

計畫編號：100-EVTA-004

行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響

研究主持人：王雲東

計畫主辦單位：行政院勞工委員會職業訓練局

計畫研究單位：國立臺灣大學社會工作學系所

研究期間：中華民國 100 年 6 月 21 日

至 100 年 12 月 20 日

印製日期：中華民國 100 年 12 月

※本研究報告僅供參考用，不代表本局意見。

※非經本局書面同意，不得對外發表。

行政院勞工委員會職業訓練局 編印

計畫編號：100-EVTA-004

行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響

結案報告

研究主持人：王雲東

研究助理：林怡君、江俊良

※本研究報告僅供參考用，不代表本局意見。

※非經本局書面同意，不得對外發表。

行政院勞工委員會職業訓練局 編印

中華民國 100 年 12 月

計畫摘要

(一) 緣起及目的

由於國內外之非典型就業型態均呈現逐步成長趨勢，非典型僱用一方面被視為促進勞動市場彈性，可協助身心障礙者以部分工時等方式進入就業市場，另一方面，其可能帶來身心障礙者負面的勞動條件或工作環境。基於非典型就業趨勢，對於原已在就業市場中居於弱勢之身心障礙者究竟有何影響，實待進一步調查了解，以做為未來我國規劃身心障礙就業政策之參考。故本研究目的為：

1. 瞭解國內身心障礙者從事非典型就業狀況，以及其勞動條件及其他勞動狀況是否受到應有保障，政府可以提供哪些協助，以改善其就業處境。

2. 探討身心障礙者從事非典型就業之感受，了解其從事非典型就業的原因及影響，對於後續開發相關就業機會時必須考量哪些障別或產業別等差異性，以創造適於所需的就業機會。

3. 了解企業/機構/派遣公司等進用身心障礙者之看法，以及政府未來可以提出哪些誘因以鼓勵企業僱用身心障礙者。

4. 參考國內調查結果及國外相關政策經驗，研提國內未來相關政策建議。

(二) 方法及過程

本研究除了蒐集英國、美國、日本等三國政策及相關研究資料，並透過面訪調查（回收有效問卷 502 份）、深度訪談（15 人）與專家座談會（8 人）等方式，取得質量化資料後進行分析，據以回答研究目的。研究期程從 2011 年 6 月 21 日至 12 月 20 日止。

(三) 發現與建議

研究結果發現，身心障礙者可能因為本身體耐力有限、或工作機會有限，而選擇部分工時、勞動派遣工作。而這兩項非典型就業型態的勞動權益可能與全時正職員工具有差異。因此，政策應朝向平衡“銜接進入職場”以及“工作較缺乏保障”之考量，兼顧工作時間彈性且工作穩定、收入不能太少，以及“體力能夠負荷/不會太勞累”，才是比較適合身心障礙者的工作機會。同時政府必須提供足夠的支持（包括服務及補貼）予勞工及雇主，以增進勞雇雙方之誘因，達成就業促進與勞動權益保障的目標。意即將部分工時或勞動派遣視為身心障礙者的多元就業促進措施之一，以達成身心障礙者多元適性就業的政策目標。

目 次

第一章 緒論	1
第一節、研究背景與目的	1
第二節、非典型就業意涵與相關定義	2
第三節、國內身心障礙者就業概況	6
第四節、研究方法	7
第五節、研究限制	14
第二章 國外身心障礙者從事非典型就業趨勢與政策經驗	15
第一節、國外非典型就業趨勢及相關研究	15
第二節、英國之相關政策經驗	20
第三節、美國之相關政策經驗	25
第四節、日本之相關政策經驗	30
第三章 國內身心障礙者從事非典型就業現況	33
第一節、問卷調查結果	33
第二節、深度訪談結果	77
第四章 國內雇主及專家對於身心障礙者從事非典型就業的看法..	85
第一節、深度訪談結果	85
第二節、焦點座談結果	102

第五章 結論與建議	110
第一節、結論	110
第二節、建議	113
參考文獻	115
【附錄一】非典型勞動型態工作者相關法令	117
【附錄二】調查問卷	120
【附錄三】訪談大綱	129
附件一 深度訪談逐字稿	132
附件二 焦點座談逐字稿	212

表 次

表 1-2-1：部分時間、臨時性或人力派遣工作者占全體就業者比率	3
表 1-2-2：從事非典型就業為自願或非自願	4
表 1-2-3：從事非典型就業的影響	5
表 1-3-1：各區主責單位、督導及訪員人數	9
表 2-1-1：部分工時勞工占就業者之比率（單位：%）	15
表 2-1-2：派遣勞工占就業者之比率（單位：%）	15
表 2-1-3：部分工時及部分工時勞工的法定權益	16
表 2-1-4：OECD 國家勞動派遣立法情形	16
表 2-1-5 日本、美國、英國之勞動派遣相關規範與現況	17
表 2-1-5 日本、美國、英國之勞動派遣相關規範與現況（續）	18
表 2-2-1：英國針對工作者及受僱者法定勞動權益對照表	21
表 2-3-1：美國非典型就業型態之定義與佔勞動力比例	25
表 2-3-2：美國國民就業現況（單位：千人）	28
表 2-3-3：美國國民 2010 年就業現況—按工時、身心障礙狀況、年齡區分（單位： 千人）	29
表 2-4-1：非志願從事非典型就業者的比例（%）	31
表 3-1-1A：受訪者從事部分工時及勞動派遣情形	33
表 3-1-1B：本研究有效樣本（單位：人）	33
表 3-1-2：受訪者之障礙類別與程度	34
表 3-1-3：受訪者基本人口屬性與居住情形	36
表 3-1-4：受訪者家中經濟狀況	37
表 3-1-5：受訪者從事部分工時/勞動派遣工作情形	38
表 3-1-5：受訪者從事部分工時/勞動派遣工作情形（續）	39
表 3-1-6：受訪者從事部分工時/勞動派遣之工作薪資情形	40
表 3-1-7：受訪者從事部分工時/勞動派遣之工作福利情形	41

表 3-1-8：受訪者從事部分工時/勞動派遣之工作適應情形.....	43
表 3-1-9：受訪者從事部分工時/勞動派遣之申訴管道.....	44
表 3-1-10：受訪者從事部分工時/勞動派遣之工作滿意度.....	45
表 3-1-11：受訪者從事部分工時/勞動派遣對於就業之影響.....	47
表 3-1-12：受訪者之身心障礙情況對於就業之影響.....	48
表 3-1-12：受訪者之身心障礙情況對於就業之影響（續）.....	49
表 3-1-13A：受訪者未來從事部分工時/勞動派遣之意願.....	50
表 3-1-13B：受訪者未來從事部分工時/勞動派遣之意願與原因.....	50
表 3-1-14：不同障別受訪者之基本特性.....	52
表 3-1-15：不同障別受訪者從事部分工時/勞動派遣工作之現況.....	53
表 3-1-16：不同障別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作困擾（複選題）.....	54
表 3-1-17：不同障別受訪者之身心狀況對於就業之影響（複選題）.....	55
表 3-1-18：不同障別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之原因（複選題）.....	56
表 3-1-19：不同障別受訪者未來從事就業型態之選擇（複選題）.....	57
表 3-1-20：不同障別受訪者未來從事就業型態選擇之原因（複選題）.....	57
表 3-1-21：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之現況.....	59
表 3-1-22：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之休假規定....	60
表 3-1-23：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之公司福利....	61
表 3-1-24：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作困擾（複選題）.....	62
表 3-1-25A：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作滿意情形.....	63
表 3-1-25A：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作滿意情形（續）.....	64
表 3-1-25B：不同身分別受訪者整體滿意度之 ANOVA 分析.....	65

表 3-1-26：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之原因（複選題）	65
表 3-1-27：不同身分別受訪者未來從事就業型態之選擇（複選題）	66
表 3-1-28：不同身分別受訪者未來從事就業型態選擇之原因（複選題）	66
表 3-1-29：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之現況	68
表 3-1-30：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之休假規定	69
表 3-1-31：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之公司福利	70
表 3-1-32：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作困擾（複選題）	71
表 3-1-33A：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作滿意情形	72
表 3-1-33A：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作滿意情形（續）	73
表 3-1-33B：不同機構屬性受訪者整體滿意度之 ANOVA 分析	73
表 3-1-34：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之原因（複選題）	74
表 3-1-35：不同機構屬性受訪者未來從事就業型態之選擇（複選題）	74
表 3-1-36：不同機構屬性受訪者未來從事就業型態選擇之原因（複選題）	75
表 3-1-37：整體滿意度的迴歸模型	76
表 3-2-1：受訪勞工之基本資料統計	77
表 4-1-1：受訪僱用單位之基本資料統計	85

圖 次

圖 1-4-1：面訪前及面訪時之調查流程.....	10
圖 1-4-2：研究流程圖.....	12
圖 1-4-3：研究架構圖.....	13

第一章 緒論

第一節 研究背景與目的

一、研究緣起

依行政院主計處 99 年人力運用調查統計，99 年 5 月全國就業人數 1,045 萬 9,000 人，其中從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者計 72 萬 3,000 人，占全體就業者之 6.92%，較上年增加 3 萬 6,000 人或 0.21 個百分點。其中部分時間工作者 38 萬 4,000 人，臨時性或人力派遣工作者 53 萬 9,000 人，各占全體就業者之 3.67% 與 5.16%，較上年分別增加 1 萬 6,000 人與 2 萬 2,000 人或 0.07 個百分點與 0.12 個百分點。

觀察先進國家，非典型就業型態呈現逐步成長，而國內有相同發展之趨勢。非典型僱用一方面被視為促進勞動市場彈性，可協助身心障礙者以部分工時等方式進入就業市場，另一方面，其可能帶來身心障礙者負面的勞動條件或工作環境。基於非典型就業趨勢，對於原已在就業市場中居於弱勢之身心障礙者究竟有何影響，實待進一步調查了解，以做為未來我國規劃身心障礙就業政策之參考。

二、研究目標

1. 瞭解國內身心障礙者從事非典型就業狀況，以及其勞動條件及其他勞動狀況是否受到應有保障，政府可以提供哪些協助，以改善其就業處境。

2. 探討身心障礙者從事非典型就業之感受，了解其從事非典型就業的原因及影響，對於後續開發相關就業機會時必須考量哪些障別或產業別等差異性，以創造適於所需的就業機會。

3. 了解企業/機構/派遣公司等進用身心障礙者之看法，以及政府未來可以提出哪些誘因以鼓勵企業僱用身心障礙者。

4. 參考國內調查結果及國外相關政策經驗，研提國內未來相關政策建議。

第二節 非典型就業意涵與相關定義

一、非典型就業之意涵、發展趨勢與影響

1. 非典型就業之意涵

簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專（2007）認為，非典型就業源自「非典型聘僱關係」（atypical employment relationship）所形成的工作型態，泛指所有異於“不定期、全時、有酬之僱傭關係”（full-time open-ended wage employment）。而相關議題的討論中，除了派遣勞動之外，亦包含部分工時、定期契約工以及目前受到熱烈討論的 SOHO 族（以論件計酬為主，多為居家工作者）。因此在他們的研究中，將非典型勞動分為此四大類型。

鄭津津（2008）則指出，「非典型勞動型態」因應了企業降低控制成本與有效彈性運用人力的需求，也因此在全球各地迅速發展，在我國亦不例外。她並將「非典型勞動」分為：(1)部分工時勞動；(2)暫時性勞動；(3)勞動派遣；(4)租賃勞動；(5)定期契約勞動；(6)家內勞動與(7)電傳勞動等。其中，在國內影響較為顯著且產生較多問題之型態為：(1)部分工時勞動；(2)勞動派遣與(3)定期契約勞動。

2. 非典型就業之發展趨勢

從行政院主計處「人力運用調查」結果來看（如表 1-2-1），近三年來從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者占全體就業者之比率逐漸增加。其中，女性從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者占女性就業者之比率相較於男性高；若由年齡別觀察，15~24 歲年齡者因在學比率較高，從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者占該年齡就業者比率最高；而就教育程度別觀察，則國中及以下者從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者占該教育程度就業者之比率較高，此外，高中職者及大專及以上者從事部分時間工作、或臨時性或人力派遣工作的情形略有不同。從職業別來看，則以生產操作人員從事部分時間工作、或臨時性或人力派遣之比率較高，不過，部分時間工作者以服務工作人員所占比率較高，而臨時性或人力派遣則以生產操作人員所占比率較高。

由上述結果來看，雖然都被歸納為非典型就業之工作型態，但是其性質並不相同，因此就業者會依不同年齡別、不同教育程度、不同職業別之需求，選擇從事較適合的類型。此即 Giesecke（2009）所陳，定期契約、勞動派遣、部分工時工作，縱然被歸於非典型就業關係，但實際上其各自的工作安排並不相同—例如定期契約、勞動派遣與典型就業的差別在於“持續就業與否”；而部分工時與典型就業的差別在於“工作時間”，前者有助於外部彈性（external flexibility），後者則有助於內部彈性（internal flexibility）而外部彈性對於勞工所造成的影響可

能較內部彈性來得嚴重。

表 1-2-1：部分時間、臨時性或人力派遣工作者占全體就業者比率

單位：%

項 目 別	部分時間、 臨時性或人力派遣工作者			部分時間 工作者			臨時性或人力派遣 工作者		
	97 年	98 年	99 年	97 年	98 年	99 年	97 年	98 年	99 年
總 計	6.24	6.71	6.92	2.98	3.6	3.67	4.78	5.04	5.16
男	5.42	5.91	6.18	2.06	2.64	2.8	4.44	4.76	4.94
女	7.32	7.74	7.86	4.19	4.82	4.79	5.22	5.41	5.43
年 齡									
15~24 歲	19.21	22.81	24.77	13.47	17.28	18.95	14.68	17.2	18.53
25~44 歲	4.41	4.67	4.63	1.7	2.11	1.77	3.57	3.68	3.77
45~64 歲	6.24	6.55	6.78	2.57	2.95	3.41	4.63	4.8	4.77
65 歲以上	8.38	10.13	10.46	6.08	8.02	7.94	2.9	4.67	3.04
教 育 程 度									
國 中 及 以 下	9.51	10.17	10.24	3.1	4.25	4.06	7.77	8.14	8.12
高 中 (職)	5.31	5.71	6.41	2.27	2.54	3.02	4.15	4.52	4.89
大 專 及 以 上	5.02	5.6	5.57	3.55	4.1	3.99	3.47	3.75	3.81
行 業									
農 業	7.39	7.03	7.94	4.58	3.77	3.99	3.14	4.57	4.85
工 業	6.25	5.89	6.34	1.73	2.07	2.1	5.81	4.94	5.36
服 務 業	6.13	7.18	7.18	3.64	4.51	4.61	4.27	5.15	5.06
職 業									
民代及主管人員	0.52	0.15	0.41	0.36	0.13	0.41	0.16	0.02	—
專業人員	2.8	3.07	2.66	1.94	1.85	1.34	2.09	1.96	1.62
技術人員	2.77	3.53	3.78	1.99	2.76	3.11	1.56	2	1.87
事務工作人員	5.77	5.9	6.25	3.55	3.14	2.99	4.44	4.62	5.18
服務工作人員	7.73	8.74	8.87	5.34	5.89	6.83	4.91	6.06	5.96
農事工作人員	7.12	6.51	7.28	4.22	3.46	3.98	3.12	4.14	4.2
生產操作人員	9.35	9.93	10.17	2.53	3.95	3.43	8.5	8.4	8.79

註：由於「部分時間工作者」可能亦是「臨時性或人力派遣工作者」，故二者占全體就業人數之比率合計高於整體「部分時間、臨時性或人力派遣工作者」之比率。

資料來源：行政院主計處「98 年人力運用調查統計結果綜合分析」、「99 年人力運用調查統計結果綜合分析」

二、非典型就業之影響與因應

簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專（2007）主要以國內現有法令分析四種不同類型之非典型就業勞工所受到的勞動條件保障（如【附錄一】），分析結果指出，派遣勞工、部分工時工作者與定期契約工皆存在「勞工-雇主」關係，因此在勞動條件部份均涵括在勞基法的保障範圍之內；但派遣勞工因存在著「共同雇主」的關係，產生派遣單位與要派機構之間的模糊地帶，可能造成派遣勞工部份權益未能受到應有的保障；此外，SOHO 族並無「勞工-雇主」的關係，因此無法受到勞基法之規範與保障。

歐盟¹針對非典型就業型態與日俱增的趨勢，進行廣泛討論。由於非典型就業乃相對於標準或典型就業模式（the standard or typical model）－在較長一段時間內受同一雇主所僱用，故所得較穩定，並被涵括納入以”賺取所得者”為核心的社會安全制度，較不需擔心疾病、失業、退休時之所得安全。因此，如何將非典型就業者納入相關勞動規範的保障範圍，成為歐盟的首要考量。主要的方向有下列幾項：

(1)重新界定勞工/員工的法律概念。

(2)重新審視工作時間的議題，應基於不同工作時間安排的需要，採用不同的勞動標準。

(3)應重視非典型就業者受到公平對待的權利。例如，針對部分工時及定期契約勞工的指令（Directive 97/81/EC），便包含非歧視原則；或是針對定期契約的指令（Directive 1999/70/EC）、針對電傳勞動（telework）的協定，均已規範勞動條件、相關權利的保障。而就業型態有別於定期契約及部分工時的勞動派遣，在2008年已由歐洲議會通過指令(Directive 2008/104/EC)加以保障，會員國需在三年內落實國內法中。

此外，由於非典型就業向來被視為較可能不利於勞工，例如低薪、缺乏福利等，因此相關研究所探討的焦點多半著重在從事非典型就業究竟是身心障礙者不得不的結果或是自由選擇、以及從事非典型就業之後對於身心障礙者的影響為何。以下即為彙整相關研究（Jones, 2007; Pagán, 2007, 2009; Schur, 2002, 2003; Slater, 2011; Valenzuela, 2011; Wilton, 2004; Yutaka, 2011）所論及的內容。

表 1-2-2：從事非典型就業為自願或非自願

自願	非自願
能選擇工作時段	沒有其他選擇
配合身心狀況/體力能夠負荷	雇主不願意僱用身心障礙者為正職/全時員工
可以兼顧家庭	居住區域內找不到適合的正職/全時工作
可以早一點進入工作職場	適合的職缺，企業/機構是用派遣進用的
工作比較簡單/輕鬆	
作為過渡階段的就業機會	

資料來源：Jones(2007)、Pagán(2007, 2009)、Schur(2002, 2003)、Slater(2011)、Valenzuela(2011)、Wilton(2004)、Yutaka(2011)

¹ 資料來源：

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/atypicalwork.htm>

表 1-2-3：從事非典型就業的影響

就業型態 對象	部分工時		勞動派遣	
	正面影響	負面影響	正面影響	負面影響
身心障礙勞工	<ul style="list-style-type: none"> ■ 可依自身身心狀況調整時間 ■ 時間彈性，可以兼顧家庭 ■ 先適應就業職場，再慢慢增加工作時間 ■ 做為轉成全時工作的跳板 ■ 早一點進入工作職場，再慢慢找其他工作 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 工作時數依照排班狀況，收入比較不穩定 ■ 沒有公司福利或享有的福利比全時員工較差 ■ 工作比較沒保障 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 可以到不同公司見識學習 ■ 工作選擇較多 ■ 派遣公司會主動推薦工作機會 ■ 比自行求職更易找到工作 ■ 做為轉成正式員工的跳板 ■ 早一點進入工作職場，再慢慢找其他工作 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 必須花時間適應不同職場做事方法 ■ 不容易建立穩定的人際關係 ■ 沒有公司福利或享有的福利比要派公司的正職員工差 ■ 工作比較沒保障
雇主	<ul style="list-style-type: none"> ■ 依業務量變動情形，彈性調整人力 ■ 降低用人成本 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 透過派遣機會，發掘及留用人才 ■ 節省招募及訓練成本 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 僱用分離，可能不易釐清雇主責任 ■ 與正式員工之間的管理問題

資料來源：Jones(2007)、Pagán(2007, 2009)、Schur(2002, 2003)、Slater(2011)、Valenzuela(2011)、Wilton(2004)、Yutaka(2011)

綜合來看，不論國內或國外在討論非典型就業時，主要是為因應此波就業趨勢，而在既有的法律中尋求解決對策或強化相關保障措施，因此多從勞動標準對於部分工時、定期契約、勞動派遣等相關規範著手，而既有法規未提及之就業型態，例如 SOHO 或居家工作等，較少被列入非典型就業之討論中。本研究考量研究時間與接受評選委員建議，將以「部分工時」與「勞動派遣」等二類之非典型就業型態，討論身心障礙者從事此類工作之現況及政府可提供之協助。

三、重要名詞釋義

本研究的調查及訪談所使用的幾個重要名詞定義如下：

1. 非典型就業：意指工作型態—例如工作時間、工作期程、工作安排等，與一般正職全時工作不同，在本項調查中特別是指部分工時、勞動派遣。

2. 部分工時：意指該工作平均每週工作時間少於 35 小時。依行政院主計處及勞委會統計處之調查，目前臺灣的部分工時之認定，業已改為：一、自我認定，

二、工作時間為每週 35 小時以下²。

3.勞動派遣：根據行政院勞工委員會「勞動派遣權益指導原則」³之定義，勞動派遣係指派自己僱用之勞工接受他人指揮監督管理，為該他人提供勞務。因此，派遣勞工為受派遣單位僱用，並為要派單位提供勞務者，三方關係主要是依要派契約（派遣單位與要派單位就勞動派遣事項所訂立之契約）履行相關權利義務。

4.正職工作/員工：相對於派遣工作/員工而言。意指該工作/員工直接受僱於事業單位，全時工作且為不定期契約者。

5.職務再設計：針對工作者的特性，依其現擁有之工作能力，將現有職務加以重行安排，並透過工作分析，按身心障礙者的特性，分派適當工作，或重新設計與安排，以期發揮事配合人之功能，充分運用人力資源。

第三節 國內身心障礙者就業概況

國內目前尚無針對身心障礙者從事部分時間、臨時性或人力派遣等工作的調查或相關研究，僅可從「98 年身心障礙者勞動狀況調查報告」（故鄉市場調查股份有限公司，2009）了解身心障礙者就業狀況。

依據 98 年 6 月調查推估結果，臺灣地區 15 歲至 64 歲身心障礙者有 614,053 人(不含植物人)，其中就業者 163,112 人(占 26.5%)，失業者 34,176 人(占 5.6%)，非勞動力 416,765 人(占 67.9%)。以下分述身心障礙就業者在行業別、職業別、從業身分、薪資及工時、工作滿意等項目的回答情形：

(1)行業別：身心障礙就業者以從事「製造業」(占 25.2%)最多，次為「批發及零售業」(占 14.5%)、「其他服務業」(占 10.7%)、「農、林、漁、牧業」(占 7.0%)、以及「公共行政及國防；強制性社會安全」(占 6.8%)。

(2)職業別：身心障礙就業者以從事「非技術工及體力工」(占 25.4%)最多，其次為「技術工、機械設備操作工及組裝工」(占 18.9%)、「服務工作人員及售貨

² 我國部分時間工作者（含自願性及非自願性）之定義，按行政院勞工委員會 92 年編印之「僱用部分時間工作勞工參考手冊」指部分工時為其工作時間，較該事業單位內之全時勞工工作時間有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。而根據行政院主計處人力運用調查，由受訪者自行認定是否為部分工時工作者，96 年我國部分工時就業者人數為 252,327 人，占總就業者之 2.5%；以週工時未滿 35 小時者視為部分工時，就業者計 366,316 人，占總就業者之 3.6%（行政院勞工委員會統計處，2008）。

³ 資料來源：行政院勞工委員會

http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=4ae00443:4ae3&the me

員」(占 18.8%)、「事務工作人員」(占 14.7%)。

(3)從業身分：身心障礙就業者受僱比例為 75.9%(包括受私人僱用占 61.7%、受政府僱用占 14.2%)，自營作業者占 16.8%，雇主占 3.9%，無酬家屬工作者占 3.4%。

(4)薪資及工時：身心障礙受僱者(包括受私人僱用及受政府僱用)有 62.9%為月薪制，18.9%為日薪制，10.0%為時薪制，8.2%為按件計酬。受僱者平均每月薪資為 23,076 元，其中受私人僱用平均 21,837 元，受政府僱用平均 28,464 元。從業身分為雇主或自營作業者，平均每月淨收入為 23,307 元。在工作時間方面，身心障礙就業者平均每週工作 5.1 天，平均每週正常工作時數 38.5 小時，平均每週加班工時 0.9 小時。

(5)對目前工作之滿意情形：近六成(58.2%)身心障礙就業者滿意目前的工作(含非常滿意 15.8%、還算滿意 42.4%)，不滿意者占一成(含不太滿意 8.5%、非常不滿意 2.7%)，認為普通者占三成(30.6%)。不滿意的其主要原因為「待遇太低」(占 53.8%)，其次為「工作負荷重」(占 12.0%)及「體力無法勝任」(占 8.5%)。

第四節 研究方法

一、資料蒐集方法及內容

1.文獻分析：

本研究除了蒐集國內相關資料，亦以資料取得之豐富與便利性為主，選定三個主要國家之相關政策及文獻，即英國、美國、日本等 3 個國家，以了解國內外身心障礙者從事非典型工作影響，作為未來相關政策推動之參考。

2.面訪問卷調查：

(1)調查目的：了解從事非典型就業身心障礙者之經驗及看法。

(2)調查對象：以最近三個月內或正在從事非典型就業之身心障礙者為對象。

(3)樣本來源：由於並無母體資料，故本研究屬探索性研究。以“非隨機抽樣”方法，從下列幾項管道取得調查名單：

- ①透過勞保局勞保資料庫「特殊身分註記」欄位篩出具有“身心障礙者”註記者，並從其多筆投保資料中，找出最近一次的加保記錄為今年或尚未退保者，即篩選出今年有就業或就業至今尚未離職之身心障礙者。
- ②將前項篩選出之身心障礙者依下列方式區分為部分工時及勞動派遣二類：

- ◆ 藉由「投保薪資」欄位”等於”或”低於”最低基本工資 17880 元，篩選出可能從事非典型就業中之「部分工時」工作的身心障礙者（約有 3 萬 7 千筆）。
- ◆ 透過國內人力銀行網站上所載的「人力派遣公司名稱」與勞保資料庫勾稽，藉由勞保「投保單位」欄位篩選出目前可能受僱於「人力派遣公司」的身心障礙者（約有 500 筆；但此並非全國之派遣身心障礙者母體）。
- ③ 將前項篩選出之身心障礙者與內政部身心障礙者名冊資料庫勾稽方式找出其聯絡資料（姓名、電話、地址），再依大臺北、桃竹苗、中彰投、雲嘉南、高屏、宜花東等區域，進行配額抽樣（並設定至少兩層備份樣本）。
- ④ 透過上述配額抽樣後，請訪員在面訪前先聯絡以確認身心障礙者是否符合非典型就業之「部分工時」或「勞動派遣」身分，若有符合，再前往進行面訪調查。

(4)調查工具：本研究問卷採自行設計，係依據研究目的及參考相關研究擬訂題項，主要內容包括：身心障礙就業者在求職時如何得知目前工作的訊息、為何欲選擇此工作、工作內容、勞動條件、工作滿意度、目前工作相關需求、與對政府相關服務/措施的期待等。

(5)調查流程：

- ① 試測：問卷初稿（詳見附錄二）完成後，諮詢兩位專家（一是學術界專長非典型就業研究之教授、而另一位則是實務界人力派遣公司之資深工作者）提供建議，以提升內容效度/專家效度 [（兩位專家的修改意見主要是在：對「部分工時」的定義、題目內容加入若干針對「勞動派遣」狀況的問項（如：第三部分第 1 題之「適合的職缺，企業/機構是用派遣進用的」問項）、題目順序的更合理調整等]；爾後試訪 10 位符合非典型就業身分之身心障礙勞工，以提升表面效度；最後，依各方意見或試測結果修改問卷，通過期初審查後便進行全面調查。
- ② 訪員訓練：由於本研究遍及國內各區，故在各該區域內選擇一所大學作為據點，招募訪員並進行訓練。訪員訓練重點包括說明問卷題意、提醒訪員面訪時之應注意事項、與事先說明各種可能發生狀況之處理方式，並提供各該區域內所需成功完訪數之至少 2 倍樣本名單。實際執行訓練期間為 100 年 8 月 19 日至 9 月 7 日，每次訪員訓練之時間至少為 2-3 小時（表 1-3-1）。

表 1-3-1：各區主責單位、督導及訪員人數

區域	主責/合作單位	主責/合作督導老師	訪員總計	訪員訓練日期
大臺北	臺灣大學社工系	王雲東	16	2011.8.19
桃竹苗	元智大學社會系	劉宜君	7	2011.8.22
中彰投	弘光科技大學老人福利與事業學系	林佳靜	6	2011.8.22
雲嘉南	中正大學社福系、勞工系	林怡君	4	2011.8.30
高屏	屏東科大社工系	馬長齡	5	2011.9.4
宜花東	慈濟大學社工系	萬育維	4	2011.9.7

③正式調查（如圖 1-4-1）：

- ◆ 面訪前：依抽樣名單聯絡資料，先與身心障礙者電話聯絡，確認身心障礙者在“最近三個月內”的工作經驗，是否符合非典型就業之「部分工時」、「勞動派遣」身分。
- ◆ 進行調查：由於本調查以面訪為主，顧及訪員安全，故以兩人一組方式進行，各區並設一督導老師協助處理訪員面訪調查時所面對之問題。
- ◆ 調查時間：100 年 8 月 20 日起至 9 月底止。
- ◆ 完成有效問卷數為 502 份。

(4)資料分析方式：本研究的量化資料部分，係使用 SPSS 16.0 統計軟體進行描述性統計、t-test、與 ANOVA 等分析方式，描述各變項的分佈情形及彼此之間的關聯。

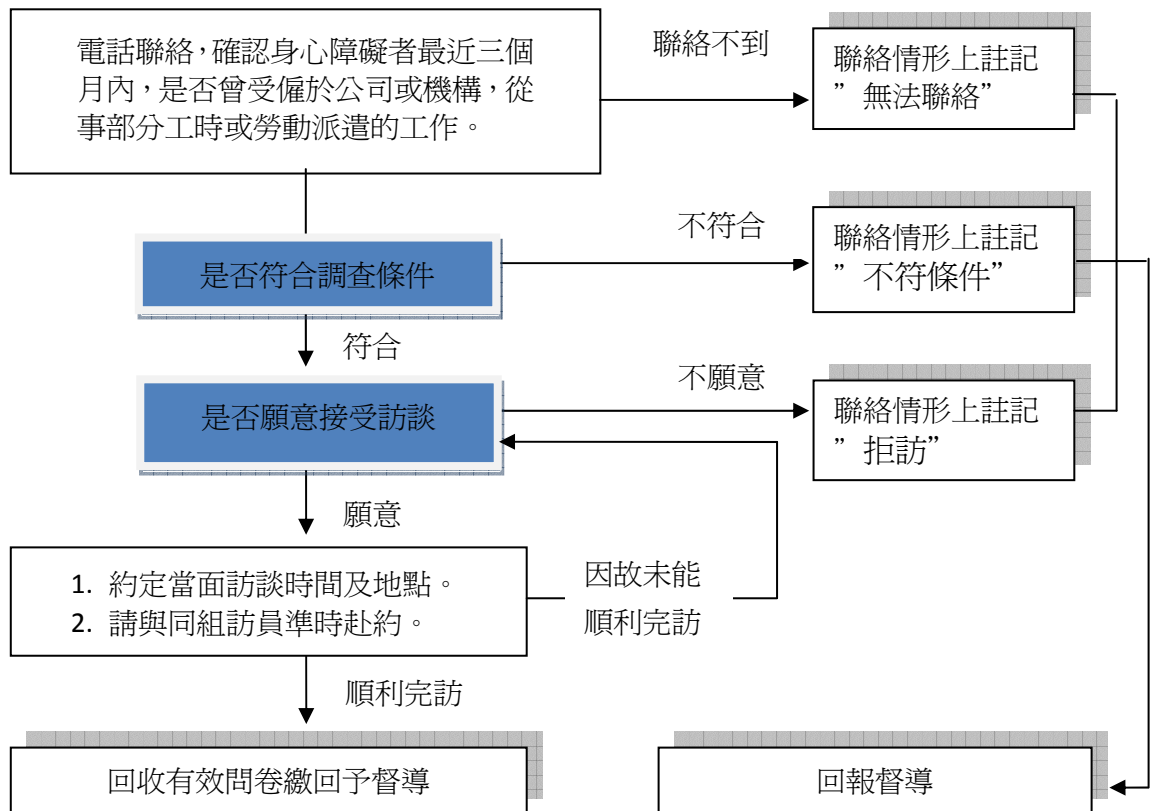


圖 1-4-1：面訪前及面訪時之調查流程

3.深度訪談：

(1)訪談目的：了解僱用/要派非典型就業身心障礙者企業/機構(非營利組織)/派遣公司等之經驗及看法，以及瞭解身心障礙者從事非典型工作之感受。

(2)訪談對象：將以目前有僱用/要派非典型就業身心障礙者之企業/機構(非營利組織)/派遣公司等為對象，訪談其人資部門主管，並請目前有僱用/要派非典型就業身心障礙者之企業/機構(非營利組織)或要派公司推薦 1 名符合非典型就業身分之身心障礙員工接受訪談(即儘可能成為配對樣本)。

(3)樣本來源：採用「立意取樣法」，透過面訪過程發掘或請國內人力派遣公司提供/推薦符合非典型就業身分之身心障礙勞工。再依下列條件選取受訪對象：

①受訪企業/機構(非營利組織)：依產業別(服務業、製造業)、企業規模(大型企業、中小企業)、區域別、非典型就業型態別立意取樣。

②受訪身心障礙者：依障別(聽語障、視障、心智、精障、肢障、其他)、年齡、非典型就業型態別立意取樣。

③受訪派遣公司：原則上立意取樣至少訪談其一位人資部門主管。

(4)訪談大綱（詳見附錄三）：採用「質性訪談大綱」，主要內容重點如下：

①針對受訪企業/機構（非營利組織）之人資部門主管：了解僱用/要派非典型就業身心障礙者企業/機構之經驗及看法，並探討相關法令是否影響其僱用/要派非典型就業身心障礙者之意願。

②針對受訪身心障礙者：了解身心障礙者從事非典型工作之原因及感受，對於政府相關就業服務有何建議。

③針對受訪派遣公司之人資部門主管：了解僱用身心障礙派遣員工之派遣公司的經驗及看法，並探討相關法令是否影響其僱用身心障礙派遣員工之意願。

(5)訪談流程：本研究之訪談自 100 年 7 月 1 日至 10 月 10 日止，共計 3.3 個月。每次訪談時間為 0.5 至 1 小時。訪談地點以接受訪談人員之需求為主。共訪談企業/機構（非營利組織）6 家、身心障礙者 7 人、派遣公司人資部門主管 2 人。

(6)資料分析方式：將訪談錄音內容轉成逐字稿後，透過論述分析（discourse analysis）方式，呈現其內容與意涵。

4.專家座談會：(一場)

(1)座談目的：了解身心障礙者從事非典型就業之勞動條件及其他勞動狀況（例：對勞動權益的影響）。

(2)邀請對象：專家學者、企業/機構（非營利組織）代表、派遣公司代表、勞工團體代表、身心障礙團體代表、政府部門代表（共計 8 人）。

代表	與會人數	代表	與會人數
勞工團體	1	企業	1
身心障礙團體	1	派遣公司	1
僱用從事非典型就業身心障礙者之非營利組織代表	1	政府部門	2
專家學者	1		

(3)執行時間：100 年 10 月 21 日。

二、研究流程

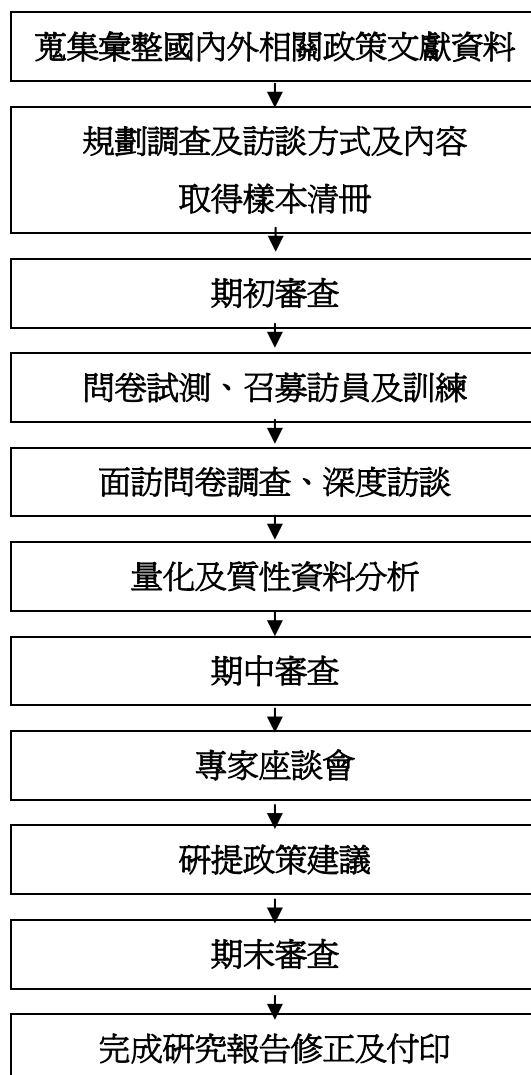


圖 1-4-2：研究流程圖

三、研究架構



圖 1-4-3：研究架構圖

第五節 研究限制

1. 非典型就業型態僅限於部分工時及勞動派遣

本研究礙於研究時程有限，同時接受評選委員建議，僅將從事「部分工時」與「勞動派遣」等二類非典型就業型態之身心障礙者作為本研究之研究對象。而未能納入「自營作業」之身心障礙者，實屬本研究之限制。建議後續研究者欲進行身心障礙者從事非典型就業型態之研究時，可將「自營作業」之身心障礙者納入成為研究對象，俾使研究對象與範圍更為廣泛與完整。

2. 缺乏母體資料較難推論

由於本研究並無從事部分工時或勞動派遣者之母體資料，僅能從勞保資料庫與身心障礙資料庫之勾稽結果，試圖找出潛在樣本。惟此方式有二限制：

一方面是針對未加入勞保或未申請身心障礙手冊，但實質性確實為從事部分工時或勞動派遣、確實具有身心方面的障礙者，已被排除在樣本之外。較大的影響在於：非都會地區的部分工時或勞動派遣之就業機會，可能會因為公司規模過小或其他理由而未加入勞保，使得研究結果無法探究本就未被保障者的問題。

另一方面則是因為可取得名單以及受訪意願較高者多偏向為都會區身心障礙者，因此研究結果可能較偏向此類身心障礙者之就業經驗。

此外，由於資料庫的聯絡資料未及時更新，許多訪員都反映電話空號或錯誤的問題嚴重，不僅徒增訪員聯絡困難，也造成難以找到符合研究條件的樣本。

因此，本研究為探索性研究，推論與分析結果之詮釋需謹慎。

3. 較難了解城鄉差距

有訪員反映，在電訪詢問身心障礙者就業現況時，發現非都會地區的非典型就業機會，較多屬於臨時性或季節性的部分工時工作，與都會地區的部分工時就業機會性質不太相同。但誠如前述，礙於該類身障者納入勞保的可能性較低，加上工作流動性較大，較難掌握樣本來源，在本研究中無法深入探討非都會地區的非典型就業機會特性與都會區有何不同。

4. 障別交叉分析之“其他”障別比例偏高，不易由其中得出較細緻之差異資料

本研究將人數比例最高的前四項（智障、視障、肢障、精障）獨立出來，而將其他均歸類為“其他”障別來進行交叉分析，是為了滿足卡方檢定統計的先決條件。事實上人數比例排名第五高的“多障”本應單獨歸類，但考量“多障”其實包括多種可能的障別組合，因此即將其與其他障礙者均歸類為“其他”障別來進行交叉分析。但如此作法容易造成無法由其中得出更細緻之差異資料的結果，是為研究限制之一。

第二章 國外身心障礙者從事非典型就業趨勢與政策經驗

本章主要探討內容為國外身心障礙者從事非典型就業趨勢及政策經驗。首先將先簡要說明目前國外非典型就業及各國政策趨勢，其次基於研究時程及資料取得便利性的考量，主要針對英國、美國及日本等三個國家，蒐集並說明其國內身心障礙者從事非典型就業之相關政策與現況，茲分述如下。

第一節 國外非典型就業趨勢及相關研究

一、國外非典型就業趨勢

根據行政院勞工委員會統計處所發表的勞動統計櫥窗(2010年11月7日)，非典型就業型態主要包括部分時間工作、定期契約工作(臨時工作)及人力派遣工作，98年我國部分工時就業比率占3.2%、派遣勞工受僱者比率為1.4%，若與各主要國家相比，我國非典型就業比率較各國低。

表 2-1-1：部分工時勞工占就業者之比率（單位：%）

年別	中華民國	韓國	日本	美國	加拿大	法國	德國	英國	荷蘭
2005年	...	9.0	18.3	12.8	18.3	13.2	21.5	23.0	35.6
2006年	2.1	8.8	18.0	12.6	18.1	13.2	21.8	23.2	35.4
2007年	2.3	8.9	18.9	12.6	18.2	13.3	22.0	22.9	35.9
2008年	2.6	9.3	19.6	12.8	18.4	12.9	21.8	23.0	36.1
2009年	3.2	9.9	20.3	14.1	19.1	13.3	21.9	23.9	36.7

資料來源：我國為行政院主計處「人力運用調查」，新加坡 Report on Labour Force in Singapore，其餘為 OECD.Stat Extracts。

說明：依據 OECD 統計各國部分工時者為主要工作週工時未滿 30 小時；韓國按實際工時未滿 30 小時者；美國僅就受僱者統計；新加坡 98 年為每週正常工時未滿 35 小時進行統計，98 年之前為每週正常工時未滿 30 小時進行統計；我國按 OECD 定義主要工作經常性週工時未滿 30 小時統計。

表 2-1-2：派遣勞工占就業者之比率（單位：%）

年別	中華民國	日本	美國	法國	德國	英國	荷蘭
2005年	...	1.6	1.9	2.4	1.0	4.3	2.2
2006年	1.7	1.8	1.9	2.4	1.3	4.5	2.5
2007年	...	2.1	2.0	2.5	1.6	4.8	2.8
2008年	...	2.2	1.7	2.3	2.0	4.1	2.9
2009年	1.4	1.7	1.3	1.7	1.6	3.6	2.5

資料來源：中華民國—2006年為行政院主計處工商及服務業普查資料。2009年為行政院主計處薪資及生產力統計資料。其他—日本國際勞動比較(CIETT (2009) Agency Work Key Indicators)

說明：我國指受僱派遣勞工占總受僱者之比率，其他各國為派遣勞工就業者占總就業者之比率。

不過，此數據可能代表兩種意涵，一是非典型就業的普遍趨勢，另一則是各國政策所採取的立場究竟促成或阻擋此趨勢。「德國經濟研究資訊中心」(CESifo, 2010)便指出，多數 OECD 國家在 1990 年代早期便已引進新法律：要求部分工

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

時工作必須與全時工作具有相當的薪資及工作條件、允許全時工作者可在特殊情況下要求減少工作時數、讓部分工時工作者優先受僱為全時工作者或當雇主有全時職缺時應預先告知部分工時工作者，藉由這些規定以鼓勵優質的部分工時就業機會、減少非自願部分工時工作。從表 2-1-3 可以看出，德國、荷蘭、英國對於部分工時的保障較多，故可以理解其國內從事部分工時的勞工占就業者之比率也相對較高。

表 2-1-3：部分工時及部分工時勞工的法定權益

國家	要求平等對待部分工時勞工之法規起自	部分工時之權益 或 可提出部分工時之請求						既有部分工時勞工的權益	
		雙親	成年人之照顧者	罹病或身心障礙勞工	教育或訓練	中高齡勞工	自動回復為全時工作	有全時職缺時應預告	有全時職缺時優先僱用
法國	1982	N	SB	SB	N	SB	✓
德國	2001	SB	SB	SB	SB	AG	✓	✓	✓
日本	2007	N	N	-	-	-	✓	✓	✓
韓國	2007	AG	AG	AG	AG	AG	×	×	✓
荷蘭	1996	N	SB	SB	SB	SB	✓	×	×
英國	2000	SB	SB	-	-	-	×	×	×
美國	-	AG	N	N,SB	-	-	×	×	×

說明：在何種狀況下可以拒絕員工請求：N 表示無相關規定；SB 表示公司必須提出嚴正理由；AG 表示公司可以提出任何理由；.. 表示無資料；- 表示政策不適用。

資料來源：CESifo (2010)

另一方面，勞動派遣業起源於二十世紀初，以先進工業國家而言，並非每個國家均會針對勞動派遣進行特別的立法規範，而是針對該國的產業規模與型態、民情及相關法律制度，經過綜合考量後才決定立法與否。目前 OECD 國家之中，勞動派遣立法情形約可區分為「禁止」、「未訂定專法」及「訂定專法」等 3 類（表 2-1-4）。其中，美國並未針對勞動派遣制訂專法，亦沒有在相關法規中明確定義派遣勞工，而歐洲大部分國家與日本則是採法制化的規範方式。以法國、德國、比利時和荷蘭而言，派遣勞工皆擁有特定的法律地位，許多國家的法律皆有規定在勞動派遣關係中必須有兩份契約：派遣機構和要派機構之間的商務契約，以及派遣勞工與派遣機構之間的僱用契約（中華經濟研究院，2010）。

表 2-1-4：OECD 國家勞動派遣立法情形

類別	國家
禁止	希臘（視營利性的勞動派遣為非法行為）
未訂定專法	丹麥、愛爾蘭、英國、瑞典、瑞士、美國
訂定專法	德國、日本、韓國、比利時、法國、荷蘭、葡萄牙、盧森堡、義大利、西班牙、奧地利

資料來源：中華經濟研究院（2010）

日本勞働政策研究機構在 2010 年出版的「國際勞働比較」中，比較日本、美國、英國等國家對於勞動派遣事業相關法規管制內容以及勞工派遣事業之現況（如表 2-1-5），從中大致可了解其目前勞動派遣發展情形。

表 2-1-5：日本、美國、英國之勞動派遣相關規範與現況

國家	勞工派遣事業相關法規管制	勞工派遣事業之現況
日本	<ul style="list-style-type: none"> · 依據之法規：勞工派遣法（1985 年） · 特定勞工派遣事業（係指成為勞工派遣對象之派遣勞工僅限常雇勞工之勞工派遣事業）採申報制，一般勞工派遣事業（係指特定勞工派遣事業以外之勞工派遣事業）採許可制。 · 禁止業務包括港灣運送業務、建設業務、警備業務、醫院等當中之醫療業務（介紹預定派遣（以將來轉任為正式員工為前提之派遣）¹等除外）。 · 派遣期間：軟體開發等 26 項業務等沒有限制。除此之外最長限制 3 年。 · 派遣對象企業雖會接到派遣公司發出之有無投保勞保、社會保險之通知，但不負連帶責任。 · 雇主團體為日本人才派遣協會 	<ul style="list-style-type: none"> · 派遣勞工數：140 萬人（在僱用者整體中所占比例為 2.8%）（2008 年，勞動力調查，總務省） · 主要業種：金融、保險、資通訊、水電熱瓦斯、製造（2008 年派遣勞工實態調查，厚生勞動省） · 主要業務：事務用機器操作 33.1%，一般事務 28.1%，物品製造 14.9%，建檔 10.1%（2008 年，派遣勞工實態調查，厚生勞動省） · 年輕層之比例：47.1%（2008 年，勞動力調查，總務省） · 男女比例：男性 39.3%，女性 60.7%（2008 年，勞動力調查，總務省） · 派遣期間：1 個月以下 45.9%，1 個月以上 3 個月以下 31.5%，3 個月以上 6 個月以下 13.4%，6 個月以上 1 年以下 6.9%，1 年以上 3 年以下 1.9%，其他 0.2%（2008 年度勞工派遣事業報告，厚生勞動省）
美國	<ul style="list-style-type: none"> · 連邦法層級之法律中，並沒有制定與人才派遣業相關之管制，但州層級之法律中，則有出現要求申報、登錄之管制（麻塞諸塞州、紐澤西州、北卡羅萊納州等）。 · 人才派遣公司及顧客企業為派遣勞工之「共同僱用者」，適用歧視禁止法。 · 派遣業界團體為美國人才派遣業協會（ASA）。 	<ul style="list-style-type: none"> · 派遣勞工數：122 萬人（2005 年，勞動統計局） · 主要業種：服務業、製造業、批發零售業 · 主要業務：生產、運輸、搬運職務 30.1%、事務、管理支援職務 24.8%、服務職務 15.6%、專業職務及相關職務 12.7%、經營、管理、財務職務 7.6%、銷售職務 2.1%（2005 年，勞動統計局） · 年輕層之比例：49.1%（2005 年，勞動統計局） · 男女比例：男性 47.2%，女性 52.8%（2005 年，勞動統計局） · 派遣期間：6 個月以下 42.6%，6~12 個月 28.3%，1~4 年 15.9%，4~9 年 7.0%，9 年以上 1.0%（1997 年，Monthly Labor Review）

表 2-1-5 日本、美國、英國之勞動派遣相關規範與現況（續）

國家	勞工派遣事業相關法規管制	勞工派遣事業之現況
英國 ²⁾	<ul style="list-style-type: none"> · 依據之法規：1973 年職業介紹法（採許可制）。依據 1994 年法規定，與民間職業介紹一樣，廢除了 1973 年法之許可制，亦不需要申報。但自 2002 年起，關於對農業和食品加工等部分業種之派遣，改採許可制。2003 年法當中，更進一步放寬派遣管制，除了將手續簡化外，同時擴充派遣勞工之權利（強化手續費管制，針對派遣對象企業之勞動安全衛生，明確揭示派遣公司之責任，並強制規定派遣公司必須向勞工清楚說明勞動條件等）。 · 並未規定派遣職種、派遣期間、事由之限制，均等待遇原則（同一勞動同一工資）。但設有以下管制，亦即（1）禁止將派遣勞工派遣至已於派遣前 6 個月內受雇的派遣對象企業，（2）不得禁止派遣勞工接受派遣對象企業僱用等。 · 涵蓋派遣業者 67% 之派遣業界團體 REC 所建立之自我管制機制（行動規範及自主稽核制度、客訴處理制度）已臻完善。 	<ul style="list-style-type: none"> · 派遣勞工數：152 萬人（在僱用者整體中所占比例為 5.2%）（派遣業者調查，2007 年）² · 主要業種：農林水產·能源·建設業 5%，製造業 20%，流通·住宿·餐飲店 7%，運輸·通訊 11%，銀行·金融·保險 27%，公務 29%（勞動力調查，2007 年） · 主要職種：秘書·事務 26%，基礎事務（次要勞動（Secondary Labor））25%，加工·工廠勞務·機械操作 15%，專業職務 9%，準專業職務·技術職務 7%，接待服務 7%，主要勞動（Primary Labor）4%，銷售·客服 4%，管理職務·高級幹部職務 2%（勞動力調查，2007 年） · 年輕層之比例³：61%（勞動力調查，2007 年） · 男女比例：女性 44%（勞動力調查，2007 年） · 派遣期間：3 個月以下 29%，6 個月以下 52%，12 個月以下 71%（勞動力調查，2007 年）

資料來源：日本勞動政策研究機構，2010年「國際勞動比較」，
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/index.html>

（註）1）自 2006 年起，醫療相關業務方面，產假等之替代人員已獲得認可，醫師方面，僅限偏僻地區之派遣已獲得認可。

2）根據英國勞動力調查所提出之正式數字為 26 萬人左右（2007 年時），但由於此為依據自我申告之數據，實際數字可能更高。因此，商務·企業·管制改革省（BERR）公告了 2007 年實施之派遣業者調查結果。

二、國外身心障礙者從事非典型就業之相關研究

由於非典型就業包含多種就業型態，故國外針對身心障礙者從事非典型就業的相關研究，多是以單一型態為焦點，其中較多討論身心障礙者從事“部分工時工作”的現況或影響。以下即略述各研究結果的發現以及對於身心障礙者就業的意涵。

1. 美國

Schur (2002) 針對美國身心障礙者多從事非典型工作提出兩種可能的解釋：第一，身心障礙者將非典型工作視為進入全職工作的跳板（transitional step），藉由從事非典型工作漸漸適應自己的障礙狀況，再漸進投入全職工作。第二，美國身心障礙給付的領取資格設有所得限制，因此身心障礙者寧可選擇較少的工作時數賺取較少的收入，以維持領取給付的資格。

Schur (2003) 進一步探討美國身心障礙者比非身心障礙者從事非典型就業高於兩倍的原因，研究結果發現：領取身心障礙者給付的所得上限要求，以及雇主的歧視，對於身心障礙者從事非典型就業的影響程度微乎其微，最重要的理由在於，身心障礙者的健康狀況使得其難以負荷或從事全時工作，因此，縱使非典型就業的薪資較低，但至少身心障礙者還有工作可做而不是失業。

2. 加拿大

Wilton (2004) 透過深度訪談以了解身心障礙勞工在職場的工作情形。他透過身心障礙服務機構的個案資料庫取得樣本名單，並從中選出 62 人(包括男女；肢體障礙、認知障礙、精神障礙、感官功能障礙) 進行訪談。研究結果顯示，身心障礙者存在著相當高的異質性，有些人從未工作，但有些人一方面領取福利給付、另一方面則從事部分工時工作，因此，要協助身心障礙者重返職場，最重要的是將職場調整以適於其工作。

3. 歐洲

Pagán (2007) 運用 1995 年至 2001 年的「歐洲區域家戶動態調查」(the European Community Household Panel) 之貫時性資料，分析身心障礙者從事部分工時⁴工作的發生率。此項調查資料蒐集了歐洲 13 個國家的樣本(年齡為 15 至 64 歲)，針對從事部分工時之發生率、工作偏好(自願或非自願)、工作滿意度等方面，比較身心障礙者與非身心障礙者之間是否存在差異。結果顯示，身心障礙者較一般非身心障礙者更可能從事部分工時工作，主要是由於身心障礙勞工更傾向於選擇部分工時，不論是基於自身健康狀況或平衡家庭與工作的考量，但較少是將部分工時當成轉銜至全時工作的跳板。而從事部分工時與身心障礙者與非身心障礙者的工作滿意度並無差異。作者認為，無論是否有絕佳的政策，協助身心障礙者進入職場最需要做的改變，是雇主的態度。政策應該著手進行宣導、提出誘因、甚或強制要求，以促使雇主改變其對於身心障礙者進入職場的負面態度。

Pagán (2009) 運用 2004 年「歐洲衛生、老化及退休調查」(2004 Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe) 之橫斷性資料，分析中高齡身心障礙勞工(older workers with disabilities) 從事部分工時工作的情形。此項調查資料蒐集了跨國的樣本，主要針對 50 至 64 歲歐洲人，了解其健康狀況、身心障礙情形、社會經濟地位、社會關係等。結果顯示，中高齡身心障礙者較一般非身心障礙的中高齡者更可能從事部分工時工作，可能是因為中高齡身心障礙勞工基於自己的健康狀況，藉由部分工時來調整工作安排。不過，中高齡身心障礙者從事部分工時工作的可能性具有跨國差異。而研究者也建議，決策者應鼓勵增加部分工時就業機會，以協助中高齡身心障礙者在維持勞動參與的情況下逐步退休(而非立即退出勞動市場)，以避免其落入貧窮或邊緣化處境。

