表示，一九九三至二〇一七年我國已進入高齡化社會，推估二〇一七至二〇二五年為高

齡社會，二〇二五至二〇六〇年為超高齡社會，那時六十五歲以上老人占全國總人口數四十二%<sup>4</sup>，其中經前行政院衛生署推估，屆時將有一百八十二萬失能老人<sup>5</sup>。

根據勞動部勞動情勢及業務統計資料庫顯示，自一九九八至二〇一四年社福外籍勞工人數中，看護工由四萬一千八百四十四人增至二十二萬二千五百八十六人<sup>6</sup>，家庭幫傭從一萬一千五百二十四人減至二千零九十一人，各增減約五倍多，未來的三十年內，看護人力將有顯著的需求缺口。

面臨這個缺口，靠社區發展協會？農會？基金會？抑或公司？前三者雖為非營利組織，但不具經濟屬性，公司雖具經濟屬性，但為營利組織；唯有合作社才最適合，蓋因合作社同時具社會、經濟雙重屬性。

無論國內外，照顧服務主要由勞動合作社提供，若參考健康與福利合作社聯合社、日本消費合作社聯盟互為一體的做法，主婦聯盟合作社或可參與照顧服務，嘗試投入社區醫療宣導、社區健康維護等服務，建立健康生活的消費體系。<sup>8</sup>

## 備註

- 1 Co-operatives UK. *The UK co-operative economy 2015: an ownership agenda for Britain*. 2016. <http://www.uk.coop/economy2015/uk-co-operative-economy-2015-report>. (瀏覽日期：2016.6.13)
- 2 U.S. Bureau of Labor Statistics. 2015. *EMPLOYMENT PROJECTIONS - 2014-24*. <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ecopro.pdf>. (瀏覽日期：2016.6.17)
- 3 國家發展委員會網站。Taiwan Statistical Data Book。 <http://goo.gl/eJNYk0> (瀏覽日期：2016.6.16)。
- 4 徐美。2012。〈臺灣人口結構變動與勞動力老化之因應〉。《就業安全半年刊》11：10-18。
- 5 行政院經濟建設委員會。2011。《2010年至2060年臺灣人口推計》。李玉等人、衛生署長期照護保險籌備小組。2013。〈臺灣長期照護保險之規劃與展望〉。《社區發展季刊》141：26-44。
- 6 勞動部勞動情勢及業務統計資料庫。 <http://goo.gl/eeK7yh> (瀏覽日期：2016.6.13)。



主婦聯盟合作社各分社發起許多共老共學活動，此為2016年3月北南分社舉辦走讀獅頭山動植物生態。(攝影/譔家強)



主婦聯盟合作社近年推展樂齡共老，為使年長社員能健康老化。此為2016年5月新竹分社舉辦走讀大崙炭溪，增加年長社員外出互動機會。圖為行程之一，撒烏瓦知部落婦女教做傳統編織。(攝影/張瓊娥)

## 社員民主治理的新起點

文／王瑞聰·現任第五屆理事

發展地區社員組織的任務列入理事會年度工作方針，目前各層級也產生許多社員自主參與運作的社務組織。

為了讓近七萬位社員能於社務組織中貢獻心力、自我實現，理事會致力建構可長久營運的社務架構，並紓解日漸龐大的社務管理壓力。目前地區營運的運作依據為理事會於二〇一三年制定的本社法一〇六《營運委員會運作準則》（前身為社務會於二〇〇九年制定的本社法一二〇《地區營運委員會組織與運作辦法》，此辦法已廢止）。

二〇一六年十一月，主婦聯盟合作社將以站所與較具規模的班作為「社員生活圈」中心，劃分出五十七個選區，將選出第六屆社員代表共九十四名，並以選區作為「社務自治區」，第一次由社員投票選出各區營運委員會委員，這將是社員民主治理的重要實踐。