⁴ 該研究對於部分工時的定義是每週工作時數少於 30 小時。

4.英國

Jones (2007) 指出，與美國相同，英國的身心障礙者較可能被僱用從事非傳統型態的就業機會，同時，不僅是一般女性從事部分工時工作較一般男性從事部分工時的比例來得高，就連女性身心障礙者從事部分工時工作的比例也較男性身心障礙者高出許多。而此現象究竟反映出，部分工時工作係有利於身心障礙者轉銜進入全職工作，抑或身心障礙者沒有別的選擇，只能接受部分工時工作，否則就只好失業？因此，研究者運用 2003 年「勞動力調查」(Labour Force Survey, LFS)，採用 bivariate probit model 進行分析，結果顯示，部分工時工作較被視為一項職場調整的方式而非雇主歧視僱用的結果。此外，不同障別存在著差異，例如精神障礙 (mental health problems) 者較可能從事部分工時工作。

第二節 英國之相關政策經驗

一、政策背景

英國在 1980 年代，為了因應當時所遭遇的經濟衰退，勞動市場結構開始轉變，同時也引發對於非典型就業的大量討論。不過，由於當時的勞動市場政策有管制，使得雇主即便僱用一般正規勞工，成本也不會太高，換言之，亦不需透過非典型就業機會來降低成本，故並未導致非典型就業被高度使用。但是，在高失業率、就業機會低度成長的情況下，非典型就業常被政府作為解決對策。使得非典型就業在英國呈現「循環或週期模式」(cyclical pattern)，但不同行職業存有不同趨勢。惟因英國的非典型就業機會常是低階工作，非典型就業包括臨時工作、部分工時工作、自僱工作，而這些就業型態的異質性相當高。因此，環繞在非典型就業的議題包括：非典型就業勞工所面臨的經濟不安全、與長僱勞工之間的待遇不平等 (Slater, 2011)。

英國對於非典型就業的保障，除了符合歐盟會員國的規定之外，並無太多規範。雇主無需提出採用部分工時、定期契約、勞動派遣⁵等形式的理由，讓勞資雙方可以自由選擇勞動關係／就業型態。另一方面，非典型就業的眾多型態，不見得都讓勞工處於不利地位，而正式保障受到英國對於工作者 (workers) 或受僱者 (employees) 的定義不同 (工作者的範圍較受僱者廣泛)，而造成不同身分所享有的勞動權利組合相當複雜 (Slater, 2011)。

⁵ 勞動派遣勞工受到基本勞動權利的保障，例如基本工資及工作時間，但若要與一般員工獲得同等對待，必須在同一要派公司連續工作12週以上才符合資格 (根據歐盟 2008/104/EC 指令)。

表 2-2-1：英國針對工作者及受僱者法定勞動權益對照表

法定勞動權利		只適用於受僱者	所有工作者
就業歧視	免於各種就業歧視		✓
一般勞動條件	明訂勞動條件：包括薪資、工作時間、 休假、事病假、懲戒、申訴管道	✓	
	給薪方式	✓	
	免於違法扣薪		✓
	法定疾病給付		✓
法定基本工資	需符合法定基本工資規定		✓派遣工作者及居家工作者特別適用（19 歲以下學徒、或 19 歲以上且工作未滿 12 個月的學徒不適用於法定基本工資）
	取得基本工資紀錄		✓派遣工作者及居家工作者特別適用
	免於因基本工資而不當解僱	✓	
	免於損及基本工資規定		✓
工作時間	每天休息時間、每週休息時間		✓派遣工作者特別適用
	有薪年假		✓派遣工作者特別適用
	不可因為工作時間而予解僱	✓	
	不可因為工作時間導致權利受損		✓派遣工作者特別適用
就業安全／不當解僱	法定最少預告時間	✓	
	免受不當解僱或不當裁員的基本權利	✓	
	保障受僱期間及條件、就業連續性、 免於因公司併購而被解僱	✓	
	工會或公司代表有權在大量裁員或公司併購之際被告知或徵詢意見	✓	
	法定資遣費	✓	
	免於因治療、堅持法定權利等舉動而被解僱	✓	
	免於因申訴或懲戒程序而被解僱		✓唯一適用於非受僱工作者免於不當解僱的權利
非典型就業工作者權利	部分工時工作者享有和一般員工相同的權利		✓
	定期契約受僱者享有和一般員工相同的權利	✓	

資料來源：Slater（2011）

Slater（2011）針對“從非典型就業銜接到永久工作”提出兩個問題：①從非典型就業轉換到永久工作真的會帶來更穩定的工作嗎？②非典型就業者想要從事永久工作嗎？他根據相關研究或調查分析指出，從非典型就業銜接到永久工作可從下列四方面來討論：①雖然不乏雇主透過非典型就業勞動契約篩選員工，但

此並非使用非典型勞工的最主要理由；❷從事非典型就業是否出於自願受到經濟景氣循環的影響，一般情況下，自願者的比例（約 30%）穩定略高於非自願者（約 25%），惟當經濟衰退時，非自願成為非典型就業者的比例會迅速增加，以 2010 年為例，非自願者的比例多達 36%；❸非典型就業者實際銜接到典型就業機會的程度，需視其就業型態而定，例如定期契約及部分工時勞工較派遣勞工轉成永久工作的比例較高；❹前述情況具有性別差異，換言之，男性成為非典型就業者往往是因為找不到一份永久工作，而女性則是為了兼顧家庭而不想要從事永久工作。至於公平對待方面，雖然非典型就業包含多種就業型態，不過一般而言，除了定期契約之外的各種短暫性質或部分工時工作的時薪，普遍都比永久工作的時薪低（前者約為後者的七成），且此差異達統計顯著。此外，前者的在職訓練與技能發展機會也是相對較少。最後，他在分析資料後認為，縱然英國在近三十年來，部分工時呈現緩慢成長的趨勢、臨時工作則受制於景氣循環、至於自僱者的成長相當穩定，這些現象均不足以證明英國勞動市場中的非典型就業機會具有大幅增加的情況。

二、身心障礙者從事非典型就業之相關政策與現況⁶

英國對於身心障礙者權利保障，主要是透過「平等法」（2010 年 10 月 1 日起，已取代原有身心障礙反歧視法的多數規定）要求就學、就業、生活等各方面均不得予以歧視，使其與一般人享有相同的權利，因此除非有特殊需求，否則均適用於一般法律規定。換言之，身心障礙勞工和其他勞工享有相同的一般就業權利，並且享有其他特別的就業權利。從求職、面談、性向測驗、提供工作、工作期間及薪資、升遷轉調及訓練機會、工作福利、解僱、懲罰及申訴等，雇主均不得有任何歧視或不當的差別待遇。雇主對於具有身心障礙情況的求職者及員工，必須依其個別狀況在職場中做出合理調整（reasonable adjustments），以避免其落入比非身心障礙者不利的處境。例如調整工作時間或提供輔具設備。

英國有關彈性工作安排的規定，主要是希望可以平衡工作與生活。而彈性工作模式（flexible working patterns），例如彈性時間、在家工作、壓縮工時，勞工可依據自己的需求向雇主提出申請，不過申請後的工作模式並非立即改變，因為處理此項申請可能需要 14 週以上。

1. 彈性時間（Flexitime）：在允許的範圍內，於工作天之內，選擇上下班的起迄時間，例如每天固定上班八小時，但可彈性調整上班及下班時間；或是在一定期間內，某些工作天的工作時數少於八小時，可在其他工作天超過八小時的部份補回。

2. 在家工作（Homeworking）：係指在辦公室以外的地點工作，特別是工作

⁶ 資料來源：<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/index.htm>

內容與電腦或資訊技術相關，不需要每天都在辦公室。不過，需考量家中是否有足夠的設備、資源、空間。

3.壓縮工時 (Compressed hours)：用更少的工作天完成每週法定工時的工作，可以每天早一點上班或晚一點下班。例如每週 35 小時、5 個工作天，經過壓縮之後，仍維持 35 小時但在 4 天內完成。

4.部分工時 (Part-time working)：與雇主議定以少於標準的時數工作，可以是每天較少的工作時數、或是每週較少的工作天。

5.年度工時 (Annualised hours)：年度工時係指以年而非週來計算工時，勞工可以依業務所需，將工時重新調整，以符合淡旺季的工作量，避免某期間過度忙碌。

6.工作分享 (Job-share)：工作分享係指將一個人的工作量分給兩人或以上的勞工來執行。

7.交錯工時 (Staggered hours)：交錯工時係指某員工與另一員工的上下班、休息時間錯開，使雇主可以營業較長的時間。

8.配合學校作息的工時 (Term-time working)：基本上，在學校上課期間工作，但在學校放假期間則不工作。此為配合兒童照顧的安排。

原則上，除了臨時僱員以及軍人之外的員工皆可向雇主申請彈性工作調整 (flexible work arrangements)，但是，每個人具有彈性工作調整的“申請權利”而不是“法定權利”，因此申請後必須取決於雇主同意。不過法律針對某些員工提供特別保障：在申請彈性工作調整前已為同一雇主持續工作滿 26 週、且提出申請前的過去 12 個月並無申請其他彈性工作調整、具有照顧兒童或其他家人需求者。此外，勞工若透過就業服務機構推介工作，可能成為勞動派遣人員 (temporary agency workers)、定期或不定期契約工作 (fixed-term or permanent job)，而這些工作機會受到法律保障的權利不太相同。以下便臚列部分工時及勞動派遣勞工所受到的保障：

1.針對部分工時勞工的保障

- 除非雇主有客觀合理的理由，否則部分工時員工必須得到和全時員工同等的對待，例如同工同酬（例如時薪相同），且和全時員工享有同等的分紅配股及員工福利（應依工時比例計算）、工作期間與工作條件、加入年金、在職訓練、以及生涯發展的機會。雇主可以為部分工時員工設定工作時數上限，當超過上限時數時，需給予加班費。部分工時員工也享有基本年休假日數 (the right to a minimum amount of annual holiday)，除了依工作時數比例計算，也需考慮某些特定的情況。例如銀行及公定假日多半落在星期一，對於那些星期一本來就沒有上班的部

分工時員工，可能會損失到給薪假的權利，因此雇主必須依比例折算給薪休假日數予部分工時員工。

- 除非有正當理由，否則升遷、調職、裁員都不得以部分工時為選人條件。
- 部分工時員工和全時員工一樣享有生涯暫停的機會，例如留職停薪。並也享有有薪病假（sick pay）、以及生育假（maternity leave）、領養假（adoption leave）、親職假（paternity leave）等假別與相關給付。
- 如果認為雇主並未一視同仁對待，部分工時員工有權要求雇主說明對待方式的理由，在部分工時員工提出書面申請的 21 天內亦以書面回覆。如果不滿意雇主的回覆，可以向就業法庭（Employment Tribunal）提出申訴。

2. 針對派遣勞工的保障

- 若從事的是勞動派遣，通常被視為勞工（worker）而非受僱者或員工（employee）。可受到與勞工相同的就業權利以及某些特殊保障。
- 一般勞工的就業權利包括：假日給薪（paid holiday）、休息時間及工時上限、不待違法苛扣工資、不低於法定基本工資、不得歧視、受到職業安全衛生法律的保障。不過，資遣費及不當解僱之權益保障，只適用於員工、不適用於勞工。
- 派遣勞工有權請領生育津貼及親職津貼，但無法休生育假及親職假。可請法定的有薪病假（Statutory Sick Pay）。
- 如需任何諮詢或建議，可撥打專線（The Pay and Work Rights Helpline）。

第三節 美國之相關政策經驗

一、政策背景

Valenzuela (2011) 指出，自 1970 年代中期以來，美國由於產業結構變遷及全球化、大量移民的影響，勞動市場對於彈性勞力的需求大增，因此部分工時、低技術、彈性工作的機會快速增生，且組織及勞工日益傾向彈性的安排，於是從典型就業模式轉變成非典型就業模式。而非典型就業型態的樣貌繁多，但不論變異為何，其共同的特色就是偏離傳統全時、非固定期限、在雇主提供的職場內的就業型態。其中有關勞動派遣與部分工時佔勞動力的比例如下表：

表 2-3-1：美國非典型就業型態之定義與佔勞動力比例

就業型態	型態說明	佔勞動力比例(%)	
		1999 年	2005 年
勞動派遣	勞工受僱於派遣公司，並依安排前往要派公司工作	0.9	0.9
標準型部分工時	固定為同一雇主工作，平均每週少於 35 小時，定期領薪	13.2	13.2
間續型部分工時	無固定雇主，平均每週少於 35 小時，並非短期僱用	無資料	無資料

Valenzuela (2011) 並且分析美國自 1957 年以來迄今的部分工時就業成長趨勢，他認為此成長趨勢與兩個因素有關，包括：女性及青少年大量進入勞動市場；服務業擴張，以致需要大量的低薪、低技術、流動率高的次級勞動力。至於勞動派遣的發展，主要是在都會區，藉由彈性人力，以回應不穩定的服務需求以及降低用人成本。而在這樣的勞動市場中，勞工是否獲得公平對待或具有長遠的就業前景？根據 Valenzuela (2011) 的分析，結果都是否定的。因而在推動彈性政策時，必須考量會對勞工造成的負面影響。

二、身心障礙者從事非典型就業之相關政策⁷

美國針對身心障礙者就業權利的保障，即為 1990 年的「美國身心障礙者保障法」(Americans with Disabilities Act of 1990, ADA)，該法主要在保障身心障礙者的公民權利(在就業權利方面包括：求職過程、僱用及解僱、訓練、薪資、升遷、福利與休假等)，不僅禁止各種歧視(包括性騷擾)，同時也在促進身心障礙者可以充分參與社會各層面的生活。因此，凡是符合本法所規範的身心障礙者，若具

⁷ 資料來源：http://www.dol.gov/odep/categories/research/custom_employ.htm

有工作意願並且具有所需職能，都必須提供公平的就業機會。甚且，可以向雇主請求「合理的調整」(reasonable accommodation)。合理的調整包括很多與工作有關的層面，例如工作方式、工作任務、工作環境、工作條件等，藉由這些調整協助身心障礙者減少成功就業的阻礙。而雇主必須接受這樣的請求。

另一方面，美國「身心障礙就業政策局」(Office of Disability Employment Policy, ODEP) 在 2001 年實施 5 年的「客製化就業策略」(Customized Employment)，並持續進行相關研究及策略的改善，俾使此項措施能夠成為有效的彈性工作調整 (Flexible Work Arrangements)。此處所指之彈性工作調整，主要是工作任務而非地點或時間的彈性。而客製化就業策略，同時適用於雇主及勞工，讓勞工可以適性適才就業之外，雇主可以找到符合企業需求的員工。惟此策略並非一蹴可及，而是需要求職者與雇主有協商工作任務及基本職責的機會，以改善工作職場的生產力。同時，此策略不僅適用於身心障礙者，亦可推廣至難以就業的弱勢對象，例如中高齡、青年、更生人、英語能力不足者。客製化就業可能有下列幾種類型：

1. 職務再設計：在職員工的某些工作任務可以重新設計，再給新的員工執行。而在職員工可以更專注在特定的核心職務上。此類通常出現在創造新的工作機會，以解決職場日增的工作量。

2. 工作再造 (Job carving)：重新修改一個既有的工作職務，將工作敘述 (job description) 部分內容重新調整。

3. 工作分享 (Job sharing)：兩個或以上員工各依所長共同分擔一項工作的任務及責任。

4. 自僱 (Self-Employment)：個人基於長處、理想或市場所需，自行創立小型企業 (通常為 5 人以下之企業)，並可獲得政府的個別化協助與補助。

根據美國「全國身心障礙委員會」在 2007 年的「為美國身心障礙者充權：破除生涯與充分就業的阻礙」報告書 (National Council on Disability, 2007)，特別提到未來將透過下列策略促進身心障礙者就業：

1. 工作時間的彈性，不論是時段或時數的安排，尤其是應該增加部分工時的就業機會，以協助身心障礙者漸進式地重回職場。因此，需鼓勵雇主(1)提供彈性的選擇予員工；(2)僱用身心障礙者並提供所需的工作或職務調整 (reasonable accommodations)(3)符合「平等就業機會法」(the Equal Employment Opportunity) 的規定。

2. 職場調整是動態的過程，需考量勞雇之間的需求與資源如何協調，以職務修正的各種可行策略。最重要的是立基於身心障礙的特性、工作與環境的特性加以調整。如果欠缺相關專業或資訊、經費等，雇主都可以洽詢勞工部。

三、身心障礙者從事非典型就業之現況

根據美國「勞工部勞動統計局」的資料顯示(如表 2-2-2)，相較於非身心障礙者，身心障礙者的勞動參與率明顯較低、失業率較高，以 2011 年的統計數據來看，其勞動參與率分別依性別來看，男性為 34.7%、女性為 30.6%；而其失業率則分別是男性為 18.3%、女性為 15.7%。對照表 2-2-3，不論是否為身心障礙者，年齡為 65 歲及以上者，從事部分工時的比例較 16 至 64 歲者高出許多，尤其又具有身心障礙身分的話，從事部分工時的比例更高。

不過，此數據並無法說明，究竟是因為身心障礙者找不到全時工作，導致從事部分工時的比例較高，或是因為美國政府鼓勵雇主透過工作或職場的調整，以協助身心障礙者能夠減少進入職場的阻礙。

表 2-3-2：美國國民就業現況（單位：千人）

身心障礙狀況 性別	身心障礙者		非身心障礙者	
	2010年9月	2011年9月	2010年9月	2011年9月
男				
勞動力	2,591	2,614	75,484	75,322
勞動參與率	35.70%	34.70%	82.70%	82.40%
受僱者	2,198	2,135	68,236	68,879
就業人口佔總人口比率	30.30%	28.30%	74.70%	75.30%
失業人數	393	479	7,247	6,443
失業率	15.20%	18.30%	9.60%	8.60%
非勞動力	4,671	4,926	15,840	16,097
女				
勞動力	2,341	2,251	66,551	66,608
勞動參與率	32.20%	30.60%	71.10%	71.00%
受僱者	1,949	1,897	60,882	60,855
就業人口佔總人口比率	26.80%	25.80%	65.00%	64.90%
失業人數	393	353	5,669	5,753
失業率	16.80%	15.70%	8.50%	8.60%
非勞動力	4,923	5,113	27,044	27,202

說明：身心障礙者係依美國對於身心障礙之定義；此數據為工作年齡（16 - 64 歲）人口

資料來源：「美國勞工部勞動統計局」<http://www.bls.gov/news.release/empsit.toc.htm>

表 2-3-3：美國國民 2010 年就業現況－按工時、身心障礙狀況、年齡區分（單位：千人）

身心障礙狀況 及年齡	受僱者			因為經濟理由
	總計	通常從事全時工作	通常從事部分工時	在調查當時為部分工時(1)
總計				
16 to 64 歲	132,796 (100.0%)	108,104 (81.4)	24,692 (18.6)	8,626
65 歲及以上	6,268 (100.0%)	3,611 (57.6%)	2,658 (42.4%)	249
身心障礙者				
16 至 64 歲	4,210 (100.0%)	2,999 (71.2%)	1,211 (28.8%)	369
65 歲及以上	729 (100.0%)	338 (46.4%)	391 (53.6%)	31
非身心障礙者				
16 至 64 歲	128,586 (100.0%)	105,105 (81.7%)	23,481 (8.3%)	8,256
65 歲及以上	5,539 (100.0%)	3,273 (59.1%)	2,267 (40.9%)	218

註(1)因為經濟上的理由，例如找不到適當工作或企業營運不佳，使得調查當時的勞工，不論原本為全時或部分工時者，其每週工時在 1-34 小時之間，因為原本若為部分工時且工時超過每週 35 小時者即被排除在外。

說明：全時工作者係指每週工時超過 35 小時或以上，部分工時則是每週不足 35 小時者。

資料來源：「美國勞工部勞動統計局」<http://www.bls.gov/news.release/empsit.toc.htm>

第四節 日本之相關政策經驗

一、政策背景

戰後日本對於非典型就業的討論，大多都與移工及日薪工作者有關，直到1970年代，部分工時勞工的議題逐漸受到大眾關注。而非典型就業的發展趨勢主要受到女性勞動參與率提高，以及產業結構從製造業轉型到服務業的擴張，企業為了因應業務量的波動以及提供客製化的服務，職務分工愈來愈細，使得有些工作機會的進入門檻較低，因而也特別容易吸引家庭主婦開始進入勞動市場。1980年代經歷泡沫經濟，勞動供需失衡，企業開始尋求非典型就業作為因應。另一方面，勞動法制紛紛進行改革，實施派遣法及平等就業機會法，企業在避免違法的情況下另謀出路，更促進非典型就業的普及。

日本對於非典型就業的定義是相對於典型員工的定義而來。典型員工指的是直接受僱於他／她的雇主，且並非簽訂定期契約、符合一般作息的全時工作。因此，非典型就業工作者即相對於此定義，間接、屬於定期契約、部分工時等三種條件的排列組合。就政府統計的定義來看，可以分為下列幾種：部分工時、臨時工作、定期契約、勞動派遣、委外工作。其中，部分工時的定義又可分為至少三類：以工作職稱來看；比同一公司一般員工的工作時間較短；每週工作少於35小時。不過，這些定義在實務認定上頗易產生混淆，例如原本工作時間較短的員工，若有某段時間工作超時，便不符合定義。而勞動派遣具有僱用分離的特質，屬於間接僱用，與勞務委外迥異。

不過，日本對於典型就業並沒有法律上的定義，反倒是針對非典型就業，分別有“部分工時勞工工作管理改善法”⁸（the Act on Improvement, ed\tc. Of Empolyment Management for Part-Time Workers）、“派遣公司管理暨派遣勞工保障法”（the Act for Securing the Proper Operation of Worker Dispatching Undertakings and Improved Working Conditions for Dispatched Workers）等明文規範及定義。值得注意的是，日本將非典型就業侷限在“受僱者”，換言之，自僱者即便是部分工時，也不會被計入非典型勞工之中，與歐洲國家的界定不同。

如欲進一步探討日本非典型就業的發展現況，Yutaka Asao(2011)根據「日本勞動政策與訓練中心」所做調查結果指出：

1. 雇主僱用部分工時勞工的原因，首要是減少勞動成本（53.6%）其次是迎合員工的需求（33.5%）；而僱用派遣勞工的原因，首要也是減少勞動成本（32.6%）、其次則是處理特殊的工作任務（30.2%）以及確保素質良好的人力資源（29.9%），同時，相較於其他理由，雇主僱用派遣勞工以因應臨時或突發業務量大增的比例也相當高（27.0%）。

⁸ 該法修正版已於2008年4月實施，其中包括工作職責、工作期間的決定、調派工作的範圍、生涯發展等，都已列為禁止施予不公平對待的項目。

2. 勞工從事非典型就業的原因，部分工時勞工以“希望工作可以配合自己所需的時間”（39.0%）、“因為家務、育兒、照顧而無法從事典型工作”（28.6%）為由的比例較高；派遣勞工則主要是因為“找不到典型工作機會”（34.9%）。若進一步探討性別及年齡差異，則可發現非志願從事非典型就業者的比例略有不同。

表 2-4-1：非志願從事非典型就業者的比例（%）

	部分工時		勞動派遣	
	男	女	男	女
總計	20.2	20.8	21.1	38.8
29 歲及以下	28.6	22.2	28.6	33.3
30-39 歲	23.8	17.2	27.3	44.6
40-49 歲	40.0	23.5	22.2	30.3
50-59 歲	41.2	23.5	33.3	71.4
60 歲以上	10.0	13.2	0.0	0.0

資料來源：Yutaka Asao(2011)

3. 未來的生涯選擇，部分工時勞工中不論是男性或女性，至少有六成想留在原公司原職位；而勞動派遣勞工中，男性約有 60%想留在原公司原職位，女性只剩 36%想留在原公司原職位。

如果要發展非典型就業，薪資差異將是很重要的議題，因為日本社會對於“究竟怎樣的薪資才算公平”尚未獲得共識，主要是因為日本的薪資是基於“工作職稱”（job titles）而定，而工作職稱包含了許多因素的組合，不只是用職務內容來分類，所以要在社會脈絡下發展出一套足以保障非典型勞工⁹的“日本式的同工同酬制度”實為一大挑戰。此外，由於非典型就業的就業穩定相對不足，應建立一套較完善的就業保障制度，以避免其在經濟環境變差的時候受害（Yutaka Asao, 2011）。

二、身心障礙者從事非典型就業之相關政策與現況¹⁰

日本「厚生勞動省」（Ministry of Health, Labor and Welfare）在「2008-2009 年度報告書」（Annual Health, Labour and Welfare Report 2008-2009）提到，未來應創造一個公平且多樣工作型態的就業環境。包括：

⁹ 因為薪資需經過勞資協商，而非典型就業勞工可能不被包含在協商過程中。

¹⁰ 資料來源：<http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw3/honbun.html>

1.確保勞動派遣公司合法運作：由於部分派遣形式造成社會問題，例如日僱型派遣，加上非法派遣工作機會快速成長，因此政府必須強化保障派遣勞工的制度。

2.建立派遣勞工技能發展及生涯規劃系統：由於派遣勞工人數與日俱增，但相對於一般勞工，派遣勞工所從事的工作往往較難建立專業技術，加上派遣勞工以二三十歲年輕人居多，因此需有強化其技能與生涯發展的制度設計，以助於其就業前景。

3.改善定期契約勞工的待遇：隨著非典型就業工作者（non-regular employees）的增加，就業不穩定及缺乏累積職業技能機會的議題一直廣被討論。部分工時及勞動派遣已有相關法令所保障，但定期契約的性質不像部分工時及勞動派遣，因而不適用於前述法規。是故，日本政府成立研究小組，以提出改善全時定期契約勞工的就業處境，例如建立一套機制，讓全時定期契約勞工可轉為正職員工。

4.促進部分工時勞工受到公平對待：日本在 2008 年共有 1407 萬人從事部分工時，約占全體勞工的 26.1%。而這些部分工時勞工不僅是補充角色，更承擔職務責任，其付出卻未被等量對待。因此，2008 年 4 月 4 日起實施「部分工時勞工就業處境改善法」（Act to Amend the Act on Improvements etc in Employment Management for Part-Time Workers），藉此促進部分工時員工可獲得與同一公司正職全時勞工之公平對待，並促進其轉成住時勞工。另一方面，由於部分工時可以提供勞工更多樣的工作型態，以符合其個人生活方式及生活階段所需，亦即平衡工作與生活的需要，故日本政府於 2007 年 12 月提出「促進工作與生活平衡行動方案」（Action Policy to Promote Work-Life Balance），希望在 2017 年可以普及到 25% 的公私部門企業。同時為了增加大眾對此方案的了解，日本政府並設置網站（Support Navigation to Introduce Part-Time Regular Workers）以提供相關資訊及案例，廣為周知。

第三章 國內身心障礙者從事非典型就業現況

第一節 問卷調查結果

本研究有效問卷回收為 502 份，有極高比例的身心障礙者從事部分工時工作（占 85.1%），而有 23.9% 的身心障礙者從事派遣工作，其中有少數身心障礙者為派遣工作且每週工作時數少於 35 小時（表 3-1-1A）。若依各區域分佈情形，則如表 3-1-1B 所示。

表 3-1-1A：受訪者從事部分工時及勞動派遣情形

平均週時	派遣身分				總和	
	是		否			
未滿 35 小時	45	9.0%	382	76.1%	427	85.1%
35 小時以上	75	14.9%	-	-	75	14.9%
總計	120	23.9%	382	76.1%	502	100.0%

資料來源：本研究整理。

表 3-1-1B：本研究有效樣本（單位：人）

區域	身分別			合計
	二種皆是	只具部分工時身分	只具勞動派遣身分	
大臺北	38	324	40	402
桃竹苗	4	14	20	38
中彰投	1	5	3	9
雲嘉南	0	18	3	21
高屏	2	16	6	24
宜花東	0	5	3	8
合計	45	382	75	502

資料來源：本研究整理。

一、基本資料

本研究問卷調查結果將從下列幾項來看：受訪者基本資料；從事部分工時／勞動派遣工作情形，包括工作條件、薪資、福利、同事關係、申訴管道、工作滿意度等；從事部分工時／勞動派遣對於就業的影響、身心障礙狀況對於就業的影響、未來從事部分工時／勞動派遣的意願等方面。以下分別說明。

（一）障礙類別與程度（表 3-1-2）

以障礙類別來看，共計 18 類的障礙類別，受訪者便包括 14 項類別，僅缺“失

智症”、“植物人”、“先天缺陷”、“罕見疾病”等四類，前兩類為無法回答問卷者，而後者則是因為人數太少，被選樣的機率較小。此外，502名受訪者中，最多為“智能障礙者”，占31.1%；其次為“視覺障礙者”，占20.1%。至於障礙程度，主要是“中度”及“輕度”較多，分別占41.2%、30.9%。而導致障礙的原因主要是疾病，先天占38.4%、後天占29.1%。

表 3-1-2：受訪者之障礙類別與程度

	總和	次數	百分比
	總和	502	100.0
障礙類別	視覺障礙	101	20.1
	聽覺障礙	11	2.2
	聲語障礙	6	1.2
	肢體障礙	69	13.7
	智能障礙	156	31.1
	多重障礙	53	10.6
	重器障礙	9	1.8
	顏損	3	0.6
	自閉症	17	3.4
	染色體異常	3	0.6
	代謝異常	1	0.2
	精神障礙	66	13.1
	平衡障礙	1	0.2
	頑性癲癇	6	1.2
障礙程度	極重度	12	2.4
	重度	128	25.5
	中度	207	41.2
	輕度	155	30.9
身障原因	先天	193	38.4
	後天疾病	146	29.1
	意外傷害	50	10.0
	職業傷害	8	1.6
	不確定	59	11.8
	其他	29	5.8
	未答	17	3.4

資料來源：本研究整理。

(二) 基本人口屬性及居住情形 (表 3-1-3)

以年齡分佈情形來看，受訪者較為年輕，人數最多為“25-34 歲”（占 31.3%）及“16-24 歲”（占 27.5%）。教育程度則以“高中職”人數最多，占 61.8%， “國中”人數（占 15.3%）略多於“專科大學”人數（占 12.9%）。

此外，由於受訪者較多年輕人，故“未婚”比例相當高，占 74.9%， “已婚”者僅有 15.5%。故有相當高比例與父母及手足同住，分別占 62.4%以及 43.6%；並且現住房屋為“父母持有”最多（占 43.2%），其次為“租屋”（占 23.7%）。

(三) 家中經濟狀況 (表 3-1-4)

若從家中經濟狀況來看，多數受訪者並非中低收入戶，但具低收入戶和中低收入戶資格的人也不少，各占 14.5%及 61.0%。而家中主要經濟來源，多是“父母”（占 44.0%）或“本人”（占 41.4%）。

對於全家開支，有 38%受訪者回答“不知道或拒答”，整體而言，42.6%受訪者的全家開支不到 3 萬元每個月。支出不多，同時收入可能也不多，因此“夠用且有儲蓄”的受訪者僅占 27.5%，其餘受訪者要不是沒有儲蓄就是不夠用。不過對於經濟狀況的滿意度尚可，有 49.0%回答“滿意”。

二、從事部分工時／勞動派遣工作情形

由於身心障礙者的就業協助多半是透過社福機構或公立就服體系，因此本研究受訪者有 36.1%是透過“民間社福機構轉介”而獲得現職，其次，有 18.9%受訪者是透過“公立就服機構轉介”（表 3-1-5）。而其從事部分工時／勞動派遣的情形，可分從下列幾項來看：

(一) 工作時間及期間 (表 3-1-5)

多數受訪者的工作屬於定期契約（占 55.8%），若為不定期契約的話，雇主也多半會預先告知。

受訪者每週工時多在“21-35 小時”之間（占 44.4%），其次為“20 小時以下”（占 34.1%）。而受訪者的工作時段仍以白天為多數，占 39.4%；少數則是“下午”（占 28.5%）、“上午”（占 12.9%）。

此外，有半數受訪者的雇主曾要求加班（占 51.2%），而加班費的計算方式則以“按每小時工資金額計給”，換言之，可能是因為工作時數並未超過每週 40 小時，故雇主的計薪方式並非比照勞基法標準。不過，整體而言，較高比例的受訪者在加班計薪方面並未受到低於勞基法標準的對待。

有 83.9%受訪者的僱用單位有訂定每週或每日正常工作時間，因此其時數變動情形可能較小。

表 3-1-3：受訪者基本人口屬性與居住情形

	總和	次數	百分比
		502	100.0
年齡	16-24 歲	138	27.5
	25-34 歲	157	31.3
	35-44 歲	100	19.9
	45-54 歲	72	14.3
	55-64 歲	28	5.6
	未答	7	1.4
教育程度	不識字	2	0.4
	未就學	3	0.6
	公私立教養機構	3	0.6
	國小	27	5.4
	國中	77	15.3
	高中職	310	61.8
	專科大學	65	12.9
	研究所以上	1	0.2
未答	14	2.8	
婚姻狀況	未婚	376	74.9
	已婚	78	15.5
	同居	3	0.6
	離婚	29	5.8
	分居	1	0.2
	喪偶	5	1.0
	其他	1	0.2
未答	9	1.8	
家中還有那些人同住 在一起(可複選)	獨居	53	10.6
	配偶或同居人	83	16.5
	父母	313	62.4
	兄弟姐妹	219	43.6
	(外)祖父母	25	5.0
	子女(媳婿)	58	11.6
	(外)孫子女	9	1.8
	其他人	34	6.8
目前居住的房屋為誰 持有	自己	65	12.9
	和配偶共同持有	19	3.8
	父母	217	43.2
	子女	3	0.6
	其他親友	42	8.4
	租屋	119	23.7
	其他持有	33	6.6
未答	4	0.8	

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-4：受訪者家中經濟狀況

		次數	百分比
	總和	502	100.0
低收入	低收入戶	47	9.4
	中低收入戶	74	14.7
	不是	306	61.0
	不知道	55	11.0
	未答	20	4.0
家中主要經濟來源 (可複選)	本人	208	41.4
	配偶	46	9.2
	父母	221	44.0
	兄弟姐妹	91	18.1
	兒女(含媳婿)	5	1.0
	(外)祖父母	2	0.4
	政府補助或津貼	49	9.8
	社會慈善機構	1	0.2
	其他	14	2.8
全家開支	10000 元以下	51	10.2
	10001-20000 元	77	15.3
	20001-30000 元	86	17.1
	30001-40000 元	41	8.2
	40001 元以上	34	6.8
	不知道/拒答	196	39.0
	未答	17	3.4
收入支出	夠用且有儲蓄	138	27.5
	夠用但沒有儲蓄	138	27.5
	不夠用但勉強度過	84	16.7
	不夠用且向他人借貸	15	3.0
	不知道/拒答	115	22.9
	未答	12	2.4
經濟滿意	非常滿意	33	6.6
	滿意	246	49.0
	不滿意	134	26.7
	非常不滿意	20	4.0
	沒意見/拒答	62	12.4
	未答	7	1.4

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-5：受訪者從事部分工時/勞動派遣工作情形

		次數	百分比
	總和	502	100.0
獲得現職	透過報章雜誌	10	2.0
	透過網路	11	2.2
	親友介紹	57	11.4
	透過學校,師長	30	6.0
	透過公立就服轉介	95	18.9
	透過私立就服或人力銀行轉介	48	9.6
	透過民間社福機構轉介	181	36.1
	透過人力派遣	11	2.2
	自我推薦	14	2.8
	其他	27	5.4
	未答	18	3.6
僱用定期	是	280	55.8
	否(若不再僱用是否會預告)	190	37.8
	會	143	
	不會	7	
	不知道	25	
	未答	15	
	未答	32	6.4
每週工時	20 小時以下	171	34.1
	21-35 小時	223	44.4
	36-44 小時	50	10.0
	45 小時以上	16	3.2
	未答	42	8.4
工作時段	上午	65	12.9
	下午	143	28.5
	整個白天	198	39.4
	晚上	15	3.0
	深夜	2	0.4
	沒有固定時間	29	5.8
	未答	50	10.0
要求加班	曾要求	257	51.2
	有加成, 優於勞基法	13	
	有加成, 與勞基法相同	48	
	按每小時工資金額計給	107	
	沒有給予加班費	8	
	沒有規定	19	
	不知道	23	
	其他	37	
	未答	2	
	不會要求	214	42.6
未答	31	6.2	

資料來源：本研究整理。

表 3-1-5：受訪者從事部分工時/勞動派遣工作情形（續）

	總和	次數	百分比
僱用單位是否訂	有	421	83.9
定每週或每日正	沒有	64	12.7
常工作時間	未答	17	3.4

資料來源：本研究整理。

（二）薪資及休假（表 3-1-6）

而針對休假部分的給薪或扣薪方式，受訪者的情況較為多樣化，主要是與計薪方式及是否被視為正式員工有關。

一方面，除了月薪工作之外，多半為“沒有上班就沒有薪水”的情況，即“不扣薪”；另一方面，有些民間社福機構將部分工時員工視同正式員工，因此休假會依比例並按照一般工資給薪。而某些並非月薪工作，又不被視為正式員工的身心障礙者、或因僱用時間未達一年，僱用單位可能認為不需提供休假，而變成不適用。

本研究的受訪者，約有四成可以週休（占 51.6%），但其中只有 12%左右的人之休假屬於給薪。可以年休的只有 13.5%受訪者，其中有半數以上之休假屬於給薪。同時，受訪者請事假及病假也多為不給薪的情況居多，分別占 63.5%、57.6%。由此來看，從事部分工時／勞動派遣的身心障礙者，其休假部分的勞動保障不如全時員工。

（三）工作福利及升遷（表 3-1-7）

至於福利與升遷部分，受訪者多數都有勞健保（占 89.4%、87.5%），但僅有半數提撥勞退金，占 53.8%。而未被納保的受訪者中，有少數自行加保工會（占 2.5%）。除了保險之外，僱用單位提供的福利較多為“健康檢查”，占 40.8%、而“年終獎金”（占 25.1%）、“紅利/績效獎金”（占 21.9%）、“端午中秋獎金”（占 19.5%）比例而不少。

另外，只有 26.3%受訪者的僱用單位有提供職務再設計；有 33.9%受訪者有升遷加薪的機會；有 36.9%受訪者有在職訓練的機會；有 62.5%受訪者的僱用單位有與其簽訂勞動契約，其中約有六成受訪者清楚或非常清楚契約內容。

由前述可知，雖然受訪者並非全無工作福利與升遷機會，但相較於全時或正式員工，其所獲待遇相對較差。

表 3-1-6：受訪者從事部分工時/勞動派遣之工作薪資情形

		次數	百分比
總和		502	100.0
公司是否提供休假（可複選）	週休給薪	259	51.6
	照一般工資給薪	30	
	不扣薪	161	
	扣薪	6	
	未答	62	
	年休給薪	68	13.5
	照一般工資給薪	39	
	不扣薪	13	
	未答	16	
	不適用	185	36.1
不知道	33	6.6	
事假是否給薪或扣薪	不扣薪	50	10.0
	扣薪（扣薪方式）	77	15.3
	按薪資比例扣 100%	24	
	找代班，給代班費	20	
	扣全勤	1	
	不給薪	319	63.5
	不知道	39	7.8
未答	17	3.4	
病假是否給薪或扣薪	不扣薪	56	11.2
	扣薪（扣薪方式）	93	18.5
	按薪資比例扣 100%	26	
	按薪資比例扣 50%	17	
	找代班，給代班費	20	
	可補班	3	
	不給薪	289	57.6
	不知道	41	8.2
未答	23	4.6	
計薪方式	時薪	277	55.2
	日薪	16	3.2
	月薪	129	25.7
	按件計酬	14	2.8
	其他	55	11.0
	未答	11	2.2

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-7：受訪者從事部分工時/勞動派遣之工作福利情形

		次數	百分比	
總和		502	100.0	
公司提供的保險	勞保	449	89.4	
	健保	439	87.5	
	提撥勞退	270	53.8	
	公司團保	93	18.5	
公司提供的福利 (可複選)	紅利/績效獎金	110	21.9	
	生日禮金	26	5.2	
	端午中秋獎金	98	19.5	
	年終獎金	126	25.1	
	職工福利	67	13.3	
	休閒旅遊	98	19.5	
	健康檢查	205	40.8	
	其他福利	126	25.1	
		慶生會、員工聚餐、尾牙 禮物、禮券、禮品等	28 7	
		全勤獎金、交通津貼、其他獎金 其他	23 5	
職務再設計	沒有	261	52.0	
	有	132	26.3	
	不知道	83	16.5	
	未答	26	5.2	
升遷加薪	沒有	264	52.6	
	有	170	33.9	
	不知道	59	11.8	
	未答	9	1.8	
在職訓練	沒有	272	54.2	
	有	185	36.9	
	不知道	27	5.4	
	未答	18	3.6	
僱用單位有無簽訂 勞動契約	沒有	144	28.7	
	有，是否清楚契約內容	非常清楚	53	
		清楚	137	
		不太清楚	88	
		完全不清楚	14	
	不知道	31	6.2	
	未答	13	2.6	

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

(四) 工作適應情形 (表 3-1-8)

有關受訪者從事部分工時／勞動派遣的工作適應情形，包括其是否兼差從事其他工作、與同事互動頻率與品質、對於目前工作環境是否感到困擾等方面。

本研究受訪者約有 1/4 同時從事其他工作，占 25.9%，且幾乎是以部分工時的工作為主；至於與同事互動的情形方面，回答“經常一起完成工作”、“有時一起完成工作”的比例較多，分別占 34.7%、23.3%，顯示身心障礙者目前的工作任務較多是需要與同事合作一起完成，或是雇主將工作拆解成較細緻的流程，以讓身心障礙者只要執行單純的動作。

而受訪者與同事關係良好，有半數以上回答“關係很好”（占 54.0%）、其之為“關係尚可”（占 38.0%）。

另一方面，受訪者有半數以上回答目前工作環境中“沒有困擾”（占 54.0%），若表示有困擾者，多是選擇“工作薪資太低、沒有保障”（占 19.1%）、“缺乏升遷/加薪機會”（占 14.3%）。此與 2009 年身心障礙者勞動狀況調查（行政院勞工委員會，2009）中，對目前工作表示有困擾/不滿意的身心障礙就業者，其最主要原因為「待遇太低」（占 53.8%）呈現一致的趨勢。

(五) 申訴管道 (表 3-1-9)

若詢問受訪者在工作不滿或有問題需要別人幫忙解決時，知不知道有哪些申訴管道，有 57.6% 回答“知道”。再進一步詢問其僱用單位是否有組織工會，僅 5.8% 回答“有”，而有 21.3% 受訪者表示有加入工會（比例較高的原因可能是受訪者所加入的是職業工會）。

(六) 工作滿意度 (表 3-1-10)

受訪者的工作滿意度與前述回答一致，在針對「工作收入」、「工作福利」、「教育訓練」等三項回答“不滿意”的比例較高，故平均分數顯示較不滿意；但對於「性別工作平等」、「主管對於員工的關切與照顧」、「同事間的相處與友誼」等三項回答“非常滿意”的比例較高，故平均分數顯示較為滿意。

表 3-1-8：受訪者從事部分工時/勞動派遣之工作適應情形

		次數	百分比
總和		502	100.0
除了目前工作是否	是 (工作型態)	130	25.9
同時從事其他工作	全時員工	9	
	部分工時員工	99	
	派遣員工	3	
	自行創業	9	
	其他	10	
	否	344	68.5
	未答	28	5.6
同事合作	經常一起完成	174	34.7
	有時一起完成	117	23.3
	很少一起完成	56	11.2
	獨立作業	143	28.5
	未答	12	2.4
同事關係	關係很好	271	54.0
	關係尚可	191	38.0
	關係不好	5	1.0
	完全沒有往來	11	2.2
	未答	24	4.8
工作環境中的困擾 (可複選)	沒有困擾	271	54.0
	工作場所欠缺無障礙設施	21	4.2
	同事間的異樣眼光	38	7.6
	上下班交通困難	47	9.4
	工作條件受到差別待遇	25	5.0
	工作薪資太低、沒有保障	96	19.1
	工作性質不符興趣與意願	32	6.4
	缺乏升遷/加薪機會	72	14.3
	缺乏相關職業訓練	23	4.6
	無職務再設計提供	11	2.2
	其他困擾(困擾說明)	37	7.4
	假日上班或上班時間難配合	4	
	人際關係的溝通與處理問題	7	
	工作不能長久，沒有保障	7	
	工作太忙碌，體能無法負荷	3	
	工作內容有點枯燥	2	
	不希望工作臨時變動	1	

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-9：受訪者從事部分工時/勞動派遣之申訴管道

		次數	百分比
	總和	502	100.0
申訴管道	不知道	194	38.6
	知道	289	57.6
	未答	19	3.8
組織工會	沒有	258	51.4
	有	29	5.8
	不知道	195	38.8
	未答	20	4.0
加入工會	沒有	375	74.7
	有	107	21.3
	未答	20	4.0

資料來源：本研究整理。

表 3-1-10：受訪者從事部分工時/勞動派遣之工作滿意度

		非常 滿意	滿意	不滿意	非常 不滿意	未答	平均值 (標準差)
工作收入	人數	72	312	97	14	7	2.11
	百分比	14.3	62.2	19.3	2.8	1.4	(0.67)
工作內容	人數	88	377	20	7	10	1.89
	百分比	17.5	75.1	4.0	1.4	2.0	(0.51)
工作時段	人數	96	368	23	6	9	1.88
	百分比	19.1	73.3	4.6	1.2	1.8	(0.52)
工作時數	人數	88	345	52	7	10	1.96
	百分比	17.5	68.7	10.4	1.4	2.0	(0.58)
教育訓練	人數	75	326	68	11	22	2.03
	百分比	14.9	64.9	13.5	2.2	4.4	(0.62)
工作福利	人數	70	298	92	29	13	2.16
	百分比	13.9	59.4	18.3	5.8	2.6	(0.74)
工作場所	人數	104	349	32	10	7	1.89
	百分比	20.7	69.5	6.4	2.0	1.4	(0.59)
性別工作平等	人數	107	363	15	5	12	1.83
	百分比	21.3	72.3	3.0	1.0	2.4	(0.51)
主管對於員工的 關切與照顧	人數	137	330	23	4	8	1.79
	百分比	27.3	65.7	4.6	0.8	1.6	(0.56)
同事間的相處與 友誼	人數	118	353	17	7	7	1.82
	百分比	23.5	70.3	3.4	1.4	1.4	(0.55)
員工申訴管道之 暢通	人數	74	358	43	9	18	1.97
	百分比	14.7	71.3	8.6	1.8	3.6	(0.56)
整體滿意度	人數	71	344	26	6	55	1.93
	百分比	14.1	68.5	5.2	1.2	11.0	(0.52)

說明：非常滿意 1 分、滿意 2 分、不滿意 3 分、非常不滿意 4 分

資料來源：本研究整理。

三、從事部分工時／勞動派遣對於就業的影響（表 3-1-11）

不過，相對於其他項目，雖然受訪者對於工作薪資及福利顯得較不滿意，但再追溯過去三年來的工作經驗，會發現其實多數的受訪者仍是“大部分都是部分工時員工”（占 64.7%），也有不少人是“大部分都是全時員工”（占 17.7%）及“這是第一份工作”（占 14.3%）。

有關從事部分工時工作對於就業方面的影響，有半數以上的受訪者認為“工作時間比較彈性，可以依照自己的身心狀況調整時間”（占 54.6%），其次為“可以先適應就業職場，再慢慢增加工作時間”（占 33.1%）及“工作時間比較彈性，可以兼顧家庭”（占 28.7%），換言之，即部分工時可以依自己的需求彈性調整工作時數，顯示好的影響似乎較多。

至於從事勞動派遣工作對於就業方面的影響，由於派遣的樣本較少，因此各項回答占總樣本的比例也較低，但整體而言，受訪者認為從事派遣“比自行求職更較容易找到工作”（占 6.0%）、“顧問（派遣業者）可以主動幫我推薦工作機會”（占 3.4%），但相對而言，“工作比較沒保障”（占 3.2%）。

四、身心障礙狀況對於就業的影響

（一）外出工作能力（表 3-1-12）

80.7%的受訪者表示“可以自行外出沒有困難，而且不需藉助輔助設備”，若需要輔助設備的話，較多回答為“手杖”（占 12.7%），可能是因為受訪者中有相當多的視覺障礙者，同時，在此所指之輔具設備，多與行動或移動能力有關，由於其餘障別外出能力沒有困難，自然較少使用這類輔具設備。至於交通工具，以“搭公車居多”，占 59.6%；其次為“捷運”，占 26.1%；或是“自行開車或騎車”，占 17.7%。由於工作的天數可能較少，加上是以搭乘公車及捷運為主，因此 72.7%的受訪者之交通費不到 1000 元。

（二）健康情形（表 3-1-12）

健康情形方面，有 45.7%受訪者不需要再因為身心障礙的狀況而回診，但仍有 18.7%需要“每個月一次”、12.9%需要“每二至三個月一次”。而最近三個月內的健康情形，則 49.8%受訪者表示“普通”、39.4%受訪者回答“很好”。因此有 41.4%的受訪者認為其身心障礙狀況對於就業並“無影響”，但卻因為“身心狀況導致不易找到適合的工作機會”（占 33.5%），當然也有“身心狀況無法負荷一般工作要求（工作量、工作速度、工作壓力）”（占 24.5%）、“身心狀況導致雇主不太願意僱用”（占 20.9%）的情況。

表 3-1-11：受訪者從事部分工時/勞動派遣對於就業之影響

		次數	百分比
總和		502	100.0
最近三年的工作經驗 (可複選)	大部分都是全時員工	89	17.7
	大部分都是部分工時員工	320	63.7
	大部分都是派遣員工	34	6.8
	曾自行創業	16	3.2
	這是第一份工作	72	14.3
	其他	14	2.8
	從事部分工時對於就業 的影響(可複選)	工作時間比較彈性，可以依照自己的身心狀況調整時間	274
工作時間比較彈性，可以兼顧家庭		144	28.7
可以先適應就業職場，再慢慢增加工作時間		166	33.1
可以先適應公司/機構環境，再轉成公司/機構內之全時工作		57	11.4
可以早一點進入工作職場，再慢慢找其他工作		72	14.3
工作時數依照排班狀況，收入比較不穩定		84	16.7
沒有公司福利或享有的福利比全時員工較差		69	13.7
工作比較沒保障		62	12.4
其他		19	3.8
從事勞動派遣對於就業 的影響(可複選)	透過派遣工作，可以到很多不同公司見識學習	13	2.6
	工作選擇較多	15	3.0
	顧問(派遣業者)可以主動幫我推薦工作機會	17	3.4
	比自行求職更較容易找到工作	30	6.0
	可以先適應公司/機構環境，再轉成公司/機構內之正式員工	15	3.0
	可以早一點進入工作職場，再慢慢找其他工作	15	3.0
	常被派遣到不同公司工作，必須花時間適應不同職場做事方法	9	1.8
	常被派遣到不同公司工作，不容易建立穩定的人際關係	4	0.8
	沒有公司福利或享有的福利比要派公司的正職員工差	15	3.0
	工作比較沒保障	16	3.2
	其他	5	1.0

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-12：受訪者之身心障礙情況對於就業之影響

總和		次數	百分比
		502	100.0
外出能力	可以自行外出沒有困難，而且不需藉助輔助設備	405	80.7
	可以自行外出，但須藉助輔助設備	77	15.3
	無法獨自外出，需他人協助才可以外出	7	1.4
	即使有他人協助仍很困難外出	1	0.2
	未答	12	2.4
外出工作需輔助 (可複選)	輪椅	6	1.2
	助行器	3	0.6
	特製或改裝機車	9	1.8
	電動輪椅/代步車	2	0.4
	義肢	3	0.6
	手杖	64	12.7
	導盲犬	1	0.2
	其他	11	2.2
外出工作的交通工具	自行開車或騎車	89	17.7
	親友開車開車或騎車接送	19	3.8
	坐計程車	12	2.4
	搭公車	299	59.6
	使用電動輪椅	1	0.2
	從未使用交通工具	4	0.8
	復康巴士	38	7.6
	捷運	131	26.1
	其他	35	7.0
	外出工作的交通費用	零	124
1000 元以下		241	48.0
1001-4000 元		111	22.1
4001 元以上		10	2.0
未答		16	3.2
回診頻率	每週一次	20	4.0
	每個月二至三次	25	5.0
	每個月一次	94	18.7
	每二至三個月一次	65	12.9
	每半年一次	21	4.2
	每年一次	33	6.6
	不需要	231	46.0
	未答	13	2.6

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-12：受訪者之身心障礙情況對於就業之影響（續）

		次數	百分比
總和		502	100.0
健康狀況	很好	198	39.4
	普通	250	49.8
	不太好	34	6.8
	很差	9	1.8
	未答	11	2.2
身心障礙對於就業的影響(可複選)	無影響	208	41.4
	身心狀況無法承受一天八小時的工作時間	54	10.8
	身心狀況無法負荷一般工作要求(工作量、工作速度、工作壓力)	123	24.5
	身心狀況必須經常回診需要彈性的工作時間	55	11.0
	身心狀況導致行動或移動不方便	43	8.6
	身心狀況導致雇主不太願意僱用	105	20.9
	身心狀況導致不易找到適合的工作機會	168	33.5
	其他	15	3.0

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

五、未來從事部分工時／勞動派遣的意願（表 3-1-13A、表 3-1-13B）

若詢問受訪者為何目前從事部分工時／勞動派遣工作，回答“配合身心狀況／體力能夠負荷”者居多，占 46.4%，可能是因為相較於一般人，身心障礙者的體力較弱，無法負荷全時工作；不過也有蠻多人回答“沒有其他選擇”（占 26.3%）以及“工作比較簡單／輕鬆”（占 23.9%）。上述結果顯示，可能因為身心障礙者之間的障別及障度異質性很大，因此對於工作的期待與負荷也有所不同。

進一步詢問受訪者未來會如何選擇就業型態，則選擇從事全時工作與部分工時工作者比例相當，各占 41.4%、41.0%。而會有這樣的選擇，較多人的考量是“想要有穩定的工作”（占 47.0%）以及“希望收入增加”（占 47.8%），顯然除了工作時間彈性之外，工作必須穩定、收入不能太少，同時必須是“體力能夠負荷／不會太勞累”（占 30.9%）。

若將受訪者未來選擇之就業型態及選擇原因進行交叉分析，則可發現選擇從事全時及正職工作者，主要是希望有穩定工作及收入增加；而選擇部分工時者，主要是希望工作時間彈性，顯示受訪者會依其工作需求做選擇。