### 地區營運的正當性

為提升在地公共精神，落實地區社員自主營運及自主管理生活所需，本社從二〇〇七年起，摸索、發展地區營運至今近十年，二〇一三年以來，社員代表大會持續將建立與

《營運委員會運作準則》（已於二〇一六年六月二十二日廢止）描述了各營運委員會的組成，如第五條：「各層級營運委員會之組成人員如下：一、總社營運委員會：全體理事、總經理及部門主管。二、分社營運委員會：分社理事、各地區營運委員會主任委員及分社職員代表。三、地區營運委員會：地區社員推舉之代表及職員代表。」其中地區營運委員會之組成，此前本社並未建立「推舉方法」。若未建立一套民主的推舉程序與方法，目前所有的地區營運委員會尚不能稱為「依法成立」，也無法組織具正當性的分社營運委員會。

換句話說，理事會每年提交社員代表大會通過的預算案中，雖然編列了地區與分社營

運委員會的預算，但本社在運作地區營運的相關辦法並不完整，這也確實產生問題：曾有地區營運委員會決議辦理活動，卻遭社員質疑憑什麼由這群人決定。熱心付出的社員幹部們盡心盡力為地區社員服務，卻無法獲得應有的肯定與榮耀，令人遺憾，也因此二〇一五年與二〇一六年，社員代表大會將「制定地區營運施行細則」列為理事會工作方針<sup>1</sup>。

### 區營運委員會之誕生

研議近一年，理事會於二〇一六年四月二十七日制定本社法一二六《區與分社之社員治理組織設置及運作準則》，並納入地區意見於六月二十二日理事會再次修訂。詳細規範區營運委員會及分社營運委員會的任務、職權、組成與產生方式，其中最為關鍵的是，明訂未來將由區社員直接選舉出所屬的區營運委員。一個由地區民意認可產生的區營運委員會，將是區社員們的代表，理事會也因此有客觀依據，將社務執行權分權予地區，讓所有正式成立的區營運委員會在依法執行社務時，皆獲理事會的授權與保護。

《區與分社之社員治理組織設置及運作準則》之重點如列：



一、首次清楚定義區及分社，其範圍由理事會訂定，以「生活圈」而非行政區為劃分依據，具體實踐於由社員自主登記社籍至欲投票或參選的區。未來不論是站所利用、班或個配利用的社員，都可透過該區的區營運委員會或社員代表表達意見，或參加一年一次的區社員年會，以直接民主對區的社務進行決議。

二、區營運委員會候選資格同社員代表：社齡至少一年並仍在年費有效期內；年度利用額達兩萬四千元以上。制定利用額基本要求，在於區營運委員會前三大任務為增加認同本社理念之新社員、提高社員利用率、擴大社員出資額。本社作為一個同時滿足文化、社會、教育等目的的經濟體，集結購買力是實踐理念的最重要工具，有賴社員忠實利用與社員組織的推廣，社員幹部們更須以身作則。

三、區營運委員會需有五至十五名委員，其中包含一名職員（站長或組織課專員）為當然委員，負責提供行政協助與業務報告，其餘委員均於兩年一次「社員代表暨區營運委員選舉」產生。區營運委員候選人可以同時為社員代表候選人，如果社員代表同時擔任區營運委員，將能更理解地為地區發聲。各區營運委員會可自訂規則招收、培養預備委員。

四、社務發展速度較慢、尚無法組成區營運委員會的區可以「區營運委員會籌備會」

或與相鄰區併為「共同區營運委員會」等社員組織方式，逐步發展社務。

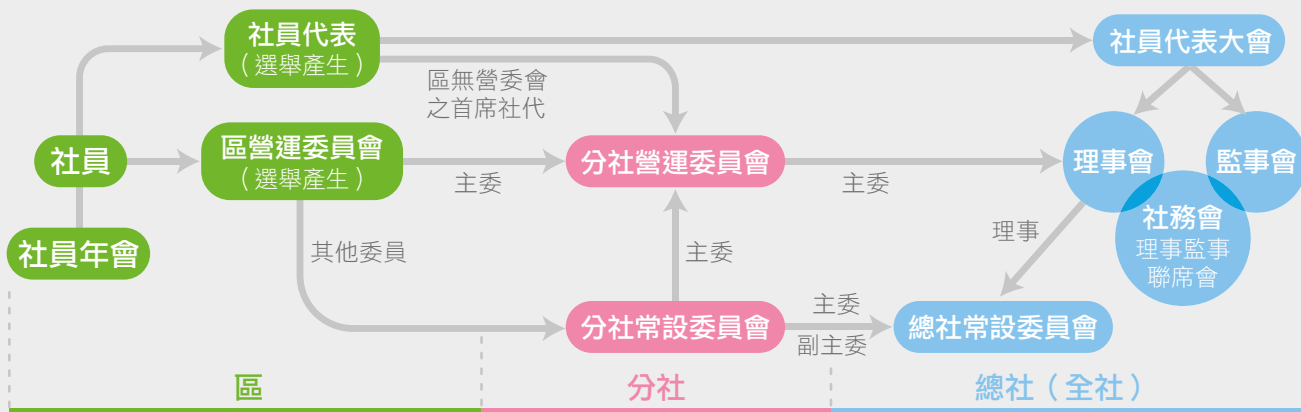
五、未來將由分社營運委員會自行推選主任委員，並由其作為分社代表參選理事。目前則由理事會指派一名理事擔任分社營運委员会主任委員。

六、明訂區及分社之社員治理組織可動支的經費為年費，並依本社法一一八《年費使用辦法》、本社法一二四《地區營運經費編列及支用原則》規定辦理。

《區與分社之社員治理組織設置及運作準則》的制訂，為建構健全社務架構的重要一步。期待所有社員能清楚理解參與社務的方式，透過社務自治的練習，進而自主營運及自我管理生活所需，最終成為一個有能力且願意承擔社會責任的公民。<sup>1</sup>

### 備註

1 理事會訂立地區營運制度是基於社員代表大會的決議執行。二〇一六年社員代表大會通過年度工作方針：提升社員民主參與、強化地區營運效能。工作指標：架構各層級組織，穩健培力基層社員領導人；二〇一六年十二月前完成地區營運委員會施行細則規劃；協力各區穩健發展地區營運委員會。



## 新社務架構

新社務架構於 2016 年 6 月 22 日理事會修訂通過本社法 126《區與分社之社員治理組織設置及運作準則》後施行。明訂於章程裡四個合作社基本治理單位（社員代表大會、理事會、監事會、社務會）的權力關係與產生方式之定義或變動，屬於社員代表大會的權限，沒有任何變動。理事會本次制定的是本社自主推動的區與分社層級的社員組織產生方式：區營運委員會由原來的自行組成後報備，改為由地區社員直選；區營運委員候選人可同時擔任社員代表候選人。

主婦聯盟合作社社員以中年居多，中年人除了面臨初老，也多處於照顧家中長輩，蠟燭多頭燒的狀況，經常身心俱疲。臺灣面對高齡化社會來臨，除了從日本、韓國姊妹會取經，二〇一六年五月互助福祉小組拜訪臺北文山順興里，希望從臺灣的成功經驗中學習，找出社員在地共老的可行模式。

## 活躍老年生活：常青學苑

依臺北市政府民政局統計，二〇一六年五月順興里有八千零九十九人，其中青壯年約七十%，六十五歲以上約十一%。「老人家最怕孤單。」里長單連城擔心長者在家人照顧，於二〇一〇年推動成立常青學苑，並向臺北市政府申辦老人活動據點。

考量部分長者須照顧兒孫無法參與，二〇一二年開辦順興幼兒園，讓長者安心上課。上午十點到晚上九點，志工媽媽陪伴孩子們閱讀繪本，並提供安全玩具，每週一休館定期消毒。由於課程多元，長者出席非常踴躍，二〇一六年三月初好幾次低溫來