表 3-1-13A：受訪者未來從事部分工時/勞動派遣之意願

		次數	百分比
總和		502	100.0
從事部分工時或派遣的原因(可複選)	沒有其他選擇	132	26.3
	適合的職缺，企業/機構是用派遣進用的	55	11.0
	能選擇工作時段	127	25.3
	配合身心狀況/體力能夠負荷	233	46.4
	可以兼顧家庭	114	22.7
	作為過渡階段的就業機會	81	16.1
	工作比較簡單/輕鬆	120	23.9
	可以早一點進入工作職場	89	17.7
	雇主不願意僱用身心障礙者為正職/全時員工	60	12.0
	居住區域內找不到適合的正職/全時工作	65	12.9
	其他	28	5.6
未來會如何選擇	從事全時工作	208	41.4
	從事部分工時工作	206	41.0
	從事正職工作	151	30.1
	從事勞動派遣工作	18	3.6
	從事自營作業工作	61	12.2
	其他	18	3.6
選擇上述的理由	想要有穩定的工作	236	47.0
	希望工作時間彈性	143	28.5
	希望收入增加	240	47.8
	希望工作自主性增加	94	18.7
	體力能夠負荷/不會太勞累	155	30.9
	其他	19	3.8

說明：複選題百分比之分母為有效樣本數 502 人。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-13B：受訪者未來從事部分工時/勞動派遣之意願與原因

	想要有穩定的工作	希望工作時間彈性	希望收入增加	希望工作自主性增加	體力能夠負荷/不會太勞累
從事全時工作	140	33	125	33	52
從事部分工時工作	62	108	90	53	91
從事正職工作	120	23	106	32	43
從事勞動派遣工作	10	5	7	3	9
從事自營作業工作	27	31	43	32	17

說明：未來從事的意願及原因皆為複選題，二題皆有勾選才會計入。同時因為各選項無一致樣本數，故未予計算百分比。

資料來源：本研究整理。

六、障別對於從事部分工時／勞動派遣之影響

由於本研究受訪者的障別分佈主要集中在智能障礙、視覺障礙、肢體障礙及精神障礙，為便於進行交叉分析，故將所餘類別全數歸納為”其他障別”。

從障別的角度來看，不同障別的教育程度及低收入戶身分的分佈情形略有不同（表 3-1-14）。

受訪者之中，精障者及智障者從事部分工時的比例較高；肢障者較其餘障別則是從事勞動派遣的比例略多一些。因此，以機構屬性¹¹來看，智障及精障者較多比例在非營利機構工作，而視障及肢障者則是較高比例在營利機構工作（表 3-1-15）。

若進一步檢視其工作困擾，會發現智障者認為”沒有困擾”的比例較高；若有困擾的話，肢障者認為是”工作薪資太低，沒有保障”。此外，視障者回答”上下班交通困難”的比例也較其餘障別略多一些。另外，精障、其他障與智障者認為”缺乏相關職業訓練”的比例較高；而智障、精障、與肢障者回答”無職務再設計提供”的比例較高（表 3-1-16）。

而受訪者身心狀況對於就業之影響，智障者認為”身心狀況無法負荷一般工作要求（工作量、工作速度、工作壓力）”的比例較高，視障、肢障、精障及其他障別則是認為”身心狀況導致不易找到適合的工作機會”的比例較高（表 3-1-17）。

至於受訪者目前從事部分工時或勞動派遣的原因，精障者幾乎是以”配合身心狀況/體力能夠負荷”為主（66.7%），視障者則是有 52.% 回答”能選擇工作時段”（表 3-1-18）。因此，在選擇未來從事的就業型態時，視障者回答”從事部分工時”的比例較高，其餘障別則是較多希望能”從事全時工作或全職工作”（表 3-1-19）。值得注意的是，視障者做此選擇的原因是”希望收入增加”，而其餘障別則是”想要有穩定的工作”及”希望收入增加”，精障者則特別強調”體力能夠負荷/不會太勞累”（表 3-1-20）。

¹¹ 本研究將受訪者的就業單位/機構依其屬性作進一步分類：機構屬性為非營利者，包括庇護工場、基金會或協會；營利機構則是指一般民間企業。

表 3-1-14：不同障別受訪者之基本特性

		障別									
		視障(n=101)		肢障(n=69)		智障(n=156)		精障(n=66)		其他(n=110)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
教育程度 NA	不識字	0	.0%	1	1.5%	0	.0%	0	.0%	1	.9%
	未就學	1	1.0%	1	1.5%	1	.7%	0	.0%	0	.0%
	公私立教養機構	0	.0%	0	.0%	1	.7%	0	.0%	2	1.9%
	國小	6	6.0%	6	9.2%	4	2.7%	5	7.6%	6	5.6%
	國中	20	20.0%	15	23.1%	16	10.7%	13	19.7%	13	12.1%
	高中職	56	56.0%	31	47.7%	125	83.3%	33	50.0%	65	60.7%
	專科大學	17	17.0%	11	16.9%	3	2.0%	15	22.7%	19	17.8%
	研究所以上	0	.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	.9%
低收入***	低收入戶	1	1.0%	7	10.6%	21	14.1%	6	9.4%	12	11.4%
	中低收入戶	3	3.1%	17	25.8%	26	17.4%	11	17.2%	17	16.2%
	不是	94	95.9%	36	54.5%	74	49.7%	41	64.1%	61	58.1%
	不知道	0	.0%	6	9.1%	28	18.8%	6	9.4%	15	14.3%

說明：統計顯著性 ***表示 $p < 0.001$ ；NA 表示細格數值為 0 之格數過多

資料來源：本研究整理。

表 3-1-15：不同障別受訪者從事部分工時/勞動派遣工作之現況

		障別									
		視障(n=101)		肢障(n=69)		智障(n=156)		精障(n=66)		其他(n=110)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
身分 別	二種皆是	1	1.0%	5	7.2%	20	12.8%	6	9.1%	13	11.8%
	部分工時	100	99.0%	42	60.9%	114	73.1%	54	81.8%	72	65.5%
***	勞動派遣	-	-	22	31.9%	22	14.1%	6	9.1%	25	22.7%
機構 屬性	非營利	5	5.1%	19	38.0%	75	58.1%	42	68.9%	40	48.8%
	營利	94	94.9%	31	62.0%	54	41.9%	19	31.1%	42	51.2%

說明：統計顯著性 ***表示 $p < 0.001$

資料來源：本研究整理。

表 3-1-16：不同障別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作困擾（複選題）

	障別									
	視障(n=101)		肢障(n=69)		智障(n=156)		精障(n=66)		其他(n=110)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
沒有困擾	52	51.5%	31	46.3%	96	64.9%	33	50.8%	59	58.4%
工作場所欠缺無障礙設施	8	7.9%	3	4.5%	4	2.7%	1	1.5%	5	5.0%
同事間的異樣眼光	-	-	4	6.0%	16	10.8%	5	7.7%	13	12.9%
上下班交通困難	16	15.8%	5	7.5%	16	10.8%	4	6.2%	6	5.9%
工作條件受到差別待遇	2	2.0%	4	6.0%	12	8.1%	4	6.2%	3	3.0%
工作薪資太低、沒有保障	22	21.8%	19	28.4%	24	16.2%	14	21.5%	17	16.8%
工作性質不符興趣與意願	3	3.0%	7	10.4%	11	7.4%	3	4.6%	8	7.9%
缺乏升遷/加薪機會	17	16.8%	12	17.9%	20	13.5%	9	13.8%	14	13.9%
缺乏相關職業訓練	2	2.0%	3	4.5%	8	5.4%	4	6.2%	6	5.9%
無職務再設計提供	-	-	2	3.0%	6	4.1%	2	3.1%	1	1.0%

說明：複選題百分比之分母為該障別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-17：不同障別受訪者之身心狀況對於就業之影響（複選題）

	障別									
	視障(n=101)		肢障(n=69)		智障(n=156)		精障(n=66)		其他(n=110)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
無影響	56	55.4%	28	41.8%	72	46.5%	14	21.2%	38	35.2%
身心狀況無法承受一天八小時的工作時間	-	-	9	13.4%	15	9.7%	16	24.2%	14	13.0%
身心狀況無法負荷一般工作要求（工作量、工作速度、工作壓力）	4	4.0%	16	23.9%	51	32.9%	26	39.4%	26	24.1%
身心狀況必須經常回診需要彈性的工作時間	4	4.0%	6	9.0%	8	5.2%	17	25.8%	20	18.5%
身心狀況導致行動或移動不方便	17	16.8%	7	10.4%	6	3.9%	1	1.5%	12	11.1%
身心狀況導致雇主不太願意僱用	20	19.8%	16	23.9%	26	16.8%	23	34.8%	20	18.5%
身心狀況導致不易找到適合的工作機會	31	30.7%	24	35.8%	41	26.5%	31	47.0%	41	38.0%

說明：複選題百分比之分母為該障別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-18：不同障別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之原因（複選題）

	障別									
	視障(n=101)		肢障(n=69)		智障(n=156)		精障(n=66)		其他(n=110)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
沒有其他選擇	12	12.0%	16	25.0%	52	34.4%	18	28.6%	34	31.8%
適合的職缺，企業/機構是用派遣進用的	9	9.0%	9	14.1%	21	13.9%	9	14.3%	7	6.5%
能選擇工作時段	52	52.0%	17	26.6%	21	13.9%	14	22.2%	23	21.5%
配合身心狀況/體力能夠負荷	48	48.0%	22	34.4%	72	47.7%	42	66.7%	49	45.8%
可以兼顧家庭	46	46.0%	15	23.4%	20	13.2%	15	23.8%	18	16.8%
作為過渡階段的就業機會	16	16.0%	17	26.6%	21	13.9%	12	19.0%	15	14.0%
工作比較簡單/輕鬆	10	10.0%	18	28.1%	41	27.2%	24	38.1%	27	25.2%
可以早一點進入工作職場	14	14.0%	8	12.5%	31	20.5%	12	19.0%	24	22.4%
雇主不願意僱用身心障礙者為正職/全時員工	19	19.0%	8	12.5%	15	9.9%	8	12.7%	10	9.3%
居住區域內找不到適合的正職/全時工作	9	9.0%	9	14.1%	21	13.9%	12	19.0%	14	13.1%

說明：複選題百分比之分母為該障別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-19：不同障別受訪者未來從事就業型態之選擇（複選題）

	障別									
	視障(n=101)		肢障(n=69)		智障(n=156)		精障(n=66)		其他(n=110)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
從事全時工作	19	19.0%	22	36.1%	81	54.7%	30	47.6%	56	51.9%
從事部分工時工作	63	63.0%	23	37.7%	56	38.1%	28	44.4%	36	33.3%
從事正職工作	24	24.0%	29	47.5%	35	23.6%	23	36.5%	40	37.0%
從事勞動派遣工作	2	2.0%	3	4.9%	5	3.4%	4	6.3%	4	3.7%
從事自營作業工作	31	31.0%	11	18.0%	5	3.4%	3	4.8%	11	10.2%

說明：複選題百分比之分母為該障別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-20：不同障別受訪者未來從事就業型態選擇之原因（複選題）

	障別									
	視障(n=101)		肢障(n=69)		智障(n=156)		精障(n=66)		其他(n=110)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
想要有穩定的工作	38	38.8%	31	50.8%	76	51.7%	32	53.3%	59	55.7%
希望工作時間彈性	52	53.1%	17	27.9%	30	20.4%	17	28.3%	27	25.5%
希望收入增加	67	68.4%	31	50.8%	53	36.1%	34	56.7%	55	51.9%
希望工作自主性增加	36	36.7%	10	16.4%	18	12.2%	13	21.7%	17	16.0%
體力能夠負荷/不會太勞累	27	27.6%	23	37.7%	45	30.6%	32	53.3%	28	26.4%

說明：複選題百分比之分母為該障別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

七、不同就業型態(部分工時/勞動派遣)勞動條件與工作滿意情形

本研究受訪者的就業型態以部分工時及勞動派遣為主，但少數受訪者是兼具二種條件，即為勞動派遣員工且每週工作時數未達 35 小時。為了解不同就業型態之勞動條件及工作滿意情形是否也有不同，因此本研究進一步執行交叉分析。

以工作時段來看，勞動派遣主要是”整個白天”，而部分工時則是”整個白天”或”下午”，顯然工作時間較彈性。同時，勞動派遣之受訪者曾被公司要求加班的比例也相當高，其加班費計算方式多是”與勞基法相同”；但部分工時受訪者之加班費計算方式，則多是”按每小時工資金額計給”（表 3-1-21）。

若從休假規定來看，就業型態不同，其方式也顯有差異（表 3-1-22）。至於公司福利方面，不同就業型態大致相同，僅在”端午中秋”及”年終獎金”方面，以勞動派遣者可取得的比例較高（表 3-1-23）。

至於目前的工作困擾，從事部分工時之受訪者”沒有困擾”的比例較高，若有困擾的話，也是回答”工作薪資太低，沒有保障”的比例較高，特別是勞動派遣之受訪者（表 3-1-24）。

若進一步檢視其工作滿意，大抵而言，不同就業型態受訪者在各方面均以滿意或非常滿意比例較高，不過在收入方面回答不滿意的比例略多一些（表 3-1-25A）。惟經由整體滿意度之 ANOVA 分析後，不同身分別受訪者滿意度之差異並未達顯著水準（表 3-1-25B）。而受訪者目前從事部分工時或勞動派遣的原因，主要均是以”配合身心狀況/體力能夠負荷”為主（表 3-1-26）。不過，在選擇未來從事的就業型態時，勞動派遣者較希望”從事全時及正職工作”、部分工時及二身分兼具者則是希望”從事部分工時工作”與”從事全時工作”的比例相當（表 3-1-27）。而做此選擇的原因，部分工時者較多是”希望收入增加”，而其餘則是較”想要有穩定的工作”的比例略多於”希望收入增加”（表 3-1-28）。

綜合來說，兼具部分工時及勞動派遣二種身分的身心障礙勞工，比只具其中一種身分者更缺乏在職訓練（表 3-1-23），並且對工作收入、工作時段、工作時數、所受訓練、所受福利等更為不滿意，且其差異均達顯著（表 3-1-25）。

表 3-1-21：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之現況

		身分別					
		二種皆是 (n=45)		只具部分工時 身分(n=382)		只具勞動派遣 身分(n=75)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
工作 時段	上午	9	21.4%	51	14.8%	5	7.6%
	下午	10	23.8%	130	37.8%	3	4.5%
	整個白天	11	26.2%	134	39.0%	53	80.3%
	晚上	4	9.5%	9	2.6%	2	3.0%
	深夜	1	2.4%	1	.3%	0	.0%
	沒有固定時間	7	16.7%	19	5.5%	3	4.5%
要求 加班	會要求	23	57.5%	178	48.9%	56	83.6%
	不會要求	17	42.5%	186	51.1%	11	16.4%
加班 計費	有加成, 優於勞基 法	0	.0%	3	.8%	10	14.7%
	有加成, 與勞基法 相同	4	8.9%	12	3.3%	32	47.1%
	按每小時工資金額 計給	10	22.2%	91	25.3%	6	8.8%
	低於每小時工資金 額計給	0	.0%	0	.0%	0	.0%
	沒有給予加班費	0	.0%	5	1.4%	3	4.4%
	沒有規定	5	11.1%	14	3.9%	1	1.5%
	不知道	9	20.0%	17	4.7%	4	5.9%
	其他	0	.0%	37	10.3%	2	2.9%
	公司不會要求加班	17	37.8%	181	50.3%	10	14.7%
	總計	45	100.0%	360	100.0%	68	100.0%

資料來源：本研究整理。

表 3-1-22：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之休假規定

		身分別					
		二種皆是 (n=45)		只具部分工時身 分(n=382)		只具勞動派遣身 分(n=75)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
有週休		27	60.0%	182	48.5%	50	69.4%
週休給	照一般工資給薪	4	22.2%	12	8.5%	16	39.0%
薪方式	不扣薪	14	77.8%	124	87.3%	25	61.0%
	扣薪	0	.0%	6	4.2%	0	.0%
有年休		1	2.2%	34	9.1%	33	45.8%
年休給	照一般工資給薪	-	-	17	63.0%	24	92.3%
薪方式	不扣薪	1	100.0%	10	37.0%	2	7.7%
	扣薪	-	-	-	-	-	-
事假	不扣薪	6	13.3%	38	10.3%	6	8.3%
	扣薪	1	2.2%	59	16.0%	17	23.6%
	不給薪	31	68.9%	250	67.9%	38	52.8%
	不知道	7	15.6%	21	5.7%	11	15.3%
病假	不扣薪	6	13.6%	38	10.4%	12	16.9%
	扣薪	2	4.5%	64	17.6%	27	38.0%
	不給薪	31	70.5%	240	65.9%	18	25.4%
	不知道	5	11.4%	22	6.0%	14	19.7%
計薪方	時薪	30	68.2%	209	55.9%	38	52.1%
式	日薪	3	6.8%	7	1.9%	6	8.2%
	月薪	7	15.9%	96	25.7%	26	35.6%
	按件計酬	1	2.3%	13	3.5%	0	.0%
	其他	3	6.8%	49	13.1%	3	4.1%

資料來源：本研究整理。

表 3-1-23：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之公司福利

		身分別					
		二種皆是(n=45)		只具部分工時身 分(n=382)		只具勞動派遣身 分(n=75)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
保險 項目 (可 複選) 公司 福利 項目 (可 複選)	勞保	42	93.3%	337	90.6%	70	95.9%
	健保	41	91.1%	333	89.5%	65	89.0%
	提撥勞退	12	26.7%	223	60.1%	35	47.9%
	公司團保	13	28.9%	53	14.3%	27	37.0%
	紅利	4	10.0%	100	27.5%	6	8.6%
	生日禮金	-	-	14	3.8%	12	17.1%
	端午中秋	5	12.5%	50	13.7%	43	61.4%
	年終獎金	8	20.0%	74	20.3%	44	62.9%
	職工福利	4	10.0%	42	11.5%	21	30.0%
	休閒旅遊	8	20.0%	60	16.5%	30	42.9%
職務 再設 計 ***	健康檢查	9	22.5%	154	42.3%	42	60.0%
	沒有	22	51.2%	204	55.9%	35	51.5%
	有	3	7.0%	109	29.9%	20	29.4%
升遷 加薪 NS	不知道	18	41.9%	52	14.2%	13	19.1%
	沒有	27	62.8%	203	53.8%	34	46.6%
	有	8	18.6%	134	35.5%	28	38.4%
在職 訓練 ***	不知道	8	18.6%	40	10.6%	11	15.1%
	沒有	34	79.1%	204	55.3%	34	47.2%
	有	6	14.0%	154	41.7%	25	34.7%
	不知道	3	7.0%	11	3.0%	13	18.1%

說明：1.複選題百分比之分母為該身分別之有效樣本數。

2.統計顯著性 ***表示 $p < 0.001$ ；NS 表示未達顯著

資料來源：本研究整理。

表 3-1-24：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作困擾（複選題）

	身分別					
	二種皆是(n=45)		只具部分工時身分 (n=382)		只具勞動派遣身分 (n=75)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
沒有困擾	25	59.5%	216	58.1%	30	44.1%
工作場所欠缺 無障礙設施	1	2.4%	16	4.3%	4	5.9%
同事間的異樣 眼光	4	9.5%	25	6.7%	9	13.2%
上下班交通困 難	6	14.3%	36	9.7%	5	7.4%
工作條件受到 差別待遇	0	.0%	21	5.6%	4	5.9%
工作薪資太 低、沒有保障	9	21.4%	68	18.3%	19	27.9%
工作性質不符 興趣與意願	7	16.7%	18	4.8%	7	10.3%
缺乏升遷/加 薪機會	7	16.7%	53	14.2%	12	17.6%
缺乏相關職業 訓練	3	7.1%	15	4.0%	5	7.4%
無職務再設計 提供	2	4.8%	9	2.4%	0	.0%

說明：複選題百分比之分母為該身分別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-25A：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作滿意情形

		身分別					
		二種皆是(n=45)		只具部分工時身分(n=382)		只具勞動派遣身分(n=75)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
收入	非常滿意	6	13.6%	62	16.4%	4	5.5%
	滿意	22	50.0%	239	63.2%	51	69.9%
	* 不滿意	15	34.1%	67	17.7%	15	20.5%
	非常不滿意	1	2.3%	10	2.6%	3	4.1%
內容	非常滿意	5	11.4%	78	20.7%	5	6.9%
	滿意	36	81.8%	280	74.5%	61	84.7%
	不滿意	3	6.8%	13	3.5%	4	5.6%
	非常不滿意	-	-	5	1.3%	2	2.8%
時段	非常滿意	6	13.6%	85	22.5%	5	6.9%
	滿意	31	70.5%	272	72.1%	65	90.3%
	*** 不滿意	7	15.9%	15	4.0%	1	1.4%
	非常不滿意	0	.0%	5	1.3%	1	1.4%
時數	非常滿意	5	11.4%	79	21.1%	4	5.5%
	滿意	32	72.7%	248	66.1%	65	89.0%
	** 不滿意	7	15.9%	41	10.9%	4	5.5%
	非常不滿意	-	-	7	1.9%	-	-
訓練	非常滿意	4	9.1%	65	17.9%	6	8.3%
	滿意	18	40.9%	255	70.1%	53	73.6%
	*** 不滿意	20	45.5%	36	9.9%	12	16.7%
	非常不滿意	2	4.5%	8	2.2%	1	1.4%
福利	非常滿意	7	15.9%	56	15.0%	7	9.9%
	滿意	19	43.2%	234	62.6%	45	63.4%
	*** 不滿意	16	36.4%	68	18.2%	8	11.3%
	非常不滿意	2	4.5%	16	4.3%	11	15.5%
場所	非常滿意	7	15.6%	88	23.3%	9	12.3%
	滿意	34	75.6%	261	69.2%	54	74.0%
	* 不滿意	4	8.9%	23	6.1%	5	6.8%
	非常不滿意	-	-	5	1.3%	5	6.8%

說明：統計顯著性 ***表示 $p < 0.001$ ；**表示 $p < 0.01$ ；*表示 $p < 0.05$ 。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-25A：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作滿意情形（續）

		身分別					
		二種皆是(n=45)		只具部分工時身分(n=382)		只具勞動派遣身分(n=75)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性平 滿意	非常滿意	9	20.5%	91	24.3%	7	9.9%
	滿意	34	77.3%	267	71.2%	62	87.3%
	不滿意	1	2.3%	12	3.2%	2	2.8%
	非常不滿意	-	-	5	1.3%	-	-
主管 滿意*	非常滿意	10	22.2%	117	31.0%	10	14.1%
	滿意	31	68.9%	244	64.6%	55	77.5%
	不滿意	4	8.9%	15	4.0%	4	5.6%
	非常不滿意	-	-	2	.5%	2	2.8%
同事 滿意	非常滿意	10	22.2%	98	25.9%	10	13.9%
	滿意	31	68.9%	264	69.8%	58	80.6%
	不滿意	3	6.7%	12	3.2%	2	2.8%
	非常不滿意	1	2.2%	4	1.1%	2	2.8%
申訴 滿意	非常滿意	5	11.4%	63	17.1%	6	8.5%
	滿意	33	75.0%	271	73.4%	54	76.1%
	不滿意	6	13.6%	29	7.9%	8	11.3%
	非常不滿意	-	-	6	1.6%	3	4.2%
整體 滿意	非常滿意	7	16.3%	59	17.2%	5	8.3%
	滿意	32	74.4%	262	76.2%	50	83.3%
	不滿意	3	7.0%	19	5.5%	4	6.7%
	非常不滿意	1	2.3%	4	1.2%	1	1.7%

說明：統計顯著性 ***表示 $p < 0.001$ ；**表示 $p < 0.01$ ；*表示 $p < 0.05$ 。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-25B：不同身分別受訪者整體滿意度之 ANOVA 分析

整體滿意	個數	平均數	標準差	標準誤	ANOVA
二種身分皆是	43	1.95	.575	.088	F 值=1.224 顯著性=.295
只具部分工時身分	344	1.91	.515	.028	
只具勞動派遣身分	60	2.02	.469	.061	
總和	447	1.93	.516	.024	

說明：滿意度分數為 1 至 4，平均數愈小表示愈滿意。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-26：不同身分別受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之原因（複選題）

	身分別					
	二種皆是(n=45)		只具部分工時身分(n=382)		只具勞動派遣身分(n=75)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
沒有其他選擇	13	29.5%	97	26.1%	22	31.4%
適合的職缺，企業/機構是用派遣進用的	8	18.2%	32	8.6%	15	21.4%
能選擇工作時段	14	31.8%	108	29.1%	5	7.1%
配合身心狀況/體力能夠負荷	20	45.5%	182	49.1%	31	44.3%
可以兼顧家庭	3	6.8%	102	27.5%	9	12.9%
作為過渡階段的就業機會	5	11.4%	63	17.0%	13	18.6%
工作比較簡單/輕鬆	15	34.1%	95	25.6%	10	14.3%
可以早一點進入工作職場	7	15.9%	69	18.6%	13	18.6%
雇主不願意僱用身心障礙者為正職/全時員工	3	6.8%	45	12.1%	12	17.1%
居住區域內找不到適合的正職/全時工作	5	11.4%	46	12.4%	14	20.0%

說明：複選題百分比之分母為該身分別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-27：不同身分別受訪者未來從事就業型態之選擇（複選題）

	身分別					
	二種皆是(n=45)		只具部分工時身分(n=382)		只具勞動派遣身分(n=75)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
從事全時工作	18	40.9%	154	41.7%	36	53.7%
從事部分工時工作	22	50.0%	177	48.1%	7	10.4%
從事正職工作	12	27.3%	107	29.0%	32	47.8%
從事勞動派遣工作	0	.0%	8	2.2%	10	14.9%
從事自營作業工作	2	4.5%	53	14.4%	6	9.0%

說明：複選題百分比之分母為該身分別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-28：不同身分別受訪者未來從事就業型態選擇之原因（複選題）

	身分別					
	二種皆是(n=45)		只具部分工時身分(n=382)		只具勞動派遣身分(n=75)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
想要有穩定的工作	24	54.5%	168	46.8%	44	63.8%
希望工作時間彈性	16	36.4%	120	33.4%	7	10.1%
希望收入增加	19	43.2%	186	51.8%	35	50.7%
希望工作自主性增加	7	15.9%	79	22.0%	8	11.6%
體力能夠負荷/不會太勞累	17	38.6%	109	30.4%	29	42.0%

說明：複選題百分比之分母為該身分別之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

八、不同機構屬性(營利/非營利)勞動條件與工作滿意情形

本研究受訪者之工作機構可分為營利組織及非營利組織，其中，在非營利組織工作者較多是屬於庇護工場的員工。在不同屬性機構中工作之勞動條件與工作滿意是否有所不同，可以從交叉分析結果進一步檢視。

從表 3-1-29 來看，在庇護工場及非營利機構工作的受訪者工作時段以” 整個白天” 為主，與營利機構較為” 下午” 略有不同；且庇護工場較多” 曾經要求加班”，反倒是營利機構較多是” 不曾要求加班”；此外，可能是在非營利機構之工作多半為部分工時，故其加班費較多是” 按每小時工資金額計給”。

此外，在休假規定及公司福利方面，在庇護工場工作的受訪者似乎較多優於在營利機構工作者，不僅較多具有” 健康檢查” 福利，也有較高比例享有” 職再設計”、” 升遷加薪”、” 在職訓練” 的機會(表 3-1-30、表 3-1-31)。因而在庇護工場工作的受訪者表示工作” 沒有困擾” 的比例略多(表 3-1-32)，且各方面的工作滿意也多略優於在營利機構工作者(表 3-1-33A)，不過整體工作滿意度經由 ANOVA 分析結果，並未發現不同機構屬性之受訪者的整體滿意度具有顯著差異(表 3-1-33B)。

至於從事部分工時或勞動派遣的原因，不論機構屬性為何，均以” 配合身心狀況/體力能夠負荷” 最多，不過，在庇護工場及非營利組織工作的受訪者，次多回答” 沒有其他選擇”，而在營利機構工作者則是” 能選擇工作時段”，明顯具有不同(表 3-1-34)。

是故，在庇護工場工作的受訪者，未來希望能” 從事全時工作” 的比例較高，而在營利機構工作的受訪者反而是希望” 從事部分工時工作” 的比例略多(表 3-1-35)。會做出如此的選擇，在非營利機構工作的受訪者主要是考量” 想要有穩定的工作”，而在營利機構工作的受訪者則是” 希望收入增加”(表 3-1-36)。

表 3-1-29：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之現況

		機構屬性					
		庇護工場 (n=130)		非營利組織(n=51)		營利組織 (n=240)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
工作時段	上午	16	14.5%	6	13.0%	36	15.9%
	下午	16	14.5%	14	30.4%	104	45.8%
	整個白天	74	67.3%	23	50.0%	58	25.6%
	晚上	0	0.0%	1	2.2%	12	5.3%
	深夜	0	0.0%	0	0.0%	2	0.9%
	沒有固定時間	4	3.6%	2	4.3%	15	6.6%
要求加班	曾要求	105	86.1%	22	47.8%	79	34.5%
	不曾要求	17	13.9%	24	52.2%	150	65.5%
加班計費	有加成, 優於勞基法	0	0.0%	1	2.1%	5	2.2%
	有加成, 與勞基法相同	3	2.4%	3	6.4%	23	10.0%
	按每小時工資金額計給	69	56.1%	6	12.8%	19	8.3%
	低於每小時工資金額計給	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	沒有給予加班費	1	0.8%	3	6.4%	4	1.7%
	沒有規定	1	0.8%	4	8.5%	11	4.8%
	不知道	7	5.7%	3	6.4%	15	6.5%
	其他	25	20.3%	3	6.4%	7	3.0%
	公司不曾要求加班	17	13.8%	24	51.1%	146	63.5%

資料來源：本研究整理。

表 3-1-30：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之休假規定

		機構屬性					
		庇護工場 (n=130)		非營利組織 (n=51)		營利組織 (n=240)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
有週休		93	72.1%	27	55.1%	94	39.8%
週休給薪	照一般工資給薪	4	5.8%	4	21.1%	14	18.9%
	不扣薪	65	94.2%	15	78.9%	55	74.3%
	扣薪	0	0.0%	0	0.0%	5	6.8%
有年休		23	17.8%	3	6.1%	18	7.6%
年休給薪	照一般工資給薪	12	63.2%	1	50.0%	10	71.4%
	不扣薪	7	36.8%	1	50.0%	4	28.6%
	扣薪	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
事假	不扣薪	4	3.3%	13	26.5%	20	8.4%
	扣薪	5	4.2%	3	6.1%	60	25.1%
	不給薪	108	90.0%	29	59.2%	138	57.7%
	不知道	3	2.5%	4	8.2%	21	8.8%
病假	不扣薪	4	3.4%	13	27.1%	20	8.4%
	扣薪	4	3.4%	5	10.4%	65	27.3%
	不給薪	107	92.2%	24	50.0%	131	55.0%
	不知道	1	0.9%	6	12.5%	22	9.2%
計薪方式	時薪	95	75.4%	26	52.0%	106	44.5%
	日薪	1	0.8%	1	2.0%	4	1.7%
	月薪	4	3.2%	11	22.0%	104	43.7%
	按件計酬	1	0.8%	5	10.0%	6	2.5%
	其他	25	19.8%	7	14.0%	18	7.6%

資料來源：本研究整理。

表 3-1-31：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之公司福利

		機構屬性						
		庇護工場 (n=130)		非營利組織 (n=51)		營利組織 (n=240)		
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
保險項目 (可複選)	勞保	127	98.4%	39	84.8%	216	90.4%	
	健保	125	96.9%	34	73.9%	218	91.2%	
	提撥勞退	99	76.7%	10	21.7%	127	53.4%	
	公司團保	31	24.0%	2	4.3%	33	13.9%	
	公司福利項 目 (可複選)	紅利	79	61.2%	10	20.8%	13	5.7%
		生日禮金	3	2.3%	1	2.1%	18	7.9%
		端午中秋	8	6.2%	11	22.9%	43	18.9%
		年終獎金	22	17.1%	21	43.8%	45	19.8%
		職工福利	20	15.5%	2	4.2%	23	10.1%
		休閒旅遊	33	25.6%	12	25.0%	16	7.0%
健康檢查		90	69.8%	16	33.3%	58	25.6%	
職再設計 ***	沒有	23	18.9%	28	58.3%	178	76.1%	
	有	80	65.6%	6	12.5%	31	13.2%	
	不知道	19	15.6%	14	29.2%	25	10.7%	
升遷加薪 ***	沒有	18	13.8%	24	48.0%	187	78.9%	
	有	89	68.5%	19	38.0%	30	12.7%	
	不知道	23	17.7%	7	14.0%	20	8.4%	
在職訓練 ***	沒有	15	11.9%	26	55.3%	194	82.6%	
	有	108	85.7%	15	31.9%	34	14.5%	
	不知道	3	2.4%	6	12.8%	7	3.0%	

說明：1.複選題百分比之分母為該類機構屬性之有效樣本數。

2.統計顯著性 ***表示 $p < 0.001$

資料來源：本研究整理。

表 3-1-32：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作困擾（複選題）

	機構屬性					
	庇護工場 (n=130)		非營利組織 (n=51)		營利組織 (n=240)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
沒有困擾	80	63.5%	30	61.2%	122	51.5%
工作場所欠缺無障礙設施	4	3.2%	2	4.1%	11	4.6%
同事間的異樣眼光	17	13.5%	2	4.1%	14	5.9%
上下班交通困難	14	11.1%	1	2.0%	27	11.4%
工作條件受到差別待遇	13	10.3%	2	4.1%	8	3.4%
工作薪資太低、沒有保障	19	15.1%	9	18.4%	52	21.9%
工作性質不符興趣與意願	9	7.1%	2	4.1%	18	7.6%
缺乏升遷/加薪機會	12	9.5%	5	10.2%	45	19.0%
缺乏相關職業訓練	7	5.6%	4	8.2%	8	3.4%
無職務再設計提供	7	5.6%	1	2.0%	3	1.3%

說明：複選題百分比之分母為該類機構屬性之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-33A：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作滿意情形

		機構屬性					
		庇護工場 (n=130)		非營利組織 (n=51)		營利組織 (n=240)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
收入滿意 **	非常滿意	29	22.7%	3	6.0%	32	13.4%
	滿意	77	60.2%	27	54.0%	158	66.4%
	不滿意	20	15.6%	17	34.0%	42	17.6%
	非常不滿意	2	1.6%	3	6.0%	6	2.5%
內容滿意 **	非常滿意	37	29.4%	4	8.0%	37	15.6%
	滿意	83	65.9%	45	90.0%	185	78.1%
	不滿意	5	4.0%	1	2.0%	11	4.6%
	非常不滿意	1	.8%	0	.0%	4	1.7%
時段滿意 *	非常滿意	35	27.3%	4	8.0%	46	19.4%
	滿意	88	68.8%	45	90.0%	174	73.4%
	不滿意	3	2.3%	1	2.0%	14	5.9%
	非常不滿意	2	1.6%	0	.0%	3	1.3%
時數滿意 **	非常滿意	27	21.1%	4	8.2%	49	20.7%
	滿意	92	71.9%	43	87.8%	148	62.4%
	不滿意	6	4.7%	2	4.1%	37	15.6%
	非常不滿意	3	2.3%	0	.0%	3	1.3%
訓練滿意 ***	非常滿意	37	29.1%	3	6.5%	26	11.3%
	滿意	81	63.8%	36	78.3%	161	70.0%
	不滿意	8	6.3%	6	13.0%	38	16.5%
	非常不滿意	1	.8%	1	2.2%	5	2.2%
福利滿意 ***	非常滿意	27	21.3%	4	8.0%	30	12.8%
	滿意	88	69.3%	32	64.0%	130	55.3%
	不滿意	10	7.9%	10	20.0%	58	24.7%
	非常不滿意	2	1.6%	4	8.0%	17	7.2%
場所滿意	非常滿意	34	26.6%	9	18.0%	45	18.8%
	滿意	87	68.0%	37	74.0%	168	70.3%
	不滿意	7	5.5%	4	8.0%	18	7.5%
	非常不滿意	0	.0%	0	.0%	8	3.3%

說明：統計顯著性 ***表示 $p < 0.001$ ；**表示 $p < 0.01$ ；*表示 $p < 0.05$ 。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-33A：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之工作滿意情形（續）

		機構屬性					
		庇護工場 (n=130)		非營利組織 (n=51)		營利組織 (n=240)	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性平滿意	非常滿意	33	25.8%	7	14.6%	51	21.5%
	滿意	85	66.4%	41	85.4%	179	75.5%
	不滿意	8	6.2%	0	.0%	5	2.1%
	非常不滿意	2	1.6%	0	.0%	2	.8%
主管滿意*	非常滿意	51	39.8%	14	28.6%	57	23.8%
	滿意	73	57.0%	34	69.4%	165	68.8%
	不滿意	4	3.1%	1	2.0%	16	6.7%
	非常不滿意	0	.0%	0	.0%	2	.8%
同事滿意	非常滿意	41	32.0%	7	14.3%	51	21.2%
	滿意	81	63.3%	41	83.7%	177	73.8%
	不滿意	4	3.1%	1	2.0%	9	3.8%
	非常不滿意	2	1.6%	0	.0%	3	1.2%
申訴滿意	非常滿意	28	22.4%	8	17.4%	29	12.2%
	滿意	88	70.4%	33	71.7%	179	75.2%
	不滿意	8	6.4%	4	8.7%	25	10.5%
	非常不滿意	1	.8%	1	2.2%	5	2.1%
整體滿意	非常滿意	23	20.0%	8	21.6%	29	12.7%
	滿意	82	71.3%	26	70.3%	184	80.7%
	不滿意	10	8.7%	2	5.4%	11	4.8%
	非常不滿意	0	.0%	1	2.7%	4	1.8%

說明：統計顯著性 *表示 $p < 0.05$ 。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-33B：不同機構屬性受訪者整體滿意度之 ANOVA 分析

整體滿意	個數	平均數	標準差	標準誤	ANOVA
庇護工場	115	1.89	.526	.049	F 值=.791 顯著性=.454
非營利組織	37	1.89	.614	.101	
營利組織	228	1.96	.495	.033	
總和	380	1.93	.516	.026	

說明：滿意度分數為 1 至 4，平均數愈小表示愈滿意。

資料來源：本研究整理。

表3-1-34：不同機構屬性受訪者目前從事部分工時/勞動派遣工作之原因（複選題）

	機構屬性					
	庇護工場 (n=130)		非營利組織 (n=51)		營利組織 (n=240)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
沒有其他選擇	44	35.5%	16	34.0%	52	21.8%
適合的職缺，企業/機構是用派遣進用的	14	11.3%	8	17.0%	26	10.9%
能選擇工作時段	20	16.1%	10	21.3%	83	34.7%
配合身心狀況/體力能夠負荷	59	47.6%	26	55.3%	109	45.6%
可以兼顧家庭	26	21.0%	9	19.1%	68	28.5%
作為過渡階段的就業機會	21	16.9%	9	19.1%	42	17.6%
工作比較簡單/輕鬆	37	29.8%	14	29.8%	49	20.5%
可以早一點進入工作職場	29	23.4%	7	14.9%	42	17.6%
雇主不願意僱用身心障礙者為正職/全時員工	9	7.3%	6	12.8%	40	16.7%
居住區域內找不到適合的正職/全時工作	17	13.7%	8	17.0%	31	13.0%

說明：複選題百分比之分母為該類機構屬性之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-35：不同機構屬性受訪者未來從事就業型態之選擇（複選題）

	機構屬性					
	庇護工場 (n=130)		非營利組織 (n=51)		營利組織 (n=240)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
從事全時工作	70	55.6%	14	30.4%	88	37.1%
從事部分工時工作	47	37.6%	18	39.1%	120	50.6%
從事正職工作	39	31.0%	18	39.1%	72	30.4%
從事勞動派遣工作	3	2.4%	2	4.3%	7	3.0%
從事自營作業工作	9	7.1%	8	17.4%	39	16.5%

說明：複選題百分比之分母為該類機構屬性之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

表 3-1-36：不同機構屬性受訪者未來從事就業型態選擇之原因（複選題）

	機構屬性					
	庇護工場 (n=130)		非營利組織 (n=51)		營利組織 (n=240)	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
想要有穩定的工作	65	54.2%	25	56.8%	105	44.9%
希望工作時間彈性	23	19.2%	15	34.1%	85	36.3%
希望收入增加	49	40.8%	22	50.0%	135	57.7%
希望工作自主性增加	16	13.3%	8	18.2%	56	23.9%
體力能夠負荷/不會太勞累	35	29.2%	12	27.3%	80	34.2%

說明：複選題百分比之分母為該類機構屬性之有效樣本數。

資料來源：本研究整理。

九、整體滿意度之迴歸模型

前述所提及之整體滿意度，可進一步進行多元線性迴歸分析。惟本研究多數題項為複選題，不宜做為模型中的自變項或依變項，故在迴歸模型中僅採用整體滿意度做為依變項，而自變項分別如下：

1. 身分別：為虛擬變項，1 代表部分工時，0 代表勞動派遣。
2. 機構屬性：為虛擬變項，1 代表非營利機構（包括基金會／協會及庇護工場），0 代表營利機構。
3. 障別：由於原有 5 類選項，故產生 4 個虛擬變項，以“其他障別”做為對照組。
4. 年齡為連續變項。
5. 同事關係：原有 4 個選項：關係很好、關係尚可、關係不好、完全沒有往來，將分數轉向之後，分數愈高代表關係愈好。

進行多元線性迴歸分析之後，整體模型達統計顯著（F 值=2.947，顯著性=0.003），但解釋力僅有 6.7%。從各個自變項來看，身分別、障別、同事關係等自變項達統計顯著；換言之，在控制住其他變項的情況下，從事部分工時的身心障礙者之整體滿意度較從事勞動派遣的身心障礙者為低；至於障別部分，肢障者較其他障別者之整體滿意度顯著較高。而同事關係愈好，整體滿意度反而較低（表 3-1-37）。

表 3-1-37：整體滿意度的迴歸模型

	未標準化迴歸係數		標準化迴歸		顯著性
	B 之估計值	標準誤	係數 β	t	
身分別 (勞動派遣=0)					
部分工時*	-.212	.095	-.127	-2.227	.027
機構屬性 (營利機構=0)					
非營利機構	.042	.063	.043	.664	.507
障別 (其他障別=0)					
視障	.175	.094	.163	1.863	.063
肢障*	.270	.107	.168	2.518	.012
智障	.013	.078	.012	.161	.872
精障	.011	.096	.008	.117	.907
年齡	-.001	.003	-.026	-.398	.691
同事關係**	-.137	.047	-.166	-2.941	.004
(常數) ***	1.838	.157		11.742	.000
F = 2.947**					
顯著性 = 0.003					
R² = .067					

說明：統計顯著性 ***表示 $p < 0.001$ ；**表示 $p < 0.01$ ；*表示 $p < 0.05$ 。

資料來源：本研究整理。

第二節 深度訪談結果

除了問卷調查，本研究並針對身心障礙勞工及其僱用單位進行深度訪談。針對身心障礙勞工的訪談目的，主要是進一步了解不同屬性可能對於從事非典型就業具有何種影響，因此在選樣上盡可能包含各種不同的屬性，受訪者基本資料如表 3-2-1。而僱用單位之訪談內容則在下一章（第四章）說明。

表 3-2-1：受訪勞工之基本資料統計

身分別		部分工時	勞動派遣
人數		5	2
障別	視障	1	-
	精障	2	-
	智障	1	-
	聾語障	1	-
	肢障	-	1
	代謝異常	-	1
障度	輕度	2	1
	中度	2	-
	重度	1	1
性別	男	3	1
	女	2	1
年齡	未滿 30 歲	2	1
	31-44 歲	1	1
	45 歲以上	2	-
教育程度	國小	1	-
	高中職	4	1
	大學	-	1
僱用單位屬性	企業	3	2
	庇護工場	2	-

受訪身心障礙勞工及其僱用單位代表之基本資料

一、勞動派遣受訪對象

編號	AE11		AE21
身分別	派遣勞工		派遣勞工
障別	肢障		代謝異常
障度	輕度		重度
性別年齡	男,32 歲		女,23 歲
教育程度	高中		大學
低收入戶	否		否
薪資	時薪 130 元		月薪 2 萬 4 千元
工作時間	每天 8 小時、每週 5 天、有時需加班		每週 6 天、每天 9.5 小時
區域	新竹		臺北市
編號	AE12	AE13	AE22
身分別	要派公司人事部	派遣公司人事主管	派遣公司人事主管
公司僱用身障人數(正職)	3 人(以符合定額進用規定)	8 人(需手腳靈活,輕度智障,聽障)(以符合定額進用規定)	22 人(視障、肢障)(以符合定額進用規定)
身障者擔任職務	操作技術人員	技術人員工作	電話行銷、視障按摩師、理貨人員、技術員、行政助理、工程師
內部派遣員工人數	200 多人	公司規模 550 人派遣以藍領勞工為主	公司規模 2200 人派遣以白領勞工為主
採用派遣原因	人力運作可配合公司業務,較可彈性安排工作時間	/	/
使用派遣期間	對派遣勞工採用不定期契約		
產業別	科技業		
配對樣本情形	配對樣本(勞工仍在職)		配對樣本(勞工已離職)

二、部分工時受訪對象

編號	BE11	BE12	BE21	BS11	BS21	
身分別	部分工時勞工	部分工時勞工	部分工時勞工	部分工時勞工	部分工時勞工	
障別	視障	精障	精障	智障	聲語障	
障度	重度	輕度	中度	輕度	中度	
性別年齡	女,44 歲	男,23 歲	男,45 歲	女,23 歲	男,57 歲	
教育程度	高職	高職	高職	高中	國小	
低收入戶	申請中	無	無	無	無	
薪資	時薪 123 元	時薪 135 元	1 萬 1 千元	按件計酬 (廠商價格乘 0.7, 每月約 3 千至 4 千元)	時薪 98 元	
工作時間	每週 5~6 天 每天 8 小時	每週 5~6 天 每天 8 小時	每週 6 天 每天 4 小時	每週 30 多小時 每天 8 小時	每週 6 天 每天 4 小時	
區域	臺北市	臺北市	臺北市	南投縣	臺北市	
編號	BE13	BE22	BS12	BS22	BS32	
身分別	管理人員	管理人員	就服員	就服員	就服員	
公司僱用身障人數	5 人	1 人	17 位庇護員工、2 位一般員工	67 位員工	38 位員工	
身障者擔任職務	收銀、清潔跟補貨	清潔	針車縫紉	洗車、擦車、汽車美容、收銀	包裝	
身障員工招募管道	就服員推介	就服員推介		勞工局、人力銀行、其他機構轉介	職重	
採用部分工時原因	正職已經凍結, 公司政策現只用部分工時			有些障礙者無法做長時間工作, 又需活動	基於業務量不穩定及人事成本考量	
產業別	服務業(零售商)	服務業(清潔業)	庇護工場	庇護工場	庇護工場	
配對樣本情形	配對樣本	配對樣本	配對樣本	配對樣本	非配對樣本	

一、身心障礙勞動派遣勞工的看法

(一) 就業現況

1. 工作情形

勞動派遣受訪者所從事的工作也較屬於低階、勞力工作，且工作時段是補充一般正職員工下班後的時間。顯然要派公司在僱用派遣勞工時，一方面是藉由彈性的勞力以配合業務或生產，另一方面則是迴避應依法給予正職員工的勞動保障。雖然派遣勞工可向派遣公司反映工作上的問題，但勞動派遣本質的問題需要法令規範加以處理。

「大概是下午四點半到凌晨一點半…職務內容啊，就測試啊。就是操作機臺然後測試這樣子…就是如果工作比較繁忙的話就配合加班這樣子…我們有問題我們會跟人力公司的人講啊」 AE11

2. 從事勞動派遣工作的優點

深度訪談受訪者對於從事勞動派遣的看法大致與問卷調查結果相似，即透過派遣公司比較容易找到工作進入職場、表現良好甚至還可成為正職員工，特別是對於不易就業的中高齡受訪者而言，此優點格外重要。而對於年紀較輕、學歷較高、還想多所嘗試的受訪者，則短期的派遣工作機會有助於其增加見識及選擇。

「比較容易直接去工作啊，不用再什麼考試之類的呀…。他知道你是身心障礙者他比較能夠幫你推薦說去哪裡工作這樣子啊，對啊」 AE11

「就可能他…如果覺得你表現還不錯可能會幫你轉正職吧」 AE11

「派遣噢，派遣我覺得它的優點就是在說，它有短期的吧。短期的他的時間性，讓可以想要再進修的再去進修。也不是每個都長期的」 AE21

3. 從事勞動派遣工作的缺點

受訪者對於從事勞動派遣的缺點也與問卷調查結果相似，即缺乏保障，特別是簽訂合約的期限是以派遣公司而非勞工的需求為考量，派遣公司會運用類似試用期的機制，評估勞工是否適用，且解僱的話並無遣散費；同時，勞工受到合約限制，並不能因工作不符所需而中斷合約，否則易讓雇主留下不良印象，不利於往後接獲派遣的機會。

「就是比較沒有保障啦，像如果你去工作的公司他如果…比方說是沒有工

作或是對你覺得不滿的話他隨時可以請你回去這樣子呀。」 AE11

「因為那個派遣公司說要算他們的合約好算，就是先一個月，一個月到了以後再簽三個月。比較好算，他們講的…他自己心中算，看一個禮拜，沒有符合他的那個期望，所以就，大約一個月…然後時間到了，就把人開除了。【所
以剛開始時您也知道會有這樣的狀況?】不知道」 AE21

「缺點...那如果說就是，工作上不太愉快的話，會受到合約限制，那也不能...【受到合約限制也不能離職?】對【意思說，如果妳的合約是三個月，妳覺得不快樂，你一個月是不能離職的?】然後可能說，如果說同事那邊、環境那邊很差的話，可是如果簽合約的話，通常的話會撐到合約結束。這樣的話比較不太好，對於就是不太快樂的(人)來講。」 AE21

(二) 身心障礙狀況與就業能力

勞動派遣受訪者之工作現況大致與問卷調查結果相似，較特別的是他較強調學歷不高甚於身心障礙狀況對就業的影響，學歷的因素影響較大。

「就是因為學歷不高嘛」 AE11

(三) 就業意願與機會

與問卷調查結果相似，勞動派遣受訪者均希望可以從事正職工作，因為較有保障。

「可以的話那當然是比較想做正職的工作啊...原因...正職的工作比較有保障啊」 AE11

(四) 建議

由於派遣公司與勞工之間的權力及資訊不對等，受訪者認為應加強相關勞動法規的立法，同時加強宣導相關規定，以保障及提升派遣勞工的權益。

「【對政府的這個角色的話，您會有什麼樣的建議嗎?】應該要，宣導就是關於申訴管道部分；然後在職場上，如果遇到...遇到那種公司要怎麼處理、要怎麼樣比較好...還有就是對於簽合約的，對合約不了解的，應該要跟他講說呢...是不是能夠提前解約要講清楚，因為有些人會誤會。」 AE21

二、身心障礙部分工時勞工的看法

(一) 就業現況

1. 工作情形

部分工時受訪者多半從事服務業，例如零售、清潔等，其勞動條件、就業困擾或工作滿意情形大致與問卷調查結果相似。

「時薪的…工作內容很繁雜耶，在超商裡面就是大部分是要補貨啦還有清潔…還有門市的整理【那妳是怎麼找到目前這份工作呢？】透過勞工局」BE11

2. 從事部分工時工作的優點

與問卷調查結果相似，不論是哪一類的障礙，身心障礙者都有體耐力較不足的情況，因此，從事部分工時的負荷較小，且需要擔負的責任而較少，加上時間彈性，較少自由安排其他活動。除此之外，而重要的是，部分工時工作不僅可增加收入，也因為參與社會生活而較有自信，但又不致於壓力大到引發其他身心問題。

「是因為因為體力關係的時候，做四個小時，體力不太夠做四個小時，假如體力夠的話，可能做八個小時啦這樣」BE21

「優點是你隨時想…你想休息的話就可以排休，就不會去限制你天數，因為他們正職的人可能只能月休固定幾天，那我們萬一太累了，就可以排多一點，或是你要去玩的話…像我上次臨時有事我就調班，我就跟店長講然後就可以了，就還不錯」BE11

「選擇做部分工時的原因有兩個，一個是他們沒有缺全職…全職的要擔任比較多的…要負比較多的責任」BE12

「像是生活費呀，精神上也比較好啦…還有憂鬱症，(沒有工作會有憂鬱症)…有信心…像目前也不能全時，太累了。(癌症)會復發。」BS21

3. 從事部分工時工作的缺點

受訪者認為從事部分工時的缺點，還是以缺乏保障為最重要的一項。工作時間及時數的彈性一方面是優點，但同時也可能是缺點。

「【妳現在會選擇做部分工時的工作的原因是什麼？】因為他們只應徵時薪工人啊…如果可以選擇我一定會選那個月薪制，因為穩定啊。因為我們這種有可能你沒生意的時候他隨時給你砍班啊，沒有保障。」BE11

(二) 身心障礙狀況與就業能力

由於部分工時受訪者多半從事勞力密集的服務業，因此，較講求速度或長期持續的勞力，對於體耐力較差的受訪者而言，本身的障礙狀況導致無法從事全時工作之外，從事勞力密集工作也可能因為耗費太多體力，需要更多休息時間，進而無法增加工作時數。

「困擾就是說速度比較慢…就是說有時候很累的話，休一天到三天這樣啊，不一定說休很久」BE21

(三) 就業意願與機會

與問卷調查結果相似，部分工時受訪者均希望可以從事穩定的工作，較有保障。

「對啊，如果可以選擇我一定會選那個月薪制，因為穩定啊。」BE11

(四) 建議

由於部分工時工作適於無法負荷全時工作、或需透過漸進方式進入職場的身心障礙者，但長期仍希望能有一份足資保障的工作。因此受訪者建議可要求企業釋出正職名額給身心障礙者，甚或有升遷的機會。或許可先讓企業開放部分工時工作職缺讓身心障礙者有機會可以進入職場，俟適應情形及工作能力程度再評估是否轉成正職，可能會比直接要求企業提供正職職缺來得容易被接受。

「要求企業釋出正職名額給身心障礙者，可能說做一段時間，比如說表現還不錯就有升遷的機會。【就由政府這邊來要求】對呀，因為我知道他們企業也是可以跟政府申請一些補助」BE11

三、已離職勞工的看法

本研究受訪者中，有一位是離職 3 個月內之派遣勞工，其對於從事勞動派遣工作的優缺點與問卷調查及其他受訪者結果相似，即覺得是具有時間彈性的優點，但保障不足。在從事勞動派遣工作的經驗中，由於要派公司認為受訪者的能力不足且不願意培訓，因此受訪者僅工作一個月，過了觀察期之後就被辭退。後續所找到的工作為部分工時工作，工作性質比較危險，容易造成燙傷。雖然具有技術學院的學歷，且障礙情況對於就業沒有影響，但在謀職時，仍然不易找到較好的工作機會。故受訪者特別強調應加強相關勞動法規的宣導，以增進勞工的資訊，較能保障及爭取自身權益。

「他們認為我不行，所以不打算繼續培訓我，所以…呃，大概吧，就是以他

們主任的認定吧。他們覺得我不行就沒有必要培養、培訓我，連培訓都不培訓我…【對工作，算滿意嗎?滿意度?】不滿意」 AE21

第四章 國內雇主及專家對於身心障礙者從事非典型就業的看法

第一節 深度訪談結果

由於本研究礙於時程及經費，並未針對僱用單位進行問卷調查，故以深度訪談方式蒐集其看法。而在挑選受訪的僱用單位時，主要是以受訪身心障礙勞工之僱用單位為主（配對樣本，詳細內容請參閱附錄四），一方面是較容易鎖定受訪對象，另一方面則是藉此了解僱用單位的不同屬性是否對於身心障礙者從事非典型就業有不同看法，受訪僱用單位基本資料如表 4-1-1。

表 4-1-1：受訪僱用單位之基本資料統計

身分別		部分工時	勞動派遣 (含派遣公司與要派公司)
單位數		5	3
機構屬性	民間企業	2	3
	庇護工場	3	-
產業別	服務業	5	2
	科技業	-	1
僱用身心障礙者人數	10 人及以下	2	2
	11-20 人	1	-
	21-50 人	1	1
	51 人以上	1	-
身障者擔任職務	收銀、清潔跟補貨 清潔、針車縫紉、 洗車、擦車、汽車 美容、包裝	電話行銷、視障按摩師、理貨人員、 技術員、行政助理、工程師	

說明：深度訪談受訪者之詳細資料列於附錄四。

一、派遣勞工僱用單位的看法

不論是要派公司或派遣公司，均是以勞動派遣就業型態的特性做為人力運用策略，較不是站在保障身心障礙者就業的立場，而是將身心障礙者與一般人一視同仁，故不會特別強調身心障礙者的需求，而以基於企業營運的考量來思考這類議題。

(一) 要派公司的看法

1. 基於勞力彈性而採用派遣

受訪的要派公司主要是基於用人彈性及降低成本而採用勞動派遣，特別是當業務量的增減情形並不穩定，以及正職員工的工作時間較為固定，使得要派公司為了彈性調節人力，必須以此為維持營運策略，並非為了創造身心障礙者的就業機會，因此，僱用身心障礙者時，不會特別給予正向的差別待遇，而是與其他一般勞動派遣員工一視同仁。同時，由於派遣公司為法定雇主，才會受到身心障礙權益保障法中定額僱用的規範（不足額進用時必須罰鍰，但若超額進用時也會獲得獎勵）。

「【僱用(正職的)身心障礙員工的一個理由是什麼?】...原則上講比較現實一點可能就是要符合法令啦【定額進用嗎?】嗯。【如果是派遣呢?】派遣的話原則上是可以讓公司的運作比較彈性一點，因為有可能派遣工時不需要這麼長...就是或者是說他們可以安排在假日來上班，就是可以跟他們協調說你們假日，不要跟正職一樣，對，就比較好彈性安排，因為有可能我們六日還是要出貨，如果一開始就跟派遣講好說你可不可以不要休六日，那我就你選你要休的日期...正職比較沒有辦法這樣做...因為我們是固定週休二日，對，所以要跟正職談的話困難點比較多啦。」 AE12

「【針對身心障礙員工來講的話...不管是正職還是派遣...不管是工時啦、休假啦、薪資福利等等，和非身心障礙者員工比較的話會不會有差異呢?】...不會耶，都一模一樣耶...就是一樣呀，就當作他是正常人這樣。」 AE12

2. 僱用身心障礙派遣勞工的經驗好壞皆有

(1) 就業態度方面

由於身心障礙者的障礙狀況異質性較大，因此適應職場狀況亦有不同。根據受訪的要派公司之經驗，影響身心障礙者就業態度良窳的因素，一方面與身心障礙狀況有關，可能因為謀職不易，因為獲得工作機會時較會珍惜，態度較為認真。另一方面與勞動派遣就業型態的不穩定有關，基於並非長久工作，勞工抱著隨時換工作的心態，容易造成負向的工作態度。

「我覺得僱用身障者他們會比較認真...缺點...就可能造成其他人方便吧，因為可能要為了他然後空間...他的需要空間會比較大之類的...我覺得可能就是...任職期間...就不久啦不長，因為他們變成說他們很不珍惜這份工作...他會覺得我是派遣員工啊，我要來就來不來就不來...出缺勤他們的狀況會比較差一點」 AE12

(2)就業能力方面

由於身心障礙者本身障礙的限制，在工作速度上可能不比常人，不僅會造成身心障礙勞工的身心壓力，也很可能造成雇主對其工作能力的負面評價。

「我們配合的都是科技公司…那如果說假設他的工作環境是需要一個比較快的工作的話…他們要趕出貨阿，那可能我們有些身心障礙者的速度沒辦法跟上，對身心障礙者會是一種負擔」AE13

(二) 派遣公司的看法

1.派遣公司的角色及功能接近就業媒合與輔導

(1)掌握派遣業務的勞動供給與需求，有利於協助身心障礙者就業

派遣公司基於業務往來而能充分掌握區域內的企業資源，若加上關係建立良好，實有助於推介身心障礙者至適合的企業工作。另一方面，由於累積相當多的推介就業機會，深具應徵企業及職涯發展的專業知識，有助於身心障礙者順利進入職場。但基本前提是，仍需仰賴企業提供就業機會。

「人力派遣公司的優勢就是說，我們可能從這七年以來，陸陸續續有跟一些科技公司簽約與合作，那我們每位業務主管都詳細了解每家科技公司的詳細運作的內容跟細項工作；如果假設身心障礙者來我們公司應徵，我們等於說我們這邊有非常多的科技公司可以幫她做選擇、媒合。然後幫她找到一份工作這樣。」AE13

「【身心障礙者透過派遣公司來求職是不是對他的就業有幫助呢？】…其實在這一點上面，我持保留態度…決定者是在企業不是派遣公司…派遣公司對求職有幫助…可能會在前段，他可能不知道職涯的方向…如何寫履歷自傳…如何面談…我們可以給予協助，可是真的對於上班這件事情，得要企業開口願意用身心障礙者，他才有機會去就業，後端的部分不太能夠是派遣公司能決定的，是企業…它只幫到一半」AE22

(2)協調要派公司與派遣勞工之間的問題和需求

派遣公司必須滿足要派公司的用人需求、也必須滿足派遣勞工的就業需求，因此有受訪的派遣公司便表示，其功能即為雙方之間的潤滑劑，透過派遣公司居中協助解決職務安排或工作上的問題，可以減少要派公司與派遣勞工之間的爭議。

「可是透過派遣公司，我們跟要派公司跟員工之間，我們就是潤滑劑…那可能一些不敢說的話，透過我們的關心跟管理跟關懷，跟我們做說明，我們也會去做整理，也不會說百分之百的做相信，我們會去了解他的真實度，然後

整理完吸收完再整理給要派公司的人資單位、承接單位，協助無論是身心障礙者或是一般勞工，幫他們做調節、調整職位的一些工作。」 AE13

「那主管會說這個人不適合我們要開除…我們都會去跟科技公司的主管做說明…把他(身心障礙者)分配到比較緩慢的工作環境或者是說,比較簡易型的工作環境,我們會去做一個職務調派。」 AE13

(3)藉由派遣工作機會，讓優秀人才被要派公司發掘轉為正職員工

不論是以派遣藍領勞工或白領勞工為主，受訪的派遣公司均表示，派遣工作提供了一個跳板的機會，特別是對於工作表現較佳的勞工。要派公司在派遣期間可以觀察到並肯定勞工的工作表現，可能遠比完全無觀察期就立刻僱用的接受程度較高。因此，一方面讓身心障礙者在派遣期間內可以漸進式地適應職場工作，另一方面也讓要派公司評估及了解身心障礙者的工作能力並不見得會低於一般人。然而，值得注意的是，以派遣白領勞工為主的受訪派遣公司，較傾向將派遣工作視為暫時的過渡階段，不建議將之視為長久打算；但以派遣藍領勞工為主的受訪派遣公司，則因要派公司訂單穩定，如果沒有變化，傾向僱用期間較長。此也顯示出，勞動派遣對於不同產業別及不同職業別的勞工具具有相當不同的影響。

「我們也曾經有遇到一些案例，比如說，某某科技公司說，欸我目前人數已經超過了，那你們那些身心障礙工作者可以把他轉成正職員工嗎？我說可以阿，你把他轉成正職員工對身心障礙者也是一種鼓勵，也是一種升遷，那當然他轉成正式員工我們也是歡迎…因為一方面員工的表現是優良的，正常，一方面科技公司的人力成長過快，他的這麼多的人一定要配一定量的身心障礙者，那他就透過我們目前在職的身心障礙員工把他轉為正職這樣。」 AE13

「我們在跟要派公司合作的部分…跟科技公司都是一年一簽…他們的訂單都是長期穩定的。【以貴公司為例，跟要派公司是一年簽一次約，也就是表示，這個派遣員工工作在這一年間是有保障的】」 AE13

「大公司都不要用沒經驗的人，那大公司要用沒經驗的人都只有派遣工作…你可以藉由派遣當一個跳板，也是一個opportunity，所以我常常講temporary job equals opportunity job. 派遣本來是機會，派遣就不等於保障，如果你要掛勾於保障，那就直接找正職工作就好了…如果你沒有把派遣當跳板，你會一直覺得很不舒服，可是你把派遣當跳板的時候，你會發現越跳越好，因為你跳到職場裡面的時候，別人給你機會你去磨練。」 AE22

2.勞動派遣趨勢的潛在問題

(1)勞動派遣發展趨勢與勞工就業不穩定的交互影響

受訪的派遣公司表示，由於派遣公司如雨後春筍地蓬勃發展，因為勞工在不同公司之間的選擇性也高，容易造成其輕易離職的行為，會讓人聯想為派遣工作原本就不穩定，實際上則應是勞工本身的穩定度不高，加上派遣公司大量成立，助長了勞工就業不穩定的行為。

「有些人，他的工作的穩定度沒有那麼強烈，他可能年紀比他輕的人是領班…他可能想說…我年紀比你大，你指責我，我覺得不高興，那我要離職…這六年來，我發現派遣公司成長的速度越來越快，那導致員工的選擇性越來越多，也導致他的穩定性下降…他這邊做不習慣，他可能選擇A派遣公司B派遣公司…可能又做個兩三天，他覺得又不高興、不喜歡，他可能去找C派遣公司…(反而)變得好像說，派遣公司的工作好像越來越不穩定。」AE13

(2) 僱用分離無法避免的問題

勞動派遣的僱用分離，使得法定雇主／派遣公司與管理雇主／要派公司之間，對於勞工權益的保障易產生責任不清的情況。例如員工福利以及與身心障礙者最切身相關的職務再設計，只有雇主才需顧及，但派遣勞工並不視為正職員工，造成無法享有與一般員工同等的權利，但也於法無據。

「要派企業是不是會針對派遣(勞工)職務再設計，其實基本上它用派遣，就已經有難度了，它更不會花那個時間去做職務再設計，除非那是他們自己要派企業要用的身心障礙者…職務再設計(主導權)本身是在要派企業，要派企業它不做職務再設計，我們(派遣公司)是做不到的」AE22

「其實以臺灣的白領來講，基本上的薪資差不多，甚至有時候更高，外商公司的白領，薪水會比較高一點，那普通他薪水是沒有什麼差別的，那他並不會是因為派遣所以他的薪資比正職還要低…派遣的福利本來就跟正職的福利一定不一樣的，因為法定雇主不一樣啊，那福利怎麼會一樣」AE22

(三) 針對身心障礙者從事「勞動派遣」的政策建議

身心障礙者從事勞動派遣的發展並不能自外於整體勞動市場，因此，應從整體的角度來健全勞動保障，受訪者提出的建議包括：應嚴格規範派遣公司對於勞工的保障、應加強企業僱用身心障礙者的誘因、應加強宣導僱用身心障礙者對企業的益處。

1. 應嚴格規範派遣公司對於勞工的保障

目前對於勞動派遣的法令規範仍未健全，派遣勞工的權益缺乏保障，因此，不論是受訪的要派公司或派遣公司均建議應透過基本的法規著手。由於

派遣公司為法定雇主，因而更需加強規範派遣公司對於勞工薪資福利的保障。其中，受訪者提到的包括，基本工資可能受到政府推動政策的影響，導致起薪降低，連帶影響可招募得到的員工之素質，並且就業穩定度不足。此外，由於派遣工作的不穩定較高，為了避免健保必須反覆轉移投保單位，部分派遣勞工可能選擇在別處加保，應考慮此做法是否可能造成勞工的權益受損。而休假部分，也因為派遣勞工對於要派公司而言為臨時人力，往往不願負擔年休的成本，使得派遣公司的支出必然增加，就此情況而言，益顯得相關法規應予釐清雇主的責任，避免勞工在要派公司與派遣公司之間進退失據。

「可能要去規範的是...派遣公司...其實派遣公司對派遣員工有時候他蠻...不合理的啊...比如說他們可以彈性加保或者是說他們可以發現金...【什麼叫做彈性加保啊?】...我是不清楚他們狀況是什麼啦，那知道是說比如說我在別的地方有加健保，他們就不會再強制一定要加在他們公司的健保...正職是不行。」AE12

「目前的立法，所謂的人力派遣法，目前在立法院來講還是屬於灰色地帶，這個談論起來真的是有很多法令真的需要去做修改，比如說，員工基本工資的調整，或者是說他加班起薪的調整...當妳薪資降低、福利沒有增加、員工錄取的一些程度或是一些穩定度也會下降...加班費的部分來講，因為你把基本工資拉低，你再去乘0.6、0.4當然會被拉低...他一年他就找到其他的工作...公司該給予的七天特休，有些科技公司它可能在簽約的部分不願意給予，因為這是屬於派遣公司應當負責的區域，可是在派遣公司的成本考量下，也沒有辦法去給予這樣的費用。所以可能政府政策在這一塊可能要多幫助我們公司...這七天的薪資，對公司來講就是成本的增加」AE13

2.應加強企業僱用身心障礙者的誘因

受訪者認為，政府出於善意的立法與政策，可能需考量是否達到預期效果，如未達成預期效果，其理由何在。以職務再設計為例，雇主固然可以透過職務再設計來協助身心障礙者能更順暢地進入職場工作，但站在雇主的角度，可能考量除了政府補助之外，是否會增加其他額外的成本，或是在申請補助的過程是否過於繁雜及曠日費時，若權衡後發現，只是徒增雇主麻煩，那麼很可能降低了僱用身心障礙者的意願。

「政府主管機關應該是希望能夠多一點的立法去保障身心障礙他可以就業，其實以現在的狀況，我們找到適合的人去就業就有困難了...於是企業乾脆就被罰...所以你回到立法的本身，你真的有去保障到身心障礙者就業這件事，希望它能夠工作，我反而是比較建議那個職務再設計的本身，其實那個我覺得才是幫助了身心障礙他就業的一個關鍵...企業是有補助的...那個補

助的金額夠不夠支撐，有沒有那個誘因讓企業真的去這樣做，我覺得那個誘因似乎是比較小的」AE22

3.應加強宣導僱用身心障礙者對企業的益處

刻板印象的改變並非一蹴可及，許多企業對於僱用身心障礙者裹足不前的原因在於不了解，擔心無法有足夠的能力協助身心障礙者，讓其可在職場中如同一般人一樣工作，或擔心會增添額外的麻煩、擔心會造成其他同事的困擾等。由於這些擔心阻礙了企業僱用身心障礙者的意願，因此受訪者建議可公開宣導僱用身心障礙者的益處，讓企業可以確實了解在僱用身心障礙者時需執行的步驟，以及可以運用的相關資源與諮詢。

「在政府在表揚企業或者是使用這些身心障礙的...有哪些好處，其實可以多做一些著墨，讓其它的企業是可以了解的，不然其實說實在，就算一個企業它要導入的時候，它單單要對付它內部，其實沒有人會願花這個effort，那就會相對的辛苦」AE22

二、部分工時勞工僱用單位的看法

與勞動派遣不同的是，身心障礙者從事部分工時的工作機會，可能來自一般民間企業或非營利組織所設立的庇護工場，二者不論是在採用部分工時的考量、對於身心障礙者就業的看法均略有不同（針對二者看法不同處，已將營利與非營利組織的看法分開呈現），唯獨對於身心障礙者從事部分工時的優缺點顯得意見頗為一致，以下便予一一說明。

1.基於業務性質或身心障礙者特性而採用部分工時

(1)營利組織的看法

受訪的一般企業採用部分工時的理由在於，業務難度不高、進入門檻較低，加上業務量的變動性較大，需要彈性調整工作時數，主要是以”工作時數彈性”作為考量，只是剛好適於身心障礙者的功能及耐力不足的特性。

「因為這個工作門檻低嘛，然後公司啊也願意使用，因為成本啊，然後一些政策上。【你的意思是指說可以先利用部分工時的方式，然後先時數比較少，時薪也比較低的方式，先試用然後再增加...就是等於是有一個試用期，是這個意思嗎？】是是是【等到你考量他的能力之後再延長他的時數，是這樣嗎？】對對【所以因為基於這樣子，一開始進用的成本比較低，你們比較可以願意來進用身障者嘛】嗯是啊」BE13

「一些住戶他需要這一種時薪制的這種臨時的這些清潔人員...比較有點機動性。其實機動性對我們這行而言，這行業(清潔業)來講他是比較欠缺的，那這種狀況下的話我覺得...因為我們是有事業需求，假設就服員可以提供這些名單給我們...那對我們來講的話其實，也解決到我們部分的計時的一些...人員的欠缺」BE22

(2)非營利組織/庇護工場的看法

而受訪的庇護工場，雖然也需重視營運績效，惟法定僱用的庇護性員工原就功能及耐力不足，不適於從事一般競爭性職場的全時工作，反而藉由部分工時的方式可以漸進式地提升其工作能力及職場適應，故而採取部分工時的運作方式。

「主要還是因為考量身心障礙者本身，他們的狀況，就是說他們的障礙限制還有自己本身的體耐力狀況，所以有些障礙者她就沒有辦法做長時間工時的，但他又需要有一個，一個工作的活動，所以我們會在某一些工作，比較多...去做一些職務上的切割，就是切割出那種短工時的工作給他們。」BS22

「那其實是可以依產能核薪嘛，那另外就是其實庇護工場…量就是我們業績的部份，其實還是沒有那麼的穩定，所以基於成本的考量還有業績的考量，所以我們還是會用部分工時來做這樣的運作。」BS32

2.身心障礙者從事部分工時的就業現況

身心障礙者從事部分工時的情況可以分從工作條件、薪資福利、在職訓練、就業輔導、職務再設計、同事關係等幾方面來看：

(1)工作條件

不論是在一般職場或庇護工場，由於身心障礙者從事的工作內容較為簡單，故較缺乏因工作能力或工作表現良好而有升遷的機會。

「僅工作上有一些差距啦... 就做一些簡單的工作…」BE13

「其實工作條件都差不多，因為我們部分工時員工也是算為正式員工，那比較是在他們升遷機會的部份，就會比較有影響…那個部份會比較受限他們自己的(功能)…就是客觀機會上就會比較少一點。」BS22

(2)薪資福利

a.營利組織的看法

身心障礙者在一般職場的計薪方式多半比照一般員工。

「【如果他工作內容是做比較簡單的，在調薪的幅度上就比較沒有辦法調？】對對對【那能力比較好的身障員工的調薪？】就其他沒差啊…如果他是工作能力跟一般能力一樣好的話，也是有一樣的調薪的部份」BE13

b.非營利組織/庇護工場的看法

在庇護工場的身心障礙者之能力差距較大，多半會依身權法所規範的依產能核薪，同時為考量勞工的基本權益，其核薪標準通常較為詳細。以受訪的庇護工場而言，定期每三個月綜合評估身心障礙者的產能是否已有提升，據以相對增減薪資；或是當年度盈餘狀況提撥績效獎金。但整體而言，部分工時員工多半無法與全時員工享有同等的福利。

「庇護員工的薪資主要是按件計酬，那我們的話，我們這邊一般員工都是月薪計算... 因為他們那個像那個庇護員工的話可能能力比較弱，我們可能有一些表格需要評估他們的能力，像我們可能每三個月就會評估一次，那我們就是今年的話算主要是按件計酬方式來計算他們的薪資，明年我們會改成我們會設計表格，就是從表格裡面就是有很多領域比方說工作技能啊、社會適

應能力方面，一些很多領域然後去做評估，再依據他的分數，我們可能依據分數然後去落在他...比如說他這個月他要拿是多少錢...我們一樣也是按件計酬的方式，比如說兩個地方擇優，哪個薪水比較高就挑哪個薪水給他這樣。」BS12

「雖然說他們比較沒有辦法像一般員工所謂的福利假制度阿或是休假等等的，但是...如果說當年度有盈餘的話，我們會發績效獎金，在次年度會發績效獎金。」BS32

(3)在職訓練

不論一般職場或庇護工場，受訪單位均會提供在職訓練予身心障礙員工。

「【目前對於身心障礙者有沒有一些比較特別的協助呢？】就是會教育訓練啦，時間會比較長。」BE13

「其實是有擬定他們每一年度對庇護性就業員工的在職訓練」BS32

(4)就業輔導

由於庇護工場旨在提升身心障礙者的職業能力，因此機構本來就具有就業輔導的功能，尤其是著重在協助身心障礙員工適應工作速度與流程，藉此加強訓練其未來適應一般職場的壓力與能力。

「可能有時候因為我們那個代工的工作都要趕貨，他們比較...應該說挫折容忍度比較差，他們可能有時候會受不了，他們就會有一些情緒問題，就會跟我們反映，我都跟他們說如果有情緒問題的時候...就是趕快就是抽離現場，就不要在那邊就是可能會影響到自己也影響到別人...讓自己冷靜下來之後再找老師談，我會跟他們做那個會談。」BS12

「比如說他們工作的時候發現他們可能工作流程不順暢的時候，因為他們算是依產量來算薪資，他們產量比較少，薪資相對比較少，我們就會觀察他到底工作整個流程下來，哪個地方比較沒辦法的話，我們就會去協助他，就是讓他產量提昇，那相對薪資也提昇。」BS12

(5)職務再設計

不論一般職場或庇護工場，受訪單位均會提供職務再設計予身心障礙員工。

「【有沒有對身心障礙員工提供所謂的職務再設計？或是無障礙設施這方面

的？】我們公司有一個視障的，他那個就是製造日期看不清楚，我們有那個”視導擴視機”。」BE13

「不管改善工作流程或是提供輔具或是改善工作條件，除了政府補助外，還會提供這樣的職務再設計啦…那有些個案可能他…我們早上九點上班，他可能比較沒有辦法配合，那後來就幫她調整工作時間，就是十點再到班這樣子。那這部份其實也是為她個人部份做職務再設計」BS32

(6)同事關係

身心障礙者不論是在一般職場或庇護工場，多少都會面臨人際關係的壓力。若雇主或就服員可從旁協助其他同事對於身心障礙者特性的了解，同事的接納度較高，同時也有助於身心障礙者的工作情緒及工作穩定。

「現在是比較好一點，那當初剛開始的時候，那通常因為他們會比較…比較專注他自己的區塊，那可能有點忘記說週邊的這些同事，嗯，那但是我們有讓現場這些同事，讓他們清楚知道他的特性，喔，那也請他們幫兩個忙。第一個是說，希望能夠去接受他；第二個就是說，呃，基於愛心能夠去協助到他。…我認為是後續他繼續在這個地方再繼續做下去很大的一個動力」(BE22)

「因為大部分都是身心障礙者，那我們這邊工作的非身心障礙者其實他們…因為長期相處下來也對身心障礙者有些了解，所以整個包容度相對來講是高的，而他們也比較能夠理解，他們本身的一些特質，所以比較不會有排斥的情況出現。」(BS2)

「我們收的是全障別的，雖然是以心智障礙類為主，但是有些譬如說肢體障礙的員工或是精障者，他們對心智障礙會把他們當作是像小朋友一樣，就比較會有一個自我的優越感，所以有時候在對他們就會直接下指令這樣子，那其實我們對在平常時候有跟他們做溝通，因為都是同儕嘛，但是因為在心智障礙的部份，他們對於其他障別會對他們這樣溝通的方式，其實會感到壓力。所以有時候他們就不敢提出來，那通常是可能有發生過什麼樣的事件，或是我們去處理後才知道有這樣的過程，他們底下的互動有這樣的狀況。」(BS3)

3.對於身心障礙者從事部分工時優缺點的想法頗為一致

(1)優點

受訪單位一致表示，身心障礙者的能力及體耐力可能不足，因此部分工時的工作負荷及壓力不致過大，有助於其依自己所需而調整適宜的時數，或藉由漸進式地適應，慢慢增加工作負荷，較難順利銜接長時間工作。

「對身心障礙者來講，應該就是工時比較彈性，然後他…進用門檻也比較低」BE13

「最主要第一個要考量到他的…他的特性…他做了半天但他也沒有做得很好，那有可能你幫他變成做一天，八個小時，他可能會很難負荷…透過你這種時薪的方式，持續進入這行，是一個階段…等於是一個入門的一個管道。因為你沒經驗嘛，沒做過…先起始階段ok啊，他都可以接受啊，那他能力方面其實也都可以…等於他自我一個評估…一下貿然把他丟到這個職場裡面，某些時候他事實上是一個冒險啦。那假設透過這種計時的方式，當成一個跳板，那也許對他來講會更順暢。」(BE22)

「我覺得會透過…這些專業的公司的媒介我想會比較好…因為假設今天他，他是直接面對自聘的話…這些業主他也沒有先去對他做所謂的教育訓練…那也因為這樣專業不足，他很難在一個短時間裡面做出一個到位的動作來…所謂的自聘的方式，那我會覺得是有點冒險，他的陣亡率會比較高，所以…個在專業方面的話是困難，第二個就是你透過這些公司的話，無論說他的教育訓練也好，最主要是說它能夠去協助，找適合的一個駐點，讓他去服務…再來呢，就像我們這個案例一樣，我會去協助他之外，還是另外去說服業主，還有說服現場的一些同事，他可能會面臨到的一些，現場的一些週遭的朋友。這一方面是很重要的，也就是說他到了這些公司，就像到我們公司，他到這個團體上，旁邊有人協助他…那如果說他自聘的話…就是單槍匹馬，那他面對的，我們不是低估他的能力啦，而是他們會產生的挫折，事實上絕對是遠高於我們去做的這種模式。」(BE22)

「對他們來說的話可能身體的負擔可以減輕，因為他們有些是有癲癇症狀的，可能沒辦法就是長期太久時間工作，對。或是他有些是肢障的部份，可能行動不方便。」(BS12)

「我覺得是比較有一個漸進式的那個，讓他們可以慢慢去調整。因為像我們現在很多就是學校畢業後，就直接要來職場工作的身心障礙者。可是你會發現說他們不管是在體耐力或是工作認知上面，其實都還沒有辦法去支持那麼長工時的工作。所以部分工時其實對他們來講，就我們機構來說是一個階段性的服務模式，那我們終極目標還是希望他們能到一個全時的工作，然後到社區去獨立就業。只是部分工時對我們來說它存在的必要性，就是她的一個過度階段需要有一個中介期，讓他的體耐力、工作認知工作動機都可以慢慢的調整上來。」(BS22)

「庇護工場一般來說，可能就是有工作意願但還沒有辦法勝任一般的職場嘛，對尤其在庇護工場大部分的庇護性就業的員工，他們在體力上，可能沒有辦法應付在外面整個full time工作的狀況，可能有時候他們情緒需要支持或者工作性的技巧部份，還是沒有辦法像外面雇主要求那麼的高，那這個部分在庇護工場裡面我們覺得，以部分工時是適合的，那如果說在其他職場裡面，我就不覺得她是適合的，可能就要針對個案的狀況去討論…部分工時可以依他自己的狀況，可能體力狀況~能力狀況然後去做他一個可以勝任的工作，或是他可以參與的工作時間」(BS32)

(2)缺點

不過由於工作時數較少，受訪單位也一致表示，身心障礙者的收入不足及不穩定，是一大限制。也有受訪單位表示，部分工時所能從事的多半為任務單純或簡單的工作，較難從中學習不同或難度較高的技能，亦為另一限制。

「缺點...應該是能力較弱的，排班上可能比較少...【他就會找你反映那個薪水的問題這樣子？】是啊是啊...因為能力如果可以的話，也是有兩三萬...跟一般人差不多啊」 BE13

「部分工時也是影響到薪資的部份，因為他們也算是看作多少就算多少的部份這樣。」 BS12

「我覺得收入相對比較少，如果對有經濟壓力的身心障礙者來講，那其實是收入是不夠的，不夠他基本開銷的。」 BS22

「可是我覺得缺點的話當然它的收入就不是那麼多...隨著工廠一個訂單的多寡而影響到他們工時的時間...他們的薪資收入就會比較不穩定」 BS32

「能學到的技能面的東西也會比較少，因為他跟一個全職的其實那個在工作內涵的程度上是不一樣的，能學習到的就比較有限。」 BS22

4.對於促進身心障礙者就業的潛在效益

受訪的一般企業提出一項促進身心障礙者就業的潛在效益，即是透過部分工時的工作，不僅讓身心障礙者容易進入一般職場，也可透過其工作表現，讓雇主相信及接受身心障礙者亦能就業，反而有助於增加身心障礙者的就業機會。

「假設這個他能夠做得很好，那也許他反而是變成我們後續再媒介其他...跟這個跟他同類型的這些朋友進我們這個職場...他是有帶頭的作用。」 BE22

5.對於身心障礙者從事「部分工時」的政策建議

受訪的企業或庇護工場對於身心障礙者從事部分工時的政策建議包括：針對薪資不足以維持生計的部分予以補貼；對於適於從事部分工時的身心障礙者可以提供職前訓練；考量身心障礙者易有職業傷害發生，需考量其無法工作時能否獲得補助；應透過社會宣導，讓大眾接受身心障礙者從事社區型服務工作；建議法令應明確定義勞工及部分工時，確保勞工之勞動權益；調整百分之五優先採購規定的運作方式，維持庇護工場營運穩定；建議政府提出更多支持企業僱用身心障礙者的設計。

(1)針對薪資不足以維持生計的部分予以補貼

從事部分工時的限制在於收入不穩定且相對不足，對於家中經濟狀況較差的身心障礙者，可能在無法申請到低收入戶資格的情況下，經濟更為拮据。因此，便有受訪者建議，應通盤考量身心障礙者的工作收入與經濟需求，對於無法維持基本生計水準的身心障礙者，宜提供補助。

「我覺得應該就業初期的...薪資補貼比較重要【您的意思是說上班前期薪水還不是那麼穩定的時候有一些薪資補貼嗎?】對對」BE13

「他們被定位在一個庇護工場裡面，可是他相對的收入可能就比外面的一般性就業或支持性就業來的少，那這個部份如果再加上他又沒有政府的津貼補助，會不會造成她家裡收入的困難，尤其是在我們新北市家長比較屬於勞工階級，那很多就我們目前服務的個案，家長是沒有收入或沒有工作的，所以他們的微薄收入其實也佔了家裡的經濟收入還滿大的比例...那我是覺得說，政府在這個部份是不是可以去做一些個案的資源的盤點，就是說應個案的需求...可能家裡的生活很辛苦，可是因為長輩有留一些錢，那是因為這樣他就沒有辦法辦低收補助，可能家裡有房子，可是他確實是經濟還需要現金去做一些家裡的支出，可是因為有房子就沒有辦法去申請到低收的補助...不管社政也好，勞政這邊的收入也好，一起去評估一下，是不是能夠符合一個最低的生活標準的收入。那針對這個差額，如果說他還沒有辦法有這樣的收入，是不是可以給予部份的支持或協助，對這部份是我的看法。」BS32

(2) 考量身心障礙者易有職業傷害發生，需考量其無法工作時能否獲得補助

基於某些部分工時工作較為勞力性質，受訪的企業表示，應注意類似工作可能造成職業傷害的機率較高，而身心障礙者一旦發生職業傷害導致暫時無法工作時，便頓失收入（因為部分工時工作多半是有上班才有給薪）。是故，受訪的企業表示應針對暫時性的收入損失予以補助，以維持身心障礙者之生計。進一步來看，政府更應在法令規範上要求雇主必須預先防止職業傷害的發生。

「我們擔心他在做這個工作，是不是在工作當中是不是會產生所謂的傷害（職業傷害）...雖然說我們有職務在推這方面，但因為我想他們這一類的機率，我想會比一般人還稍微高一點啦！那這個方向的話可能在這個政府方面，有是提供這方面的一些補助，這是對他們最正面的。」BE22

(3) 對於適於從事部分工時的身心障礙者可以提供職前訓練

由於零售服務工作的性質較為單純或簡單、門檻較低且機會較多，因此受訪的企業認為，可以篩選適合從事該類工作的身心障礙者，先行提供職前訓練，讓身心障礙者可以順利進入職場工作。

「【那政府需要提供企業什麼樣的一些協助措施或補助嗎？】我覺得應該是協助篩選一些合適的人員。或是他職前訓練之類的」BE13

(4)建議應於勞基法中明定部分工時勞工的勞動權益

由於目前勞基法中並未明定部分工時勞工的勞動權益，使得實務中較難認定公司/機構是否損害其勞動權益；因此應於法中明定部分工時勞工的勞動權益。另一方面，部分工時往往與時薪工作混用，事實上，前者強調工作時數不同於朝九晚五的全時工作，後者則著重給薪方式與一般固定每月支薪的方式不同。因此，部分工時可能領取月薪及時薪，而時薪工作可能為部分工時或全時工作。在考量身心障礙者的權益時，應同時兼顧工作時數與薪資兩方面意涵。此均為未來法令需進一步規範與明訂，以確實保障部分工時工作者的權益，而不僅限於身心障礙部分工時勞工。

「我是覺得部分工時應該要能，我是不太曉得現在的勞基法對部分工時有沒有明確的定義還是明確的認定？所以我覺得她要有明確的定義下來啦，不然我覺得執行面或實務面就會有很多操作空間…因為我們這邊，部分工時的員工我們就是把他認定正式員工，所以正式員工該有的年假還是特休還有一些請假的權利那些基本上都有。那我覺得如果將來勞委會要修法的話，這也要考慮進來，部分工時的員工應該也要享有這樣同等的保障才對。我覺得應該要具體去講說部分工時的員工跟所謂勞工的定義，就像現在約聘僱的員工跟正式的員工那個福利就完全不一樣了，那我覺得這個部份也是因為法沒講的很清楚。」BS22

(5)調整百分之五優先採購規定的運作方式，維持庇護工場營運穩定

為了維持身心障礙者從事部分工時工作也能維持穩定的收入，受訪者建議，應考量庇護工場產品百分之五優先採購的規定。雖然政府立意良善，然而由於近來年同性質社福單位增加，也都符合優先採購的資格，導致在政府招標案時會遇到削價競爭的狀況。而庇護工場營運時的人工成本及損耗都遠較機械化生產的事業單位來得高，削價競爭只會造成庇護工場的營運更為困難，連帶影響勞工權益受損。因此，維持庇護工場營運穩定才能真正保障到身心障礙者的工作穩定。

「優採5%其實我覺得社福團體大家如果淪於一種削價競爭的話，其實他會都會兩敗俱傷，大家可能會從成本做cost down的部份，但這部份其實也會影響到產品品質，那因為社福這一塊，其實政府很關心，所以如果說，政府可以有一個機制譬如說輪流啦，或者是不要讓大家淪落到削價競爭的狀況，那這個部份給於一些基本利潤的保障。」BS32

「那如果能夠確保他們每天能夠有六個鐘頭的話，或者是淡旺季不要那麼明顯，有時候淡季他們工時就比較少，那旺季又要加班加的很多這樣子，那如果說在淡季的時候是不是有辦法給予營運的穩定度，讓他們參與的工作時間也能夠相對的穩定，那這個部份收入也會比較高…【就是減少淡旺季訂單的落差】或是穩定他的營收的一個訂單的狀況」BS32

(6) 建議政府提出更多支持企業僱用身心障礙者的設計

與勞動派遣的部分相同，受訪的庇護工場認為，在未曾接觸過身心障礙者之前，許多企業都因不了解而缺乏僱用意願，身心障礙者的就業機會自然較少。因此政府在制度設計上，可以讓企業感到更多支持及誘因，例如：連結就服機構與企業，讓企業減少對身心障礙者的不了解，同時就服機構可協助企業滿足身心障礙者在就業上的各項需求；或許如此企業在僱用身心障礙者時便會較為積極，而非繳罰金了事。

「政府在這個部份(身心障礙者的就業)，應該可以多一些給企業上的誘因，或者說有些企業他不一定是拒絕，可能是不了解，那不了解可能他們就覺得與其這樣，那我就提撥出這樣的錢就好了，那我覺得如果說政府在支持性就業這邊可以給更多的support讓企業能夠覺得說，有人可以讓他們帶著身心障礙者去做這樣的就業，或是在過程中做一些職務再設計，或是讓他調整一些工作的方法或工作條件，或許這些身心障礙者不一定是留在庇護工場，或許其實是庇護工場有很多身心障礙者是適合在外面工作的，那可能因為在社區化就業這一塊，可能是人數給的這樣的支持度可能礙於資源或人力的關係，沒有辦法給的那個麼充足，對企業來說可能也會擔心如果就輔員離開的時候，個案的狀況他們不知道怎麼處理，所以我覺得在這一塊如果可以給企業多一些的安心，不要有這樣的牽掛或是擔心的話，那我相信應該還是有很多企業願意做這樣的配合。」BS32

(7) 應透過社會宣導，讓大眾接受身心障礙者從事社區型服務工作

除了加強企業雇主的接受度，也應考量社區民眾對於身心障礙勞工的接納度。主要是因為服務工作機會愈來愈多（例如清潔服務、家事服務），若社區民眾對於身心障礙者從事此類工作存有疑慮，反而不利於身心障礙者的就業促進，因此政府也需加強社會宣導，減少社區民眾的不了解及不必須的擔心。

「去推行，讓這個一般社會大眾能夠去讓他接受…這些朋友他其實也可以去進入社區做保全的工作，當然這部分以保全的公司專業的立場他會先去評估嘛，那評估到覺得是可以的話，那評估當然一般社會大眾能夠去接受這些人，因為有一些我覺得其實是ok的…但一般的社區住戶就是沒辦法接受…這

樣來講的話我覺得第一個是浪費這些人力。」 BE22

第二節 焦點座談結果

本研究之焦點團體共有 8 位代表出席，其身分代碼如下表所示，而座談內容則分述如下。

代表身分別	代碼
勞工團體	L01
身心障礙團體	D01
僱用從事非典型就業身心障礙者之非營利組織代表	D02
專家學者	S01
企業	C01
派遣公司	P01
政府部門	G01,G02

一、對於身心障礙者從事非典型就業的需求及問題評估

1.身心障礙者從事非典型就業之需求

由於身心障礙者的障礙類別眾多，各類障別及輕重程度對於就業的影響差異甚大，但大抵而言，身心障礙者會因障礙情形使得體耐力可能較一般人差，因而無法持續工作較長的時間，故工作時段及時數必須配合其體耐力情形；同時，也由於身心障礙者在求學過程較一般人容易遭遇人事及環境的困擾，教育程度可能無法與一般人相較，因而礙於本身條件不足，較可能僅能從事低階工作。而由於障礙者的異質性較高，其所能從事之行職業也明顯具有差異，此外，對於障礙情形較嚴重者，可能較需要額外的工作支持；同時，因為其適應職場的時間，以及在職場中進行職務再設計所花費的時間與資源較多，若需要頻繁更換職場，可能徒增轉職成本，因而對於某些需要較多工作調整的障別，可能不宜經常更換職場。若從就業促進的角度來看，勞動派遣相對於部分工時而言，工時較長收入較高，在獲得足夠的保障之下，也可將之視為就業促進的選項。

(1)工作時段及時數需配合本身的體耐力

「部分工時會比較多是因為確實有很多的障礙者他可能在體力、耐力或注意力上他比較沒有辦法持續八小時這個工作，所以部分工時的工作是比較有利的。」 D01

(2)可能礙於本身條件不足，較容易受限於低階工作

「身心障礙朋友大多數需要就業服務的勞工的身心障礙朋友還是比較弱勢

的一群，例如說中高齡或者是他的學歷比較沒有具備競爭力，所以一旦到了部分工時跟勞動派遣這樣的職場，他做的多半落到他們身上都是低階的工作…」D02

(3)由於障礙者的異質性高，其所從事之行職業顯有差異

「障別還是會有，因為每個……只能比較籠統的來說，因為其實就個別來講他們還是非常的個別，也不代表某一個障別絕對具備哪種弱勢、條件上的弱勢…不過即使差異我們也要小心不要去標籤他們，他們還是會有一些個別化的狀況跟個別的優勢的地方可以互相去做、互相支持」D02

「身障的種類分很多種障別，這個障別就會影響就業機會的選擇包括一些企業的職務他的勝任的程度的部份。」P01

(4)根據障礙情形，可能較需要額外的工作支持

「庇護工場、機構可以比較全面來支持他們是儘管各個障別有一些限制，但是他們可以形成一個互補的關係，他們在庇護工場可以形成互相幫襯互相互補的關係、那彼此的支持…所以用一些方法去做輔具跟職務再設計，可以幫助他適性的工作」D02

(5)若是需要經常更換職場，可能不適用於某些障別

「那派遣無法想像這麼不穩定的工作環境下，像我們剛剛談到某些譬如說比較緊繃的時候，或其他有特殊需要的像自閉的這些孩子，其實只要瞭解，跟他們工作是完全沒有困難，就比較難想像到被派來派去換不同環境，那對他們來說是非常殘忍的、非常的殘忍，反而以為是他們的問題，事實上不是，只是環境錯了，是外圍的支持者不夠，環境不安定」D02

(6)從就業促進的角度來看，勞動派遣也是一個就業促進的選項

「我們也都知道part-time的這樣的一個勞工不管他今天是一般的勞工或身心障礙的勞工，其實他的問題就是因為工作時間少所以所得相對少，所得偏低的問題，我們知道當你的…當你身為一個全時的工作者，一般而言當然他工作收入應該就會高於部份時間的工作者，那我的意思是說，如果今天藉由派遣可以藉由身心障礙者去找到全時工作的話，那固然我剛剛講派遣當然有他的問題跟就業不穩定啊那些，但是如果光是從就業促進的角度來看，如果今天派遣能夠協助身心障礙者，這個人又是在勞動市場中算是弱勢的弱勢，是不是他可以藉由派遣找到一個全時的工作，那這個全時工作相對來講固然有他的問題，但是相對來講卻能夠提昇他的薪資所得，當然我不是說他是值得鼓勵的，只能說他是一個可以去解決，或這樣一個所謂的身心障礙者在就業市場求職過程中可能面臨到就業上的一些困難或障礙。」S01

二、企業僱用身心障礙者從事非典型就業之考量

與會者認為，企業在僱用非典型就業勞工時，純粹就用人彈性的角度思考，並非顧及身心障礙者的身分。因此，除非僱用身心障礙者具有誘因，才可能吸引企業僱用身心障礙者。例如，僱用成爲正職員工之後，可適用於定額僱用的規定，進而減少用人成本，才是有利的考量。

(1)仍以企業用人彈性爲主，不會突顯是否爲身心障礙者身分

「企業、機構僱用身心障礙者從事非典型，事實上企業到目前為止，人事成本是一般的派遣他要去節省的部份…我不敢說百分之百，百分之九十五的本質是企業這端、要用派遣的這端的需求跟他的彈性的需求，彈性的需求主要其實就是在工資上的彈性」L01

「企業發現他如果用這個人可以做他的員額，他有人幫助他，然後幫助他的過程有人訓練他、會給他結果說這個人幫你作服務、電話訪問或是市場調查然後成果交給你，至於這個人生病啦、請假啦、心裡的建設啊，你放心好了，員額掛在你那裡結果也給你，但是搞不好你不認識他，還會被表揚，企業覺得說這樣還不錯，這樣很便宜。」C01

三、現行針對身心障礙者從事非典型就業之保障不足

與會者認為，身心障礙者從事非典型就業，除了與一般勞工遇到相同困境(例如部分工時工作之假日不給薪)之外，更會因爲可能必須頻繁更換職場，而增加適應的時間與難度。特別是當身心障礙者具有職務再設計的需求時，不太可能每更換職場就做一次職務再設計，只是徒增資源耗費的情形。

(1)相較於一般非典型勞工，身心障礙者更爲弱勢

「像派遣公司會應用類似的特別簽訂合約的期限以派遣公司而非勞工的需求爲考量…今天特別把它標示說非典型就業對身心障礙者就業影響…也就是說一般的正常的勞工在派遣僱用的類型之下所遭遇到的問題，在障礙者勞工可能是加倍的」L01

「其實(身障從事非典型就業)是跟一般非典型就業勞工所遭遇上的問題是一樣的…可能只有八成有勞健保，百分之五、五成是沒有提撥勞退的，然後他們有病假或其他的假都是沒有薪水的，所以那樣不穩定的狀態其實跟一般

的勞工是一樣的。身心障礙者他可能有一些功能跟結構上的問題，但是因為他派遣的公司都不一樣，他要花更多時間去適應，那對於、那是不是有那個能力是每派遣到另外一個他就要幫他做一次的輔具的安排跟職務再設計？這個對於身心障礙者來說勢必更困難更不容易的，因為他本來在進入職場裡面本來就需要更多的協助，所以我認為這個對於身心障礙者來說是困難的，他要用...特別是派遣的這個部份來進入到這個市場，希望能夠取得更容易的就業機會，我們覺得對於這個...除非輕度障礙者，其實都是蠻困難的一件事情，因為他要適應各種不同工作的類型跟不同公司的要求跟勞動的要求，那是困難的...永遠流蕩在各種不同的派遣的工作機會裡面我們覺得對身障的工作的穩定沒有幫助...對於部分工時...(勞基法規定)假日、國定假日都要給薪，可是幾乎是沒給薪的啦，我所知道的是沒有給薪的，所以部分工時的勞工他們那個就顯示出來他們的報酬不夠，他沒有辦法支撐他們的生活，所以這是一個問題。」D01

四、國外政策可供借鏡之處

「在其他的國家呢，身心障礙者如果有工作就有給身心障礙者津貼，那他...他如果來從事這個工作，這個工作如果不足以支持他的生活，他那個津貼是補充上去的，也就是說讓他維持甚至還多一點，讓他可以維持在一個基本的生活狀態，但是臺灣沒有這個津貼...不過我想如果前面那個前提沒有被設定，也就是說只要身心障礙者沒有工作我們就給他生活津貼的話，那個他工作要補薪資好像在理論上跟實際上作業是有問題。」D01

「日本對於一般勞工是沒有...他們只針對派遣勞工有特別的立法，我覺得這個是很特殊的，其實歐洲國家也有一些...就他前端的限制是很少的，可是他在後端會做很多的保障，比方說你今天只用他兩天你可能要相對付出更高的資遣費或什麼。」G01

五、對於政府推動身心障礙者從事非典型就業政策之建議

整體而言，與會者一致認為，政府在推動身心障礙者從事非典型就業的前提是基於穩定且適性就業為基礎的政策考量而設計相關制度。除了與其他勞工獲得相同的保障之外，並需顧及不同障別的個別差異，提供適當的工作支持與職場協助，才能有助於身心障礙者的就業安全。

1.將政策定位為穩定就業的多元或轉銜措施之一

「對於非典型就業對身心障礙朋友來講，其實他們都有一個共通性，建議是有明確的提昇未來性、未來的發展，而不是把非典型就業，不論是部分工時或勞動派遣這樣一個工作模式當作身心障礙就業的終極目標…部分工時其實他提供一個多元跟彈性還有過渡性的工作模式。我們還是會主張這是過渡、而且是多元的選擇，若把它定位是這樣的話是好的，我覺得不是值得來大量的鼓吹他的好處跟他的優點，因為事實上他只能扮演其中一部分的角色…，那再加上派遣我們也看到，因為很多包括政府自己就做派遣。」D02

「比如說兩年之後他可以把他變成是正式的員工我們才認為他有價值，這樣子的派遣對於身心障礙者就業才有價值，不然他就是永遠流蕩在各種不同的派遣的工作機會裡面我們覺得對身障的工作的穩定沒有幫助。」D01

「身心障礙者他們在就業市場上面算是弱勢中的弱勢…很多算是中高齡或相對來講教育程度比較低，然後甚至可能還有一些所謂單親的爸爸或媽媽的問題，但我總覺得是說如果你從這個計畫當初想要去達到的目的，去探討到底對這些就業市場中或勞動市場中弱勢中的弱勢他是不是可以藉由這樣非典型就業的方式，能夠去幫忙他們進入或重返一般勞動市場，如果從這個角度切進去的話，其實我會認為有他一個可以討論的空間，因為我相信我們大家也不是要把非典型就業當作協助一般的勞工或身心障礙者勞工進入到勞動市場的一個主要的目標，他可能變成次要得目標或手段，然後藉由這樣一個非典型就業去解決他們可能在就業市場或勞動市場所面臨的困難或問題…試圖去把這種存在的問題相對降低到這樣的程度。」S01

「另外一個本質的問題是我們期待身心障礙者怎樣被對待…因為我覺得真正我們希望身障者被對待是他在職場中，企業是接納他的…回到政策上，他一定有很多不同的作法，所以才會有現在這麼多身心障礙措施…一般性就業他可以有很多很多種，像居家就業啊、值機啊、甚至多媒體發展，他有沒有可能發展出更多型態的就業模式？是有可能的，所以非典型就業應該要帶給我們的創意是說，我們有沒有可能有更多就業模式的可能…身心障礙者的需求是多元的，所以他可能需要的是多元的就業模式，多元的就業促進措施，所以先談就業的時候他就可能需要多元的思考」G01

「如果站在促進障礙者就業或是說穩定就業的這個前提去看的話，我覺得或許在將來的政策建議裡面是可以加強我們如何提供他們穩定就業，而非非典型的就業，因為一般的勞工在非典型就業的處境都很艱難，那身心障礙者的處境就更加艱難，那因為某種程度上基於他的生命狀況需要特別的保護，所以或許在整個制度的設計上應該是要讓他更加能夠有更穩定的就業…勞動

條件保障他是一個特殊的保障，任何一個人的就業勞動條件都應該受到保障，這當然是一個前提，那身心障礙者基於他可能的...除非你在其他的政策上可以做的更好，比如說無障礙空間、職務再設計等等，否則勞動條件往往比一般勞動來的更加的難去維持法律所規定的一般條件，所以政府當然可以做很多事情，包括說職務再設計等等這些應該是在整個就業促進的一個重要的部份，當然身心障礙者從事非典型僱用對於政府對於機構或是僱用，我剛剛有講到應該就是回到身權法的規定就是說讓應該是提供他正職的而且是穩定的就業。」L01

2.應考量與其他制度的競合

「現在有國民年金還有一個問題就是說現在起跳的保障就是17800，也就是基本工資起跳...但是我們來看如果說他有工作，但是他的投保是很低的，像現在有的庇護工場有的是只有投保六天，然後那個部分工時是一萬一，那這樣子會不會造成將來的保障是有部分工時工作的或庇護性工作的這些勞工反而可以領到的老人年金不如沒工作或投保國民年金的？...我們也不希望說有工作的身心障礙者，但因為他從事的是非典，他反而不如沒有工作的障礙者在將來得到的保障是不足的...從事非典跟派遣跟部分工時，比較難有接受到職業訓練的機會，那這個部份有沒有可能透過政府的一個什麼專案或是方案讓從事非典的這些勞工可以有機會有接觸到那個職業訓練，讓他們工作有提昇，不過我覺得比較好的方式是，如果他要做派遣的話，那前面兩年的派遣他應該要有一個規定，那所謂派遣的身心障礙勞工要有百分之多少是要能夠進入到公司被僱用，這樣子我們認為再來談身心障礙者從事非典才有他的意義，不然我是覺得那對身心障礙的就業都沒有什麼幫忙。」D01

3.以鼓勵就業為前提，針對身心障礙勞工提供各項支持方案：

(1)提供工作所得補貼，以補充其收入不足以維持生計的部分

「精障跟智障的朋友是相當多的，可是相對來講這些智障跟精障的朋友他比較難到企業裡面去工作，他很適合在這樣的庇護場所裡面有一些外圍支撐的力量，幫助他們重新站起來，但是政府對這些相關庇護場所的補助是非常的少，只有補助他些許的人事費用，他們好像應該要自負盈虧，所以相對來講，對於身障的朋友，他們也不受最低工時的保障，所以他的時薪有可能是因為他的產能比較低，所以如果是這樣其實對身障朋友他那麼辛苦到工作場所所得到的薪資補償這麼微薄，對他來講雖然是工作上面的肯定，但是對他的生活的幫助好像沒有那麼直接，所以我們覺得說政府能不能夠在薪資補償的部份，也能夠針對庇護工場這些單位能夠有所謂相對的薪資補償的部份。」P01

「在那麼多的非典型工作型態中，我比較care反而是part-time的，因為基

本上就是工時少、工資少、所得偏低，所以坦白說那個問題其實應該是在不管對一般勞工或身心障礙者而言，如何解決他們相對來講低薪化造成或低所得造成他的工作貧窮或貧困的問題，我覺得那應該是要去思考要因應的問題，所以我還蠻鼓勵說人還是可以根據負所得的精神，其實對於這些從事part-time工作的勞工其實要給他們一定的所得補貼或必要的支持或協助，但他們能從part-time能夠變成全職這樣的工作，當然你那補貼或補助的一個措施或方案大概就可以終止，不管是一般勞工或身心障礙勞工，其實在他從事部份時間的這段期間其實應該去根據參考負所得的概念對所得上面給予一些必要得補助或補貼，進而他們脫離這樣一個所謂就業的身分的時候或工作型態的時候，當然那個補助或補貼就可以告一段落，當然可能對身心障礙者或許時間會比較長一點，我覺得那應該是社會上應該要有共識來協助這些所謂、尤其是part-time的工作勞工所得偏低的問題，因為他延伸了很多的影響其實會更嚴重。」S01

(2)提供職涯發展服務

「部分工時這個過渡性當中一定需要很多的支持，需要培訓、需要不斷的職能提昇，甚至讓他們有晉升，無論是內部的晉升或轉介到外部做一個正式僱用的正式就業的全職的工作機會，讓他們有盼望，不這麼做的話，剛剛從調查裡面他們提到的還是說希望有機會是全職，找到全職工作、比例還提高、希望薪水的提昇，所以對他們來說，如果長期以往都是認為部分工時就可以了，表示我們政府對你們做了足夠的服務了，你們的就業服務做到部分工時就把他列為一個服務的績效的話，事實上他們反應出來的是另外一個經濟的弱勢跟貧窮，那當中的不穩定、低工時工資、沒有歸屬感，對於派遣轉換的這個之間沒有歸屬感，那其實違背了我們很多身心障礙朋友他們需要比較多的支持、比較熟悉、比較穩定的環境。」D02

(3)降低身心障礙者出外就業的障礙

「政府單位可以多替我們身障朋友多思考一些，包括他的一些交通的問題、環境安全的問題等等。」P01

(4)增加身心障礙者出外就業的誘因

「在訓練裡面發現一件事情就是說，對訓練的員工裡面他們得到很高的福利保障，就是我來上課可以得到的津貼比我去上班不會低太多，所以他來上課，不是很積極，我有來上課我就可以領得到一個補助金，所以我補啊補課程結束我打算回家，我打算回家我不打算工作，我去弄一個兩萬塊的工作，幹麼啊我在這邊輕輕鬆鬆有人講課給我聽，然後我上課睡覺完了以後我每個月還是一萬塊就回家啦，我不一定要學會去就業，所以他學會的意願沒有這麼強，那這件事情我想說從制度面是不是有機會例如說，你今天來訓練如果你未來找到工作我會給你訓練這段時間超過一萬塊的補助，但是如果你訓練