## 居家安老，以社區為本： 順興里

文／林邦文・北南分社社員、董盛錫慧・北北分社社員



原本荒蕪十多年的司法新村廢棄宿舍，改造成食物森林，旁邊空地提供社區辦理活動，如跳蚤市場、蚊子電影院等。  
(攝影／林邦文)

襲，卻只有一、兩位請假缺席。單連城感動之餘，趕緊買來茶葉蛋給他們打氣，如同親人般呵護。

## 連結社區產業：共食食堂

每週四次的常青學苑結束後，其中三天長者們同聚共食食堂用餐。食堂位於「麵舖工坊」裡，麵舖工坊原先申請三年多元就業方案開辦，到期後改為里辦公室與社區發展協會合作推動的社會企業。單連城擅長包子、餃子、蔥油餅等多款麵食，成為共食食堂的主要餐點，也納入就業技能訓練課程中，加上其他老師開發的多款產品，不僅服務社區，還成功打造了頗具規模的社區產業。

## 關懷來自參與：順興桃花園

社區裡的司法新村廢棄宿舍閒置十餘年，單連城向高等法院爭取代管，變成現在里民口中的順興桃花園。宿舍院區空地原本雜草叢生，經過整理成為一個幾百坪的一蔬果菜園

區」，並且開放里民認養耕種，老屋旁的蓮霧樹繼續結果，充分體驗都市農耕的樂趣，也是鄰里聯絡感情的好所在！

走在順興里，沿路看不到一根煙蒂，環境格外整潔。順興里自辦一清專案（清理門面），讓易藏污納垢的公寓後巷變得清爽且毫無異味。單連城要求里民保持公寓大門的整潔，避免亂貼廣告和塗鴉，拆除「不亂丟菸蒂、遛狗清大便」警語看板，不提供塑膠袋給遛狗主人，而採取溝通與落實查處。同時，請銀髮族長者志工每天早上巡守社區撿菸蒂。久而久之，亂丟菸蒂的人感到不好意思，原本垃圾成堆的社區公園逐漸恢復成充滿綠意的模樣。

社區鄰里環境品質提升、公共事務順利推動，關鍵是建立正面健康的人際聯繫與情誼關係。單連城分享：「兼顧服務和管理一個里，需要很多耐心、折衝和體力。」里辦公室、社區發展協會經常聯合舉辦各種活動，讓里民更多接觸、互動，共同關心社區生活。例如六月十九日舉辦「八三跳蚤市場」，募集二手物資義賣，所得作為社區發展基金，邀請長者擔任義



里長單連城站在里辦公室門外，身後植栽是社區長者的作品。（攝影／林邦文）



文山社區大學的亞曼老師帶領學生，以樸門農藝設計原則，將雜草叢生的空地變成綠景斜坡公園，保留獨特的原生物種，如五子芋、魚腥草、香椿等等，並種植玉米、芒果、龍眼、番茄等蔬果。（攝影／董盛錫慧）

賣志工，參與社區事務，增添生活樂趣，里民彼此情感連結更為加深。

## 凝聚才有行動

單連城長期熱心投入社區活動，多次參訪學習其他社區，巧妙運用資源，成功組織志工推動社區工作，並從「舉辦社區活動」開始凝聚社區意識，隨著政府不同時期的發展轉變重點。他表示，居家安老不能流於口號，要有配套措施。臺北市政府與其每年花幾千萬元補助一家安養中心，不如在社區內培養專業的照顧管理專員，才能提升關懷銀髮族的品質。

對於剛開始起步的社區，前三年最須咬緊牙關撐下去。如何整合社區資源、推展發展共識？順興里不同之處在於社區發展協會理事長與里長為同一人，更易確立方向。但多數社區並非如此，或能由具代表性的非營利組織協調二者之間的衝突。如果希望自己居住的社區可以更好，鼓勵社員從參加站所的地區營運開始，討論共老願景，與站所所屬的里相互協力，關懷社區長者。