以後沒有找到工作那我可能只有五千塊的補助，等等的就是誘因設計啦。」

C01

4.以促進就業為前提，增加企業僱用的誘因：

(1)針對不足額進用的企業，提供就業媒合平臺

「政府有沒有可能在這件事情上更明白的讓有一些專業可以做這件事情的人去幫助任用不足額的公司，然後這件事情是一個合法而且被推廣的方式，或許這些不足額的…我們就特別幫忙這些機構，那這個時候他也得利…企業真的是以效率優先，他沒有被你逼他真的不要用，真的是這樣子」C01

「很多企業單位也會想說他自己常常被罰款，可是他難道真的不想錄用或僱用這些身障朋友，但是圖一個機會又是所謂要找到這樣的一個勝任這個工作的朋友，所以這個部份就是很多的因素。」P01

「企業機構僱用身心障礙的人從事非典型就業的考量和需求，政府可以做什麼，剛剛好像是那個總經理這邊有提到結合NPO，其實我們有在一直思考這件事情，而且我覺得這個會是蠻有發展的。所以我想到一點...就是說我們有沒有什麼機制是讓企業可以接納他？那就看有沒有可能透過公彩或一些相關資源來做這件事情，因為我覺得這個就是一個很重要、比較會有發展性的作法。」G01

第五章 結論與建議

第一節 結論

本研究探討 1.國內身心障礙者從事非典型就業狀況，包括勞動條件及是否受到應有保障；2.身心障礙者從事非典型就業之感受，了解其從事非典型就業的原因及影響，對於後續開發相關就業機會時必須考量哪些障別或產業別等差異性，以創造適於所需的就業機會；3.了解企業/機構/派遣公司等進用身心障礙者之看法。並綜合前述資料，提出政府未來可以提出哪些協助或誘因，促進身心障礙者之就業。

一、身心障礙勞工從事非典型就業之現況

從問卷調查情形來看，身心障礙者可能因為本身體耐力有限、或工作機會有限，而選擇部分工時、勞動派遣工作。而這兩項非典型就業型態的勞動權益可能與全時正職員工具有差異：

1.在休假方面：依據勞基法第三十六條、第三十七條、第三十八條規定，若為全時正職勞工，休假時之“工資應由雇主照給”且“雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同”。但從事部分工時或勞動派遣的勞工，目前實際狀況常常是作為補充全時正式員工的勞力，多半為“沒有上班就沒有薪水”的情況；同時，被安排在休假日工作，可能也無法獲得加倍發給的工資。此外，依據勞工請假規則第四條規定，普通傷病假一年內未超過三十日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。然而，目前實際狀況受訪者請事假及病假也多為不給薪的情況居多，分別占 62.5%、56.6%。

2.在福利方面：雖然受訪者並非完全沒有工作福利、升遷、職務再設計、在職訓練等機會，但相較於全時或正式員工，目前實際狀況其所獲待遇相對較少，完全視雇主是否提供而定。

二、身心障礙勞工從事非典型就業之感受及看法

不論是從事部分工時或是勞動派遣工作的受訪者，對於目前工作環境中的困擾，或說是從事非典型就業的缺點，多是選擇“工作薪資太低、沒有保障”與“缺乏升遷/加薪機會”。

不過，從事部分工時也並非全無優點，有半數以上的受訪者認為“工作時間比較彈性，可以依照自己的身心狀況調整時間”，其次為“可以先適應就業職場，再慢慢增加工作時間”及“工作時間比較彈性，可以兼顧家庭”，換言之，即部分工時可以依自己的需求彈性調整工作時數，顯示好的影響似乎較多。

至於從事勞動派遣工作對於就業方面的正面影響，受訪者認為從事派遣“比自行求職更較容易找到工作”與“顧問（派遣業者）可以主動幫我推薦工作機會”。

因此，要如何平衡“銜接進入職場”以及“工作較缺乏保障”？就受訪者的角度來看，若能兼顧工作時間彈性，且工作必須穩定、收入不能太少，以及必須是“體力能夠負荷/不會太勞累”，則可能是比較適合身心障礙者的工作機會。

同時，必須考量障別差異，例如智障者及精障者之體耐力較差，故從事部分工時的比例高於其餘障別，且多是在非營利機構中就業，因此獲得的支持較多；而視障者及肢障者由於認知能力未受影響，但移動能力受限，因而在營利機構工作的比例高於其餘障別，但在營利機構中所受到的保護較少。

至於產業別的差異，礙於受訪者有相當高比例從事勞力密集之服務業，例如零售、餐飲、清潔、按摩等，較無法了解身心障礙者從事不同產業別的差異與影響。

三、企業進用身心障礙者從事非典型就業之看法

（一）勞動派遣

不論是要派公司或派遣公司，均是以勞動派遣就業型態的特性做為人力運用策略，較不是站在保障身心障礙者就業的立場，而是將身心障礙者與一般人一視同仁，故不會特別強調身心障礙者的需求，而以基於企業營運的考量來思考這類議題。

由於身心障礙者的障礙狀況異質性較大，因此適應職場狀況亦有不同。根據受訪的要派公司之經驗，影響身心障礙者就業態度良窳的因素，一方面與身心障礙狀況有關，可能因為謀職不易，因為獲得工作機會時較會珍惜，態度較為認真。另一方面與勞動派遣就業型態的不穩定有關，基於並非長久工作，勞工抱著隨時換工作的心態，容易造成負向的工作態度。此外，身心障礙者本身障礙的限制，在工作速度上可能不比常人，不僅會造成身心障礙勞工的身心壓力，也很可能造成雇主對其工作能力的負面評價。

基於前述，派遣公司變成要派公司與身心障礙勞工之間的中介者，具有就業媒合與輔導的功能，不僅掌握派遣業務的勞動供給與需求，有利於協助身心障礙者就業，同時也協調要派公司與派遣勞工之間的問題和需求，並且藉由派遣工作機會，讓優秀人才被要派公司發掘轉為正職員工。

但勞動派遣趨勢具有一些潛在問題，例如勞動派遣發展趨勢與勞工就業不穩定的彼此助長；僱用分離無法避免使勞工權益的保障易產生責任不清的問題，都需要特別關注勞工是否在此過程中權益受損。因而，受訪者的建議包括：應嚴格

規範派遣公司對於勞工的保障、應加強企業僱用身心障礙者的誘因、應加強宣導僱用身心障礙者對企業的益處。

（二）部分工時

與勞動派遣不同的是，身心障礙者從事部分工時的工作機會，可能來自一般民間企業或非營利組織（例如：庇護工場），二者不論是在採用部分工時的考量、對於身心障礙者就業的看法均略有不同，唯獨對於身心障礙者從事部分工時的優缺點顯得意見頗為一致。

受訪的一般企業採用部分工時的理由在於，業務難度不高、進入門檻較低，加上業務量的變動性較大，需要彈性調整工作時數，主要是以”工作時數彈性”作為考量，只是剛好適於身心障礙者的功能及耐力不足的特性。而受訪的庇護工場，雖然也需重視營運績效，惟法定僱用的庇護性員工原就功能及耐力不足，不適於從事一般競爭性職場的全時工作，反而藉由部分工時的方式可以漸進式地提升其工作能力及職場適應，故而採取部分工時的運作方式。

受訪單位一致表示，身心障礙者的能力及體耐力可能不足，因此部分工時的工作負荷及壓力不致過大，有助於其依自己所需而調整適宜的時數，或藉由漸進式地適應，慢慢增加工作負荷，較能順利銜接長時間工作。不過由於工作時數較少，受訪單位也一致表示，身心障礙者的收入不足及不穩定，是一大限制。也有受訪單位表示，部分工時所能從事的多半為任務單純或簡單的工作，較難從中學習不同或難度較高的技能，亦為另一限制。

據此，受訪的企業或庇護工場對於身心障礙者從事部分工時的政策建議包括：針對薪資不足以維持生計的部分予以補貼；對於適於從事部分工時的身心障礙者可以提供職前訓練；考量身心障礙者易有職業傷害發生，需考量其無法工作時能否獲得補助；應透過社會宣導，讓大眾接受身心障礙者從事社區型服務工作；建議在勞基法中應明確定義勞工及部分工時，確保勞工之勞動權益；調整百分之五優先採購規定的運作方式，維持庇護工場營運穩定；建議政府提出更多支持企業僱用身心障礙者的設計。

特別是，現有勞基法對於勞工及部分工時的定義並不明確，在相關權益的保障上，較難釐清雇主是否應提供與一般員工同等的福利。另一方面，部分工時往往與時薪工作混用，事實上，前者強調工作時數不同於朝九晚五的全時工作，後者則著重給薪方式與一般固定每月支薪的方式不同。因此，部分工時可能領取月薪及時薪，而時薪工作可能為部分工時或全時工作。在考量身心障礙者的權益時，應同時兼顧工作時數與薪資兩方面意涵。此均為未來法令需進一步規範與明訂，以確實保障部分工時工作者的權益，而不僅限於身心障礙部分工時勞工。

總之，非典型就業型態提供了身心障礙者一個漸進式適應職場/適性就業的機會，但對於就業不穩定與薪資偏低等主要缺點，仍需透過相關法令制度的設計與落實執行來加以避免或逐步改善，以保障身心障礙者的勞動權益並維護其基本權益與需求滿足。

第二節、建議

一、身心障礙者就業政策之定位以多元適性就業為目標

由於勞動派遣或部分工時的彈性，有助於身心障礙者漸進式地適應職場，惟其工作仍屬就業不穩定或收入偏低的性質，故應被視為是多元就業措施之選項，以兼顧各種障別不同需求。同時應注意其對身心障礙者勞動權益是否會造成損害，例如：應考量身心障礙者從事低薪工作對於老年年金之領取額度是否有所影響。又例如，若其投保薪資低於基本工資，則在計算勞保年金或國民年金之金額時，是否會造成不工作反而可領取較高的金額，並且整合相關職業重建服務資源，以利身心障礙者之職涯獲得充分之發展。

二、針對低薪之身心障礙者提供工作所得補貼

由於身心障礙者所能從事之非典型就業工作機會多以低階、低薪工作為主，雖有部分是受限於產能，惟為鼓勵其進入勞動市場，研究者建議應針對工作時數不足、工作不穩定所導致無法維持基本生計之部分提供補助。但其細節仍有待未來研究者透過詳細與深入的研究來訂定之。

三、提升企業僱用身心障礙者的誘因

1.針對不足額進用之企業，建立就業機會媒合及輔導機制：由企業依所需挑選及僱用身障勞工，但由就服機構/就服員負責提供就業服務、管理、績效評估。若有需要，就服機構/就服員亦可協助執行或連結職務再設計等資源。

2.鼓勵企業開放若干部分工時工作職缺讓身心障礙者有機會可以進入職場，俟適應情形及工作能力程度再評估是否轉成正職。

3.政府可考慮透過提供獎勵或補助等正面誘因的方式，來鼓勵企業將若干派遣員工轉為正職員工。

四、加強執法、以保障部分工時勞工的勞動權益

雖然凡適用勞基法事業單位不分全時或部分工時勞工，均一體適用該法，惟因部分時間工作者工作性質較為特殊，勞委會訂有「僱用部分時間工作勞工參考手冊」，提供勞雇雙方行政指導。因此目前比較大的問題應是在執法方面。建議

勞委會相關部門除持續加強相關法規之宣導外，也應盡力落實相關法規的執行，以保障部分工時勞工的勞動權益。此外，勞基法對於工作時間及延長工作時間已有明訂，雇主如使勞工於法定工作時間外延時工作，即應依法給付延時工資（加班費）。如此方能確保其能與一般正職/正式勞工享有同工同酬及獲得同等對待。

五、儘速完成勞動派遣的相關立法工作

國內近兩年來已著手進行勞動派遣立法之相關工作，修法方向傾向保障派遣勞工權益，因此主要藉由提高雇主運用派遣的成本，讓雇主減少派遣的錄用而導向正常的僱用關係，包含定期契約或部分工時，且對於定期契約跟部分工時亦以其他法制加強規範，未來發展較傾向將派遣導向專業性工作的派遣或特殊領域的派遣。而由於修法過程需徵詢各方意見，目前仍在尋求共識當中，惟因派遣勞工權益之保障刻不容緩，建議加速勞動派遣之相關立法工作，以避免勞工權益受損之情況發生。

六、加強勞動法規之宣導

由於多數勞工並不清楚相關勞動法規，使得在求職或就業中遇到勞動權益可能受損時，並未意識到或並不清楚應如何爭取，因此建議加強勞動法規之宣導，以保障及提升派遣勞工或部分工時勞工知的權益，進而減少其權益受損情況發生。

七、於勞委會之身心障礙者勞動狀況調查中增加非典型就業相關問題

由於本研究的一大限制就是：在不知道身心障礙者非典型就業勞工母體的情況下，只能進行非隨機抽樣的探索性研究。因此若勞委會之貫時性身心障礙者勞動狀況調查中能增加相關非典型就業的問題，則對於更深入了解非典型就業身心障礙勞工的狀況必能有所助益，也更具代表性。

參考文獻

一、中文部分

- 中華經濟研究院 (2010)。 勞工法令及相關政策變革對我國產業的影響與因應。臺灣經濟研究院委託，中華經濟研究院執行。
- 行政院勞工委員會 (2009)。 2009 年身心障礙者勞動狀況調查。
- 行政院勞工委員會統計處 (2008)。 勞動統計櫥窗 (97 年 4 月 28 日)。
- 鄭津津 (2008)。 非典型勞動型態產生之爭議與爭議解決之研究--以部分工時勞動、勞動派遣與定期契約勞動為中心。行政院國家科學委員會補助專題研究計畫成果報告。執行單位：國立中正大學。
- 簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專 (2007)。 各國非典型勞動政策形成及運作機制之比較研究。行政院研究發展考核委員會委託，國立中正大學勞工關係學系執行。

二、英文部分

- CESifo (2010). New Regulations of Part-time Work. CESifo DICE Report 8 (4), 51-52 Publisher: Ifo Institute for Economic Research, Munich.
- Giesecke, J. (2009). Socio-economic Risks of Atypical Employment Relationships: Evidence from the German Labour Market. European Sociological Review, 25(6), 629 - 646.
- Hotchkiss J. L. (2004). Growing Part-Time Employment among Workers with Disabilities: Marginalization or Opportunity? Federal Reserve Bank of Atlanta Economic Review, Third Quarter, 1-16.
- Jones, M. K. (2007). Does Part-Time Employment Provide a Way of Accommodating a Disability? The Manchester School, 75(6), 695-716.
- National Council on Disability (2007). Empowerment for Americans with Disabilities: Breaking Barriers to Careers and Full Employment. Published by National Council on Disability.
- Pagán, R (2007). Is Part-time Work a Good or Bad Opportunity for People with Disabilities? A European Analysis. Disability and Rehabilitation, 29(24),

1910-1919.

- Pagán, R (2009). Part-time Work among Older Workers with Disabilities in Europe. Public Health, 123(5), 378-383.
- Schur, L. (2002). Dead End Jobs or a Path to Economic Well Being? The Consequences of Non-standard Work for People with Disabilities. Behavioral Sciences and the Law, 20, 601–620.
- Schur, L. (2003). Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. Industrial Relations, 42(4), 589–622.
- Slater, G. (2011). Non-Regular Employment in the United Kindom. In: Non-regular Employment: Issues and Challenges Common to the Major Developed Countries. pp.43-68. Published by The Japan Institute for Labour Policy and Training.
- Wilton, R. D. (2004). From Flexibility to Accommodation? Disabled People and the Reinvention of Paid Work. Trans Institute of British Geographers, NS 29, 420–432.
- Yutaka, A. (2011). Overview of Non-Regular Employment in Japan In: Non-regular Employment: Issues and Challenges Common to the Major Developed Countries. pp.1-42. Published by The Japan Institute for Labour Policy and Training.

【附錄一】非典型勞動型態工作者相關法令

非典型勞動型態工作者相關法令一（勞動）契約

勞工別 項目	派遣勞工	部分工時工作者	定期契約工	SOHO 族(自營作業者)
契約類型	常為不定期勞動契約，但實多為定期不超過一年之勞動契約	可能為定期或不定期勞動契約，原為全時工作之勞工；雇主於調整其職務成為部分時間工作之勞工時，應明確告知勞工其權益上之差異，並徵求該勞工之書面同意	定期勞動契約 契約期雖視狀況而定但多不超過一年	承攬契約
適用法令	勞基法（勞動派遣法草案立法中）	勞基法	勞基法(第 9 條第 1 項)	民法(第 490 條第 1 項)
勞動從屬性	具勞動從屬性 因以派遣機構為雇主，故派遣機構才有調動權，並遵守調動五原則 要派機構有管理指揮權	具勞動從屬性 雇主有調動及管理指揮權	具勞動從屬性 雇主有調動及管理指揮權	不具勞動從屬性
契約終止主要原因	契約期滿或合於勞基法第 9、11、12 款之規定	契約期滿或合於勞基法第 9、11、12 款之規定	契約期滿	完成定作人要求之工作後
勞動保障之落差	若（實）屬定期契約，契約終止時無資遣費、退休金或特別休假之請求權	若（實）屬定期契約，契約終止時無資遣費、退休金或特別休假之請求權	若（實）屬定期契約，契約終止時無資遣費、退休金或特別休假之請求權	無資遣費、退休金或特別休假之請求對象
年資之累計	年資難以累計	定期契約年資難以累計 不定期勞動契約則照勞基法之規定	年資難以累計	無「年資累計」之議題
離職後競業禁止	可能受「離職後競業禁止約款」之約束，但從事一般職務者應不受影響	可能受「離職後競業禁止約款」之約束，但從事一般職務者應不受影響	可能受「離職後競業禁止約款」之約束，但從事一般職務者應不受影響	與「離職後競業禁止約款」無關，但常被要求信守「保密誠信」原則

資料來源：簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專（2007）

非典型勞動型態工作者相關法令— 工資

勞工別 項目	派遣勞工	部分工時工作者	定期契約工	SOHO 族(自營 作業者)
工資金額	依勞動契約之約定	除勞雇雙方另有約定外，其工資依工作時間比例計算(勞基法細則第 13 條)	依勞動契約之約定	僅有「約定報酬」之給付，無「工資」之給付
工資給付原則	雇主應以通用貨幣、定期給付全額工資予勞工本人(勞基法第 22 條第 1、2 項)	雇主應以通用貨幣、定期給付全額工資予勞工本人(勞基法第 22 條第 1、2 項)	雇主應以通用貨幣、定期給付全額工資予勞工本人(勞基法第 22 條第 1、2 項)	於完成定作物後，依雙方約定由定作人給付報酬
每日延長工時工資	2 小時內：加給每小時工資之 1/3 以上 2 小時以上：加給每小時工資之 2/3 以上 (勞基法第 24 條、勞基法細則第 20 條之一)	並無明確法令之規定，但法定工時內：雙方議定 法定工時外：基本上依勞基法第 24 條、勞基法細則第 20 條之一處理	2 小時內：加給每小時工資之 1/3 以上 2 小時以上：加給每小時工資之 2/3 以上 (勞基法第 24 條、勞基法細則第 20 條之一)	無「每日延長工時工資」之議題
假日工作工資	加倍發給(勞基法第 39 條)	無明確法令規定，但多加倍發給	加倍發給(勞基法第 39 條)	無「假日工作工資」之議題
假日工作加班工資	超出 8 小時之部分，依據勞基法第 24 條發給	除雙方議定外，超出 8 小時之部分，多依據勞基法第 24 條發給	超出 8 小時之部分，依據勞基法第 24 條發給	無「假日工作加班工資」之議題
年終獎金	勞基法未強制雇主發給，但依勞動契約或團體協約之約定，由雇主發給 非全年度工作的派遣勞工多無年終獎金或依工作月數之比例發給 派遣機構常僅以部份月薪作為年終獎金要派機構無發給年終獎金之義務，但常依其誠意、能力與派遣勞工之表現發給年終獎金	勞基法未強制雇主發給，但依勞動契約或團體協約之約定，由雇主發給 非全年度工作者常依工作月數與工時之比例發給	勞基法未強制雇主發給，但依勞動契約或團體協約之約定，由雇主發給 非全年度工作者常依工作月數之比例發給	無「年終獎金」之議題

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

獎金與紅利 (企業合於勞基法第 29 條之要件時，應發給全年工作無過失之勞工獎金或紅利之義務)	僅有極少數派遣勞工能獲得派遣或要派機構發給之獎金 派遣或要派機構幾無發放紅利與派遣勞工	依雙方約定 企業常不發給或依比例給予部分工時工作者獎金與紅利	依雙方約定 企業常不發給或依比例給予部分工時工作者獎金與紅利 不在職者通常不發給	無「獎金與紅利」之議題
--	--	-----------------------------------	--	-------------

資料來源：簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專 (2007)

非典型勞動型態工作者相關法令— 工作時間

勞工別 項目	派遣勞工	部分工時工作者	定期契約工	SOHO 族 (自營作業者)
正常工作時間	依勞基法第 39 條第 1 項之規定	依勞雇雙方之約定與依勞基法第 39 條第 1 項之規定	依勞基法第 39 條第 1 項之規定	無「正常工作時間」之議題
變形工時	依勞基法第 30 條第 1、2、3 項之規定，雇主無須給付每日超時工作之加班費 但派遣勞工不論參與工會或勞資會議均有實際的障礙	依勞雇雙方之約定與依勞基法第 30 條第 1、2、3 項之規定	依勞基法第 30 條第 1、2、3 項之規定，雇主無須給付每日超時工作之加班費	無「變形工時」之議題
延長工時	依勞基法第 32 條第 1 項之規定，一個月不得超過 46 小時 但派遣勞工不論參與工會或勞資會議均有實際的障礙	依勞雇雙方之約定與依勞基法第 32 條第 1 項之規定	依勞基法第 32 條第 1 項之規定，一個月不得超過 46 小時	無「延長工時」之議題
休息時間	依勞基法第 35 條之規定，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘的休息，且勞工有權支配該段時間	依勞基法第 35 條之規定，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘的休息，且勞工有權支配該段時間	依勞基法第 35 條之規定，勞工繼續工作 4 小時，至少應有 30 分鐘的休息，且勞工有權支配該段時間	無「休息時間」之議題

資料來源：簡建忠、黃良志、楊通軒、馬財專 (2007)

【附錄二】調查問卷

聯絡資料（本部分內容由資料庫欄位套印）

樣本編號（區域）姓名

電話一：

電話二：

地址一：

地址二：

單位地址：

出生日期 障別 障度

調 查 說 明	<p>您好，我是○○大學的同學，我叫○○○。臺灣大學社會工作系目前接受行政院勞工委員會職業訓練局委託執行「非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫」，這項調查計畫希望可以瞭解身心障礙者的就業現況，以作為未來擬定國內身心障礙者從事非典型就業政策與措施的參考。我們會先了解一下您的就業情形，確認是否符合調查的條件，不知道可不可以擔誤您一點時間？請您放心，我們所詢問的問題只會作為統計分析的用途，絕不會洩漏您的個人資料。</p> <p>如果您會擔心或有任何疑問，可以打電話詢問：</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="border: none;">行政院勞工委員會職業訓練局</td> <td style="border: none; text-align: right;">XXXX-XXXXXX</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">國立臺灣大學社工系，王雲東副教授</td> <td style="border: none; text-align: right;">XXXX-XXXXXX</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">國立臺灣大學社工系，研究助理：林怡君</td> <td style="border: none; text-align: right;">XXXX-XXXXXX</td> </tr> <tr> <td style="border: none;">國立臺灣大學社工系，研究助理：江俊良</td> <td style="border: none; text-align: right;">XXXX-XXXXXX</td> </tr> </table>	行政院勞工委員會職業訓練局	XXXX-XXXXXX	國立臺灣大學社工系，王雲東副教授	XXXX-XXXXXX	國立臺灣大學社工系，研究助理：林怡君	XXXX-XXXXXX	國立臺灣大學社工系，研究助理：江俊良	XXXX-XXXXXX
行政院勞工委員會職業訓練局	XXXX-XXXXXX								
國立臺灣大學社工系，王雲東副教授	XXXX-XXXXXX								
國立臺灣大學社工系，研究助理：林怡君	XXXX-XXXXXX								
國立臺灣大學社工系，研究助理：江俊良	XXXX-XXXXXX								
篩 選 題	<p>1.請問您目前的工作時間是平均每週幾小時？</p> <p><input type="checkbox"/> (1)平均每週不到 35 小時</p> <p><input type="checkbox"/> (2)平均每週 35 小時或以上</p> <p>2.請問您目前的工作是否為人力派遣公司/機構所推介？</p> <p><input type="checkbox"/> (1)是（派遣公司名稱為：_____）</p> <p><input type="checkbox"/> (2)不是</p> <p>*1.如果兩題都回答 2，問卷結束。謝謝受訪者撥冗接受電話訪談。</p> <p>*2.其餘情形則與受訪者進一步約適宜時間及地點進行當面問卷調查。</p>								
聯絡 情形	<p><input type="checkbox"/> 無法聯絡 <input type="checkbox"/> 不符條件 <input type="checkbox"/> 拒訪</p> <p><input type="checkbox"/> 同意受訪</p>								

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響 面訪調查問卷

本問卷將提到幾個重要名詞，其定義如下：

- 1.目前工作：是指調查當月的最近3個月內，曾經受僱於公司或非營利機構，從事有支付薪水的工作。
- 2.非典型就業：意指工作型態—例如工作時間、工作期程、工作安排等，與一般正職全時工作不同，在本項調查中特別是指部分工時、勞動派遣。
- 3.部分工時：意指該工作平均每週工作時間少於35小時。
- 4.勞動派遣：意指該工作由人力派遣公司僱用，並提供及安排各種勞務機會至其他公司或機構。
- 5.正職工作/員工：相對於派遣工作/員工而言。意指該工作/員工直接由（要派）公司/機構所僱用，而非由派遣公司派遣至（要派）公司/機構來工作。
- 6.職務再設計：針對工作者的特性，依其現存能力，將現有職務加以重行安排，並透過工作分析，按身心障礙者的特性，分派適當工作，或重新設計與安排，以期發揮事配合人之功能，充分運用人力資源。

-----問卷開始-----

第一部分、就業現況

1. 請問您目前工作的公司/機構名稱及您的職銜與職務內容是？

【屬於部分工時工作者回答】

公司/機構名稱：_____

【屬於勞動派遣工作者回答】

派遣公司/機構名稱：_____，要派公司/機構名稱：_____

您的職銜：_____

職務內容：_____

** 參考選項：

- | | | |
|--|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> (01)業務推銷員 | <input type="checkbox"/> (02)技術員 | <input type="checkbox"/> (03)快遞員、送貨員 |
| <input type="checkbox"/> (04)加油工 | <input type="checkbox"/> (05)售貨員 | <input type="checkbox"/> (06)收銀員 |
| <input type="checkbox"/> (07)餐飲服務生 | <input type="checkbox"/> (08)發傳單、宣傳 | <input type="checkbox"/> (09)體力工 |
| <input type="checkbox"/> (10)營造工 | <input type="checkbox"/> (11)廚房雜工 | <input type="checkbox"/> (12)清潔工 |
| <input type="checkbox"/> (13)捆工、搬運工 | <input type="checkbox"/> (14)作業員 | <input type="checkbox"/> (15)接線生總機 |
| <input type="checkbox"/> (16)研究助理 | <input type="checkbox"/> (17)電話客服員 | <input type="checkbox"/> (18)會計 |
| <input type="checkbox"/> (19)講師(代課、才藝老師) | <input type="checkbox"/> (20)事務工作人員 | <input type="checkbox"/> (21)其他(請說明) |

2. 請問您如何獲得目前這個工作？

- (01) 透過報章雜誌
- (02) 透過網路的方式
- (03) 親友介紹
- (04) 透過學校推薦、或師長介紹、或學校海報
- (05) 透過公立就業服務機構轉介
- (06) 透過私立就業服務機構或人力銀行轉介
- (07) 透過民間社會福利機構轉介
- (08) 透過人力派遣公司安排勞務機會
- (09) 自我推薦 (如詢問店家有無需求等)
- (10) 其他(請說明)_____

3. 請問您目前的工作條件與福利：(請依實際狀況作答)

(1) 請問您從事這份工作的僱用期間是否固定？

- ① 是 (僱用期間為_____年_____月)
- ② 否 (請問您的服務單位如果決定不再僱用您，是否會先提出預告？
 ① 會 ② 不會 ③ 不知道)

(2) 請問您平均每週實際工作時間是幾小時？_____小時

【平均每週實際工作 _____日，平均每日實際工作_____小時】

(3) 請問您從事這份工作的主要時段為何？

- ① 上午 ② 下午 ③ 整個白天 ④ 晚上
- ⑤ 深夜 (22 時至翌晨 6 時) ⑥ 沒有固定時間

(4) 請問您的服務單位/要派公司/派遣公司有沒有訂定或告知您平均每週或每日正常工作時間？

- ① 有，請問您的服務單位/要派公司/派遣公司規定是？(可複選)
 - ① 平均每週正常工作_____天
 - ② 平均每週正常工作_____小時
 - ③ 平均每日正常工作_____小時
 - ④ 其他，請說明_____
- ② 沒有

(5) 請問您的服務單位/要派公司曾要求您加班嗎？

- ① 服務單位/要派公司曾要求加班。請問您的加班費如何計算？
 - ① 有加成，優於勞基法規定 {說明：勞動基準法規定每日正常工作時間超過 8 小時或每2週84小時，其延長工時 (加班) 二小時內，按平日每小時工資額加給 1/3 以上，再延長二小時內，加給 2/3 以上}
 - ② 有加成，與勞基法規定相同
 - ③ 按每小時工資金額計給
 - ④ 低於每小時工資金額計給
 - ⑤ 沒有給予加班費
 - ⑥ 沒有規定
 - ⑦ 不知道

- ⑧其他，請說明
- ②服務單位/要派公司不曾要求加班
- (6) 請問您目前工作是否提供休假？（可複選）
- ①週休：平均每7天休息1天／平均每2週休息2天
(週休時間是否給薪？ ①照一般工資給薪 ②不給薪 ③扣薪)
- ②年休：年資達1年以上，有年休7天
(年休時間是否給薪？ ①照一般工資給薪 ②不給薪 ③扣薪)
- ③不適用
- ④不知道
- (7) 請問您目前工作如果遇到事假的情況是？
- ①不扣薪 ②扣薪，請說明計算方式
③不給薪 ④不知道
- (8) 請問您目前工作如果遇到病假的情況是？
- ①不扣薪 ②扣薪，請說明計算方式
③不給薪 ④不知道
- (9) 請問您目前的工作是如何計算薪資？
- ①時薪（_____元/小時）
②日薪（_____元/日）
③月薪（_____元/月）
④按件計酬（_____元/件）
⑤其他，請說明_____
- (10) 請問您目前工作的公司/派遣公司提供哪些保險？（可複選）
- ①勞保 ②健保 ③提撥勞退金 ④公司團保
⑤其他，請說明_____
- (11) 請問您目前工作的公司/要派公司/派遣公司提供哪些公司福利？（可複選）
- ①紅利/績效獎金 ②生日禮金 ③端午與中秋獎金 ④年終獎金
⑤職工福利金 ⑥休閒活動/旅遊 ⑦健康檢查
⑧其他(請說明)_____
- (12) 請問您目前工作的公司/要派公司有無為您提供「職務再設計」？
- ①沒有 ②有(請說明)_____ ③不知道
- (13) 請問您目前工作的公司/派遣公司有無與您簽訂「勞動契約」？
- ①沒有
②有。請問您清楚契約內容嗎？
①非常清楚 ②清楚 ③不太清楚 ④完全不清楚
⑤不知道
- (14) 請問您目前工作有無「升遷或加薪」機會？
- ①沒有 ②有(請說明)_____ ③不知道

(15)請問您目前工作有無「在職訓練」機會？

①沒有 ②有(請說明)_____ ③不知道

(16)請問您目前這份工作的年資為____年____月

(17)請問您除了這份工作外，是否還同時從事其他有酬工作？

①是，工作的型態為？

①全時員工 ② 部分工時員工 ③派遣員工
④自行創業 ⑤其他(請說明)

②否

4. 請問您目前工作與同事互動情形：

(1)請問您目前工作是否需要與同事一起完成工作任務？

①經常需要一起完成工作任務 ②有時需要一起完成工作任務
③很少需要一起完成工作任務 ④目前工作為獨立作業性質

(2)您認為您與同事的關係為何？

①關係很好 ②關係尚可 ③關係不好 ④完全沒有往來

5. 請問在您目前的工作環境中，最感到困擾的是：【可複選，但最多勾選3項】

(01)沒有困擾 (02)工作場所欠缺無障礙設施
 (03)同事間的異樣眼光 (04)上下班交通困難
 (05)工作條件受到差別待遇 (06)工作薪資太低、沒有保障
 (07)工作性質不符合自己興趣與意願 (08)缺乏升遷/加薪機會
 (09)缺乏相關職業訓練 (10)無職務再設計提供
 (11)其他(請說明)_____

6. 請問您如果對於工作不滿或有問題需要別人幫忙解決，您是否知道有哪些申訴管道？

(1)不知道
 (2)知道，您所知道的有哪些？(請說明)_____

7. 請問您公司/機構有沒有組織工會？

(1)沒有 (2)有 (3)不知道

8. 請問您有無加入工會？

(1)沒有 (2)有

9. 整體而言，您對目前的工作滿意嗎？

項目別	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
(1)工作收入	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(2)工作內容	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(3)工作時段	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(4)工作時數	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(5)教育訓練	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(6)福利	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

項目別	非常滿意	滿意	不滿意	非常不滿意
(7)工作場所(舒適、安全、衛生、空氣品質等)	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(8)性別工作平等(禁止性別歧視、防治性騷擾、促進工作平等措施)	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(9)主管對員工的關切與照顧	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(10)同事間的相處與友誼	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(11)員工申訴管道之暢通	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>
(12)整體而言，您的滿意情形是(若勾選“不滿意”或“非常不滿意”，請說明原因)	① <input type="checkbox"/>	② <input type="checkbox"/>	③ <input type="checkbox"/>	④ <input type="checkbox"/>

10. 請問您最近三年(97年6月~100年6月)的工作經驗？(可複選)

- (1) 大部分都是全時員工 (2) 大部分都是部分工時員工
 (3) 大部分都是派遣員工 (4) 曾自行創業
 (5) 這是第一份工作 (6) 其他(請說明) _____

11. 【屬於部分工時工作者回答】整體而言，您認為從事「部分工時」工作對於您在就業方面的影響有哪些(可複選)？

- (1) 工作時間比較彈性，可以依照自己的身心狀況調整時間
 (2) 工作時間比較彈性，可以兼顧家庭
 (3) 可以先適應就業職場，再慢慢增加工作時間
 (4) 可以先適應公司/機構環境，再轉成公司/機構內之全時工作
 (5) 可以早一點進入工作職場，再慢慢找其他工作
 (6) 工作時數依照排班狀況，收入比較不穩定
 (7) 沒有公司福利或享有的福利比全時員工較差
 (8) 工作比較沒保障
 (9) 其他(請說明) _____

12. 【屬於勞動派遣工作者回答】整體而言，您認為透過「人力派遣」公司提供工作對於您在就業方面的影響有哪些(可複選)？

- (01) 透過派遣工作，可以到很多不同公司見識學習
 (02) 工作選擇較多
 (03) 顧問(派遣業者)可以主動幫我推薦工作機會
 (04) 比自行求職更較容易找到工作
 (05) 可以先適應公司/機構環境，再轉成公司/機構內之正式員工(即非派遣員工)
 (06) 可以早一點進入工作職場，再慢慢找其他工作
 (07) 常被派遣到不同公司工作，必須花時間適應不同職場做事方法
 (08) 常被派遣到不同公司工作，不容易建立穩定的人際關係
 (09) 沒有公司福利或享有的福利比要派公司的正職員工差

(10) 工作比較沒保障

(11) 其他(請說明)_____

第二部分、身心障礙狀況對於就業的影響

1. 請問您外出工作的行動能力為：

(1) 可以自行外出沒有困難，而且不需藉助輔助設備

(2) 可以自行外出，但須藉助輔助設備(如電動代步車、輪椅等)【請續答第 1-1 題】

(3) 無法獨自外出，需他人協助才可以外出【請續答第 1-1 題】

(4) 即使有他人協助仍很困難外出【請續答第 1-1 題】

1-1. 請問您外出工作時需要使用哪些輔助設備：(可複選)

(1) 輪椅 (2) 助行器 (3) 特製或改裝機車 (4) 電動輪椅/代步車

(5) 義肢 (6) 手杖 (7) 導盲犬 (8) 其他(請說明)_____

2. 請問您需要外出工作時最常使用的交通工具是：

(1) 自行開車或騎車 (2) 親友開車或騎車接送 (3) 坐計程車

(4) 搭公車 (5) 使用電動輪椅 (6) 從未使用交通工具

(7) 復康巴士 (8) 捷運 (9) 其他(請說明)_____

3. 請問您平均每個月花在外出工作的交通費用為：

(1) 零(或都有補助，不用自行負擔) (2) 1000 元(含)以下

(3) 1001-4000 元 (4) 4001 元(含)以上

4. 請問您因為身體障礙的狀況，大約多久需要去看一次醫生：

(1) 每週一次(含)以上 (2) 每個月二、三次 (3) 每個月一次

(4) 每二、三個月一次 (5) 每半年一次 (6) 每年一次(含)以下

(7) 不需要

5. 請問您覺得自己目前(最近三個月內)的健康情形如何：

(1) 很好 (2) 普通 (3) 不太好 (4) 很差

6. 請問您認為身心障礙狀況對於您的就業有何影響？(可複選)

(1) 無影響

(2) 身心狀況無法承受一天八小時的工作時間

(3) 身心狀況無法負荷一般工作要求(工作量、工作速度、工作壓力)

(4) 身心狀況必須經常回診需要彈性的工作時間

(5) 身心狀況導致行動或移動不方便

(6) 身心狀況導致雇主不太願意僱用

(7) 身心狀況導致不易找到適合的工作機會

(8) 其他(請說明)_____

第三部分、就業意願與機會

1. 請問您目前從事部分工時/派遣工作的原因？（可複選）
 - (01) 沒有其他選擇
 - (02) 適合的職缺，企業/機構是用派遣進用的
 - (03) 能選擇工作時段
 - (04) 配合身心狀況/體力能夠負荷
 - (05) 可以兼顧家庭
 - (06) 作為過渡階段的就業機會
 - (07) 工作比較簡單/輕鬆
 - (08) 可以早一點進入工作職場
 - (09) 雇主不願意僱用身心障礙者為正職/全時員工
 - (10) 居住區域內找不到適合的正職/全時工作
 - (11) 其他(請說明)_____
2. 如果可以選擇的話，您未來會如何選擇？
 - 2-1. 就業型態（可複選）
 - (1) 從事全時工作 (2) 從事部分工時工作
 - (3) 從事正職工作（即非派遣員工） (4) 從事勞動派遣工作
 - (5) 從事自營作業工作 (6) 其他(請說明)_____
 - 2-2. 選擇上述的原因是？（可複選）
 - (1) 想要有穩定的工作 (2) 希望工作時間彈性 (3) 希望收入增加
 - (4) 希望工作自主性增加 (5) 體力能夠負荷/不會太勞累
 - (6) 其他(請說明)_____

第四部分、基本人口特質及家庭概況

1. 請問您的身心障礙狀況發生的時間是：民國_____年
2. 請問您的身心障礙原因是：
 - (1) 先天疾病或遺傳 (2) 後天疾病 (3) 意外傷害 (4) 老化
 - (5) 職業傷害 (6) 不確定 (7) 其他(請說明)_____
3. 請問您的教育程度是：
 - (1) 不識字 (2) 未就學，但識字 (3) 在公私立教養機構接受教養訓練
 - (4) 國小 (5) 國中 (6) 高中(職) (7) 專科、大學 (8) 研究所(含)以上
4. 請問您（指身心障礙者本人）目前的婚姻狀況是：
 - (1) 未婚 (2) 已婚 (3) 同居 (4) 離婚 (5) 分居 (6) 喪偶
 - (7) 其他(請說明)_____
5. 請問您，家中還有那些人同住在一起：（可複選）

- (1)獨居 (2)配偶或同居人 (3)父母
 (4)兄弟姊妹 (5) (外)祖父母 (6)子女(媳婿)
 (7) (外)孫子女 (8)其他(請說明)_____

6. 請問您所居住的房屋是誰的？

- (1)自己持有 (2)和配偶共同持有 (3)父母持有 (4)子女持有
 (5)其他親友持有(請說明)_____ (6)租屋
 (7)其他(請說明)_____

7. 請問您的家庭是否為低收入戶/中低收入戶？

- (1)是，為「低收入戶」 (2)是，為「中低收入戶」 (3)不是 (4)不知道

8. 請問您家中最主要的經濟來源是：

- (1)本人 (2)配偶 (3)父母
 (4)兄弟姊妹 (5)兒女(含媳婦、女婿) (6) (外)祖父母
 (7)政府補助或津貼 (8)社會慈善機構 (9)其他(請說明)_____

9. 請問您全家每月的平均開支約多少元：

- (1)10000 元 (含) 以下 (2)10001-20000 元 (3)20001-30000 元
 (4)30001-40000 元 (5)40001 元 (含) 以上 (6)不知道/拒答

10. 請問您的家庭平均每月的收入與支出情形是：

- (1)夠用而且有儲蓄 (2)剛好夠用但無法有儲蓄
 (3)不夠用但勉強度過 (4)不夠用且須向他人借貸 (5)不知道/拒答

11. 整體而言，請問您對於您的家庭經濟狀況感到滿意嗎：

- (1)非常滿意 (2)滿意 (3)不滿意 (4)非常不滿意
 (5)沒意見/拒答

-----問卷結束-----

謝謝受訪者接受訪談!!

受訪者簽名：_____

【請受訪者檢視問卷各問項是否已如實填答】

訪員簽名：_____

訪談日期：100 年 _____ 月 _____ 日

【附錄三】訪談大綱

訪談大綱--針對身心障礙者

一、就業現況

1. 請問您目前的就業型態？（部分工時/勞動派遣）職務內容？如何獲得目前這個工作？
2. 請問您目前的工作條件？（工作時間、休假、工作薪資、工作福利、升遷機會、在職訓練）
3. 請問您目前工作的公司/機構有無為您提供「職務再設計」、無障礙設施、申訴管道、有無加入工會？
4. 請問您目前工作與同事互動情形為何？
5. 整體而言，在您目前的工作環境是否有遇到困擾？對目前的工作滿意嗎？
6. 請問您目前從事部分工時／派遣工作的原因？
7. 整體而言，您認為從事「部分工時」工作對於您在就業方面的幫助有哪些／您認為透過「人力派遣」公司提供工作對於您在就業方面的幫助有哪些？您認為從事部分工時/勞動派遣工作對於身心障礙者的優缺點有哪些？

二、身心障礙狀況與就業能力

1. 請問您的障礙類別及障礙程度？造成您身心障礙的原因？至今多久？身心障礙狀況是否限制你外出行動？
2. 請問您因為身體障礙的狀況，大約多久需要去看一次醫生？目前（最近三個月內）的健康情形如何？
3. 請問您認為身心障礙狀況對於您的就業有何影響？

三、就業意願與機會

1. 如果可以選擇的話，您未來仍會選擇從事非典型就業或是希望從事正職工作？原因是？
2. 請問您認為政府針對身心障礙者從事「非典型就業」應該提供哪些措施或保障？原因是？

四、基本資料

1. 性別、年齡、居住地區（可從抽樣資料及條件中得知）
2. 教育程度、有無低收入戶資格

訪談大綱--針對工作機構/要派公司

一、僱用現況

1. 請問 貴公司/機構目前”僱用”幾名身心障礙者？其分別從事哪些職務？透過何種管道招募到這些身心障礙員工？
2. 請問 貴公司/機構”僱用”身心障礙者從事「部分工時」工作／或透過「人力派遣」公司”僱用”身心障礙者的原因是？
3. 請問 貴公司/機構針對身心障礙員工所提供的工作條件（工作時間、休假、工作薪資、工作福利、升遷機會、在職訓練）和職務相似的一般員工相較有沒有差異？原因為何？
4. 請問 貴公司/機構是否針對身心障礙員工提供「職務再設計」、無障礙設施等？有無申請政府補助或協助？ 貴公司/機構是否提供身心障礙者其他特別的協助？
5. 請問 貴公司/機構的身心障礙員工與同事互動情形為何？是否曾向主管反映工作上的困擾？
6. 就您的觀察，您認為身心障礙者從事「部分工時」工作／或透過「人力派遣」公司找到工作是否有助於其就業？您的理由是？整體而言，您認為從事部分工時／「勞動派遣」工作對於身心障礙者的優缺點有哪些？
7. 請問 貴公司/機構未來仍會選擇僱用身心障礙者從事部分工時／或透過「人力派遣」公司僱用身心障礙者嗎？考量的原因為何？
8. 您認為身心障礙者從事「部分工時」／「勞動派遣」工作，主要的離職原因有哪些？

二、政策建議

1. 請問您認為政府針對身心障礙者從事「非典型就業」應該提供哪些措施或保障？原因是？
2. 請問您認為政府針對企業僱用身心障礙者從事「非典型就業」應該提供哪些協助措施或補助？原因是？

訪談大綱--針對派遣公司/機構

一、僱用現況

1. 請問 貴公司/機構目前僱用幾名身心障礙者？其分別從事哪些職務？透過何種管道招募到這些身心障礙員工？
2. 依據 貴公司/機構的經驗，派遣身心障礙者至要派公司/機構工作是否會遇到阻礙？原因是？
3. 依據 貴公司/機構的經驗，要派公司/機構針對身心障礙派遣勞工所提供的工作條件（工作時間、休假、工作薪資、工作福利、升遷機會、在職訓練）和職務相似的一般員工相較有沒有差異？原因為何？
4. 依據 貴公司/機構的經驗，要派公司/機構是否針對身心障礙派遣勞工提供「職務再設計」、無障礙設施等？有無申請政府補助或協助？或提供身心障礙勞工其他特別的協助？
5. 依據 貴公司/機構的經驗，身心障礙派遣勞工曾否向 貴公司/機構反映在要派公司/機構工作時所遇到的困擾？例如歧視、不當對待等（請略述事情的經過）
6. 依據 貴公司/機構的經驗，您認為身心障礙者透過「人力派遣」公司求職是否有助於其就業？您的理由是？整體而言，您認為從事部分派遣工作對於身心障礙者的優缺點有哪些？

二、政策建議

1. 請問您認為政府針對身心障礙者從事「非典型就業」應該提供哪些措施或保障？原因是？
2. 請問您認為政府針對企業僱用身心障礙者從事「非典型就業」應該提供哪些協助措施或補助？原因是？

附件一 深度訪談逐字稿

勞動派遣員工AE11

機構屬性：企業

訪談時間：100年09月19日

研：好，那之前的話我有e-mail給您我們訪談大綱您有收到嗎？

AE11：有有

研：有，那我就大致上依照這個訪談大綱來跟您做一個請教好不好？

AE11：好哇。

研：好，那首先我想跟您請問一下就是說您目前的工作，大概是一個怎麼樣的工作型態呢？

AE11：我是派遣的。

研：是屬於一種派遣的

AE11：對

研：那我的意思就是說您的工作，比方說大概是...比較是白天班或是晚上班等等的？

AE11：嗯...我是下午到凌晨

研：下午到凌晨？

AE11：對呀，大概是下午四點半到凌晨一點半。

研：下午的四點半開始到晚上的一點半？

AE11：對

研：ok，那您的職務的內容大概是怎麼樣呢

AE11：職務內容啊，就測試啊。

研：啊？

AE11：就是操作機臺然後測試這樣子

研：操作機臺跟測試...

AE11：測試...產品測試

研：操作機臺跟產品測試？

AE11：對對對

研：是，好，那您怎麼樣獲得目前這個工作的呢？

AE11：嗯，通過人力公司的派遣啊。

研：ok，那您剛開始是怎麼知道有這個人力派遣公司呢？

AE11：我們會到104去查。

研：噢先到104去查。

AE11：對

研：然後去登記嗎？

AE11：嗯...沒有啊，就是看是那一家公司在徵人啊，然後就直接過去...那幾家

研：所以就是先上這個人力銀行的網站去搜尋一下這個工作機會，然後看到有什麼覺得適合的工作機會您等於就是自行前往應徵這樣子。

AE11：對。

研：可是即便是自行前往應徵，但是還是算是一個派遣的工作型態就對了？

AE11：對

研：是，好，那再跟您請問一下就是說您目前的工作的條件比方說像工時您剛才提到，是每天下午的四點半到凌晨的一點半，然後休假呢？

AE11：禮拜一禮拜二。

研：等於也是週休二日？

AE11：對對對

研：好，那薪資呢？

AE11：薪資...呃...時薪130。

研：時薪130，所以是照時薪算的嗎？

AE11：對

研：那一個月的話大概會有多少呢？

AE11：呃其實不一定耶...

研：哦？可是像您剛才說得休假的時間都是固定的嘛？

AE11：就是如果工作比較繁忙的話就配合加班這樣子。

研：ok，所以您剛才講的工作的時間是一個基本的工作時間，有時候可能會加班這樣子。

AE11：對

研：加班的話可能會加多久呢？

AE11：就一天這樣子。

研：就是本來是禮拜一禮拜二休假，那可能就少一天休假這樣子？

AE11：對對對

研：ok，那就是說如果算起來一個月的薪水，就是您大概給我們一個範圍好了或是大約多少？

AE11：嗯.....應該.....兩萬到兩萬八左右吧

研：兩萬到兩萬八左右？

AE11：對

研：好，ok，那另外還有沒有一些公司福利之類的？

AE11：福利欸，派遣好像沒有耶。

研：比如說有沒有什麼員工旅遊呀

AE11：沒有沒有。

研：三節獎金？

AE11：嗯...那個人力公司好像會發。

研：喔是人力公司發？

AE11：對

研：所以就是說要派公司這個部份比較沒有什麼公司福利？

AE11：這我比較不清楚耶，因為會不會是說...我們工作的公司然後他們發...就是他們拿錢給人力公司然後人力公司再給我們這樣子？

研：喔也有可能他們之間是要簽訂一個契約的。

AE11：對對對

研：好，ok，所以說在形式上您比較看不到就是您目前的這個工作的要派公司來發給您什麼福利？

AE11：沒有耶

研：您感覺到都是派遣公司發給您的就對了？

AE11：對對對

研：那派遣公司有發給您什麼？除了我剛剛講的三節獎金之外，還有什麼嗎？

AE11：就沒有啦

研：也就沒有啦

AE11：對呀

研：好，ok，那在這個升遷機會的部份怎麼樣？

AE11：升遷...就可能他...如果覺得你表現還不錯可能會幫你轉正職吧？

研：正職？

AE11：對

研：ok，那這個是要派公司可能會提出來是不是？

AE11：應該就是你去上班的公司他會看你的表現吧

研：就是您目前所工作的這個科技公司嘛？

AE11：對

研：好，ok，所以如果他看你表現不錯的話，有可能會派遣轉正職這樣子？

AE11：對

研：是，您目前工作多久啦？在目前這個公司？

AE11：嗯...五月初到現在。

研：今年五月？

AE11：對。

研：所以現在是九月，所以大概是四個月左右？

AE11：欸

研：好，ok，那另外有沒有什麼加薪的機會呀？

AE11：沒有耶

研：比較少？

AE11：沒有

研：比較好，ok，好，那有沒有什麼在職訓練的機會？

AE11：在職訓練是指？

研：就是我們比如說一般工作的話可能都會安排一些去上什麼課啊之類的。

AE11：嗯沒有耶。

研：比較少？

AE11：沒有

研：ok，好，那另外就是說目前這個公司有沒有幫您提供什麼職務再設計或者是無障礙設施方面的一些措施？

AE11：沒有耶

研：ok，職務再設計就是說為您量身訂做比如說不管是硬體或軟體的部份？

AE11：沒有耶

研：好，ok，那申訴管道呢？清楚公司有沒有什麼申訴管道嗎？

AE11：嗯...就是我們有問題我們會跟人力公司的人講啊。

研：所以如果有問題就直接跟人力派遣公司的人來講？

AE11：對

研：不會直接跟要派公司講？

AE11：要看是什麼問題呀。

研：您要不要稍微再說明一下？

AE11：再說明一下...

研：比方說什麼問題您會跟派遣公司講什麼問題您會跟要派公司講？

AE11：嗯.....如果我覺得工作還是工作環境不滿意的話可能會跟人力公司的講啊...

研：對

AE11：對啊，那如果是公司那方面工作中的問題就會問那邊的主管。

研：噢生產線上的一些問題？

AE11：對對對

研：ok，好，那有沒有加入工會呢？

AE11：沒有啊。

研：沒有啊，是，那您目前的工作跟同事的互動情形怎麼樣？

AE11：互動情形...

研：就相處的怎麼樣？

AE11：就還不錯啊。

研：還不錯啊

AE11：對啊

研：那就是整體來說的話，您目前的工作有沒有碰到一些什麼困擾？

AE11：困擾？

研：嗯。

AE11：就是公司的工作環境其實是不太好的...

研：哦怎麼不好法呢？

AE11：就是他在二樓然後就是蠻小的啊

研：對

AE11：然後他的...我覺得他...怎麼講啊，因為地方小所以可能有些髒亂什麼的...

研：好，ok，所以工作的地點您覺得稍微狹小跟髒亂一點？

AE11：嗯

研：那有沒有限公司反映過呢？

AE11：嗯.....其實我.....(聽不清楚)[00:08:07.55]

研：啊？

AE11：不過他們因為他們那邊是用租的啊

研：對

AE11：然後他們已經有就是準備要遷到竹南去啊

研：準備要搬啦？

AE11：對對對

研：ok，所以您暫時還沒有提就對了？

AE11：比較不會去...因為你跟他講也沒有用啊，因為他就那樣子啊。

研：您覺得就算提了也不太能改變現狀就對了？

AE11：對啊。

研：ok，那如果整體來說您對目前的工作還滿意嗎？

AE11：目前喔？

研：對

AE11：不太滿意耶...

研：哦？除了剛才環境的部份還有其他的嗎？

AE11：因為就是他們說現在算是淡季嘛...

研：淡季

AE11：然後就是工作量比較少...

研：是

AE11：對，所以如果沒有工作的話就排休這樣子呀。

研：沒有工作就排休？

AE11：對呀

研：所以您剛才說週休二日那個不是一個固定的？

AE11：對呀對呀。

研：也有可能會休的更多？

AE11：對

研：哦ok，那比如說你們工作來講的話平常的淡旺季大概是怎麼分啊？

AE11：可能我不太清楚耶，會不會是月份啊？

研：但是公司跟您說目前算是一個淡季就是了？

AE11：對啊

研：ok，好，那就是說您目前從事的這個派遣工作的原因，就是當初為什麼會想從事這樣算是一個派遣工作呢？

AE11：沒有，就是因為學歷不高嘛。

研：噢就是考量學歷的部份...