二〇一六年五月底，臺灣總人口正式跨過二千三百五十萬人，據國家發展委員會推估，最快將在二〇一九年出現零成長，之後開始負成長。有人認為少一點人口對臺灣未必是壞事，關鍵點在於人口組成。無奈的是，生育率近十年來在一·一左右徘徊，遠低於人口替代水準的二·一，青壯年勞動力減少、老人照顧負擔加重，人口組成迅速老化。未來五十年，若無有效政策因應，「少子女化」將使「人口老化」現象更加劇烈，這樣的社會難以永續存在！

## 生育率是關鍵

相對於主要高齡國家如日本、法國、瑞典，臺灣高齡化將後來居上。於二〇一〇至二〇六〇年，從各國最低之列快速攀升，甚至超過高齡人口比例居世界之冠的日本。但是，要減緩人口老化的速度，是個「頭痛要醫腳」的事！即是回到問題的源頭：少子女化。

《北歐經驗，台灣轉化》一書提及，瑞典之所以最早面對高齡化，卻能較日本、臺灣延緩高齡化的進程，較高的生育率是主因，以二〇一四年來看，瑞典一·九、日本一·四，臺灣一·一。一九九〇年以來，瑞典六十五歲以上人口占十七·八%，至二〇一四年僅

## 找一條老幼有據的出路

文／林綠紅·財團法人彭婉如文教基金會研究發展部主任

成長至十九·五%，推估二〇六〇年僅為二十四·二%。反觀臺灣，若以生育率一·一推估，二〇一四年為十二%，二〇六一年將攀升至四十一%，使長期照顧的負擔越來越重！

### 臺灣女性現況：高學歷、低就業率、低生育率

過去檢討生育率低落，多歸因於女權意識蓬勃發展、自我意識抬頭等等，導致「不婚化、晚婚化、晚產化及生得少」。據主計處二〇一三年「婦女婚育與就業意願調查」，二十五至四十九歲未婚女性認為「能有穩定的工作及收入」為提升結婚意願的首要因素，年齡愈輕者愈重視此項。



《北歐經驗，台灣轉化—普及照顧與民主審議》一書所回應及意圖解決的，即為少子女化、人口老化雙重困境夾擊下的臺灣，找出一條可行的出路。（封面／女書文化提供）

從本書所附女性生涯曲線比較圖觀之，臺灣女性多在婚育年齡退出職場，且一去不復返，以致退休年齡五十五歲以上在職者相較日本、韓國還低，更遑論德國、瑞典。結婚、育兒所必須付出的代價未免過大，對於現代的年輕女性而言，當然會遲疑於婚育！因此，如何讓育齡女性有穩定工作，並兼顧家庭的工作環境應是解決低生育率的重要關鍵。