AE11：就是因為你要去找工作可能要經過考試什麼的，對呀。

研：就可能是考慮到學歷的一個現狀，所以選擇派遣工作。

AE11：主要是考試的關係。

研：考試？

AE11：對

研：考試他會有一個學歷的限制？是嗎？

AE11：就是...你要考試考過啊

研：ok，所以就是說如果是用派遣的工作就比較不需要透過考試就是了？

AE11：對對對。

研：ok，那我可以稍微冒昧跟您請問您的學歷大概是？

AE11：我高中畢業。

研：噢是。另外再跟您請問一下就是說整體而言，您覺得這個透過人力派遣公司來提供工作，對您在就業方面有沒有什麼幫助呢？

AE11：就是...嗯.....比較容易直接去工作啊，不用再什麼考試之類的呀。

研：ok，所以就是獲得工作上面比較容易一點，所以可以至少避掉考試的這個部份，是這個意思嗎？

AE11：對對對。

研：ok，好，那您覺得說我們算是從事派遣工作，如果是針對所謂身心障礙者來講，是整體而論啦，不是針對個人，整體而論的話，派遣工作對身心障礙者來說您覺得這個優點跟缺點大概有哪些呢？

AE11：優點跟缺點...

研：對

AE11：嗯.....其實他.....他知道你是身心障礙者他比較能夠幫你推薦說去哪裡工作這樣子啊，對啊。

研：您是說派遣公司如果知道您是身心障礙者的話，他比較能夠幫您推薦到相對比較適合的地方？

AE11：對對對

研：ok，那缺點呢？

AE11：缺點.....就是比較沒有保障啦，像如果你去工作的公司他如果....比方說是沒有工作或是對你覺得不滿的話他隨時可以請你回去這樣子呀。

研：可是...需不需要簽訂一個契約呢？

AE11：沒有耶。

研：您跟派遣公司不需要簽訂契約嗎？

AE11：簽訂契約....

研：比如說一簽多久的時間這樣子？

AE11：你說一天需要工作多久嗎？

研：不是，一簽，一簽下去，比如說您跟104人力派遣公司有沒有簽勞動契約？應該是有嘛？

AE11：勞動契約？就是最少要工作多久嗎？

研：對就是在你們的約上面，比方說您剛才提到您的時薪是130，那這個東西應該要有一個約的規範，不然到時候他不付您這個錢，這樣不是會有糾紛嗎？

AE11：嗯...他是有給我們單子啦，然後單子上面是有些說時薪多少錢這樣子。

研：但是沒有寫說工作多久這樣子？

AE11：對對對，離職的話就是要提早十個工作天

研：要離職要提早講？

AE11：對對對

研：所以您會覺得就是說如果他在經濟比較不景氣或是一些什麼因素之下，他要你離職的話相對來講是比較容易的？

AE11：對呀

研：是這樣子喔？

AE11：對。

研：ok，好，那我在冒昧跟您請問一個問題，因為我上個禮拜有打過電話跟您的要派公司就科技公司的人事部門的代表，有跟他做過訪談，那他是跟我提到就是說在你們這個科技公司來講的話，有大概兩百位左右的派遣員工，可是呢，他這兩百位派遣員工到底有多少位是身心障礙者，他並不清楚，也就是說他等於是跟人力派遣公司簽一個約，然後派遣公司就派這麼多人過來，但是這些人，比如說兩百人左右，到底有多少位是身心障礙員工，他並不知道。

AE11：對啊對啊

研：所以您也知道這個狀況？

AE11：因為像我去，他也是就跟正常人一樣工作這樣子啊。

研：但是有的時候身心障礙者可能比較需要一些我剛才講說無障礙環境啊，就是比如說廁所的門要大一點啊。

AE11：並沒有耶

研：並沒有這樣子

AE11：對對對

研：那您會感覺到說無障礙環境會有不便的地方嗎？

AE11：因為我.....我....怎麼講，就是行動還算正常，所以....

研：是、是，對您的影響相對是小的？

AE11：對對。

研：但是也許有的身心障礙者就比較會有影響啦

AE11：....有可能

研：有可能嘛

AE11：對對對

研：因為這樣等於要派公司他一次來了兩百位派遣員工，他也搞不清楚裡面有多少是身心障礙者，就更搞不清楚是什麼障別了嘛。

AE11：我覺得他沒有去細分這個耶。

研：是是，ok，好，那接下來再跟您請一下就是您的身心障礙的類別算是肢體障礙嗎？

AE11：對對對

研：障礙的程度呢？

AE11：輕度。

研：輕度，那冒昧跟您請問一下，造成障礙的原因是什麼？

AE11：嗯....就是.....腳燒傷啊。

研：腳燒傷啊？

AE11：對

研：燒傷...這大概多久啦？

AE11：很久了耶，很小的時候。

研：小時候，小時候燒傷的。那這個障礙的狀況會不會限制您外出的行動呢？

AE11：不會呀

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

研：不會，是，那...您因為這個障礙的狀況有沒有多久要去看一次醫生呢？

AE11：並沒有。

研：並不需要，那所以平常也不會痛也沒什麼感覺就是了？

AE11：有不定時啦。

研：有不定時會有一點痛，好，ok，那最近三個月您的健康狀況怎麼樣？

AE11：健康...

研：您自認為？

AE11：我覺得還...正常

研：正常、還不錯。

AE11：對

研：是，那您認為您的障礙的狀況就是肢體障礙、輕度的部份對您的就業有沒有什麼影響呢？

AE11：就是...比較不能久站

研：噢不能久站，您目前的工作需要站嗎？

AE11：目前不用

研：目前不用，所以需要久站的工作變成您就在選擇上就受到限制了

AE11：對

研：那接下來再跟您請問一下如果可以選擇的話，您未來還是想要選擇類似像這個派遣工作所謂非典型就業的，或是希望從事正職的工作？

AE11：可以的話那當然是比較想做正職的工作啊。

研：如果可以的話還是希望可以選正職？

AE11：對

研：那原因呢？

AE11：原因...正職的工作比較有保障啊。

研：ok，正職的工作還是比較有保障

AE11：對呀。

研：所以您目前派遣工作如果有機會轉正職您還是很願意的？

AE11：對啊對啊。

研：好，那接下來跟您請問就是說您覺得政府針對身心障礙者從事非典型就業，包含了派遣或是部分工時，我們主要是針對這兩種類型，您覺得應該提供哪些措施或保障呢？就是整體而論啦，政府...

AE11：可是我覺得應該不太可能啦...

研：嗯沒有關係您可以講講看。

AE11：最基本當然是希望說.....保障有工作啊。

研：保障有工作，政府可能透過立法或是制度的設計讓身心障礙者都有工作。

AE11：對啊。

研：那還有沒有其他的呢？

AE11：其他的...

研：就是針對像您目前這種派遣工作的類型，對，您覺得有沒有特別要提供什麼措施？您剛才好像有提到說派遣工作比較沒保障嘛？

AE11：對啊

研：那針對這個部份您有沒有對政府的一些建議？

AE11：.....可是他就是派遣、派遣的啊。

研：ok，所以您會覺得派遣的型態就是會比較沒保障？

AE11：對啊

研：那您會期待政府會在這個部份透過一些立法或是制度的設計讓保障的程度稍微增加一點嗎？

AE11：會啊會啊

研：還是會希望嘛

AE11：當然會希望啊

研：好，ok，那接下來跟您請教幾個基本資料，您的性別是男性嘛，年齡呢？

AE11：32

研：新竹市，教育程度您剛才提過，是高中畢業。

AE11：對

研：ok，有沒有低收入戶的資格呢？

AE11：沒有

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

研：沒有嘛，ok，好，那還有沒有其他您想表達的任何意見，或是對政府或是對目前的工作、公司有沒有任何的一些意見？

AE11：嗯...暫時沒有想那麼多耶

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

勞動派遣要派公司主管AE12

機構屬性：企業

訪談時間：100年09月15日

研：ok好，那我來跟您請教幾個問題，首先就是說想請問貴公司目前有僱用幾位身心障礙者？

AE12：目前有三位。

研：三位，好，他們大概都是什麼障別的呢？

AE12：他們都是比較屬於肢障

研：肢障，肢體

AE12：對。

研：他們大概都做些什麼呢？

AE12：他們都是我們線上的操作技術人員

研：線上操作技術人員，ok，好。當初的話是透過什麼管道來招募到這些身心障礙者員工呢？

AE12：嗯...我們有透過104，那也有透過就服站推薦。

研：104還有就服站，就是指政府的那個就服站嗎？

AE12：對對對。

研：ok，好，那我想跟您請問就是說我們公司的這個...剛剛您說這三位身心障礙者都是屬於派遣的員工嗎？

AE12：不是，都是我們正職員工。

研：正職員工，那如果是說派遣員工呢？大概是有多位呢？

AE12：派遣我們沒有使用身障耶...

研：那像王先生的狀況呢？

AE12：欸...應該是這樣說就是派遣的話我們不會去瞭解說他是不是身障，我們只要面談過程中覺得他ok。

研：哦，ok，那所以...你們有僱用派遣員工吧？對不對？

AE12：有有，但我們不會特別去調查說派遣員工佔了多少比例是身障者。

研：所以您剛才說的三位都是正職的。

AE12：對，因為正職我們會知道是因為勞健保加保就很明確。

研：ok好，那...不好意思能不能跟您請問貴公司僱用的派遣員工大概有多少位？

AE12：目前的話我們大概兩百多位。

研：哦這麼多啊，派遣員工一共有兩百多位，但是你們並不會特別去區分他是不是身心障礙者就對了？

AE12：對對對。

研：那想跟您請問一下就是說如果是針對身心障礙員工來講的話，因為不管是正職還是派遣，他可能會有一些不管是工時啦、休假啦、薪資福利等等，和非身心障礙者員工比較的話會不會有差異呢？

AE12：不會耶，都一模一樣耶。

研：一模一樣，ok，好。那所以一模一樣的原因，或者...這個...好說嗎？

AE12：就是一樣呀，就當作他是正常人這樣。

研：對對，所以就是說大家都一樣嘛對不對？

AE12：對呀。

研：ok，好，那像是身心障礙員工的話他可能會有一些比較特殊的需求，比方說像是職務再設計或者是無障礙設施，那在這個部份的話貴公司的狀況有沒有針對這個部份做一些處理呢？

AE12：欸...我們目前沒有耶。

研：比方說像肢體障礙的話，他可能在洗手間他的門會不會比較需要寬一點的呀？

AE12：應該是說我們這邊沒有用到重度啦，所以就是說...欸...原則上都沒有特別的去設計這些東西耶。

研：他們也沒有反映或對他們造成不便就對了？

AE12：對對對。

研：ok好，那所以這個基本上就是反而員工也沒有特別的意見啦沒有不便的感覺啦，那當然也就沒有特別去申請政府的補助在這個無障礙環境或者是職務再設計這個部份囉？

AE12：喔沒有。

研：沒有，好，ok。嗯...那另外就是說就您的觀察，如果是貴公司的身心障礙員工和同事之間的互動，就是說您有沒有覺得有一些跟非身心障礙者有一些不一樣的地方？

AE12：多多少少，就是他們會比較封閉...

研：喔您會有這樣的感覺？

AE12：對

研：ok，好，那這個部份對工作上會不會有什麼影響？

AE12：工作上是不會，因為工作上都沒有在聊天都是做自己的工作，休息的時候比較明顯。

研：休閒時(註：老師這個部份可能有聽錯受訪者講的)反而比較明顯。那您會來跟您的主管反應這個部份嗎？

AE12：嗯...如果說有同仁反應說其實他都很默默一個人的話我們就會去跟單位主管溝通協調一下，看看他可不可以也去關心這個員工之類的。

研：噢ok，所以也曾經跟主管有反應過類似的狀況？

AE12：對啊。

研：ok，好，那所以主管接受了您所說得這個反映意見之後也會去關心一下這個身障員工的狀況囉？

AE12：這個我沒有辦法把握，因為他們是在夜班。

研：噢他們多半都是夜班？

AE12：對。

研：哦ok，好，那我想說就是我們這個如果是以身心障礙員工或者是說派遣啦也許有分成兩個部份來跟您請問，像我們公司就是正職的部份至少有一位身心障礙員工，那我們僱用身心障礙員工的一個理由是什麼？

AE12：欸...原則上講比較現實一點可能就是要符合法令啦。

研：喔一個法令的要求？

AE12：對。

研：ok，定額進用嗎？

AE12：欸。

研：ok，那如果是派遣呢？派遣兩百多位員工的理由呢？

AE12：派遣的話原則上是可以讓公司的運作比較彈性一點，因為有可能派遣工時不需要這麼長。

研：工時不需要這麼長...

AE12：就是或者是說他們可以安排在假日來上班，就是可以跟他們協調說你們假日，不要跟正職一樣，對，就比較好彈性安排，因為有可能我們六日還是要出貨，如果一開始就跟派遣講好說你可不可以不要休六日，那我就是你選你要休的日期。

研：但是正職的員工這方面比較沒彈性嗎？

AE12：對，正職比較沒有辦法這樣做。

研：喔這樣子喔

AE12：因為我們是固定週休二日，對，所以要跟正職談的話困難點比較多啦。

研：嗯嗯，是，ok，好那不好意思我可不可以再冒昧請問一下就是說您剛剛說貴公司有大概兩百多位派遣的員工，那貴公司所有的員工大概有多少人？

AE12：所有員工...我們現在快三百多。

研：一共三百多？

AE12：對。

研：好ok，那您覺得說如果是就是以僱用身心障礙者或是僱用派遣員工，等於兩個部份來看，他的優缺點大概有哪些？比方說以身心障礙者來講，他的優缺點有哪些？

AE12：優缺點...我覺得僱用身障者他們會比較認真。

研：噢會比較認真，那缺點呢？

AE12：缺點...就可能造成其他人方便吧，因為可能要爲了他然後空間...他的需要空間會比較大之類的。

研：哦空間上面，ok，那如果是以派遣員工呢？派遣員工的優缺點？優點您剛好好像有提到了對不對，他比較可以假日工作。

AE12：對，那缺點我覺得可能就是...他們的...嗯...任職期間...就不久啦不長，因為他們變成說他們很不珍惜這份工作。

研：不珍惜這個工作？

AE12：對，派遣員工來講的話。

研：他會比較不珍惜。

AE12：他會覺得我是派遣員工啊，我要來就來不來就不來。

研：出缺勤會受到影響嗎？

AE12：對，出缺勤他們的狀況會比較差一點。

研：噢這樣子。那派遣員工通常有沒有一期大概多久？

AE12：喔我們沒有耶，我們一樣是不定期的契約。

研：ok，好，那...我想...您剛也提到理由了，派遣員工他在這個工時上比較彈性，那最後對於政策方面，您有沒有對政府啊，因為我們這邊所謂的非典型就業，是包含了部分工時跟勞動派遣兩個部份，那貴公司是有僱用派遣員工，那部分工時...貴公司大概比較沒有部分工時的員工嘛？

AE12：噢沒有耶。

研：沒有嘛，那如果是針對派遣這個部份來談的話，那政府有沒有在一些不管是立法或者是政策措施方面為這些派遣員工，或者是僱用派遣員工的企業，像你們，有沒有做些什麼？

AE12：.....這個.....(停頓約五秒)一時之間也很難想耶，其實有些派遣員工應該跟正職差不多啊，只是說派遣...可能歸到派遣公司，對呀。

研：你說什麼派遣公司？

AE12：可能要去規範的是...

研：喔規範派遣公司。

AE12：對，因為其實派遣公司對派遣員工有時候他蠻...不合理的啊。

研：比如說？

AE12：比如說他們可以彈性加保或者是說他們可以發現金。

研：什麼叫做彈性加保啊？

AE12：我是不清楚他們狀況是什麼啦，那知道是說比如說我在別的地方有加健保，他們就不會再強制一定要加在他們公司的健保。

研：那正職員工是不能這樣子？

AE12：對，正職是不行。

研：哦，ok，那他在這個部份他可以相對彈性，就是法規的規範沒有那麼明確。

AE12：對呀。

研：ok，所以您剛剛有提到就是說法規方面可能在規範派遣公司這個部份可以再更明確一點嘛。

AE12：對呀。

研：ok，那還有沒有其他的呢？

AE12：其他就應該還好啦，到目前為止。

研：還好啦，ok，好，那我們主要要問的問題大概都差不多了，還有沒有什麼您想要跟我們提的？

AE12：沒有耶，謝謝。

研：沒有，好，謝謝，非常感謝您，byebye。

勞動派遣派遣公司主管AE13

機構屬性：企業

訪談時間：100年09月30日

研：好，那經理，想說跟您請教幾個問題。

AE13：是。

研：第一個問題就是，貴公司目前雇用幾名身心障礙者？

AE13：身心障礙者是嗎？目前我們的報表是六位。

研：他們大概都是什麼的類別？

AE13：不好意思，更正一下是八位。目前有些是輕微的智障，有些是輕微的聽障。就是這兩方面。因為我們是以技術人員的工作為主，所以手腳部分的靈活度還是要具備。

研：手腳的靈活度？

AE13：對，因為我們要搬運東西，不同的模式配合不同的科技公司。那可能要般產品、要組裝、要做測試、要包裝，所以肢體部分的身心障礙者比較少。

研：肢體的比較少？

AE13：對。

研：那所以如果是要派他們到公司去，職務的話您剛也說了，也就是說可能是在生產線上面？

AE13：對，生產線。

研：多半是科技公司嘛？

AE13：對我們配合的都是科技產業。

研：科技產業，所以他可能需要的是搬運東西的能力。

AE13：搬運，或是我們稱之為流動線的輸送帶上，坐著去做一些組裝、測試、包裝等一些基礎的工作。

研：那貴公司是透過哪些管道來招募到這些員工呢？

AE13：噢我們的管道非常多，我們不見得說只是他是身心障礙者，我們是一般的勞工，只要看到我們的網路；網路我們有 518 人力銀行、104(人力銀行)，我們有跟他們去購買會員的部分，所以我們可以在網路上刊登資訊。第二個我們在本土的、local 的新竹市地方的報紙都有做刊登。再加上我們成立七年來，我們的品質還算不錯，所以我們跟新竹，那個政府勞工局失業者職業教育學會，有在做接洽。那很多是由他們轉介紹到我們這邊。那有些人他可能有輕微智障的部分，他不好意思啓齒，他可能在後續的部分他可能不會主動去跟我們說明；那會計在事後在幫他加勞健保的部分時就發現，他是屬於輕微的、可以做減免，我們才知道。

研：做什麼減免？

AE13：就是身心障礙的部分在勞健保可以做減免。

研：就是他是身心障礙者的話可以做減免？

AE13：對，這部分的話可能會計那邊會比較專業。

研：OK，您剛剛有提到一個協會，那個名稱能不能再講一次？就業…協會？

AE13：就是我們一般失業者都會去阿…就是…

研：就輔站嗎？

AE13：對，就業輔導站。

研：所以他是政府的就業輔導單位？

AE13：對，我們跟就業多媽媽都有連絡啦，然後就業多媽媽，我們有時候就會有擴大徵才阿，我們都會去拜訪兩天；有些，我們會問同業有什麼樣的就業內容、有什麼樣的名單，我們之前甚至還有一個比較特殊的就輔單位，是屬於原住民就輔專業，他有推薦原住民的部分給我們。那我們也是依照他們的需求來安排適合的工作這樣。

研：是是，所以是還蠻多管道的？

AE13：對

研：接下來想要請問您，之前貴公司的經驗，派遣身心障礙者到要派公司去，有沒有遇到一些困難或阻礙呢？

AE13：目前的部分，如果員工有主動告訴我們（他）是怎麼樣的身心障礙者，我們會先幫他們做媒合適合他的科技公司。那我們的前置作業會先跟那家公司的人事主管，跟他溝通說明說，我預計要帶去面試的員工裡面有一位身心障礙者，那不影响他的工作環境、工作內容，那人事那邊是否可以接受這樣。那他如果說他們沒有限制，那我們就會帶他們到科技公司做第二次的面談這樣。

研：噢這樣子。

AE13：對，我們都會做事先的詢問以及告知。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

研：OK，那有沒有可能會是說，像我們之前跟一個要派公司接觸，他好像說派遣公司這邊派了蠻多的員工到他們公司去，但是好像裡面有沒有身心障礙的員工他們也不是很清楚，會有這樣的一個狀況嗎？

AE13：的確，因為我們目前來講的話，目前的法令，你的員工的人數好像 100 人以上要有一位(身心障礙者)嘛，可是我畢竟說明說，我外派出去的這些員工，他還是屬於我們的○○這家企業，所以科技公司的部分，我們也會保障員工的一些，不論是尊嚴也好或是他的認同感也好，我們都只會跟人事部門做告知…

研：人資？

AE13：人資部門做告知，因為我今天這名單有一位告訴我他是身心障礙，然後我先跟您說明一下。那我們不會特別去生產線的主管或領班說，這個是身心障礙者。因為有些人可能覺得他只是小時候怎麼樣，現在已經痊癒了，他不希望人家再去提這件事情。

研：所以你們也會去留意這方面的感受？

AE13：對對，我們會留意。

研：所以意思就是說，在要派公司這方面來講的話，它的人資部門應該會知道派遣裡有哪些是身心障礙者，但它的生產線可能不見得那麼清楚？

AE13：不見得，對對對對…

研：那接下來想要請問您就是說，依照過去貴公司的經驗，要派公司對這些派遣員工所提出的條件，包含了工時、薪資、福利、休假、升遷的機會、在職訓練等等，和一般非身心障礙的員工來比較的話，會不會有一些差異呢？

AE13：完全不會。都一樣。

研：您說就您了解，要派公司不會特別…

AE13：不會特別去說，去有什麼差異性。

研：那原因呢？

AE13：那我們之前有一位，他是聽力障礙，那我們就有讓他的翻譯員去現場，因為我們的員工都會做一些基本的，比如說操作機臺的教育訓練，那翻譯員就進入現場，然後去幫他做一些基本的翻譯跟介紹，那等到他可以上手的時候，翻譯員才離開科技公司，是這樣的。

研：這是你們派過去的？

AE13：沒有，這是聽力障礙協會派過去的。

研：我的意思是說，他們怎麼知道他有這樣的需求？

AE13：噢不是，這個員工就是我們就輔站推薦過來的，說他們有個聽力障礙者要找科技公司的工作，問我們幫他們做媒合，那我們有進到流程先詢問科技公司，科技公司說他可以接受，我們就帶他去面試、錄取。然後上班的時候，有跟他們生產線的課長事先告知說，這個員工在交接的過程中可能需要一個培訓員在旁邊，領班課長可不可以接受？課長說可以。

研：所以就是說，不管是在派遣公司或是要派公司這邊，有願意配合他的需求這樣？

AE13：對對對。

研：那接下來再跟你請教一下就是，依貴公司過去的經驗，要派公司有沒有針對身心障礙員工部分，像您剛剛舉的例子就是一種職務再設計啦，一種有輔助的措施嘛；那有沒有無障礙設施或無障礙環境之類的？

AE13：有，我們目前的一些科技公司他們所規劃的路線動線都規劃的非常不錯，他們有電梯、有無障礙的坡道，那我們來講的話，如果是說他的學習速度，像我剛剛講的輕微智障者，那他們可能會安排到比較簡單、容易學的工作環境比如說包裝生產線，那就把紙箱折好然後纏上膠帶，像這種基礎的工作環境。所以還是會讓他們有一種得心應手的工作環境，那我們這些身心障礙者也會有一些成就感這樣。

研：那像你們派遣公司要跟要派公司簽約嘛，對不對？

AE13：對。

研：那像你們簽約的話會不會選擇要派公司，比如說他們商譽不好啦、或是無障礙環境做得不好啦，你們也比較可能不跟他們簽約對不對？

AE13：當然，商譽會考量之一啦，那無障礙空間的部分，因為我們剛剛有談到說，如果他不是真正的所謂中度到重度的部分，一般科技公司是都可以安排的。

研：都會注意這方面的需求就是？

AE13：是。

研：OK，那所以在政府的補助跟協助部分，比如說像您剛剛提到的那位聽障的員工，他有一個翻譯員在旁邊嘛，那這個翻譯員我們也是要付他薪水嘛，那這個部分是政府出嗎？

AE13：應該是吧，因為我有說過，這個聽障者跟就輔導員都是就業服務那邊推薦過來的，等於是說，

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

我們剛剛談的部分，聽障者的薪資我們會確認給付，這個輔助員的話是有點類似義工啦，他就協助他讓他工作上手這樣。那我們事後會關心員工，會跟聽障者的媽媽還有輔助員，我們會跟他作回報。說欸，這個小朋友目前工作狀況還蠻穩定的。

研：是是，OK。那你們有沒有主動去填一些申請表去申請政府的補助這樣？

AE13：這部分可能就要詢問到會計的部分。

研：就您所知是比較沒有？

AE13：申請的部分嗎？

研：對。就是我們主動填一些表，像您剛剛所說的，那個翻譯員，也許政府或是聽障者協會他們已經做了一些處理了，你們這邊就比較沒有去經手補助或是申請經費嘛？

AE13：恩，目前我們公司沒有。

研：那其他的員工、個案，就您的記憶所及，也比較少是不是？

AE13：沒有。

研：比較沒有嘛？

AE13：是是。

研：OK，那其他身心障礙員工的協助，您剛剛已經舉到一些例子啦，就是根據他們的需求，會盡量提供協助嘛。

AE13：對。

研：好。那接下來就是，身心障礙員工他們到派遣的公司去工作的時候，過去貴公司有沒有這樣的經驗，就是員工回頭來跟派遣公司反應說，他在要派公司工作上有些困擾？或者甚至被歧視或是不當對待這樣？

AE13：目前在我的記憶裡，沒有。一般都是大部份他可能自己覺得這樣的工作環境或是他自己有找到新的工作等等，主動告知我們辦理停職以外，我們比較不會有被歧視這樣的經驗。因為我們的員工報到之後，我們的人資會知道以外，我們工作分配站的主管，我們會跟他告知。那他會特別去關注我們這個員工。那其他的同事就不會另外去宣傳說，這個人是身心障礙者或怎樣，都不會。

研：是，我冒昧的請問一下傅經理，擔任這個職位有多長的時間？

AE13：我6年了。

研：好，那我想再跟您請教一下就是說，身心障礙者透過人力派遣公司來求職，對他們就業上來講有沒有什麼幫助？

AE13：還是有的阿，因為一般來講，人力派遣公司的優勢就是說，我們可能從這七年以來，陸陸續續有限一些科技公司簽約與合作，那我們每位業務主管都詳細了解每家科技公司的詳細運作的內容根細項跟工作的站別；如果假設身心障礙者來我們公司應徵，我們等於說我們這邊有非常多的科技公司可以幫她做選擇、媒合。然後幫她找到一份工作這樣。

研：所以說在一些媒合啦，選擇這些部分，派遣公司還是可以提供身心障礙者很多協助啦！

AE13：那這邊也跟王教授講一下，我們也曾經有遇到一些案例，比如說，某某科技公司說，欸我目前人數已經超過了，那你們那些身心障礙工作者可以把他轉成正職員工嗎？我說可以阿，你把他轉成正職員工對身心障礙者也是一種鼓勵，也是一種升遷，那當然他轉成正式員工我們也是歡迎。

研：所以過去有這樣的經驗？

AE13：有。因為一方面員工的表現是優良的，正常，一方面科技公司的人力成長過快，他的這麼多的人一定要配一定量的身心障礙者，那他就透過我們目前在職的身心障礙員工把他轉為正職這樣。

研：那這個部分可以算是派遣公司對身心障礙者求職的一種優點啦，那您覺得有沒有什麼缺點？

AE13：缺點的部分就是，以新竹的這個部分來講，我們配合的都是科技公司，可能在於新竹的速度跟腳步都比較快，那如果說假設他的工作環境是需要一個比較快的工作的話，對身心障礙者會是一種負擔。比如說可能操作的一些速度，都會帶來一些負擔，所以我們都會去跟科技公司的主管做說明，請他把他分配到比較緩慢的工作環境或者是說，比較簡易型的工作環境。我們會去幫他做區分。

研：是，所以您的意思是說，您說配合的科技公司一般來講步調會比較快，是不是？

AE13：對，他們要趕出貨阿，那可能我們有些身心障礙者的速度沒辦法跟上，那主管會說這個人不適合我們要開除，那我們就去跟他們做說明，這個人是身心障礙者，把他調到比較後段的，比如說出貨前的包裝啦或前段產品的準備材料，比較緩慢的工作，我們會去做一個職務調派。

研：所以說，像您剛剛講的這個例子，跟科技公司講了以後，都能獲得處理或是解決嗎？

AE13：是，因為有些員工部透過派遣公司，自己去找一些正式員工的工作，那可能心裡有委屈或被歧視，不方便起口，可能就毅然決然就自己離職，可是透過派遣公司，我們跟要派公司跟員工之間，我們就是潤滑劑，我們就是調劑，那可能一些不敢說的話，透過我們的關心跟管理跟關懷，跟我們做說明，我們也會去做整理，也不會說百分之百的做相信，我們會去了解他的真實度，然後整理完吸收完

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

再整理給要派公司的人資單位、承接單位，協助無論是身心障礙者或是一般勞工，幫他們做調節、調整職位的一些工作。等於說人力派遣是潤滑啦、調配的部分。

研：那一般來說，對派遣公司的印象，對派遣的一個工作型態，可能會有的一些缺點想法，說會不會工作比較不穩定？或是比較沒有升遷或加薪的機會？這個您認不認為是一個缺點？

AE13：這個缺點的話，其實我都會跟員工講。因為現在的失業率，我們這個就不針對身心障礙者，一般勞工在找工作的時候可能會遇到一些障礙。比如說我們說的是摩擦型失業，比方說哪些科技公司有在招聘，那哪些公司他可能不了解這樣的訊息，那可能我們這邊掌握得很好，他那怕是一個職缺或兩個職缺，都是立即聯絡到，只可等去做面試；可是往往有些人，他的工作的穩定度沒有那麼強烈，他可能年紀比他輕的人是領班，他可能做一些事情，他指責他一下，他可能想說，年紀輕，我年紀比你大，你指責我，我覺得不高興，那我要離職。所以現階段，我們去觀...我從事六年來，逐年的逐年的員工穩定度有偏低。

研：有下降？

AE13：對，現在的工作，派遣公司成長的速度越來越快，等於說員工的選擇性越來越高，那導致他這邊做不習慣，他可能選擇 A 派遣公司 B 派遣公司，可以找新的工作，可能又做個兩三天，他覺得又不高興、不喜歡，他可能去找 C 派遣公司。所以我目前的觀感，是這六年來，我發現派遣公司成長的速度越來越快，那導致員工的選擇性越來越多，也導致他的穩定性下降。變得好像說，派遣公司的工作好像越來越不穩定，我們在跟要派公司合作的部分，我們跟他簽訂的契約，跟科技公司都是一年一簽，所以科技公司來講的話，他們的訂單都是長期穩定的。可是穩定的訂單，員工可能沒有穩定的做下去這樣。

研：所以以貴公司為例，跟要派公司是一年簽一次約，也就是表示，這個派遣員工工作在這一年間是有保障的？

AE13：對阿，他都是有保障的。

研：好，那最後再跟您請問一下，您覺得政府在這個當中，在扮演什麼角色、或者說他應該做什麼政策立法或是什麼措施，對於不管是身心障礙派遣員工啦，或是像你們雖然是派遣公司啦、或是對要派公司等等，都可以有助益的，有哪些做法？或是立法的部分？

AE13：目前的立法，所謂的人力派遣法，目前在立法院來講還是屬於灰色地帶，這個談論起來真的是有很多法令真的需要去做修改，比如說，員工基本工時的調整，或者是說他加班起薪的調整...

研：基本工時的調整是...?能不能再具體一點？

AE13：就是說可能，因為目前政府有些利多，比如說保證就業，或者說等等的就業模式，可是就變成是說，把過去的基本工資降的很低，導致現在的員工，他過去的基本薪資平均可能在兩萬二、兩萬三，可是你現在政府保證就業、大學生保證就業，把薪資拉到兩萬到兩萬一之間，等於說他把一般的一些工資拉低了導致勞工的薪資拉低，當然資方是 OK，資方是覺得哈可以少給，但一個新的隱憂的一個部分，當妳薪資降低、福利沒有增加、員工錄取的一些程度或是一些穩定度也會下降。這個部分就是，隱憂啦！

研：所以說您會覺得目前政府一些做法可能就是說，比較傾向於要保障就業，所以把薪水拉低？

AE13：對。

研：OK。那您剛說，加班費的部分是怎麼樣？

AE13：加班費的部分來講，因為你把基本工資拉低，你再去乘 0.6、0.4 當然會被拉低。

研：那所以的話，您會建議政府做一些什麼改變呢？或是是說您覺得要改變得很多，您覺得最重要的是什麼？

AE13：其實我們之前也有跟政府做招標的案子，會發現，其實政府再給予招標的聘員的薪資到現在還沒有調整過，那我們說坦白一點，我們配合的科技公司的聘員薪資所得可能比政府的聘員薪資所得還要穩定。

研：您說的是約聘是嗎？

AE13：對。

研：您說他的薪資很多年來都是固定的？

AE13：對呀，而且約聘部分來講的話，因為派遣他最大的隱憂就是說，如果他這個員工，他一年他就找到其他的工作，那他對員工的部分，可能就說他給予的，公司該給予的七天特休，有些科技公司它可能在簽約的部分不願意給予，因為這是屬於派遣公司應當負責的區域，可是在派遣公司的成本考量下，也沒有辦法去給予這樣的費用。所以可能政府政策在一塊可能要多幫助我們公司。

研：噢，OK。

AE13：對，因為科技公司它可能結算成本，也不願意給予這筆費用；而法令的部分，派遣公司理當要給予，我們也會給予...

研：那個叫什麼名字？

AE13：七天特休，年假。對，可是那部分我們會給予啦，但我給予這七天的薪資，對公司來講就是成本的增加。

研：也就是要派公司認為這是派遣公司要處理的部分？

AE13：因為他的...對阿，因為他是屬於我們派遣公司人力，等於他在派遣公司上班，可是他任職滿一年這應該就是派遣公司應該給予的部分。所以我們在跟科技公司，跟要派公司申請這部分，大概百分之六十、七十以上是申請不到的。我們只能說我們總經理就是，依照公司這部分，我們就給予員工這部分這樣。

研：可是你們會覺得你們出這個有點不合理嗎？

AE13：法規上是一定要給啦，可是在成本考量上，以成本考量上，會對公司多一個成本哪。

研：OK，那不好意思再跟您請教一個問題。因為您剛剛說派遣公司數目變多嘛，所以派遣員工有比較多的選擇，所以它的穩定度反而下降。像我們這次做這個研究碰到一個困擾就是我們搞不清楚全國有多少派遣公司，所以派遣公司這部分的立法啦、或是到底何謂派遣公司，這個部分您覺得明確嗎？

AE13：目前他只要有申請明年至後年起，就是，人力派遣業的部分，一個企業裡面裡至少要有一張乙級就業服務人員的證照，就比照仲介公司、比照仲介公司要有一個證照這樣。

研：一個企業裡面裡至少要有一張乙級就業服務人員的證照，也就是說它裡面至少要有一個員工考到這個證照就對了？

AE13：對對對，那我目前還在考，明年3月要準備。

研：噢~OK!所以目前對仲介公司有這個規定？

AE13：未來，明年。

研：目前也還沒有？

AE13：對，可是已經有同業在說，可能未來的派遣公司，因為太多了，那，參差不齊，那有些派遣公司它可能不是只做科技公司的工作，他可能去做，去做粗工的工作，等等，目前非常多、很多派遣公司。

研：是，那比如說我問您一個很簡單的問題：全國一共有多少家派遣公司，您可以告訴我嗎？

AE13：說實在，我們光新竹，這六年來也成立的3、50家；就是說可能在報紙、面試的過程，有遇到一些同業，都是一些，這六年來都沒聽過的派遣公司的名字，所以他成長的速度很快。

研：噢~那我想請問一下，是不是一些仲介或者是就業服務機構，好像有的也可以從事派遣業務嘛？

AE13：原則上他的本意不同。因為仲介公司他是應聘外籍勞工來臺灣，那它的營利事業登記證好像是，因為我沒遇到仲介的，好像不一樣。

研：那就業服務機構呢？

AE13：就業服務機構，他們只是跟科技公司或者是一些企業，跟他講你有什麼樣的職缺可以刊登在就業服務站。那有些失業民眾的話他們可以去翻那些本子。然後透過就業服務站去做媒合、去面試。可是他們的資訊就變的是比較舊的，可能他去面試的時候，它已經、職缺已經補滿或補齊，可是那份資料、那份報表還是會放在本子裡面。

研：OK，那在您的看法，您也不認為那是人力派遣公司？

AE13：那不算。

研：最後再跟您補充一個問題，就是說貴公司目前是雇用八位身心障礙者嘛？

AE13：對。

研：那貴公司的員工一共多少人？

AE13：我們目前的人數，目前有550位。

研：550位，其中有8位身心障礙者。

AE13：對。

研：OK。那不知道還有沒有其他您覺得要再補充的、提供給我們的意見？

AE13：就看王老師還想問什麼問題...

研：我想問的都差不多了。那我們把這個資料整理一下，希望可以在一週左右整理出來，然後我再e-mail請您再過目一下，看看有沒有什麼疏漏的資訊這樣？

AE13：好，那王老師，我想問說，昨天的那個mail我是沒有收到，那我再給你私人的好了。因為我們公司的信箱，有些企業公司寄過來，那我們目前請工程師在設定。

研：噢好！

AE13：好，謝謝老師！

勞動派遣員工AE21

機構屬性：企業

訪談時間：100年10月05日

研：好，那我跟您請教幾個問題。請問您是六月底離職(派遣工作)的嘛?

AE21：嗯。

研：那我現在要請問妳的都是妳六月底之前工作的狀況。

AE21：好。

研：那這個工作大概是做些什麼呢?

AE21：嗯，它是系統開發的公司嘛，主要是解決客戶系統上的問題。

研：系統是指資訊方面嗎?

AE21：嗯對，然後就是有硬體跟軟體部分；然後，有郵局跟銀行客戶，主要是他們那個系統上面出狀況的時候，幫忙解決。

研：解決系統輸送端的問題?

AE21：呃，可能就是電腦，傳輸失敗之類或是什麼，錯誤訊息之類，都要幫忙解決。

研：就是使用電腦來處理囉?

AE21：嗯。

研：OK，好。那您怎麼獲得這個工作的呢?

AE21：嗯，在人力銀行上面看到的。

研：在人力銀行上面看到，然後您就直接去應徵嗎?

AE21：嗯，就是，對。然後他們跟我講說，有這個職缺，他們還有在徵人，然後我就去了。

研：OK，所以說您獲得了這個工作之後，他們跟您講這是派遣的工作就是了?

AE21：我一開始就知道了。

研：一開始就知道。所以說在您的派遣公司來講的話，是屬於104人力(銀行)派遣公司嗎?

AE21：嗯。

研：是嘛，104人力派遣公司…OK。那您的這個工作來講的話，比方說一個禮拜工作是幾天，一天幾小時啦，休假怎麼樣之類的。

AE21：週休二日。

研：週休二日，一天上班時間呢?

AE21：八點到六點。

研：八點到六點，這個算是…

AE21：噢沒有，八點半到六點。

研：這個算是…九個半小時?

AE21：嗯。

研：一天九個半小時。那薪水呢?冒昧跟您請問一下。

AE21：兩萬四。

研：兩萬四…OK，那還有沒有其他工作福利的部分?

AE21：嗯…工作福利是要等變成正職的時候才有的。

研：正職之後才有?例如像三節獎金之類的?

AE21：嗯，都是正職的。

研：正職才有阿…OK。那…有變成正職的機會嗎?

AE21：有。

研：有…嗯，那您這個工作大概做多久?

AE21：一個月。

研：只做一個月?噢，OK。那冒昧跟您請問為什麼離職嗎?

AE21：嗯…應該算是，公司那邊，嗯…一個禮拜的觀察期…他們…，然後時間到了，就把人開除了。

研：它是有一個禮拜的觀察期。

AE21：不是，是公司的主任認定的。

研：公司主任認定一個禮拜的觀察期?

AE21：他自己心中算，看一個禮拜，沒有符合他的那個期望，所以就，大約一個月，就走。

研：噢，OK。所以剛開始時您也知道會有這樣的狀況?

AE21：不知道。

研：不知道呀?但是妳簽約的時候是簽一個月的約?

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

AE21：因為那個派遣公司說要算他們的合約好算，就是先一個月，一個月到了以後再簽三個月。比較好算，他們講的。

研：就是先簽一個月，再簽三個月？噢，所以簽的時間都不是那麼長就是了？

AE21：對。

研：就幾個月幾個月簽一次這樣子？

AE21：嗯。

研：OK，好。那所以的話就是，以這麼短的時間來講的話，可能公司，不知道啦，有沒有為您提供職務再設計，或者是無障礙設施？

AE21：沒有。

研：比較沒有，好。那公司有沒有申訴管道之類的？

AE21：沒有。

研：也比較沒有，好，那也比較沒有加入公會囉？

AE21：沒有。

研：好，那在這段時間當中，您跟同事的互動大概怎麼樣？

AE21：不好。

研：不好？怎麼不好法呢？

AE21：嗯…他們好像不太喜歡我。

研：嗯，您怎麼感受到呢？

AE21：噢…就被排擠阿。

研：嗯…能不能舉一個比較具體的例子，怎麼被排擠？

AE21：呃…沒有就是那個氣氛很差，講幾句話…其實也沒幹嘛，然後他們…臉都很臭，不想跟我講話。

研：是，所以您感覺那個氣氛不是那麼愉快就是？

AE21：是呀，然後他們認為我不行，所以不打算繼續培訓我，所以…呃，大概吧，就是以他們主任的認定吧。他們覺得我不行就沒有必要培養、培訓我，連培訓都不培訓我。

研：噢…OK，所以您現在講的主要是主任對您的看法？

AE21：因為主任的關係，所以同事都這樣。

研：噢，所以同事對您的看法有受到主任的影響？

AE21：是。

研：這樣子噢…是。那所以在這樣的狀況的話，您會覺得您工作上會有些困擾嗎？

AE21：嗯…不開心。

研：就不開心啦，齁。那，對工作，算滿意嗎？滿意度？

AE21：不滿意。

研：不滿意齁，OK。喂？

AE21：就是沒有滿意度。

研：OK，好。欸，那您那邊好像有插播，我們先不要接插播好不好，不好意思。

AE21：是。

研：那接下來再跟您請問噢，就是您之前會選擇這個派遣工作的原因是什麼呢？

AE21：噢，因為本來就有意願要做短期的派遣工作，對，然後我打算到時時間到了之後，到別的地方去上班。

研：OK，所以原先您也有規劃就是說，可能這個工作算是比較暫時的工作？

AE21：對。

研：那您所謂到一個時間，那個時間您有一個心裡面的規劃嗎？

AE21：可能就是合約到期之後，因為我還要去進修…

研：噢您有進修的規劃？

AE21：對。

研：OK，好。那您覺得透過人力派遣公司來提供工作，對您的就業方面算是有幫助嗎？

AE21：還好吧。

研：還好，好。那您覺得說，像這樣的一種派遣工作類型，對於整體身心障礙者就業來講，也不特別針對您，是針對所有身心障礙者來講，您覺得可能有哪些優點、哪些缺點呢？

AE21：派遣噢，派遣我覺得它的優點就是在說，它有短期的吧。短期的他的時間性，讓可以想要再進修的再去進修。也不是每個都長期的。

研：OK，那缺點呢？

AE21：缺點…那如果說就是，工作上不太愉快的話，會受到合約限制，那也不能…

研：受到合約限制也不能離職？

AE21：對。

研：意思說，如果妳的合約是三個月，妳覺得不快樂，你一個月是不能離職的？

AE21：然後可能說，如果說同事那邊、環境那邊很差的話，可是如果簽合約的話，通常的話會撐到合約結束。這樣的話比較不太好，對於就是不太快樂的(人)來講。

研：那您有聽說、或見過，合約沒有到期就離職嗎？

AE21：我還沒有聽過耶。

研：OK，所以大家都會撐到，所謂"合約到期"？

AE21：對。

研：OK，好。冒昧跟您請問您的障礙的類別是？

AE21：代謝異常，重度。

研：代謝異常...您剛說程度是？

AE21：重度。

研：這個會對您工作上造成影響嗎？

AE21：沒有影響。

研：沒有影響，OK，好。那需要定期就醫嗎？

AE21：就半個月定期檢查...不是，應該是半年。

研：每半年固定看一下醫生？

AE21：嗯。

研：OK，那造成代謝異常的原因呢？

AE21：遺傳。

研：所以這樣的一個代謝異常的狀況，會不會影響您外出行動？

AE21：不會。

研：不會，好。您覺得您這三個月健康情形怎麼樣？

AE21：不太好。

研：不好?怎麼說呢？

AE21：嗯...那個，現在新工作有比較危險，會有燙傷，會有工作傷害。

研：您說您那工作有危險？

AE21：對，我現在工作有危險性，所以會有燙傷。

研：您現在有發生燙傷嗎?還是有燙傷的危險？

AE21：沒有，這個工作容易燙傷，容易受到工作傷害。

研：喔，所以會對您有心理壓力是不是？

AE21：不是心理壓力，健康狀況就不太好，因為受傷的話...

研：OK，那您目前還沒有受傷嘛？

AE21：我目前...傷口很多。

研：所以您覺得你目前這段期間健康情形沒有那麼好？

AE21：對，因為受傷後就不太想吃東西，所以就健康狀況不是很好。

研：噢，OK。所以說您覺得是，比如說像您剛所提到的代謝異常的狀況，對您的就業來講，會有些影響嗎？

AE21：也不會。

研：也不會。OK，比如說您的工作時間，不用比較短一點嗎?不能久站嗎?還是？

AE21：不會。

研：不會嘛，所以一般來講對就業的影響不大就是。

AE21：對。

研：OK，好。那未來可以選擇的話，您會選擇像派遣的工作或正職的工作嗎？

AE21：嗯...不一定要看情況。

研：看狀況...您剛剛提到，您後來派遣公司離職後，後來又找到新工作嘛，這個工作是派遣的嗎？

AE21：不是。

研：就算是一個正職的工作了？

AE21：不算正職。

研：也不算正職，那是算？

AE21：Part time。

研：噢，是個 Part time 的工作。所以您是覺得說，有可能從事派遣工作、也有可能從事正職，或者

是 Part time，可能就看狀況就對了?

AE21：嗯。

研：OK，那您對於政府對身心障礙，不管是從事派遣或是 Part time，這些我們都視為是非典型就業，這方面，政府有沒有要做些立法啦或是什麼政策措施來保障?保障身心障礙者。

AE21：嗯...應該是說，我覺得那種東西，就是派遣工作...雖然他們一開始講說，合約到期之前妳可以走，可是我覺得...該怎麼講，說有申訴管道也沒有阿，就是好像在職場上遇到不愉快的事情好像也沒有辦法申訴。

研：您剛說是誰說契約沒到期可以走?

AE21：是那個派遣公司的人，它就是說你可以離阿，不用付違約金之類的，可是對於那些簽合約的人來講，會覺得是說，既然我都已經簽合約，照理說要做到合約到期；而且如果說我按照你說，合約還沒到期就提前解約，我怎麼知道會不會怎麼樣。因為畢竟，簽合約的人又對合約不熟都會這樣想吧。

研：OK，所以您的意思就是說，因為您對於申訴管道其實也不是那麼清楚，所以即便派遣公司人跟您講說，合約沒到期也可以離職，可是就您所知，至少您本人不會做這樣的選擇，對不對?

AE21：應該是說，我並不了解那個派遣公司，我並不熟第一，我不知道是不是真的按照他們講的那樣。因為很多人都是，當時說是這樣說，可是事後不是這樣。就像那個...那個公司一樣，當初說是這樣，可是事後不是這個樣子。就是說一套做一套啦。

研：噢，會有這樣的感覺。

AE21：對。

研：那以目前的工作來講，您了解那公司有什麼申訴管道嗎?

AE21：你說現在的公司嗎?

研：是。

AE21：好像有什麼，輔導之類的。

研：輔導老師?

AE21：對，就是公司內部網站就有資訊啦。

研：是是，因為就是說，了解一個公司的申訴管道也是蠻重要的。就是萬一有什麼需要的話，也有個管道嘛。

AE21：嗯。

研：那所以對政府的這個角色的話，您會有什麼樣的建議嗎?

AE21：應該要，宣導就是關於申訴管道部分；然後在職場上，如果遇到...遇到那種公司要怎麼處理、要怎麼樣比較好。

研：OK，對於申訴管道部分應該要加強宣導，還有就是如果發生一些有需要申訴的狀況的話應該要怎麼做會比較好?

AE21：對，還有就是對於簽合約的，對合約不了解的，應該要跟他講說呢...是不是能夠提前解約要講清楚，因為有些人會誤會。

研：OK，所以這部分來講，政府可能要多一些的宣導與說明，然後讓身心障礙者或者是像相關的派遣員工來講，對於簽合約以及到底是不是能夠提前解約有更精準的了解。

AE21：嗯。

研：好，那所以另外來講的話，在這個，比如說，不管在派遣方面或是這類相關的勞動法規，或是派遣這部分本身的立法，您會覺得目前的相關規範都清楚嗎?

AE21：不清楚。

研：那您會覺得說，比如說在這個部分政府是不是能夠再把他的立法更清楚一點?

AE21：嗯...要更明確，然後加強宣導。

研：OK，那看起來您對宣導這部分覺得非常的重要?

AE21：是。

研：OK，好。那冒昧能不能跟您請問一下，您的年齡?

AE21：23。

研：您的教育程度?

AE21：嗯...技術學院。

研：學院...就是大學嘛?

AE21：對對。

研：OK，好。那...家裡面有沒有所謂低收入戶的資格?