### 第一步：普及照顧

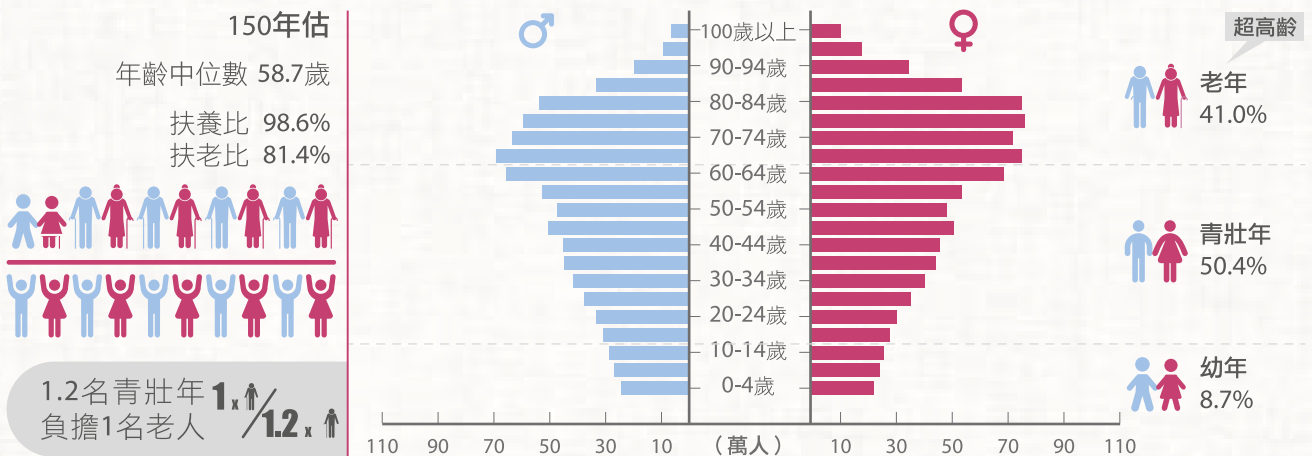
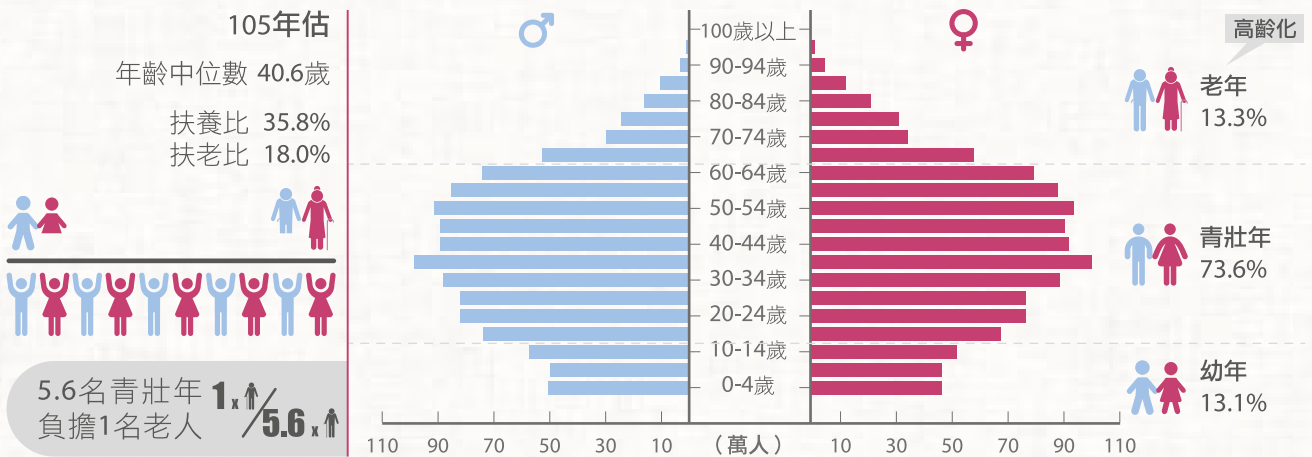
本書第一章即探討普及照顧對於國家永續的重要性。北歐國家在平等主義的基礎上，將普及照顧與充分就業綁在一起，成為不同階級相互合作的基石，也成為穩定國家發展的力量，此過程對於女性的處境尤其有利。

檢視臺灣現況，依教育部一〇四學年度幼兒園核定及實際招收幼生情形統計，幼兒園的公私比仍僅三：七，托育高度私有化。長期照顧服務，依不同的服務型態公共化而有所差別。不過，即使是以公費補助為主的居家照顧，在層層疊疊的科層行政管理之下，亦多有進退失據，甚至窒礙難行之處。

本書提出「社區大家庭整體照顧——托育、長照、就業三合一照顧政策」，主張將照顧政策、女性就業與人口政策互相結合，「以（女性）充分就業」啟動良性循環、透過民主審議機制實施普及公共托育及長照服務，創造有合理薪資的大量照顧工作，也讓婦女無後顧之憂，安心出外就業。增加家庭收入，提升人民生養能力，一舉達到活絡地方經濟及減緩少子女化與高齡化的功效。「本政策並非萬靈丹，但值得我們一起努力，在這個老幼失據的年代，只能堅持向前！」

### 備註

1 人口長期維持不增不減之替換水準。人口學認為生育率二·一是維持人口長期不變所需的人口替代水準。



資料來源：國家發展委員會。2014。《中華民國人口推計（103至150年）》。

# 第六屆社員代表暨第一屆區營運委員選舉流程

文／主婦聯盟合作社 插畫／Hui

步驟 1  
選區及名額



理事會決議各分區社員代表總名額後，交由分區營運委員會討論，以及分配選區劃分、應選名額。  
★各區營運委員會應選出區營運委員名額為4人以上(含4人)。

步驟 2  
社員普查



審查具選舉人資格的社員投票區歸屬，依社員通訊地址或利用站所擇一，並依此劃分社員代表選區及投票地點。

步驟 3  
社籍清查



清查具選舉人資格的社員，選舉人資格為2016年7月31日前入社且於2015年8月1日至2016年7月31日期間利用額達6,000元以上之有效社員(年費在有效期限內)。

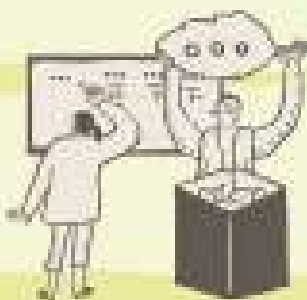
## ★候選人資格★

- 1 2016年7月31日前入社且於2015年8月1日至2016年7月31日期間利用額達6,000元以上之有效社員(年費在有效期限內)。
  - 2 本人(或配偶暨直系一等親)不得為本社職員、站務人員、生員者，或擔任其他社會團體與本社業務互有競爭之職務者。
- ★有意參選者，得就「社員代表」、「區營運委員」擇一或同時登記參選。

步驟 4  
選舉日60天前  
公告候選人  
登記日期、  
方法



步驟 5  
投票、開票



由各選區各自統計票數，並以各選區分配名額所得票數最多者為當選；票數相同者，以抽籤決定之。

※2016年選舉專區：<http://www.hucc-coop.tw/23864>。



# 花卷便當 2份

## 材料

小黃瓜 1 條、牛番茄 1/2 顆、綠花椰 6 小朵、玉米筍 4 根、秋葵 2 根、薄肉片 6 片、米 1 杯、糯小米 1/3 杯。

## 調味料

鹽少許、胡麻醬少許。

## 作法

- 1 小黃瓜洗淨刨長薄片 6 片，番茄洗淨切 6 片。綠花椰、玉米筍、秋葵以鹽水汆燙備用。薄肉片汆燙放涼備用。
- 2 米、糯小米以 3:1 混合洗淨，外鍋放 1 杯水，入電鍋煮熟。熟後盛入便當盒。
- 3 取小黃瓜片、薄肉片各 1 片，重疊捲起，數捲直立放入作法 2 便當盒。
- 4 便當盒其他空間放入蔬菜，胡麻醬淋於作法 3 肉捲即可。



## 花心便當朵朵開

食譜設計／陳俐霖 文／于有慧 攝影／阿春

炎炎夏日，外出覓食要與艷陽作戰，自帶便當也許是最佳選擇，但如何準備又是一門功課：綠色葉菜不能帶、天氣熱沒食慾、孩子這不吃那不要。新店站社員陳俐霖運用繽紛色彩與創意，讓人在打開便當的瞬間，充滿驚喜！十年前，她為孩子放下工作，成為全職家庭主婦後，受到傑米·奧利佛 (Jamie Oliver) 的料理節目啟發，考取西餐丙級證照，「與其只幫家人準備，能與他人分享，更開心！」她在自家社區開設「花園小廚」工作室，用料理與人交流，她認為烹飪能沈澱心靈，食物不只提供能量，也是啟發創意的美學。