AE21：沒有。

研：OK，沒有，好。那最後您有沒有什麼要再提供我們資訊或有什麼想法您想補充的?我想問的問題已

經問得差不多了。

AE21：補充的喔…補充的我已經補充完，大致上就是這樣。

研：那就這樣子噢。好，非常謝謝游小姐，謝謝喔，掰掰。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

勞動派遣派遣公司主管AE22

機構屬性：企業

時間：100年7月14日

AE22：其實我們現在大概有22位的身心障礙人士，因為我們也是2200位的派遣員工

研：一共2200位？

AE22：對，那……分別從事哪些服務，其實我們的好發性比較多的是電話行銷還有就是視障按摩師，還有理貨人員、技術員、行政助理、工程師這一類的，其實它的集中度蠻高的，因為其實派遣來講，它大部分會用到派遣，大概有幾類是固定的，只是如果有些身心障礙者，其實我們用的肢障者比較多

研：肢障……

AE22：對，肢體障礙，那視障的話是因為我們希望可以給我們的員工福利，就是說可以讓同事們，他可以在上班的情境裡面，也可以一些舒壓，所以在視障按摩方面大部分是有XXX在運用的，我們是以企業體內

研：企業按摩啊

AE22：是啊，就員工按摩啊，就是它有幾個視障按摩，是給我們自己的員工，那老師如果有問題的話，我們就互動，好不好？

研：Okay

AE22：那第二個部分就是……派遣身心障礙者至要派企業是否會遇到阻礙，其實鐵定是啊，就要剛剛跟老師提的，企業都和你派遣公司共同搶身心障礙，它怎麼還會讓你派，基本上除非他們公司的職缺就是一個派遣性的工作，它才會接受你派這個身心障礙者來，不然的話，它也希望它自己用，那一般企業它希望效率高嘛，所以它當然希望盡量不是身心障礙者居多，那另外一個企業擔心說，因為畢竟身心障礙的人在一個職場安全上必須花更多的心思去照顧，所以要派企業它也不見得……那很好玩的是他是我的派遣員工，事實上，派遣公司是沒有決定權的。

研：派遣員工沒有決定權？

AE22：不是，派遣公司沒有決定權，老師，你今天要人，我今天去談求職者，我是談第一次面談，我談完之後，要派企業要談第二次面談，決不決定用，是你不是我

研：喔……是這樣子喔

AE22：對，臺灣的派遣也是這個樣子……

研：要派企業要，就錄用

AE22：不是派遣公司說了就算，對，所以在這塊裡面，派遣公司是沒有主導權的

研：那剛剛有提到一種狀況是銀行保險業，它們剛開始是要派遣，後來是三個月之後轉正職，那像這種狀況，他要轉正職，你們的態度是……

AE22：我們當然希望他轉正職

研：可是他轉正職，就不再是你們的員工了

AE22：沒關係啊，派遣本來就是這樣的生態啊，派遣，它本來就不是一個中長期的工作啊，那我們只不過是在它職涯的一段路，陪他走一段，是因為企業它要彈性，是因為企業呢，比如說，像電話行銷，它壓力大，一般時下的年輕人，抗壓性很低，所以進來一百個走兩百個，企業的HR哪有那麼多時間，天天在做那些事情，於是他乾脆就外包給派遣公司，你來幫我篩選，而且這段時間，一般，如果你可以撐得過這三個月，那應該也是適合正職的，所以……於是企業啟動它的人力資源策略當中，策略的一環，是今天看到服務業，有些像是業務型的工作，其實它的派遣的需求不是長期性的，它都是因為流動量大，要看到它的績效，所以某種程度，它是希望藉由派遣來幫它篩選到未來更適合它正職內的工作，這就是……為什麼臺灣的派遣，它是登錄型而不是長雇型，長雇型就是你always就是我的員工，你今天不是去A就是去B就是去C，這叫長雇型

研：長雇於人力派遣公司？

AE22：對，所以老師剛才問我說，你為什麼會希望……我當然會希望他轉啊，因為我是登錄型的

研：所以你的意思是說，臺灣都是登錄型的？

AE22：對，臺灣都是登錄型啊，可是今天法令是站在長雇型的角度，其實這會造成不符合企業、不符合派遣公司、不符合就是……那個求職者的，那這造成了大家，嗯，主管機管和企業體，他各自有想法，當然我們認同要保障勞工，可是問題是今天整體市場的經濟…那就要去個權衡，經濟發展跟勞動權利的發展當中，怎樣去取得一個平衡，而不是偏向一方的，當然我們贊成的是勞工局本來就應該站在勞方，這無庸置疑的，我也是勞工，我也是希望保障多一點，可是今天相對要去考量到企業它的成本、它的壓力，跟它面對到的整個市場大環境，它有壓力來的時候，它需要藉著人力去做調節，那國家政府有沒有一個這樣配套措施去協助企業體的經濟發展，可是我們不要過度就好了，所以才會衍伸

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

說，事實上，派遣身心障礙到要派企業，它的阻礙一定是很大的

研：我剛才忽略的第一題當中，透過何種去招募到身心障礙員工？

AE22：其實因為我們是人力銀行，我們就是從人力銀行來

研：事實上，你們的定位，XXX人力銀行和XXX人力派遣公司，是一個公司還是兩個公司？

AE22：沒有，我們其實現在XXX有六個公司，我們現在XXX是集團，因為大陸有3個公司，臺灣有3個公司，那我們是第一家子公司，所以有沒有看到我的名片是XXX人力資源，那XXX人力銀行本身是XXX資訊科技

研：喔，它的正式名稱是XXX……

AE22：對，其實XXX人力資源顧問，他專門從事的就人事委外、派遣這一塊，這一個部分

研：但是集團裡面的這些人力的資訊，是可以流通的

AE22：是，因為我們用XXX的data base，那我們也只能用XXX人力銀行，當然我們也有接觸過像視障促進會、視障協會，因為那時候我們要找視障按摩師，他鐵定不會用人力銀行嘛，因為他就看不到啊，所以我們就只能去……我們有去找那個視障的促進協會去

研：剛才那句話沒聽到，他鐵定不會用人力銀行

AE22：視障，他眼睛看不到，他不會用網路

研：喔，我懂我懂

AE22：對，那他看不到嘛，他也不會透過這個找工作，所以視障的部分，就的確不是在人力銀行裡面，我們都會去那個視障協進會，然後去請它們能夠這樣的視障按摩師，所以他們有就服員一起過來評估環境，像這樣的部分，我們會找那個視障促進會，那不然其它的，找肢障啊，或其它的身心障礙，扣除視障，我們就是靠人力銀行

研：那我能不能進一步問一個問題，就是說XXX人力銀行，他是一個非常大的人力機構，AE22：所以裡面的身心障礙者，就是說在上面登錄要找工作的，應該是非常多的，我們這22位是怎麼產生的，我們去問他要不要成為我們的派遣員工嗎？還是……

AE22：其實在我們找身心障礙的時候，一個是我們會刊登職缺，給他來主動應徵，他主動應徵之外呢，我們還去看履歷上面，我們有欄位，給他註明他是什麼障別，那我們當然就是知道他有這些障別，我們詢問看看他有沒有對這個工作有意願

研：所以我們會去詢問他

AE22：對，會去詢問他，有一個履歷表的欄位，那大部分都是求職者主動應徵比較多，主動應徵我們的工作，然後我們剛好知道他是一個肢障，所以我們會特別的看，是不是它符合了之後，讓他先送到要派企業去面試，如果企業也接受，那他當然就可以去上班了

研：所以主動應徵就代表，他不只知道XXX人力銀行，他也知道XXX人力派遣公司？

AE22：對，因為我們所有的職缺都在人力銀行，我們派遣工作的職缺也都是人力銀行

研：所以他也會看到？

AE22：對，所以在人力銀行有正職工作、兼職工作、派遣工作，可是派遣公司的是，我們跟人力銀行不同的是我們會約求職者到我們這邊來面談或電話面談完，我們才送到企業去，我們稱我們這個事業體叫實體，因為我們會看到人，人力銀行不看人的，它只看電腦，因為它處理那個data base

研：媒合就好了？

AE22：對，所以我們稱他們叫線上，我們叫實體，那實體當中，我們現在手上大概有200個企業，2200個派遣員工在我們手上，我們是個子公司在營運的，我們跟人力銀行營運的mode1是不同的，服務的內容也是不同的，但是我們是運用人力銀行的資料庫來找人才

研：下面是這個……對派遣員工的條件和一般員工相比有沒有差異？

AE22：其實，對於這樣來講，因為他就是一個公司，其實只要是法律它要固定的數量多少，我們就要……那個符合，符合法律的規定和照顧弱勢的團體，其實你說原因是什麼，其實我們還擔心找不到身心障礙的人來做，因為會被罰錢，所以我們也努力，所以我們內部有個激勵措施就是，你在找求職者，要找派遣員工的時候，如果你今天找到的對象是有身心障礙的，可以讓公司不用罰錢的話，我們還給他獎勵，給我們的顧問獎勵，對，我們還鼓勵勒，可是大部分其實我也必須說，其實我們在找這一類的適合被我們派遣的，好像也蠻困難的

研：是，目前看起來是正好百分之一嘛

AE22：因為平常就會做那個數字控管，被罰了，大家的利潤就低了嘛，為什麼不讓更多的求職者適合的去工作呢？我們寧願不要被罰錢，可是有些企業它不一樣，我寧願不要那麼麻煩，我還是說服企業，那寧願被罰好了，可是我們的角度不一樣，我們會希望說與其給政府，不如給員工一碗飯，所以我們的想法是盡量可以照顧弱勢團體，可是……找不到啊，其實我們有找不到身心障礙的難處

研：即便是XXX的人力資料庫有這麼多的身心障礙者……

AE22：量不是問題，質是問題

研：質是指他們的意願嗎？比如說跟他們連絡了，他們說不要

AE22：一個是意願，一個是能力，能力的問題，因為接著老師會問到，有做職務再設計這一類的，這就是我們的困難了，派遣公司沒有主導權，職務再設計本身是在要派企業，要派企業它不做職務再設計，我們是做不到的，所以這就是牽涉到這一題之後，老師有問說是不是有針對身心障礙提供職務再設計，我必須要說沒有啊！我們沒有主導權，我們怎麼設計

研：那剛剛第三點的地方，我們有一點還是想了解一下，比如說有沒有一種狀況是我們派遣員工，派到一個要派公司，比如說我正好有一些做清潔，清潔也是派遣嘛

AE22：其實清潔比較多是外包公司，它本身是一家清潔公司，然後，像我們公司的清潔就是包給一個清潔公司，由清潔公司自己去聘請它的清潔工，有可能是身心障礙工，好像來我們公司打掃的就是一個有一點身心障礙工的，它就不只是派遣，它這是服務的外包，外包它本身它是我們最後的付費方式只是看你有沒有把它清潔完畢，我給你多少錢是物件導向，我不管你派多少人來，那派遣不一樣的是，派遣是我派了十個人去你公司做清潔，那清的乾不乾淨，那不是我的事情，因為管理雇主，管理雇主本身，要派企業是管理雇主，派遣公司是法令雇主，如果今天這一個公司要把管理指揮權拿回去的話，我是建議外包，今天外包公司要去control要去training的，就好像說，我怎麼可能一家派遣公司去training，因為我們也有派法務啊，我怎麼會有know how去教你如何做法務呢？但是我可以幫你找到適合的人給你，所以應該這樣講，派遣和外包，它們是有分別的

研：所以您剛剛講清潔業多半是屬於外包的

AE22：對

研：那我再舉另外一個例子，比如說另外一個行業，它是屬於一種派遣的，那有可能是說，比如說像您剛剛講的銀行保險業，那我這個派遣員工在這邊做某個業務，也可能有同樣這個銀行的員工，他不是派遣的，他就是直接受雇於這個銀行的，做很類似的工作，那比如說兩個人，一個人月薪四萬塊，一個人月薪三萬五，有沒有這種狀況？

AE22：目前臺灣來講的話，藍領我們做的不多，我們大部分是做白領的，所以說上班族的居多，其實以臺灣的白領來講，基本上的薪資差不多，甚至有時候更高，外商公司的白領，薪水會比較高一點，那普通他薪水是沒有什麼差別的，那他並不會是因為派遣所以他的薪資比正職還要低

研：不會？

AE22：不會，以現在的白領來講，那事實上藍領會不會，我沒有involve到那麼多

研：所以你們派的多半是白領

AE22：對，白領市場比較多

研：不只身心障礙，所有的派遣都以白領為多？

AE22：對，那可是老師剛剛講的那個問題來講，應該是說同一個專才，明明市場……比如說當總機，A總機，B總機，一個派遣一個正職，他們是一模一樣，結果我這個正職的薪水拿三萬五，派遣的變成拿兩萬五，會不會？理論講起來，比較少發生，不然，如果他是這樣的話，那是派遣的員工他不會做，他就離職了，應該是平等的，市場它會自己取決，倒不需要法令去取決

研：所以理論上不太會發生這樣子……

AE22：因為其實，假設我們有大總機、小總機、大秘書、小秘書，它們內容不是一樣的，所以不能說他們職稱一樣，所以薪資都要一樣，因為它工作內容不一樣，那這件事情就像上禮拜五，去某一家那個……包裝廠的技術員，它有分資深技術員和一般技術員，那資深技術員，它都用正職的，可是一般技術員，初階的部分，它是用派遣，那為什麼呢？他們也希望他們進步成長，你成長好了，那你有機會轉正職，成爲一個資深技術員，我說我第一線最初的部分，我歡迎你們都來，可是你要看裡面的表現，但是你的資深技術員的工作內容跟你的一般技術員的薪水不會差很多，工作內容不同，所以就不會有老師講的那個結構

研：那我剛剛講的主要是因為薪資的部分，那另外比如像工時啦，福利啦，或是像各種的，依您剛剛講的主要是市場的機制去取決嘛，所以都不會有什麼差別？

AE22：福利我必須拿出來講，但是其它法令上的部分，其實是一樣的，因為派遣的福利本來就跟正職的福利一定不一樣的，因為法定雇主不一樣啊，那福利怎麼會一樣，再來就是說一般企業它用派遣，它就是期間性工作，那你看一般公司很多正職會享有的，比如說出國旅遊啊，這些事都是給什麼的，給long-term正職的，可是就算你一般公司找約聘、找兼職的，你也不會有旅遊啊，其實派遣亦然，它也是個期間性的，但是派遣它的差別是在於說，它的薪資、它的工時、它的法令，它有的保障都不會有什麼差別，它的福利一定會有差別的

研：所以主要它的福利的部分

AE22：對，所以我當當才會把那個福利，有沒有，拆的更細，生日啊，兩節啊，年終啊，這一些

研：那我看，剛剛您說職務再設計的話，是沒有嘛

AE22：因為以我們派遣來講，要派企業是不是會針對派遣的職務再設計，其實基本上它用派遣，就已經有難度了，它更不會花那個時間去做職務再設計，除非那是他們自己要派企業要用的身心障礙者，它也許會去思考是不是要做職務再設計，不然他是不會設計給派遣公司會職務再設計的，除非說未來法令把它綁進去，所以我才說有的很多法律案只要看那個立案的內容是什麼，

研：所以您剛才說，如果它要做這些什麼職務再設計，甚至是無障礙設施，那剛才就直接正職雇用了
研：就是有沒有一些歧視、不當對待

AE22：我們倒沒有發生過這樣的例子，因為其實我們大概……像現在on在線上2200個，倒沒有發生身心障礙，像我們在要派企業遇到了困擾，那正職也很少了，更何況身心障礙就更少了，因為像派遣其實喔，又有分全程派遣和轉掛(意指藉以迴避員額限制之問題)

研：轉掛是……

AE22：這個求職者如果是我XXX找的，我派給老師，我們業界叫全程派遣，我有資格招募，對不對？可是呢，有很多公司是你本身就有人，只是你公司沒員額，你掛給我

研：本身沒什麼？

AE22：沒有員額，公司沒有員額，就像政府不是有一個員額的壓力嘛，學校好像也有嘛

研：缺額啊？

AE22：那個缺額就是你沒有被編入今年的預算，所以你不能補人，可是你事情又很多，那怎麼辦呢？事情要有人做，於是你出專案費、勞務費，可是員額掛我家或派遣公司，所以我們叫做轉掛

研：這樣的人物多嗎？

AE22：臺灣轉掛的市場很多，尤其政府單位還有很多的法人公司也是一樣，所以你說臺灣真正的派遣有多少，其實包括我們自己，我們都沒辦法把轉掛減少，那轉掛的比率是大過於全程派遣

研：的問卷當中是無法分別全程和轉掛的……

AE22：其實，老師你也很難，因為畢竟你在問企業或是員工，他也很難知道他是被轉掛還是全程的，那這是在問卷調查中，除非你做到深度訪談，你一個個的問你才有可能，因為有些求職者他都搞不太清楚，他只知道說企業找他談，談完之後他就說派遣公司會跟你聯絡，他也不知道說派遣為什麼要跟他聯絡，但他是派遣工，因為臺灣這個派遣的觀念當中，這個三方的觀念有沒有釐的那麼清楚，它不那麼清楚，比如說你那個外商公司，它可能也用轉掛，因為它那個國外的policy，你不能用head cut，但是你可以用專案費去請，你可以用其它的行銷預算，你怎麼挪都沒有關係，但是你不能多一個人頭，其實這也是臺灣衍伸成整個……會變成一個派遣法的一個問題，包括政府單位不是常常會被立委challenge一件事說，哇，整個政府，勞委會用最多派遣，那為什麼呢？沒辦法啊，立委砍預算啊，事情要做怎麼辦，那它只能外包啊，是因為這樣子啊

研：所以這樣是，你們稱之為叫做轉掛……

AE22：像我們企業界來講，我們就用轉掛，所以其實以臺灣的人情來講的話，今天基本上很多的身心障礙都是企業掛給我們的，它本身它是希望說，第一個他工作熟了嘛，那它也覺得說因為沒有head cut的關係，但它又需要這個人做這個事，那又有人情的關係了，其實那個人情就報給派遣公司了，所以它也不會不當的對他做任何的歧視或什麼，不會啊

研：那我可以請教您，以您2200位員工來講，全程和轉掛的大概比例……

AE22：55:45，轉掛占55

研：轉掛占55啊，所以真的比率不少

AE22：對，也可能差不多73或64，進來到一個stable後發現，轉掛的比率多了

那像我們第六題是說身心障礙者透過派遣公司來求職是不是對他的就業有幫助呢？)

AE22：其實在這一點上面，我持保留態度，原因是我剛剛講的關鍵，決定者是在企業不是派遣公司，所以它是不是派遣公司對求職有幫助，有幫助可能會在前段，他可能不知道職涯的方向，他可能不知道如何寫履歷自傳，他可能不知道如何面談的時候，我們可以給予協助，可是真的對於上班這件事情，得要企業開口願意用身心障礙，他才機會去就業，後端的部分不太能夠是派遣公司能決定的，是企業，這是為什麼我持平的角度，對，它只幫到一半

研：那會不會就換一種講法，你看能不能同意，就是說透過這個派遣的方式也是讓身心障礙者多了一個就業的可能性

AE22：是，這樣的話，我是同意的，就像早上，因為我去三重的就輔站，幫他們演講、上課，就是求職的管道，因為其實現在本來就是多元的，如果今天身心障礙還是循著過去……求職者一般的身體健康和健康的人，他都要透過多元的管道了，那身心障礙如果不再透過多元管道，只有一種管道，他的門就很小了，因為企業已經透過這些方式來找人，那他當然也可以尋求派遣的協助

研：那這是目前整個大環境中的一個趨勢，可以這樣說嗎？

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

AE22：對，因為其實我們說，它會變成趨勢是來自於需求端它的變化，需求端為什麼變化？臺灣的廠商大部分看外商來做的，其實最早用派遣的是在歐美，歐美開了這個門之後，接著是日本，臺灣發展的比較晚，那當然所有的臺灣企業為了求生存，它當然會去觀望學習這塊，別人要怎麼做？為什麼別人用派遣，那我是不是也可以用，它好在哪裡？篩選機制嗎？還是說今天它可以解決我淡旺季的問題？還是說它可以解決我head cut的問題？全部的問題，就這一些，那於是它就會去學習別人企業裡面人力資源的策略操作，那這就是一個循環，企業它一開放我有一個工作，誰都不敢保證明年或今年底，還需要會招一次(28:01)，那我突然大開門要找人，突然景氣不好要砍人，哇，那很恐怖，我除了要用費用之外，還影響名聲、影響士氣，還不如平常我們保持八分的戰力，吃八分飽就好了，兩分呢，調節，於是它就把職務再設計切割，來追求新的經濟；派遣，假設下一季訂單天天來，它就繼續續，就像某一家公司嘛，半導體的某一家公司，它本來用很多派遣，後來訂單太多了，全部轉正，可是這又是當派遣的機會，三端，也許你是求職者，也是你是我這家公司的派遣又或是我的正職，當我景氣很好的時候，我最先的不會是這端的求職者，你都了解我們公司了，當然就先讓派遣有機會轉正，這又是為什麼說你今天你可以藉由派遣當一個跳板，也是一個opportunity，所以我常常講temporary job equals opportunity job.派遣本來是機會，派遣就不等於保障，如果你要掛勾於保障，那就直接找正職工作就好了，因為temporary在字典上的解釋就是一個暫時性的需求嘛，那我的工作，求職者如果你把它妄想到想要去一個穩定，怎麼可能呢？因為你已經過分的給它期待了，那你就應該找正職的，所以我一直給求職者一個觀念就是說，如果你當你去選擇派遣，要看做是一個機會，我舉個例子，很多媒體來訪問我的時候，都會問Shirley，那派遣是不是都藍領，是不是都清潔工，其實我們的程式設計師，有些理專、有些電話行銷，坐辦公室的專案主管，薪水都不算很低，有5萬的一個月，有7萬的，那你說這些算低嗎？有些都比正職還高，那這是他公司的屬性還有需求嘛，它們就希望這是一個派遣性質，它也沒辦法嘛，國外沒有head cut給它，所以它只能用派遣，那就回到了，為什麼說需求端決定了供應者它去了哪，那還有一個企業它是如果你要成為我企業的正職，對不起，要嘛，臺成清交，比如說國立大學，你才能入閣啊，入到都要到它們的履歷表裡面去讓它們的主管，去讓它們的面試官看，可是這樣你叫這些私立大學的學生，這些高中職的學生怎麼辦？難道他不能去大廠嗎？不會啊，因為為什麼，這些百分之二十的這個彈性的人力，大廠它是願意開放的，讓我可以下降我的門檻，讓這些人進來

研：喔，這是一個機會啊

AE22：它就是一個機會，可是派遣真的等於沒有競爭力嗎？不是，如果你對於那個企業本身，它就是有head cut的需求，它專案經理、PMP的專案經理，它都可以給十萬了，它怎麼可能沒有競爭力呢？那是因為我公司沒head cut，所以像這樣的部分，這怎麼可以掛勾它等於沒有競爭力，那有一些……它的確讓一些年輕的小孩，他小時候可能沒有那麼喜歡唸書，可是當他在職場的時候，我們給他一個機會，那時候，他們曾經問我說，是不是裡面的派遣員工都是高中生、高職啊，對不起，我們百分之六十到七十都是大專生、都是大學，專科大概占了二十，碩士十趴，碩士現在越來越成長，當然可能和整體教育制度有關係，我們問~耶！那為什麼大學生也畢業，碩士也剛畢業，然後當完兵的，原來他到一家很大的廠，第一份工作就電腦工程師，薪水五萬五，很高，那你為什麼會不找一個正職的工作，他說：我也想啊，可是大公司都不要用沒經驗的人，那大公司要用沒經驗的人都只有派遣工作，但是我知道我想要去IBM，所以呢，它做了一個跳板，我先進來當派遣，到了一年半，他的專案結束，他跳到IBM去，我就去幫他的職涯再設計、再規劃，所以我才會說：派遣它基本上就是一個跳板，如果你沒有把派遣當跳板，你會一直覺得很不舒服，可是你把派遣當跳板的時候，你會發現越跳越好，因為你跳到職場裡面的時候，別人給你機會你去磨練，那這就是整體我們業界在看派遣的運用跟主管機關再看派遣的運用是不一樣的

研：那我可以補充一個和請問一個，就是說操作上比較細節一點的，就是說我們現在派遣一個員工到某個公司去，我們一般要簽個約對不對？這個約會講多長的時間嗎？

AE22：一定會啊

研：那我通常是會看這個公司的需求，一年啊或是兩年，還是多久？

AE22：對，決定還是要派企業

研：那比如說一年好了，那就簽了一個約，比如說您剛剛講的一個月五萬或是十萬，那這個錢就是要派公司把錢給這個派遣公司，派遣公司再把錢發給這個員工，是這樣子嗎？

AE22：我也可以跟老師在講得更細一點，其實基本上，合法的派遣公司，它絕對不會從他的薪資去扣的，舉個例子，老師你要找人，嗯，企業要找人，它是不是會刊登報紙，它要不要花錢給報社去尋求那些履歷表進來，我刊登在人力銀行也要付錢的，這就是一個招募費用，一樣的，今天假設企業要給人五萬五的薪水，企業說發給人才五萬五，那這些派遣公司就給人才五萬五的薪水，剩下的是什麼？還有法令啊，勞保、健保、退休啊，這總是要給政府吧，另外呢，那這個所謂的service fee不是從這

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

裡面拿的，這是另外的，所以很多的，不理解派遣的就是說，喔，每個月就向外勞公司一樣，從這裡面再去剝錢，錯，企業說多少，企業說的，人就拿多少，那剩下的是，也是企業要支付啊
研：也是成本嘛

AE22：也是費用，因為派遣公司有沒有節省掉企業的行政事務的事情，有嘛，它要幫它發薪水、計算勞健保，因為我們是雇主，需要處理嘛，包括辦理員工相關的福利等等，然後一年要做那個所得稅一些結帳的東西，都是要的，這些叫做行政事務處理服務，這是額外的，所以這就是說，臺灣的派遣相對於外勞來講，應該沒有所謂的剝削問題，當然，不排除的是如果有不合法的派遣公司這樣操作，那就是個別的問題了，並不是所有派遣都是這樣，否則在所謂的一般的行情上是這樣運作的，企業支付兩筆嘛，那人拿到他該拿的，那人是一毛都不會少的，會有這樣的一個結構

研：所以你剛剛提到的是，比如說他簽一個約，它一定會有個時間，比如說一年還是兩年，對不對？所以剛剛您提到說，派遣公司不能簽一個不定期的契約，就是說那個時間一定要講定，是嗎？

研：那如果是談到升遷的部分的話，因為之前派遣或者說我們了解的話，好像也有人對派遣的一種.....不管說是批評還是意見，就是說派遣員工比較沒有升遷，還是說這個講法是不對的，還是.....

AE22：其實，這就進一步去看怎麼定義它，轉正算不算升遷？太多種形式的升遷

研：那如果在他沒有轉正的情況下呢？

AE22：沒有轉正的部分，因為基本上他在擔任這個職務的期間，是沒有所謂的晉不晉升的問題

研：就是在這段時間當中，他本來就是應該是這個狀態的，所以如果說簽了一個一年的約，所已一年之後，如果覺得.....這個要派公司覺得他表現的不錯，可以在簽下一個約的時候，就可以調了，是不是？

AE22：有可能，但是應該不排除的就是說，如果它今天有所謂的，一般的技術員跟一個小組長，它也不排除說，他今天績效好，也幫他升，這也是OK的，只是這種狀況不常見，但是並沒有因為他是派遣就不能升遷

研：並不會這樣子？

AE22：對，並不會這樣子，其實我們常常講，有時候回歸到正常的體制，其實今天只是一個企業它在用人的時候，我的身分別是正職還是派遣，那撇除我的身分，其實我做的事情又或者職掌，我的工作說明該做的事情，其實並沒有什麼不同今天管理，其實對於那個企業主來講，正職的管理和派遣的管理，有沒有什麼差別？好像也沒什麼差異，因為你本來就是雇主了，你本來就是管理的雇主，只不過他在法令身分當中，有一部分行政事務是有人來處理的，說的簡單一點就是這樣，因為回歸到工作面的時候，如果你被貼了標籤，任何人都不舒服，其實臺灣相對於十年前，是進步很多的，可能以前我在一時候，那個才是真的很誇張，這個正職走右門，這個派遣走左，那才會有那個，其實現在臺灣社會已經是趨近於平等了，可是平等也沒有法令啊，因為勞工自由選擇，勞工是需要一個真正的體系之下，所以我們才會說薪資會不會不平等，員工比我們還精啊，跨業比較啊，如真的不平等，我幹嘛做派遣，我做正職就好了啊，那我們能綁住他嗎？不能，就像很多的求職者也會問我們說：我派遣，我如果三個月，我可以提早早，提早說會不會被罰錢？

研：會不會罰你錢啊.....

AE22：不會，因為臺灣的法令是保障勞工的嘛，勞基法是站在勞方的嘛，所以企業也會跟我們抱怨啊，不是說要找他做一年，結果他做了，好不容易學會了半年了，他竟然說他要找到了正職工做了，他要走了，那也只能我們重新補人給你

研：所以在實務上是沒有罰錢的？

AE22：不對勞工罰錢的啊，因為你不能罰啊，你也沒有法令，你怎麼能罰呢？

研：這個勞基法也用不上

AE22：對，企業要提早請員工離開要給資遣費，可是人才要提早離開這工作不用給任何費用

研：他好像也要先講一下嘛

AE22：他當然要先告知，但他並沒有需要付什麼違約金啦，沒有啊，所以這也是很多求職者在問的問題

研：那大概最後，就是關於這個政策建議這邊，您覺得說針對身心障礙者的這些所謂的保障、或者是針對企業來講的一種.....不管說是協助啊，還是什麼，當然剛剛您也有提到一些，可能像是說解釋令可能要變成法令，也許它的效力會更強，那其它的一些部分，不管在政策立法或者是這方面，您有沒有什麼建議？

AE22：這個就像之前有回答老師一個問題，其實政府已經有訂定一個條款了，公司多少人需要進用身心障礙，我覺得這條的法令的效益會大於訂定勞動派遣法相關的保障，因為你今天勞動派遣公司，你也是受限於你有多少人你就要雇用嘛

研：那這個定額進用，它的有一個門檻，比如說要一般企業，它一百人以上，現在已經掉到六十七了，

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

它才適用，所以另十七以下，它不適用，那這點上會不會有一些影響？

AE22：因為已經下修了嘛，本來是一百，現在大概六十七，其實.....我覺得應該也沒有再下修的必要啦，因為臺灣，你說中小企業，它五十人就是所謂的小型或微型，它的確就有所謂的速度和效率的問題了，那你說在大的公司體它才有比較完整的服務做切割，其實也比較適合身心障礙者就業，就是安全的就業環境，因為越大的公司體，它投資在一些照顧上面會比較好嘛，所以其實站在勞工的角度，我是覺得說他在大的企業體是比較好的，那至於說，政府是不是要對於從事非典型就業，我到覺得看不到那個絕對的必要性啦，因為關鍵就在於你任何一個企業，只要它人數，不管是怎樣型態的企業，你都有的時候，那它是不是非典型就不重要了，因為它如果是要非典型的，主導權也不是在派遣公司，你如果你法令上，還是沒有約束到要派企業，那還是沒輒啊，政府很難去定到說它要在用非典型的時候，除非啊，剛剛講的，政府已經想要修一個法就是：一千人的公司你可能只能用三趴，那你就說你只能用三十個，除非你在去規定說這三十個當中要有一個是身心障礙，那.....這就更難了

研：一千人當中有三趴是派遣的.....

AE22：政府現在的法令，目前我知道的版本，假設沒有改的話，是希望朝3%、5%去規範的，你只能用多少派遣，除非在這個三趴裡面再規範一個，百分之三裡面要有其中的一趴是身心障礙，那其實在實務運作已經有困難了，那其實立不立法，因為我們的訴求，政府主管機關應該是要的是希望能夠多一點的立法去保障身心障礙他可以就業，其實以現在的狀況，我們找到適合的人去就業就有困難了，哪怕它在去立一個法，那只有難上加難了，就跟原住民一樣，你去哪裡找到符合原住民可以上班的？於是企業乾脆就被罰，那在不對等之下，大家就會看到企業貢獻那個金額就好了，所以你回到立法的本身，你真的有去保障到身心障礙者就業這件事，希望它能夠工作，我反而是比較建議那個職務再設計的本身，其實那個我覺得才是幫助了身心障礙他就業的一個關鍵

研：職務再設計，但現在要派公司，您剛剛提到它也不打算做職務再設計，那派遣公司也沒有主導權那這塊怎麼做呢？

AE22：這塊之於.....其實關鍵點在於多少人的公司，它設計那個身心障礙，那個其實我覺得會比較涵括其它的，我覺得其實那個法律應該就夠了，有沒有需要再限縮到針對非典型就業去提供哪些措施，我覺得實務上面會有它的難度

研：所以您覺得反而定額進用的這個規定，應該就差不多了

AE22：對，因為從一百人降到六十七人，其實已經試算蠻tough了，如果對企業的營運來講

研：那所以針對企業的部分呢？您剛剛提到是對身心障礙者的保障嘛，比如定額進用制度就OK了嘛，那針對企業.....應該這邊是針對要派公司

AE22：對，但真正的使用是企業，雇用是派遣公司，使用是要派企業

研：這個部分，您覺得政府有沒有什麼角色啊或者是.....

AE22：因為我現在知道是.....好像企業如果有坐到職務再設計的部分，企業是有補助的

研：對

AE22：那個補助的金額夠不夠支撐，有沒有那個誘因讓企業真的去這樣做，我覺得那個誘因似乎是比較小的，補助上面其實是比較比較低的話，它其實那個投資報酬率是OK的，除非它們是一個社會責任或非常公益的傾向，所以在補助的上面，是可以去協議的

研：職務再設計的補助再提高一些？

AE22：對，那企業就願意說：嗯，它如果花了這樣的投資是政府相對的補助是可以cover的，那它也就會願意，那至於說派遣公司，可能能著墨的點就很少了，因為自己就是當做一個企業，我們自己也會進用，我們自己都會去規劃它，像比如說也是因為我們開始去進用視障，所以我們也導入.....我們集團裡面，臺北、臺中、高雄都有視障按摩師，那其實早期我提出來，人事單位都覺得說這樣管理上，擔心會有些職災、安全上的問題，可是不會啊，這幾年以來看過反應，該怎麼建議，後來從那時候導入真的很辛苦，我們大概花了半年的時間說服內部，然後告訴他、分析有怎樣的好處，然後企業才.....人事單位才同意說：好，那我們來往這個方向走，一直到現在，我們都還是維持大概五個到六個視障按摩師，那員工的反應也很不錯，我倒覺得說，在政府在表揚企業或者是使用這些身心障礙的.....有哪些好處，其實可以多做一些著墨，讓其它的企業是可以了解的，不然其實說實在，就算一個企業它要導入的時候，它單單要對付它內部，其實沒有人會願花這個effort，那就會相對的辛苦

部分工時勞工BE11

機構屬性：企業

訪談日期：100年9月23日

研：我想請問一下您目前的就業型態是全職還是時薪的？

BE11：時薪的

研：時薪的，想請問一下你的工作內容是什麼呢？

BE11：工作內容很繁雜耶，在00超商裡面就是大部分是要補貨啦還有清潔

研：還有門市的整理

BE11：對

研：那妳是怎麼找到目前這份工作呢？

BE11：透過勞工局

研：透過勞工局就業服務員，就是我（笑）。好，請問你目前工作時間是大概是一個禮拜做幾天呢？

BE11：嗯...五天或六天都可以

研：一個禮拜五天或六天都可以？

BE11：對

研：那妳一天工作幾個小時？

BE11：八個小時。

研：一天工作八個小時，那妳休假的部份一個月會幾天呢？

BE11：一般正常來講都大概六到八天，對，但是寒暑假可能就會比較多，因為不需要這麼多人力，因為這邊是學校。

研：是，那你們之前寒暑假的時候.....

BE11：就會領的比較少

研：就會排的比較少

BE11：嗯

研：你最近應該就....有賺（笑）賺比較多，那妳工作薪資的部份目前時薪是多少呢？

BE11：時薪是123

研：你也123？

BE11：對，因為我們這邊起薪有加五塊嘛，103，那因為有一個特別津貼20塊，就是變123。

研：那為什麼會有特別津貼啊好好奇喔其他門市都沒有。

BE11：因為我來了，有啦小福隆也有吧，小福隆沒有嗎？

研：沒有耶，沒有，我跟妳講妳們店長是這邊的好像是組長還是什麼

BE11：店長？

研：你們店長好像是組長，我跟小福隆那邊的店長講，那邊都會講組長怎麼樣，他都叫你們這邊的店長叫什麼...就是好像官比較大。

BE11：哪有，就是他才剛升店長，他可能是副店長

研：他本來是副店喔？

BE11：對啊，可是另一個組長也對我不錯啊，他都偷偷送我一張電影票。

研：真的嗎？你為什麼跟大人那麼好？

BE11：人家第一名才有

研：你人緣超好的。那工作福利有哪些呢？據你知道的

BE11：工作福利...因為我們那個每個月有140小時的時薪以上，就可以參加公司的勞委...欸那個福利委員會，然後就會有三節獎金、生日禮金、旅遊卷、子女獎學金跟教育金都可以申請。

研：我跟妳講你實在太厲害了，剛剛那個XX他都說不出來，我說有什麼獎金，他說有時候有禮券這樣而已。

BE11：我跟我們同事說你們為什麼不生你們會吃虧喔，因為每個月付福利金每個人都有出錢，欸你們幫我們養小孩不錯喔

研：是他們沒有去申請的關係？

BE11：應該沒有小孩怎麼申請？他們又沒有結婚。

研：那目前的工作有沒有升遷機會呢？升...往上升。

BE11：不清楚耶，但是就我所知應該是沒有，因為我看他們都做兩三年啦，也沒看他們有什麼升遷就是加薪而已呀。

研：對，因為00他最高就店長而已呀

BE11：而且OO他正職也已經早就凍結了。

研：正職已經凍結了？

BE11：對，不應徵了，他怎麼可能會去升，他現在甚至把PT的時薪將來還會調，以後就是不給正職。

研：所以以後他會調有加薪的可能，但沒有升遷的可能，沒有正職的可能。

BE11：對他就是要用一些PT的，他可能不要付太多，不知道什麼原因。

研：那你知道OO有工會嗎？

BE11：工會？我們就是只有...

研：只有「職服會」嘛，好，那妳現在與同事互動情形為何？

BE11：還好，有幾個人比較討厭一點。

研：呵呵有幾個人比較討厭

BE11：就幾個公認被討厭的

研：有幾個被公認被討厭？

BE11：對呀，那天是誰，你來拍照他不是在那邊「你不能拍照！！」就是馬桶蓋那一個

研：哦，他為什麼又回來了？

BE11：他被外調而已，還是回來呀。

研：我以為調走不會回來，啊看一下有沒有出來。

BE11：下班了

。。。

研：對對對，他是甜心，我們說精神障礙朋友是甜心，所以需要大家的包容（笑）那妳目前整體來說有沒有遇到工作上的困擾？

BE11：也是有啦，因為那個有時候就是我覺得我沒辦法，看他們都很忙的時候我不知道要從哪邊插上手，因為你不可能去問，因為很多東西都空的，我不知道他們補飲料有一個技巧，通常我們都不碰，因為那個要...牛奶的，好像又要分新的舊的，然後...

研：啊...對啦

BE11：他就不會給我補那個，他如果放在上面我就幫他排進去。

研：因為他那個39的49的啊，有分那個什麼新商品舊商品。

BE11：大部分我都是補那個便當什麼涼麵那些的。

研：所以會是這個部份？

BE11：對，因為他們中午就很忙整個很忙這樣

研：那整體來說目前的工作滿意嗎？

BE11：還不錯啊

研：還不錯...那妳現在會選擇做部分工時的工作的原因是什麼？

BE11：部分工時...

研：就是他們說的時薪工作的原因是什麼？

BE11：因為他們只應徵時薪工人啊。

研：這沒辦法....

BE11：這個問題有點奇怪...

研：因為你就是只有這種工作選擇啊

BE11：對啊，如果可以選擇我一定會選那個月薪制，因為穩定啊。因為我們這種有可能你沒生意的時候他隨時給你砍班啊，沒有保障。

研：後...他們店多小你知道嗎？他們那個學生，我剛早上去那邊繞，他們都進去隨時就一有人出去就有人進來，一有人出去馬上就有人進來，好恐怖喔，跟你們這邊差不多啦。

BE11：可是他們用妹妹的同學到兩點也可以耶

研：你說那個乃文喔，對呀，他們用他用到兩點呀，因為要看狀況，對，像你是很優，當然八小時沒問題啊，他跑去跟人家講說...

BE11：妹妹他也是八小時啊

研：他是去跟店長講，他是說我介紹的你很優，所以叫我再介紹過去，結果我現在介紹過去的不優（笑）然後今天店長就訓斥我，我就被訓斥了（笑）

BE11：想說怎麼差那麼多

研：然後...整體來說你覺得做那個像這樣子時薪工作的優點是什麼？

BE11：優點是你隨時想...你想休息的話就可以排休，就不會去限制你天數，因為他們正職的人可能只能月休固定幾天，那我們萬一太累了，就可以排多一點，或是你要去玩的話...像我上次臨時有事我就調班，我就跟店長講然後就可以了，就還不錯。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

研：就很方便啊，我也是覺得OO請假很方便，那缺點呢？

BE11：缺點就是...就是怕萬一就是有時候怕會砍班

研：怕被砍班？現在有這樣的狀況嗎？現在只有寒暑假，其他時候也是嗎？

BE11：因為有時候只上三天

研：一個禮拜喔？

BE11：對一個禮拜上三天

研：所以我覺得如果做久一點時薪調高一點會不會好一點？會平均薪資高一點？

BE11：會好一點...對呀

研：看一下來有什麼問題請問你目前的障礙類別是什麼？

BE11：視力障礙

研：視力障礙，那程度呢？

BE11：重度

研：我都已經知道還要問，造成你身心障礙的原因是什麼呢？

BE11：隔代遺傳

研：隔代遺傳，好，那障礙至今有多久了？你是先天的嗎？

BE11：我是高一到現在...

研：高中一年級到現在已經...

BE11：高中畢業是16歲，現在三十幾...15...19歲，國小畢業12，國中15，高中三年18...18....

研：18歲到現在

BE11：等一下等一下，12加3，15，16歲...噢？三十...二十六年

研：二十六年，你身心障礙狀態會不會限制你外出行動？

BE11：不會呀，外出行動...

研：走路都正常嗎？

BE11：都正常啊

研：可是你搭公車不是會看不到那個

BE11：對啊，每一臺我都給他招啊，然後到我就不好意思，不然我怎麼辦，因為我沒有帶望遠鏡，其實可以用望遠鏡輔助。

研：對啊你上次應該叫長業給你買一個，叫他給你加價購。

BE11：4800耶，望遠鏡4800

研：你有順便問是不是？

BE11：而且單眼就4800耶，切...我還買過一百塊的

研：那不要好了。那妳晚上現在出來會不方便嗎？

BE11：不會。可是像我有時候看門牌號碼會很吃力，有時候不知道幾號，就要很近，像人家一般遠遠就看的到，我都要走進來。

研：所以是搭公車跟看門牌號碼的問題。那妳目前大概多久需要去看一次醫生呢？回診的部份。

BE11：我現在已經放棄了，不想看了。

研：已經放棄...那你有沒有在吃那個啊

BE11：什麼葉黃素喔，沒有耶。

研：蛤...你要為自己著想一下

BE11：因為我覺得已經沒什麼救了，還吃那個幹麼。

研：我跟你講我上次去看醫生他跟我講我飛蚊症耶

BE11：拜託你才幾歲呀，噢...

研：我跟你講我那天就覺得說為什麼前面會有那個點在那邊飛來飛去，就去看然後醫生就是叫我要...叫我吃葉黃素，等一下我接個電話。那妳覺得目前最近三個月內的健康情形如何？

BE11：健康情形喔，我這邊又開始痛，肩膀。

研：你不是去針灸嗎？

BE11：對啊，可是又...

研：左肩膀...

BE11：嗯，搬牛奶，又去拉...

研：又拉到？那會影響你現在上班嗎？就去ㄉㄉ一下店長...店長我好痛，欸我覺得他有時候兇起來真的蠻兇的

BE11：真的啊，你看他的臉色很難的時候...很恐怖

研：對啊他那一天我都不敢跟他講話

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

BE11：因為我有一次不小心撞到他，用衝的，門這樣砰打到他的眼睛，又打到他的iphone，他就看他的螢幕，我就一直對不起對不起，後來我就是真的不能這樣撞，因為人一進一出很危險，速度不要太快。

研：我跟妳講那個小福隆店長更兇

BE11：還有一次櫃臺有一個更兇的，他們一直在講，我們只要經過了魔鬼，就不會再怕誰兇了，以前他們會... 每一個沒有上班也可以叫來罵。

研：是誰啊

BE11：白素真，不認識

研：你已經走囉？

BE11：對

研：白素真？是誰啊，那不是那個... (笑)

BE11：對啊不是那個白蛇嗎？聽說他自己好像自己開吧

研：這樣子喔，那個你有聽過我就服員被訓斥，我今天被小福隆店長叫進去裡面我站在那邊站了五分鐘....

BE11：是一個女的那個嗎

研：對啊對啊

BE11：有時後會跑來我們這邊吃東西

研：他其實平常人很好，可是一兇起來就是叫我進去，還會跟我講說什麼，對啦就講很多就對了，你這邊店長算是脾氣好，我覺得。

BE11：平常是還不錯，可是他... 他那個你介紹的人不優，你也是只能盡量推薦然後協助他那沒辦法啊，總是要給他一個機會啊

研：因為我那個目前那個男生動作真的...

BE11：太慢了？

研：是你的....五分之一吧 (笑)

BE11：很慢耶

研：沒辦法

BE11：他們都很快，我覺得他們這幾個想法高個兒都一樣，他就是現在看妹妹做什麼都不順眼，然後就跟我說，因為妹妹會拖把擰不乾嘛，然後我就跟他說不要讓他拖，收銀這一塊，收銀這邊人超多嘛，叫他做另外一邊，然後就不要，我就是一定要他拖那一邊，我說客人摔倒或怎麼樣願意看他這樣嗎？為什麼不給他多一點磨練，等他可以把拖把擰到很乾的時候再輪流，因為要輪流，我就一直跟他講，他才認同，很難溝通。

研：我知道為什麼店長喜歡你這樣啦，因為你可以順便幫他橋那個。

BE11：不是因為他們....

研：我跟你說，因為他們障別剛好，像是精神障礙跟智能障礙啊，是現在服務裡面大宗的，他們的狀況就是會有時候對一些事情比較容易計較。

BE11：很執著

研：對呀對呀，他們會覺得說為什麼要叫我去做...

BE11：他不是說覺得自己做太多，而是他想要主導，他認為我想要怎樣你們就要怎樣怎樣，他喜歡這樣，我發現是，因為他每次在那邊擦那種最輕鬆然後會留難的給他，可是擦到後來我算過他反而擦最多，所以我覺得他應該也不是，沒有那麼傻傻的喜歡在那邊說... 你弄這個你弄這個，他喜歡指揮人家，因為有的人可能比較弱勢，然後某方面他喜歡強勢

研：對對對，剛好你的個性可以幫他橋來橋去，而且那個妹妹你看你現在跟他多好，我剛剛去跟妹妹講說，我要找那個阿姨，他就跟我說好我來叫，他就很主動的去叫你，他之前都不理你的啊。

BE11：那是因為... 慢慢的...

研：就熟啦

BE11：對啊，但是他還是喜歡就是會搶著做某一些工作，每次我要準備要洗鍋子，他就搶著要做茶葉蛋... 我就不想給他做，因為我怕他蛋... 他有時候...

研：會敲破？

BE11：不是，我們要他敲鈍角的地方，不知道你懂不懂什麼叫鈍角？

研：有，就是比較圓的那邊

BE11：對，然後有一次我看他在敲肚子，我就說妹妹誰教你這樣子，不能這樣子，會整個爆掉，你要敲鈍角，鈍角你懂嗎？

研：有氣室啊，他應該不知道，那妳覺得你目前身心障礙狀況對你的就業有什麼影響？

BE11：有啊，我就覺得能力一定比別人差，然後有些方面就沒辦法幫忙

研：可是你業務能力很好啊

BE11：哪有

研：我後來發現你是可以當業務的人才，真的真的真的，你是可以當業務的人才，如果你可以選擇的話，你未來會選擇做這種非典型就業，就是時薪或派遣工作，還是希望從事正職工作？

BE11：嗯...希望有正職工作

研：原因是什麼？

BE11：穩定啊

研：穩定...那你覺得政府應該要針對身心障礙者從事像這樣子時薪或派遣工作，應該要提供哪一些措施或保障？

BE11：應該要提供一些正職名額。

研：政府的部份，他是政府自己釋出正職的名額嗎？還是他要求企業釋出正職名額？

BE11：要求企業釋出正職名額給身心障礙者，可能說做一段時間，比如說表現還不錯就有升遷的機會。

研：就由政府這邊來要求

BE11：對呀，因為我知道他們企業也是可以跟政府申請一些補助

研：OO已經超額進用了，他就已經超過政府對他要求的名額限制，所以超過的部份都可以申請補助

BE11：超過才可以申請喔？

研：當然啊，因為OO他們被我們要求要進用很多啊，他們有進用的壓力，在外面公司...

BE11：可是像摩斯他們都不太愛用這些

研：摩斯有用啊

BE11：少啊

研：他之前進用你可以去報耶，你重度你一個人可以抵兩個耶

BE11：我那時候是中...

研：喔你那時候是中度還沒有重度，如果是重度的話，一個人可以抵兩個耶。

BE11：他們可以申請喔

研：對，因為我們勞工局會要求他們要進用身障者，他現在76個

BE11：什麼是進用？

研：就是僱用啦，因為我們那個法律規定是寫進用，就是他只要有76個人，他這家公司有76個人以上，每76個人就必須進用一位身心障礙者，他沒有進用的話就會被罰款，一個人一個月會罰17880，就罰基本工資啊

BE11：真的喔，那給我就好了啊

研：所以當然要進用啊，所以可以選擇，啊等一下這個問題了，所以你是希望可以當正職月薪的工作，然後希望由政府來要求有一個保障的正職工作機會，那你的基本資料是女生嘛，年齡是幾歲呢？

BE11：44

研：那教育程度？

BE11：高商

研：你家裡有沒有低收入戶的資格？

BE11：嗯...現在進行式

研：哦正在申請當中？

BE11：對呀

研：但是應該有中低嘛？欸你中低也還在申請喔？都還在申請？

BE11：對我兩個都有勾。

研：好，那這樣子訪談結束，謝謝。

部分工時勞工BE12

機構屬性：企業

訪談日期：100年9月23日

研：想請教您，請問您目前工作型態是什麼？時薪的呢還是算全職的？

BE12：時薪的

研：你是時薪工作人員嘛

BE12：時薪的

研：那妳目前工作內容是什麼？

BE12：收銀啊、補貨

研：收銀、補貨，還有別的呢？就這樣？

BE12：對

研：主要是收銀跟補貨，那你是怎麼找到目前這個工作的？

BE12：之前是那個康復之友協會，精神...那個康復之友協會介紹進來工作的

研：你是臺北市康復之友協會的就服員介紹的嗎？

BE12：對

研：ok，你目前工作的時間是什麼？一天大概工作幾個小時？

BE12：一天大概八個小時

研：一天八個小時，一個禮拜幾天？

BE12：五天或六天

研：一個禮拜五天或六天

BE12：對

研：那休假的部份呢？一個月大概休幾天？

BE12：四天到...六天

研：四天到六天休假的部份，那薪水多少呢？怎麼算？

BE12：時薪變成115，額外每小時補助20塊津貼

研：真的喔？你現在時薪115再加20喔？

BE12：對，所以是135

研：那很不錯耶，那你這樣一個月不就可以領到兩萬多塊？

BE12：對

研：有到兩萬五嗎？

BE12：有，除非每個禮拜只休一天才會有兩萬五以上

研：就大概可能兩萬三到兩萬五中間

BE12：對

研：那你現在公司有提供什麼工作福利？

BE12：年節有時後會有禮券

研：節日會有禮券，你這樣會不會冷？

BE12：不會

研：好，會有禮券，那公司有升遷的機會嗎？就例如說你做得好可以往上升這種？

BE12：沒有

研：沒有升遷的部份，只有加薪的部份？

BE12：不曉得，那是上面在調的...

研：我記得你調過幾次了對不對？

BE12：對，兩次

研：你們會調薪嘛？

BE12：對

研：你們會提供在職訓練嗎？

BE12：在職訓練？什麼意思？

研：例如說去上一些課程啊

BE12：有，只是目前還沒去上過

研：你們公司有提供那個訓練課程？

BE12：對

研：那以後都會去上嗎？

BE12：不一定，要看店長排

研：不一定，看店長排的時間，那你現在公司有幫你提供職務再設計嗎？就是說例如我幫淑芬姐做那個...像他看不清楚會幫他弄一個擴視機之類的這種。

BE12：我目前沒有這個問題

研：對因為你本身狀況沒有這個需求嘛？

BE12：對

研：你的手冊是輕度嗎？

BE12：對

研：你是精神障礙的輕度？

BE12：對，精神障礙輕度。

研：所以目前工作沒有太需要職務再設計的部份，對啊你行動自如也不需要無障礙設施嘛？

BE12：對

研：那你在工作上發生問題啊，你要找人家說，還是覺得不公平要申訴的部份，你有申訴管道嗎？

BE12：申訴管道喔？

研：你知道有什麼可以去申訴的管道嗎？

BE12：不知道耶，頂多回家抱怨而已

研：跟誰抱怨？

BE12：跟媽媽

研：跟媽媽抱怨

BE12：或是同事之間私底下抱怨

研：同事還有家人？

BE12：對

研：好，那你知道公司有成立工會嗎？

BE12：不知道

研：ok，這樣應該也沒有加入，那你現在工作跟同事相處互動如何？

BE12：還好、可以啦

研：可以多說一些嗎？

BE12：就...他們叫我做什麼我就做什麼啊

研：同事耶

BE12：對啊

研：同事之間喔

BE12：對啊，因為很忙，所以沒有特別說可以講話，在櫃臺就是喊補貨或做咖啡那一種，不會特別講別的，不能講別的這樣。

研：就是在工作的時候就要工作，那私底下交情呢？

BE12：有的還好

研：有的同事還不錯？

BE12：對

研：我看你跟淑芬姐好像不錯對不對？

BE12：還好，有，會私底下會互相抱怨會問問題

研：有幾個就比較龜毛就不喜歡？

BE12：對

研：就跟外面公司差不多啦

BE12：對

研：那你整體來講的話你現在目前工作環境有沒有什麼比較困擾的事情？

BE12：沒有

研：沒有，都做的很好

BE12：只是有的時候會緊張而已

研：工作上容易緊張，就比較會困擾你，其他的部份沒有？

BE12：沒有

研：你作多久啦？

BE12：清潔做了兩年，收銀目前做半年

研：所以你在這邊已經兩年半了？

BE12：之前還有再做一年多...

研：都在同一家門市啊？

BE12：之前有離職過一次，所以這邊總共有三年多以上。

研：那你也很資深啊

BE12：還好

研：那你對現在的工作滿意嗎？

BE12：還好，沒有說特別滿意

研：你覺得哪些需要更改善，會讓你更滿意？

BE12：沒有就順順的做...

研：順順的做這樣子，不好意思我題目很多，請問你目前會選擇做部分工時，因為我們工作有分成全職領月薪跟部分工時領時薪，那你選擇做部分工時的工作的原因是什麼？

BE12：因為他沒有缺正..缺月薪的，月薪好像要做比較多的事情，就是訂貨或是...負責比較多，可是我也開始有在訂一些貨

研：你開始有學習？

BE12：對有在學

研：所以你會選擇做部分工時的原因有兩個，一個是他們沒有缺全職...

BE12：另外一個就是目前...

研：全職的要擔任比較多的...

BE12：要負比較多的責任

研：好，你覺得說這樣子領時薪的工作對你找工作的幫助有哪些？跟領月薪的不同？就部分工時有沒有好處？

BE12：部分工時.....時薪有上就有錢拿...

研：有上就有錢，然後沒有上就沒有錢，那排班？

BE12：排班可以晝休

研：喔，比較彈性可以自己選，這是他的好處

BE12：對，只是我沒有特別去選

研：你都不會自己去選？

BE12：對

研：ok，時薪的好處就是有做就有錢，然後你上班時間比較彈性，那壞處呢？比較不好的缺點？

BE12：目前沒有

研：目前沒有覺得。那你目前障礙類別是精神障礙輕度嘛，那想請教一下，不好意思他有問到這一題，就是你那時候導致你身心障礙的原因是什麼？

BE12：喔就是那個鼻子去動手術把息肉燒掉，味道太臭，受不了很噁，直衝到腦神經，受不了睡不著好幾天就發作了

研：這樣子，那是大概什麼時候的事情？

BE12：國中...六年級畢業要升國中的時候暑假的時候

研：民國幾年你還記得嗎？

BE12：民國幾年...

研：你現在幾歲啊？

BE12：23歲

研：給你那麼小

BE12：好像是九十一年，手冊鑑定是九十一年鑑定的。

研：ok謝謝你。你現在的狀況，因為你是精神障礙的部份，你行動都正常嘛？

BE12：很正常

研：那你大概多久需要去看一次醫生？

BE12：目前都沒有耶，都是媽媽去領藥。

研：你現在都不用去看醫生喔？

BE12：不用

研：那多久去拿一次？三個月一次？你是用那個慢性處方簽對不對？

BE12：就醫生都開好了

研：就慢性處方簽，那你最近三個月內健康情形怎麼樣？

BE12：ok啊

研：我覺得你很壯

BE12：就都有去運動啊

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

研：你覺得說有身心障礙對你的就業有什麼影響嗎？

BE12：不會

研：不會，找工作都ok？

BE12：ok啊，因為我現在只有OO可以做，其他我也不曉得有什麼可以做。

研：所以在工作種類性質方面比較沒那麼多選擇？

BE12：對

研：就比較是這樣，那如果可以選擇的話，你未來會繼續做部分工時還是會找那種正職月薪的工作？

BE12：我想要挑戰自己，找正職月薪的工作，想要做做看別的。

研：會嗎？會想要找別的工作，別種類型的，也想找正職月薪的工作？

BE12：對

研：ok，那妳覺得政府針對身心障礙者去做部分工時的工作，應該要提供什麼保障？要提供什麼措施幫忙你們？

BE12：.....

研：有嗎？

BE12：沒有

研：還沒想到這個？

BE12：目前還沒有想到這個

研：那你的性別是男生，那年齡是二十...

BE12：77年...是23歲

研：你居住的地方在哪？

BE12：臺北市

研：臺北市，你的教育程度是？

BE12：高職

研：你家裡有沒有低收入戶資格？

BE12：沒有

研：ok那這樣就可以囉，感謝你的配合。

BE12：謝謝。

部分工時勞工公司主管BE13

機構屬性：企業

訪談日期：100年9月23日

研：您好，謝謝您接受我們的訪問，我們這是那個臺灣大學的一個就是接受我們勞委會職訓局的一個研究，想要瞭解說這樣子部分工時的工作型態對身心障礙朋友的就業的影響這樣子，現在想要請問說你們目前的門市有進用幾位身心障礙者呢？

BE13：有五位

研：五位，那想要請教一下他們分別是做哪些工作呢？

BE13：能力好的就做收銀的工作，能力差一點的就做清潔跟補貨。

研：不知道說就是您是從哪一個管道去找到像這樣身心障礙的員工？

BE13：那是就服員介紹的。

研：那不知道說目前公司會想要進用身心障礙朋友去做這樣子的部分工時的原因是什麼呢？或使用部分工時進用身心障礙者的原因？

BE13：因為目前公司正職已經凍結了，現在只用部分工時，這是公司的政策啊。

研：喔所以現在目前公司整體政策都是進用部分工時人員？

BE13：對對

研：那一般人也是這樣子嗎？

BE13：是一般人也一樣。

研：ok，那想瞭解一下目前門市裡面針對身心障礙員工所提供的一些工作條件，包括說工作的時間啦、休假啦還有薪水的部份，福利、升遷，還有像教育訓練的部份，跟一般的員工，有沒有差異啊？

BE13：僅工作上有一些差距啦，就...

研：你說工作內容的部份嗎？

BE13：對對對，就做一些簡單的工作。

研：喔就能力，你是指能力比較不好的...員工的部份嗎？

BE13：對對對，他就做簡單的工作。還有然後...簡單工作要調薪就...比較沒那個...一般沒差啦。

研：喔，你的意思是說如果他工作內容是做比較簡單的，在調薪的幅度上就比較沒有辦法調？

BE13：對對對

研：那能力比較好的身障員工的調薪？

BE13：就其他沒差啊

研：哦這樣子，所以如果他是工作能力跟一般能力一樣好的話，也是有一樣的調薪的部份。

BE13：對啊是啊

研：那想瞭解一下目前門市這邊有沒有對身心障礙員工提供所謂的職務再設計？

BE13：職務再設計...