這次以「花」為題，用簡單的烹調、單純的調理，保留食物營養與原味，例如薄肉片汆燙就能提供優質蛋白質，青少年、老人特別需要。運用多元搭配，變化出好吃又好看的便當—燙過的肉片捲上黃瓜薄片就是一朵花；培根捲菇、火腿片、蛋皮等等皆可運用簡單刀法做出花的造型。也可把不愛吃的蔬菜切碎拌入絞肉中，和孩子一塊動手玩食材，讓他們在愉悅的心情下接納各種食物的味道，讓吃飯變得有趣。



## ++ 菇菇培根花 飯糰 (2份)



### 材料

花椰菜 6 朵、玉米筍 6 根、紅蘿蔔 1 條、柳松菇 100 公克、金針菇 1/3 包 (約 67 公克)、培根 6 片、雞蛋 1 顆、白飯 2 碗、海苔片 1 張。

### 調味料

鹽少許、胡椒粉少許。

### 作法

- 1 花椰菜、玉米筍、紅蘿蔔洗淨，紅蘿蔔切細段，三者以鹽水汆燙備用。
- 2 所有菇類去根部，切段與培根同寬，以乾鍋煎熟，撒鹽、胡椒粉調味，放涼備用。培根煎熟備用。
- 3 將雞蛋打勻成蛋液，倒入平底鍋並轉動讓蛋液平均分布，小火煎熟即為蛋皮。
- 4 培根平鋪，放上菇類捲起，做成數捲。
- 5 手洗淨沾鹽水，將白飯捏成喜歡的形狀，海苔片剪成小段長方形，黏附飯糰上。
- 6 作法 3 蛋皮切正方形，中間間隔 0.5 公分橫切數刀 (蛋皮不切斷)，對折後捲成花朵。
- 7 飯糰、蛋花放入便當盒定位，續入培根捲，其餘以作法 1 蔬菜填滿即可。

### 材料

義大利螺旋麵 200 公克、小黃瓜 1 條、秋葵 2 根、火腿 2 片、白飯 2 碗、海苔片 1 片。

### 調味料

橄欖油 1 匙、醬油 1 匙、鹽少許。

### 作法

- 1 螺旋麵煮熟瀝乾，拌入橄欖油、醬油備用。
- 2 小黃瓜刨長薄片，秋葵以鹽水汆燙放涼，橫切成星狀片備用。
- 3 火腿煎熟，中間間隔 0.5 公分橫切數刀 (火腿不切斷)，對折後捲成花朵。
- 4 白飯捏成圓扁狀做臉，海苔片剪出表情，麵條做頭髮，火腿花做髮飾，秋葵、小黃瓜片點綴。

## 頭上一朵花 便當 (2份)



### 材料

板豆腐 1/4 塊、絞肉 200 公克、洋蔥 1 顆、麵包粉 2 匙、雞蛋 1 顆、牛番茄 1 顆、豌豆苗適量、凱撒米餐包 2 個。

### 調味料

鹽 1 茶匙、胡椒粉 1/2 茶匙、香油 3 茶匙、金桔番茄沙拉醬適量、蕃茄醬適量。

### 作法

- 1 板豆腐、絞肉、一半洋蔥切丁、麵包粉、雞蛋、鹽、胡椒粉、香油攪拌均勻至黏稠狀，搓成圓扁狀，煎熟即為漢堡肉。
- 2 一半洋蔥、一半番茄切圓片數片，豌豆苗洗淨瀝乾備用。
- 3 一半番茄切成半圓片狀，每片與前一片重疊一半，捲成 6 瓣花朵。
- 4 米餐包放入烤箱加熱，塗沙拉醬，依序放上洋蔥片、漢堡肉、番茄醬、番茄片、豌豆苗，餐包闔起，番茄花置旁點綴。

## 盛開花 漢堡 (2份)



本刊物使用再生紙、 黃豆油墨印製

為落實資源再利用，看完的《綠主張》月刊完整版，如無收藏之需，可轉贈親朋好友或贈予社區友善空間推廣分享。