研：或是無障礙設施這方面的？

BE13：喔有有有，我們公司有一個視障的

研：就是那個淑芬阿姨？

BE13：對，他那個就是製造日期看不清楚，我們有那個「視導擴視機」。

研：就是申請一臺「視導擴視機」協助他

BE13：對對對

研：那另外的部份就是...那還有一些除了視障的部份，門市也有進用精神障礙跟智能障礙的部份嘛？

BE13：對啊

研：那這個部份的職務再設計是我看公司好像工作內容的部份也有做一些調整是不是？

BE13：對，有，有調整。

研：是，所以主要是這個部份？

BE13：對

研：那目前有沒有申請政府的補助或協助？

BE13：就是就服員會到現場教導啊，或是說他們教育訓練之類的啊。

研：那不知道公司目前對於身心障礙者有沒有有一些比較特別的協助呢？

BE13：我們公司嗎？

研：對對對，公司的部份。

BE13：就是會教育訓練啦，時間會比較長。

研：喔教育訓練的時間會比較長？

BE13：對對

研：ok，那再來就是說目前你們有進用五位身心障礙朋友，那他跟一般員工互動的情形是怎麼樣？

BE13：還不錯

研：嗯，那他有沒有跟你反映，就是他們有沒有跟你反映工作上遇到的一些困難？

BE13：對對，他就有反映說看不清楚有效日期啊

研：就剛開始的時候，那公司會怎麼處理呢？

BE13：就是避免讓他做此類的工作啊

研：那另外就是就您的觀察你覺得身心障礙朋友做這樣子的部分工時工作，會不會幫忙他就業的部份？

BE13：欸應該有幫助

研：嗯有幫助，那你覺得理由是什麼呢？

BE13：因為這個工作門檻低嘛，然後公司啊也願意使用，因為成本啊，然後一些政策上。

研：就是，你的意思是指說可以先利用部分工時的方式，然後先時數比較少，時薪也比較低的方式，先試用然後再增加...就是等於是有一個試用期，是這個意思嗎？

BE13：欸對，是是是。

研：等到你考量他的能力之後再延長他的時數，是這樣嗎？

BE13：對對

研：所以因為基於這樣子，一開始進用的成本比較低，你們比較可以願意來進用身障者嘛

BE13：嗯是啊

研：好，那想請教一下，就是如果是，剛剛是站在公司的角度，那現在是站在身心障礙者的角度，您覺得部分工時工作，對於他們來講，優缺點有哪些？

BE13：優點...應該就是工時比較彈性，然後他...進用門檻也比較低，缺點...應該是能力較弱的，排班上可能比較少，好一點的...的話，薪水方面...

研：您的意思是說，能力比較差他排班就會比較少？

BE13：對對

研：他就會找你反映那個薪水的問題這樣子？

BE13：是啊是啊

研：ok，那如果是說像我知道有一個精神障礙的弟弟都已經有在做收銀的部份，那像他的部份，他的薪水？

BE13：跟一般人差不多啊，因為能力如果可以的話，也是有兩三萬。

研：這樣子喔，所以您覺得對他們的好處就是工時比較彈性這樣子。

BE13：對對

研：我有聽淑芬阿姨說他好像請假都可以今天講然後明天就馬上都可以請假。

BE13：是是是

研：這個感覺是跟其他好像全職工作是有...這個部份比較好一點

BE13：對

研：再來的部份是說，不知道像是你們公司還有門市這邊啊，以後再進用身心障礙者的部份，還是會用部分工時的方式嗎？

BE13：會啊，因為公司已經用那個部分工時為主，現在公司的政策是這樣子。

研：這樣子，好，那另外一個部份是我們針對政策建議這方面，想要瞭解一下就是您覺得說政府針對身心障礙朋友去做這種部分工時或是派遣工作的一個型態，應該要提供什麼樣的措施或保障？

BE13：我覺得應該就業初期的...薪資補貼比較重要。

研：您的意思是說上班前期薪水還不是那麼穩定的時候有一些薪資補貼嗎？

BE13：對對

研：這樣子，好，那我們剛剛問的是針對身心障礙者的部份，那現在是針對企業、企業進用的部份，那您覺得說當企業來進用身心障礙者的時候，那政府需要提供企業什麼樣的一些協助措施或補助嗎？

BE13：我覺得應該是協助篩選一些合適的人員。

研：就是推薦適合的人...

BE13：或是他職前訓練之類的...

研：您的意思是說幫忙做一些職業的訓練嗎？

BE13：對對對

研：好，那謝謝您接受訪問，謝謝。

BE13：不會。

部分工時勞工BE21

機構屬性：企業

時間：100年9月25日

研：就是想請問你現在的型態啊，是做…恩…是怎麼樣的狀況？

BE21：什麼狀況？就清潔工阿

研：清潔的工作

BE21：對啊

研：那你現在工作是一個禮拜要做幾天？

BE21：一個禮拜做六天

研：禮拜一到禮拜六

BE21：對對對

研：阿你工作時間呢？

BE21：恩…12，12:25 就出發了，啊～時間是從1 點到5 點

研：1 點到5 點

BE21：恩恩恩…

研：那你現在目前的那個，薪水是怎麼算的？

BE21：就…做四個小時～一萬一，一萬一千元

研：喔～一個月給你一萬一千塊嘛

研：那你現在是怎麼找到這工作的

BE21：恩…勞工局介紹的

研：喔…就我幫你介紹過來這邊的嘛吼

BE21：對對對

研：那你現在的工作是你剛講的禮拜一到禮拜六下午的一點到五點嘛吼

BE21：黑阿，星期一到星期六啊嘿

研：阿休假就固定都修禮拜日？

BE21：對，星期日，對

研：阿薪水是每個月一萬一？

BE21：對，一月十號，一月十日就領了

研：好，每個月的十號就有給你薪水吼？

BE21：黑，對對

研：好，那你現在工作除了薪水之外，還有沒有什麼福利，你知不知道？

BE21：福利喔？

研：嘿！

BE21：…….不知道耶

研：不知道

BE21：有些他沒有講我不知道

研：那公司他有沒有，就是提供給你教育訓練？

BE21：教？

研：就是教你怎麼做

BE21：沒有。

研：啊之前不是有一次請一個大哥教你怎麼擦玻璃嗎？

BE21：喔～～他教我擦喔～喔～有有有

研：哈哈哈，你忘記了？

BE21：誒～學擦玻璃，對啊

研：還有那個不鏽鋼的保養

BE21：對對對，恩

研：喔～有教你喔～

研：阿那～目前的公司有沒有幫你做一些職務再設計？就是一些工作內容的調整啊，或者是一些工作器具的改善阿

BE21：沒有阿～就還是一樣啊

研：就跟一般清潔工差不多？

BE21：就是，還是，還是就原來那、那些工具這樣子

研：是是是，啊之前提供職務再設計是我這邊提供的啊，我有幫你買水管嘛

BE21：水管，對對，拖布拖布

研：還那個拖～拖把布那些，嘿那是我這邊自費幫你做的，阿公司這邊沒有，沒有特別有做嘛

BE21：我們公司有買清潔劑那些啊，掃把

研：喔～公司有，就是給你一些那個清潔工具

BE21：清潔劑啊，還有掃把這樣

研：嘿～就提供清潔工具跟掃把

研：那你知道說如果在工作上發生狀況的話要找誰申訴嗎？

BE21：有問題是不是

研：嘿，如果工作上發生問題啊要找誰你知道嗎？

BE21：恩…我是找公司的…副理

研：公司的副理噢

BE21：嘿啊人事課長

研：喔～還有哩，還有其他管道你知道嗎？

BE21：恩…就輔員就輔員

研：你會跟我聯絡嗎？

BE21：對啊要找你商商量

研：喔～要記得噢，有事情要講

BE21：對對對啊

研：那你知道公司有沒有成立工會？

BE21：不知道耶

研：不知道吼，這個公司應該是沒有啦

研：請問你現在目前跟，在工作的時候跟現場的同事相處的狀況怎麼樣

BE21：同事…還還好啦，因為那些都是大樓的人啦，也沒有沒有說跟我們東林的另外一人啦，也沒有啊，就是跟大樓的守衛啊，啊～一些～就是國泰那些工作人員啦，就這樣而已啊，也沒什麼人啦，（啊你跟那個～）大樓，要跟大樓的人這樣而已，所以所以～

研：啊你跟國泰那邊的那個～清潔的大大大哥大姐～

BE21：那歐巴桑啦

研：歐巴桑對啊～相處的工作的怎樣

BE21：還好啦～該幫忙的就幫忙啦

研：都有幫忙～（恩）阿保全，保全大哥呢？

BE21：你說守衛還是～

研：對，守衛啊

BE21：守衛有幫忙啊，有時候剛好，比如說收收水管啊，有時候有幫忙收啊

研：喔！真的喔～你怎麼～

BE21：他怕我收太慢了，啊又又～然後～幫我幫忙收，有時候有

研：幫忙你收～嘿，所以跟他們互動還還不錯嘛

BE21：對啊～有有什麼事情都有講清楚啦

研：那你現在目前工作當中有沒有遇到什麼困擾，會讓你覺得比較…覺得…有困擾的

BE21：困擾就是說速度比較慢，有時候會掃一直掃沒有錯，可是有時候你快一快變慢下來，又快又慢這樣，快慢快慢這樣，有時候，有時候就是說～掃，也不知道是體力還是付出是不是，有時候你看快慢有沒有，會，會有那種情形發生啦

研：嘿，會覺得累嗎？

BE21：掃多就會累，可是掃少不會啦，

研：掃少不會，現在應該比較不會累了吧

BE21：有時候掃久一點就會累，因為樓梯是從樓上掃嘛，啊有時候有掃，有時候整個樓層掃啊，啊有時候掃整個樓梯沒有拖，沒有拖啊，因為掃完就時間就到了啊（對對對）三層樓掃嘛，有時候有灰塵要掃啊～然後～就這樣啊

研：是，那你對現在目前工作滿意嗎？

BE21：恩～滿意啦，還滿意

研：算是滿意嗎？

BE21：不過在休假方面可能就比較不滿意，就休一天而已嘛，啊有些，有時候要休假兩三天，一天到三天，還是說節日放假還什麼的，總…就是…

研：喔，你想要連續修可以出去玩這樣嗎？

BE21：不是，不，沒有阿～就是說有時候很累的話，休一天到三天這樣啊，不一定說修很久，有時候比如說很累啊，休息一天啊～兩天啊～

研：喔～～～

BE21：有時候感覺有一個休假，那時候節日啊可以修就修啊，就休假這樣啊，有機會的話就這樣啊

研：喔～對對對

BE21：因為掃久的話，大樓都很乾淨了啦

研：是

BE21：有時候派一些人來做的話，比如說我休假，人家來做的話，比較好這樣

研：喔～你想要(……)，那要扣薪水

BE21：扣？怎麼會扣薪水？

研：因為你那一天休假變成要請另外一個人來做，啊錢變成要給那個人就不是要給你啦

BE21：對，可是，我那天沒有做的話就沒有錢嘛

研：就會變成你那天沒有做的話會被扣薪水啊

BE21：要扣錢嗎

研：當然阿～

BE21：為什麼要扣錢，不是沒做沒錢嗎？有做有錢嗎？

研：對你，因為他這個是，你這個是用月薪在算嘛，雖然他還是給你一半而已啦，因為你是做半天而已啊，所以他等於是給你半月薪（四個小時嘛）對，他也是給你四個小時的錢而已

BE21：我沒有做的話沒有錢

研：對，例如說你那一天，因為你是修禮拜日（恩），那如果禮拜六你也沒去，你就會變成你禮拜六那天的薪水會被扣掉了

BE21：阿扣，是沒有錢還是要扣掉？

研：嘿，當然是沒有錢，沒有錢的話，因為他…

BE21：啊為什麼為什麼為什麼要扣哩，比如我那天沒有上錢就…

研：誒，來，如果說你那，你是用時薪，假設你是用一個一個小時是一百塊來算好了，你就是有去就有錢，沒去就沒錢（嘿對），但是他現在是一整個月給你，那他一整個月給你錢的話，那假設你…因為他等於是都已經算好禮拜一到禮拜六的錢都有算給你囉（恩恩），吼，啊你如果說有一天沒去（那一天沒），他錢都已經算給你囉，他都給你一萬一囉，啊你如果沒，那一天沒去，他是不是要把沒去那一天的錢扣下來？

BE21：是扣下來還是沒有給錢？

研：對，他就會變成說…

BE21：是說那天…比如說

研：你可能就只有領(……)

BE21：比如說，比如說一天三百的，假如一天三百的話，假如那一天沒去的話，就是沒有算，沒有三百，還是…

研：對，你就變成只領到一萬零七百塊而已

BE21：還是還是，對啊～還是你另外另外扣扣扣三百？

研：不是，就是從你一萬一裡面就是會減掉，

BE21：就是沒有錢就對了啦

研：對，那一天沒有去了

BE21：啊他就不算給你錢就對了

研：所以才會跟你講說（要上班），你可以去盡量去上班，盡量不要請假什麼的，而且你住得又離那邊很近啊，啊只有做半天啊

BE21：對啊，做半天，可是有時候～掃一掃（覺得很累？）手會痛啊，手會痛這樣而已啦（喔～～），也不是說我們不想掃，還是有掃啊，可是掃一掃有時候手痛啊這樣啊，黑啦（手痛啊……）啊有時候站久比較難過啊，有時候一站四個小時，四個小時還六個小時

研：嘿嘿～好～，那再來另外就是說你現在會選擇做半天工作的原因是什麼？

研：我們要訪談，可能要請你先離開

BE21：就輔員啊～勞工局就輔員，我們有事情

研：不好意思喔～對對對，不好意思

研：嘿，你會選擇做半天工作的原因是什麼

BE21：原因噢～ㄟ……去那邊賺錢啊

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

- 研：對，去工作（工作賺錢），那你怎麼不會想找那種全天的
- BE21：全天的吼，可以……是因為因為體力關係的時候，做四個小時，體力不太夠做四個小時，假如體力夠的話，可能做八個小時啦這樣（恩恩）有阿～你們勞工局有來建議過啊，他問我過說你不要做八個小時啊，也有問我
- 研：對，因為薪水比較好
- BE21：啊我，對啊～啊我跟他講說，怕做不完做四個小時這樣，啊叫我，叫我考慮考慮這樣
- 研：恩恩恩
- BE21：有啊有來問過啦
- 研：對對所以你還是因為體力的考量（…）
- BE21：嘿，考量還是做四個小時，還是做四個小時
- 研：呵呵呵，因為你做四個小時你都（…）
- BE21：做不完啊～
- 研：做很久都
- BE21：做不完
- 研：啊如果要做八個小時你不就更（…）
- BE21：又更久了更久了
- 研：都在那邊睡就好了
- 研：那整體來說啦吼，你覺得做這樣子半天的工作，對於你在工作方便有沒有什麼幫助？
- BE21：幫…？你說？什麼幫助？
- 研：就是全天跟半天，對你比起來，哪一個幫助比較大？哪一個比較好？
- BE21：……談……我們不知道，四個小時有四個小時工作的…你八個小時有八個小時工作，八個小時我沒有做不知道耶
- 研：你以前有做過八個小時的工作嗎？
- BE21：以前以前在工廠有啦，在就輔站也有啦
- 研：對啊對啊（這……）那你覺得優點跟缺點是什麼？
- BE21：優點的話是，也是賺比較多錢啊
- 研：八個小時賺比較多錢？
- BE21：可是站比較久啊～這樣子
- 研：要站比較久，比較累
- BE21：嘿啊…比較累一點，啊就，就感覺就是累，就是說比較累一點點，錢比較多嘛，啊你做四個小時就是沒那麼累，阿錢少嘛，就就這樣感覺而已
- 研：那你覺得像現在，現在目前我們是透過清潔公司那邊…那邊嘛，嘿，然後是由那邊幫你介紹來這邊工作嘛，啊你以前是由公司幫你介紹的工作，那（安排工作啊）對對，安排工作，那還有你，你覺得，就是有一種狀況就是說～談～由公司這邊幫你安排工作，還有就是一種狀況，自己去找清潔工作，你覺得哪一個哪一個會比較快找到工作？
- BE21：當然是安排比較快嘛
- 研：當然是（嘿…就…），就由清潔公司這邊幫你安排
- BE21：嘿就是說我們只要去公司那邊，他會安排比較快，假如我們自己找的話就要～要找，沒那麼快，有些公…有些找…找到那個…找到的工作機會不一定是都都可以，有時候他會審核（嗯哼），有時候他聯絡你沒有啊，沒有過
- 研：對對對，所以你覺得有一個公司幫你安排工作比較好
- BE21：對，嘿…可能要有那機會經過勞工局，你就直接去找，那可能就會比較快（嘿！是！），有那機會比較快，直接說這樣比較快
- 研：是，那你現在目前的障礙類別是哪一種？你的手冊的障礙類別是哪？
- BE21：我有三張卡，一個是重大傷病卡，啊一個是身心障礙手冊卡嘛，一個是健保卡嘛
- 研：對對對，阿你的身心障礙類型是？
- BE21：中度的，中度身心障礙
- 研：嘿，精神方面的障礙
- BE21：加手冊卡嘛
- 研：好～那造成你身心障礙的原因是什麼？
- BE21：身心障礙就～是生病嗎，生病影響
- 研：生病引起的吼，已經大概多久了？

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

- BE21：喔～好幾年了，我住院就三年了，（恩）也住超過三年了，六年，超過六年有了，還要服藥啊～吃藥那些啊～（恩）啊就～在治療方面可能就已經超過六年了（六年以上吼～）以上啦，嘿～已經夠久了
- 研：你是什麼時候去住院的啊？幾歲的時候？
- BE21：二十～誒？三十？二十？就是退伍後，也有去上班，然後，上班以後沒去上班又又生病了，然後就，就住，住進醫院這樣
- 研：就二十幾歲的時候就住院（…）
- BE21：二十七？談二七、二九，那麼久了（二十九？）嘿…那麼久了
- 研：那你現在幾歲啦？
- BE21：我現在已經四十五歲啦，四十五
- 研：所以也也（所以很多…）十幾年囉
- BE21：對啊～嘿！有有
- 研：那你現在目前的身心障礙狀況會讓你沒有辦法外出嗎？
- BE21：外出…不會阿～不會影響
- 研：行動是自如的吼？
- BE21：不會影響，嘿，有時候有時候吃藥可能就比較有影響，假如～假如說外出的話比較沒有啦（嘿），有時候出去逛一逛啊～買東西這樣而已，不不會說影響很大啦
- 研：啊你現在大概多久要去看一次醫生
- BE21：應該～是每個月嘛，一個月一次
- 研：你現在每個月都有去看一次醫生？
- BE21：我沒有去看，以前有去看～可是現在都～藥都一樣啊，門診都～沒有去看了
- 研：所以你現在沒有去看
- BE21：嘿！就拿（每個月去拿藥）嘿！派人去拿藥
- 研：喔～你們就是（恩）有人每個月去拿藥
- BE21：嘿！派人去拿回來這樣，就就用一個袋子裝回來這樣
- 研：阿你最近三個月的身體健康怎麼樣？有沒有覺得哪邊不舒服？
- BE21：我～經常肚子痛啦，肚子痛比較多（肚子痛噢？）黑啊有時候頭～會有點暈這樣子
- 研：這樣啊，那你有沒有去看醫生，肚子痛是什麼原因
- BE21：有時候頻尿，啊有時候上廁所，想要到…不一定啊～有時候就是痛，啊有時候又不會（恩）像今天就不會，可是昨天就頻尿啊，一直上廁所不知道怎樣
- 研：誒你～（喝水喝太多～）你是男孩子，你可能有那個攝護腺那個問題，你如果有問題要去看醫生（一直跑），你知道什麼是攝護腺嗎？（對啊～看泌尿科），研：對對對，你真的不舒服你要跟老，那個（恩）老師說
- BE21：有，對啊，有時候那老師有說病痛的話可以去看醫生
- 研：對啊～要去看醫生噢
- BE21：對啊～嘿有啦有啦對對
- 研：所以你現在健康的情形算是還OK，偶爾會肚子痛
- BE21：肚子痛，有痛啊有時候頭會暈會暈眩這樣
- 研：那你頭會暈是副作用嗎？
- BE21：那是貧血還是缺血這樣啊，有時候還是沒有睡飽都有可能啦
- 研：你有沒有好好吃飯
- BE21：對啊～好好吃～可是你吃飯的話，有時候熱量不一樣啊，你懂我意思嗎？
- 研：喔…你最近睡覺還會有人去去帶你出去嗎？
- BE21：有人，還是有人來找我啊～
- 研：你還是會累阿
- BE21：不是累啊，還是會有人來找找你啊（還是會有人）～（…）沒有睡飽啊（恩），還是有那個人啊～
- 研：啊你跟他講沒有用嗎？
- BE21：沒有用，有時候一睡著他就來了，又走掉，呵呵，這樣啊（喔～那頻率呢）還是有啊，還是有那個人…恩…（嘿！嘿！）…有時候他有來有時候不一定，有時候好像沒有這樣
- 研：對，就跟我那時候剛跟你接…認識的時候，那時候比較多來住在…（對啊），現在應該比較少了
- BE21：不是，他那就是不知道誰派來的，有時候有，有時候沒有啦（有時候有，有時候沒有），有時候睡一睡人就來了，啊又抓走又抓回來這樣，抓（……）

研：啊有沒有比較比較少一點？

BE21：還是…（都一樣噢）還是一樣有來啊，一樣有

研：喔，我的意思是說，以前會不會比較常來，現在比較少來？

BE21：少噢…還是會來啊，比較少啦（有比較少吼），黑啦，最近變少了啦

研：對啊～有去工作有差啊～

BE21：有時候～他忽然就沒有來啦，就睡到天亮這樣啊（嘿）啊如果有來，就比較少一點啦

研：因為你現在如果有去工作比較累嘛，回來你睡著他叫你叫不起來，就不要理他

BE21：黑啦～就…恩…真的被抓走又抓回來嘛，也沒有怎樣啊

研：嘿…就放輕鬆這樣就好了（對，就是…）當成出去玩…

BE21：還是有時候沒有沒有睡好啦，沒有睡飽，有時候人來嘛，沒有干擾的話自己睡沒有錯

研：那這樣會不會影響到你工作啊？如果說（…）

BE21：如果有人來干擾的話還是會啦（嘿）還是會，多少有影響

研：啊你會讓你工作上面會怎麼樣？

BE21：會變慢啊～有時候慢一點啊，阿又有時候體力精神方面比較沒有那麼好啊，還是有影響啦～

研：嗯哼～會有影響吼，那如果說可以選擇的話吼，你之後選擇繼續做這種部分工時就是這種半天的工作，或者是要去找全天的工作？

BE21：看做什麼工作嘛，有時候工作內容嘛吼，比如說清潔工的話，還做什麼其他工作的話就不知道哩

研：對啊～我是說不管什麼工作你會想要找這種全天的正職的，還是一樣找這種部分工時的工作

BE21：喔～假如重新找我可能會想要找那個八個小時吧（你會想要找八個小時），可是要～很適合，要有那興趣來作（要有興趣），嘿～

研：那你哪一方面的？

BE21：要看，有時候工作內容那麼多的話不不一定說～你的都是OK，有時候也要看啊（嘿～）有時候他有有十種工作，你要選有沒有（恩恩恩），可能要想一想啊這樣

研：喔～那你會想要找八小時工作的原因是什麼？

BE21：假如是啊有興趣的話，可能就是，不會很累的話，就是可以做那麼久啊（喔～）做久，有時候做久一點搞不好就錢賺比較多（喔～主要是針對想要賺多一點錢），嘿嘿，有錢～嘿，對對

研：啊如果說你現在目前找的工作還是類似說（四小時）可能體力（清潔工方面的，體力…），恩恩…如果是類似這方便的話，那你會想要找八小時還是四小時的？就可能沒有，還是會比較累一點點

BE21：假如清潔工累的話，可能都，可能四個小時喔，像像像（恩）介紹那個工作，都是我覺得四個小時就好了，要，就是～～

研：就如果說需要勞力性的你就會想要四個小時，啊如果說（四個小時左右）比較輕鬆（嘿嘿），不需要～不需要～搬太重的東西啊，不需要一直走來走去啊，你就會覺得說…

BE21：嘿，比較輕鬆點可能就做八個小時

研：喔～～

BE21：因為清潔工那個有時候還要搬，倒垃圾要搬那個什麼的，搬紙箱搬什麼

研：那你覺得如果做八小時，哪一種工作可以讓你做做，哪一種工作你可以做八個小時的，你可以開始想

BE21：這個就要找到那個，比如說工作內容有沒有（比較適合你的），比如說工作有十種啊，你要選啊，你要想啊，一二三四有什麼工什麼，要想啊

研：嗯嗯嗯

BE21：對啊

研：那在我們還沒有想出來之前，目前這個工作要做長遠一點

BE21：嗯嗯嗯

研：吼，好不好～

BE21：好

研：然後再來是說，你你你例如說像你現在是做半天嘛，那你就會覺得說說～我薪水好像比較少一點吼，啊你覺得政府政府這方面有沒有需要針對你這個部分做什麼什麼保障？

BE21：只能看政府，能不能不能就金錢方面再投資一些，呵呵呵

研：呵呵呵

BE21：也不是說，也不是說要給很多錢啦，能投資一千塊還是幾百塊這樣，一千二啊～

研：喔，你說針對像你這樣做

BE21：對啊～有補助，願意願願願意投資補助這樣啊

研：啊爲什麼是希望這樣子呢？

BE21：因爲有時候錢快用不夠啊

研：不夠吼

BE21：嘿，有時候做四小時你會做沒錯，可是錢太少啊，錢用不夠，也不是說錢少，有時候容易錢一定用不夠啊，因爲我的繳那費用又增加，以前是五千嘛，現在又增加到六千，多一千

研：喔？爲什麼

BE21：我也不知道啊，那老師跟我講說漲價啦（喔喔喔），叫我繳六千啊，阿以後我身上就剩五千塊，就不夠了，所以就有有人投資的話，有投資人的話是再好不過

研：所以就希望政府可以補助

BE21：嘿，有補助啊～嘿

研：啊除了跟錢有關係還有覺得其他的部分，其他的地方政府要給你一些幫忙的嗎？

BE21：幫忙…有的話就錢補助啊，有了的話，有錢出錢有力出力，有人的話可以，也可以幫忙來掃啊，幫忙到垃圾啊對不對（呵呵，不可能啦），都可以，就是人力投資啦，精簡投資嘛，對不對，有時候有的話也是可以投資啦，不是完全就關閉說一個人掃這樣，這好像也是看情形啦吼，有時候有那個人有時候有那個錢有時候沒有啊，有時候沒有我們就沒辦法啊，我是說有那個建議建議啦～

研：那你是～你是男生嘛吼？

BE21：對我是男生

研：啊你是～你的生日是什麼時候

BE21：民國 55 年

研：啊你的教育程度，你是哪個學校畢業的

BE21：我是高工汽工科畢業的

研：啊你家裡有沒有那個低收入戶的資格？

BE21：低…沒有耶～（…）說沒有耶，談…要要要自己賺

研：你家裡經濟狀況還不錯啦，但是你自己本身還要（還要）去賺錢

BE21：黑啦～還要去賺錢，沒有，（…）說沒有低收入戶那個，嘿沒那個條件（嘿嘿對對對），就沒有啊

研：那謝謝你接受我們的訪問喔，你這樣幫我們做了，給我們很多很寶貴的資料

BE21：對，這些資料啦

研：謝謝

BE21：噢這樣就好了是不是

研：對，好了～謝謝你

部分工時勞工公司主管 BE22

機構屬性：企業

訪談日期：100年9月23日

研：貴公司啊大概進用了，大概幾位的身心障礙朋友？

BE22：呃…以目前來講的話我們…呃…有一位。

研：目前只有一位？

BE22：對，目前一位。

研：那他是做什麼樣的工作呢？

BE22：呃…清潔人員。

研：就清潔人員的部分。那請問公司是透過什麼管道去招募到這位員工的呢？

BE22：是由貴單位…

研：就服員。

BE22：對，媒介過來的。

研：對，好。

BE22：那這邊我做一個補充，之所以我們為什麼，為什麼目前只有一位，

研：嗯。

BE22：這個部分我也讓你們了解一下，嗯，第一個因為我們有保全跟清潔這兩個區塊

研：是。

BE22：那清潔這一部分比較沒有爭議，

研：欸。

BE22：那這點是因為我們現在有這個很好的經驗之後，我們也是希望貴單位假設還有機會的話，

研：嗯。

BE22：像 BE21 這種類型的，那，其實還是可以媒介給我們。

研：嗯…是。

BE22：我們還是會按照他的特性，依照不同社區的處境可以幫他安排，這個工作機會，所以這一點是完全可以確定的，因為我們有這個很好的經驗。

研：謝謝，謝謝你。

BE22：那保全的部分為什麼到目前為止還沒辦法去媒介，其實主要是，呃，業主他的觀念，

研：是，嗯。

BE22：那當然他們會考量說，因為保全嘛，他要…最起碼他要會記得說人的進管是這個部分是要夠的，也是他們請我們來第一個的要務；

研：嗯，對。

BE22：那，我們如果說在這方面有所欠缺的話，比如說，呃…聽障啦，或者是其他的，那對他們來講的話他們會擔心說，當異常發生的時候，他沒辦法即時去做一個所謂應變的動作，這是第一點。

研：是…

BE22：那第二個就是所謂的，呃…觀感，喔，

研：嗯。

BE22：觀感呢就是說，有些住戶是會有排斥心態，

研：嗯。

BE22：那你知道是說，我們，呃，公司是要管理，要完全，要能夠去符合業主的需求；

研：是…

BE22：那雖然我們一定 OK，覺得這個人應該是可以的，但事實上對他來講，他們往往會要注意喔他，他還是有掛礙。

研：嗯，對對對。

BE22：那這種狀況下的話，我們在最後，我們必須去尊重這個業主，這個也是說我們保全到目前為止沒辦法請最大的原因。

研：對對對。

BE22：不然的話我們其實就是說，應該 ok 的啦！

研： 嗯。

BE22：那因為我們最後還是要尊重業主，所以這個部分可能以後看有沒有辦法改變現在一般人的那個觀念。

研：是，嗯，這樣子喔。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

BE22：對對對，不然的話他們都很認真啦，所以還是要開放他們…

研：謝謝副理。呃，那現在目前，因為現在目前進用的這位員工嘛，是用半…半月薪的部分…

BE22：對，是。

研：欸，那想要了解說公司會想要這樣子進用身障朋友的原因是？

BE22：呃，第一個當然我們是認為說這個殘障者，這個一枝草一點露嘛…

研：欸，對對。

BE22：那只要有，他有那個能力的話，那業主能夠，能夠這個接受的話，我們都希望他能夠給他這份工作機會。

研：嗯，是是是。

BE22：那再來就是說，我們所知道其實他們的，呃，都滿認真的，

研：嗯。

BE22：反而，反而比較沒有像一般我們去找的清潔人員有那些所謂的陋習。

研：嗯嗯嗯…

BE22：喔，這裡面包含問題特別多，那，

研：對。

BE22：那當然心態上不是說很正確，包含說業主都會反應說容易打混啦，嗯，那在我們進用貴單位的人之後發現都沒有這種問題。

研：嗯嗯。

BE22：喔，你只要把他的這個工作的範圍設定把他定好，你讓他很清楚知道，給他一點時間，他也許會比較慢進入狀況，但妳給他一點時間，他就是可以到位。

研：嗯。

BE22：那他到之後再來就是說他給業主一個，最後一個很大的…一個放心的就是說，他們確實是能夠，很能夠遵守當初所約定的工作內容，且確實的做到，而不會說中間跟你打折扣，喔，這一點是我們不管就是說，欸其實滿 nice 的啦！

研：是是是…

BE22：欸，這個過去還是希望貴單位能夠幫忙…欸。

研：謝謝，那現在想請問一下公司跟提供的一些工作條件啊，福利啊升遷，還有一些在職訓練的部分，跟，跟目前這位身心障礙員工工作一樣事情的，其他員工，那他們兩種就身心障礙員工跟一般員工，在從事同樣職務的人，他的那個工作條件跟福利這方面有沒有差異？

BE22：其實並沒有差異。

研：其實沒有差異…

BE22：欸，如果我們認真要去講起來的話是說，你講比較晉升這一部分，那晉升這一部分其實也沒那麼死；

研：嗯。

BE22：我所謂沒那麼死是說，假設這個他能夠做得很好，那也許他反而是變成我們後續在媒接其他，呃，跟這個跟他同類型的這些朋友，進我們這個職場，以防，以他以後是有帶頭的作用。

研：喔…

BE22：喔，假設這個我們這個例子是成功的，那其實反而他會變成一個，呃一個很好的例子。

研：是。

BE22：喔，那當然後面一個來做教育訓練也很好的連帶。

研：喔…

BE22：那至於說呃，他進了我們這個職場，事實上不論教育訓練，就像他當初進來，因為他不懂不會，我們也是請我們資深的，前輩去教他，那這個東西都不會有差異。

研：對。

BE22：欸，有沒有，我們都希望說，成，這個例子能成功後，後面進來的，慢慢慢慢再從這裡面，再去能夠挑選優的部分，

研：是。

BE22：以後也許可以做帶頭的作用。

研：喔…謝謝！

BE22：喔，倒滿樂觀的！

研：那另外就是說，不知道公司，呃，針對那個現在目前進用的這位身心障礙員工喔，有沒有提供一些，就是職務再設計的部分？所謂的職務再設計就是說，他可能某一個工作他沒有辦法做，然後就是進行一些工作內容的調整之類的。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

BE22：以…目前這一，現在這個案例來講他，他的目前的表現還算是能夠符合公司和業主的需求，那您剛提到這部分可能是因為社區的屬性不一樣，那個案別的屬性不一樣，也許需要做一些調整。那目前來講，我們倒還沒有這一方面的…對。

研：對，因為他是屬於，他的這個障別是四肢都正常的，他其實都可以完成那些工作內容。

BE22：對，對啦對啦。

研：那現在目前有申請政府的一些補助嗎？

BE22：欸，這一部份可能要問我公司那邊…對。

研：對對，我這有幫他申請我們那個臺北市政府的訓用留，國家保障的一個補助這樣子，是。

BE22：欸，謝謝！

研：那公司目前，呃，在這段進用他的過程當中有沒有針對說，嗯…他是身心障礙朋友有提供特殊的協助？

BE22：有。

研：欸，那一方面的？

BE22：這裡面其實有兩種喔，第一個當然一開始我們必須要讓他具備那個工作能力，所以在專業性的部分我們會有提供他比較多，比較細一點的，喔，一種所謂的教育啦；

研：是…

BE22：那第二個就是說也是最重要的，我認為是最重要的，就是說我們如何去說服業主，這個部分對他們來講是最大的問題。

研：是，喔…對！因為這樣才可以穩在那個職場上。

BE22：欸對，所以必須，我們必須要…要花比較多的時間去說服業主，讓他…嗯，雖然他比一般人稍微慢一點到位，但是我們要給業主很大的信心就是說，他絕對可以在一段時間裡面就是說到位。

研：是。

BE22：喔那這個部分確實也做到了，其實這部分我認為對他們來講是最重要的。

研：嗯嗯。

BE22：嗯，否則你就是會做了，可是那業主他沒辦法接受這樣一種，這一種是我會覺得難度是最高的啦…

研：對對對。

BE22：所以當初，呃，去說服他們我們大概花了滿大的力氣，

研：謝謝！

BE22：那已經有這個例子之後，我們假設說他是這個成功的案例了。

研：嗯嗯。

BE22：那後續我們再去推薦這種類型的話我們比較能夠有一個，呃，能夠去繼續…

研：說服他們。

BE22：對，說服他們更有力的一個作法，這個資料，我覺得這是很重要的。

研：對，謝謝副理。呃…那另外就是，不知道現在目前這位身心障礙員工啊，跟他現在在案場的一些，等於說是同事，相處的人當中，你覺得互動的狀況怎麼樣？有沒有發生什麼狀況出來，還是？

BE22：嗯基本上，現在是比較好一點，那當初剛開始的時候，那通常因為他們會比較…也不能說閉俗，喔就是說他會比較…呢，比較專注他自己的區塊，那可能有點忘記說週邊的這些同事，嗯，那但是我們有讓現場這些同事，讓他們清楚知道他的特性，喔，那也請他們幫兩個忙。

研：是…

BE22：第一個是說，希望能夠去接受他；

研：是。

BE22：第二個就是說，呃，基於愛心能夠去協助到他。

研：嗯。

BE22：那這一點的話其實現場其實都滿疼惜他的，呢…

研：看得出來。

BE22：欸對，無論是他，這個部分確實是他的同仁都滿照顧他的。

研：嗯。

BE22：這個也，我，我認為他是後續他繼續在這個地方再繼續做下去很大的一個動力。

研：是。

BE22：欸，不然的話業主能夠接受了，可是他同事沒辦法認同他，喔那這個會對他來講在工作上的產生一個很大的，我認為他是一個障礙。

研：是，是是。

BE22：因為…呃…因為他會想表達，也有可能人家不經意的一句話會對他造成一個很大的刺激，那這點是我會比較小心的就是說…

研：是。

BE22：所以現場來講這些大家都滿疼惜他的，我們同事算…喔。

研：那他有跟公司這邊反應說工作上有什麼困擾嗎？

BE22：呃…其實目前為止都還沒有，就是比較常態性說有什麼呢…現場的材料不足啊…

研：欸，是是是。

BE22：那會由公司來幫忙申請啊，這部分倒 ok。

研：謝謝。那，呃…目前就副理這邊的觀察喔，你覺得像這樣子的身心障礙員工，呃…因為有的身心障礙員工他是做全天班嘛，啊那像目前現在這個身心障礙者的話他是做半天班，那您覺得做半天班對他工作上的一個好處是什麼？然後，您覺得缺點是什麼？比方說…？

BE22：如果是像他說，我們講兩個方向喔，呃…目前這一位是半天，但當然我覺得這個，他很難去適用每一位…這個…這些朋友。

研：是。

BE22：呃…最主要第一個要考量到他的…他的特性。

研：特性？

BE22：我現在講的特性是說，假設他…這個跟能力沒有對等啦，他可能…呃…他做了半天但他也沒有做得很好，那有可能你幫他變成做一天，八個小時，他可能會很難負荷。

研：對他就沒辦法…

BE22：那這個沒辦法又並非是說，這個人一定可以或不可以，其實要看他的屬性，那但是說他進來，剛開始進到這個職場的時候，我們其實也擔心，但後來敢說畢竟他是做四個小時，那四個小時的話代表什麼，他的工作量其實以正常人來講，其實還 ok。

研：嗯嗯。

BE22：那假設他做得可以，有沒有，喔，那呃…假設…欸，很快這個時間，第一個他就可以到位了，第二個他做起來，欸，還行有餘力，這個時候你才有，才有辦法安心的考慮說，是不是還可以再增加工作時數。

研：對對對。

BE22：喔，那接下來我們目前這個案例是說，他事實上目前的工作時間其實他有時候會超過，

研：對。

BE22：那，但是他不曾在乎這個，他會執著就是，我只要把事情做好。那想想看，假設你，他這個狀況你再幫他加上工作時數的話，我認爲他會一個負荷很大，喔，所以我覺得是要因人而異的，沒有絕對的一個標準在。

研：對對對，是。

BE22：喔，假設他是很快可以到位，然後也有能力，那我想我再提供給他一個八小時的工作機會，這是沒有問題的。

研：對對。

BE22：那假設他目前這個樣子是 ok 的，那我們給他安置這樣子，對他來講可能會比較正面。

研：是，所以副理這邊就是按照每一個人特殊的性質去安排，其實也不會特別去分說要用什麼樣的方式去做，就是看這個人的一個條件到哪邊嘛…

BE22：對，還有一點我必須要補充就是說，當我們在去挑選這個案點，這個是很重要的；就好比說這個案例，我們去找那個是一個單純的案例嘛，而且是想，對嘛假設今天我是找一個一般設計的，一百多或什麼，那一種他的工作量就大，那技術人又多又雜，那對他來講是會有一些顧慮的。

研：對，就會有壓力。

BE22：所以當初我們去考慮到這些部分，考慮的那個社區的屬性，能夠讓他去做的這個工作場所是不是比較屬於，比較單純的。不然呢有時候因為現場複雜，可能到最後他會很難成功，這個我們都有幫他全盤考量到。

研：對對，謝謝，謝謝副理。那公司之後，呃，仍然會繼續選擇進用身障朋友們來做那種比較全天班還是半天班，你們會比較考慮是哪樣子的型式？

BE22：呃…我有點重複剛剛啦，就是說我們非常樂觀，就是我們希望貴單位能夠再媒介這些朋友；那再來就是說，我們完全是要看這位先生，

研：就是要看進用的朋友？

BE22：對，我們很難直接跟您報告就是說，喔他就來做八個小時，或來做四個小時，我覺得我們比較不會從…呃…第一個當然考慮到他是一個經驗啦。

研：對對對。

BE22：假設這個經驗也許他會比較容易就可以接觸到八個小時，然後或者是說他沒有經驗，或他有經驗我們先從四個小時先來做，欸，這段時間其實 ok 啦，他有那個能力，那我們再幫他安排，我覺得是會比較，對他來講，那再來是說對業者來講，我們會比較好交待。

研：是是…

BE22：喔，不然的話一味一定要怎麼做，有可能對他會造成一些傷害，這是我們的考量。

研：對對對，謝謝副理。那另外一個就是比較是針對政府的建議，因為我們這一次這個職訓局也是希望說公司可以提供給政府一些擬定政策上的參考，那我們想要了解說像是，呃…公司會認為說政府在，等於是一個讓公司可以去，雇主這邊然後來進用身心障礙者去做這些工作的時候，可以有什麼措施跟保障，就公司這邊認為？

BE22：這個部分來講的話，我有兩個部分來談，第一個就是說，針對這些朋友我覺得，呃…在…因為比如說我們擔心他在做這個工作，是不是在工作當中是不是會產生所謂的傷害，喔，這部分，雖然說我們有職務在推這方面，但因為我想他們這一類的機率，我想會比一般人還稍微高一點啦！

研：是。

BE22：那這個方向的話可能在這個政府方面，有是提供這方面的一些補助，這是對他們最正面的。那第二個就是說，能夠透過一些，呃，一些就是，社會的一些，比如說工作的一些媒介，或慢慢去推行，讓這個一般社會大眾能夠去讓他接受，尤其我們這行是幫忙保全，能夠讓大家有觀念可以接受，這些朋友他其實也可以去進入社區做保全的工作，當然這部分以保全的公司專業的立場他會先去評估嘛，那評估到覺得是可以的話，那評估當然一般社會大眾能夠去接受這些人，因為有一些我覺得其實是 ok 的，那是他們，這一般的社區住戶就是沒辦法接受，那我覺得說以目前來講，呃…社區其實也缺保全這方面，這種從業人員，可是我們明明知道有，但就是沒辦法去切入，這樣來講的話我覺得第一個是浪費這些人力。

研：是。

BE22：而第二個就是說，呃，事實上也會抹煞掉很多這種就業機會。

研：就業機會…

BE22：這一部分能夠透過一些，呃，宣傳或什麼的媒介，能夠慢慢慢慢能夠去改變現在一般社會大眾對這一方面的認知，

研：了解。

BE22：我覺得這是需要一個政府去開發才辦得到。

研：去做的部分。

BE22：尤其是我們自己這些從業人員來講，事實上是困難的，這需要時間…

研：是…那例如說，像現在有一些朋友是做那種，是…呃…正，就是那種全天的工作，那針對如果是說有一些不一定是像現在這位員工啦，就是說針對其他的身心障礙朋友，有可能在麥當勞啊或是摩斯啊，他們都比較是用時薪制在進用的，那副理你這邊對於像這樣用時薪制進用的身心障礙員工也，會覺得說它們有哪個部分可以再保障他們一點嗎？就是在這個政策的部分。

BE22：呃，這個部分來講的話其實，我們現在除了剛剛…現有這個例子他是屬於長駐的，固定的班之外，那事實上我們介紹公司本身也還有屬於居家清潔的這個需求，那居家清潔這一塊一般來講其實就偏向於時數…

研：時薪制。

BE22：欸，時薪制的。那另外這裡有時候會有住戶，一些住戶他需要這一種時薪制的這種臨時的這些清潔人員，我覺得他們是可以切入的，可以切入的。比如說透過…貴單位的媒介比如說，你那邊有一個，一個名單，比如說哪些人，那我們這邊只要一有需要的時候，我們電話跟你聯繫之後，那你們可以派哪一位，然後來這種，比較有點機動性。

研：喔…是是是。

BE22：其實機動性對我們這行而言，這行業來講他是比較欠缺的，那這種狀況下的話我覺得，鐘點，對這種計時的方式，我覺得後面是可以去考量的，因為我們是有事業需求，假設你們是可以提供這些名單給我們…

研：嗯，那如果是鐘點計薪的這個部分的話，那可能有的人啊，像有的說真的有一些朋友會覺得說，啊那個工作時間不是那麼固定啊，然後每月份的薪資報酬好像不一定，呃…有一個月可能會很多，然後一個月可能都沒有 case 就會很少…

BE22：這當然有考量到啦，另外一點我會另外想講的就是，去思考，因為一般人有想到就是說，我將來可能收入是不穩定的，那我會另外角度去切入是說，因為透過你這種時薪的方式，持續進入這行，

研：會比較快的…

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

BE22：是一個階段，是，等於是一個入門的一個管道。因為你沒經驗嘛，沒做過，那你可能跟他講，可能約一個都未知數，那因為透過這一種計時的去做，那喔原來這是這樣做的喔，那這個…這個朋友先起始階段 ok 啊，他都可以接受啊，那也也能力方面其實也都可以啊，等於他自我一個評估。

研：是。

BE22：那假設他做得很好，那事實上我們在現場去一個，做這個好的時候，那就欸，這個人做得不錯啊，他是什麼，他就是一個我們後面的種子，欸，這樣的話透過這個…欸這個這個階段我們就會跟貴單位，其實我們現在來的是需要的。我覺得那天來的，那天那一位，來一位同學 …

研：嗯，可以去試試看這樣。

BE22：其實我們可以考慮，考慮是不是讓他到這邊來做，我覺得這種的話對他是一種比較好的。

研：是。

BE22：那對我們來講的話，呃，我們可以少處理一些就是說，所謂的實驗，因為對我們來講，我們跟業主來講，沒有所謂實驗，業主請我們找一個人，他要來就是要到位，因為你跟他講說，這新來的，這怎麼樣怎麼樣，他其實不太能夠去理會，那如果說你來不及要做，那如果你對一個說完全沒有這方面專業常識的人，無論是專業的能力也好，還有他對這份工作的認同感也好，那可能會還是未知數，那一下貿然把他丟到這個職場裡面，某些時候他事實上是一個冒險啦。那假設透過這種計時的方式，當成一個跳板，那也許對他來講會更順暢，那對我們來講的話其實，也解決到我們部分的計時的一些，呃，人員的欠缺。

研：是。

BE22：呃那再來是說，我們去尋求一個過去員工的很好的種子，我覺得這是我們好…

研：嗯，了解，那副理您覺得說像政府的角色啊，在，有需要這個例如說在公司裡起用時薪進用，然後等於算是有一個實驗的一個過程當中，那政府有需要一個角色介入，喔例如說可能，一個身心障礙員工覺得說，欸我現在是時薪，那我們收入不穩定，那您覺得政府需要在這個中間介入給予這個員工一些補助然後讓他，就是有需要做這個角色嗎？

BE22：呃…這個部分會產生對於…

研：會產生政府要出現的…

BE22：對…這一部分可能就是不是我們可以負擔的。

研：是。

BE22：那就可能政府要這一方面要有一些他的補助，那真的就不是我能夠去探討的。

研：這樣子喔。

BE22：那我是覺得說我們是可以提供這個管道…

研：機會。

BE22：這個機會，欸，這樣的話對他來講是正面的，那對我們來講我們解決一個人才這個…不足的這一種這種需求。

研：是是是，那最後就是有個問題是，想要請問說，呃，公司這邊覺得說進用身心障礙者，然後來，進，從事這些呢，像可能部分工時啊，或是像是公司目前可能是可能，有接收一些外包的部分啊，就是你們可能會去開發案場然後提供人力過去工作，像這樣子的一個模式的話覺得，政府應該用什麼樣的獎勵措施嗎或者是政策的部分？

BE22：我覺得基於照顧這些，這些朋友的立場，我們要，我覺得說政府在這一方面能夠去多提供一些協助啦，那其實對我們公司來講我們就提供一個機會。

研：嗯。

BE22：那對政府來講的話就是說能夠在後續的一些照顧，這裡面就是我們剛講的一個重點，就是說，這個初期他可能收入會比較少，或是說因為他不穩定，也許他跟一般人正常去找這份工作，事實上他的陣亡率會比較高，這是一定的。

研：是。

BE22：那這樣的話因為它，呃，比較，陣亡率比較高的狀況下會導至於說他可能再收入方面會比較不穩定，那這一方面的話如果透過政府的一些所謂的手段，那能夠提供這方面的彌補，那對他們來講的話我想會是一個很好的一個政策。

研：是，欸那有一個我自己也想問的，就是說，那個像一般的，身障者好了，那他自己去，因為有一些是好像，大樓自己自聘，那有一些單位是像家樂福啊，他還是什麼，我知道現在有一些是外包了，那有一些是他自聘的，那像以副理的經驗來說，像如果說我們介紹身心障礙朋友去找工作，那他自己去找自聘的工作跟找清潔公司去接洽啊，哪一個會對她就業會比較快速，還有幫忙會比較大？

BE22：我覺得會透過，呃，這些公司行業，這些專業的公司的媒介我想會比較好。為什麼，因為假設今天他，他是直接面對自聘的話，第一個自聘的話通常這些社區，這些業主他也沒有先去對他做所謂

的教育訓練，那第二就是說，呃，他因為這樣可能會產生，他所謂的專業的不足。

研：是。

BE22：那也因為這樣專業不足他很難在一個短時間裡面做出一個到位的動作來，那在社區也好，大樓也好，住戶他的感受是很深的，他只要覺得說他沒有做得好，他的反應都很激烈，這一方面的話如果說你只是，直接就做，所謂的自聘的方式，那我會覺得是有點冒險，他的陣亡率會比較高，所以…

研：嗯嗯對，而且還要自己去面對…那個單位嘛，嗯。

BE22：這個在專業方面的話是困難，第二個就是你透過這些公司的話，無論說他的教育訓練也好，最主要是說它能夠去協助，找適合的一個駐點，讓他去服務…再來呢，就像我們這個案例一樣，我會去協助他之外，還是另外去說服業主，還有說服現場的一些同事，他可能會面臨到的一些，現場的一些週遭的朋友。

研：是。

BE22：這一方面是很重要的，也就是說他到了這些公司，就像到我們公司，他到這個團體上，旁邊有人協助他，有沒有喔，那如果說他自聘的話，他會單，就是單槍匹馬，那他面對的，我們不是低估他的能力啦，而是他們會產生的挫折，事實上絕對是遠高於我們去做的這種模式。

研：對對。

BE22：那這樣的話也許他的成功率會比較低，這是我自己的看法啦！

研：對，謝謝。您真的提供給我們這一研究很珍貴的資料，謝謝謝謝，那我們今天訪談就到這邊結束了。

BE22：好，謝謝你，謝謝你幫忙！

部分工時勞工BS11

機構屬性：基金會

訪談日期：100年9月21日

研：我跟你請問一下就是說您目前的這個工作來講的話大概是做什麼內容？

BS11：針車.....針車

研：針車就是指縫紉方面的....

BS11：對

研：那您大概一天工作幾個小時啊？

BS11：八小時。

研：一天有八個小時？

BS11：七至八小時

研：七至八小時這樣子，那一個禮拜大概工作幾天呢？

BS11：差不多三十幾個小時...

研：差不多三十幾個小時這樣子，是，那您在這邊工作多久啦？

BS11：忘了...

研：忘了，大概...大概有幾年了嗎？

BS12：你是九十八年進來的嘛？

BS11：九十六...

BS12：九十六嘛....

研：九十六年那現在一百...

BS12：差不多四年快五年了

研：四五年的時間了...那麼在這邊的這個剛開始就是九十六年的時候，怎麼知道有這個工作機會？

BS11：是我媽媽的朋友介紹我來的。

研：媽媽的朋友介紹的，所以你本身也是南投這邊的人嗎？

BS11：對

研：是，是，那接下來再跟你請問一下您目前的這個工作時間，您剛有提到了嘛，那休假的話大概等於就是說一個禮拜有沒有一個比較固定會休幾天？還是會有一點彈性？

BS11：是休禮拜六禮拜日而已。

研：就是比較固定的嘛，那可能有時後會彈性一些其他的時間，那薪資呢？冒昧可以方便跟你請問一下嗎？

BS11：在媽媽那邊

研：那妳知不知道大概？

BS12：我們算是按件計酬

研：按件計酬喔

BS12：對對對，那我們都會有一個比如說他們縫紉的部份，可能他們會車娃娃裝，娃娃裝的話可能車半成品到成型，那我們就是看廠商給的價格，我們會去乘以0.7，0.3主要是人事成本，那0.7就給他們這樣，就是大概會抽....應該說是會扣掉人事成本部份然後其他給他們，是我們會依那個方式去做那個代工的單價這樣。

研：是，所以差不多是七三比，接近七三比，那七成會給陳小姐這邊

BS12：對對

研：所以每個月的收入來講的話，會不會有一個大概的範圍，還是變化很大？

BS12：他的能力的話，差不多有時候三千多、四千多這樣，三四千...

研：一個月三四千左右？

BS12：對，看他們，要看他們速度。

研：要看他們的速度，是，好，那另外還有就是說在這邊工作的話有沒有一些員工福利之類的？比如說員工旅遊啊之類的？有員工旅遊嘛？

BS11：嗯

研：有沒有像什麼三節獎金什麼之類的？

BS11：端午節、中秋節那時候...

研：這些都有嘛都有獎金

BS12：春節也有

研：春節也有嘛，所以大概還有沒有其他一些...我是舉例還是主要差不多是這樣子？

BS12：主要就這樣子

研：那有沒有比如一下升遷或是加薪的機會呢？

BS12：這方面比較沒有

研：可能相對會比較少一點

BS12：對

研：所以就照您剛才按件計酬的方式再計算薪水嘛是不是，好，那有沒有一些在職訓練的一些機會呢？比如說一邊工作一邊去上一些課程來受一些訓練？

BS12：我們之前不是有上一些...

BS11：會

研：那上過一些什麼課程？

BS11：成訓...

研：程訓？

BS12：情緒課程，就是有關情緒方面的

研：喔情緒的管理方面的，是，所以有時候會上這些的課程，對工作也會有一些幫助，好，接下來跟您請問一下這個在我們庇護工場有沒有為您提供一些職務再設計或者是無障礙設施？

BS12：廁所那邊有無障礙設施

BS11：對

研：廁所有無障礙設施，那職務再設計的話就是說，比方說有沒有為您特別量身訂做一些不管是工作的設備啦或者是一些工作的流程，有沒有？就是為了妳量身定做的？

BS12：我們就是大部分...我們有職務再設計是那個計數器，計數器就是因為他們可能要數數量，可能會花一段的時間就是在計算數量，其實我們用計數器邊做邊按就可以節省時間然後把多餘的時間用在工作上。

研：所以有一個計數器的設施，可以協助他們來數數，會比較便利。

BS12：對對對

研：因為我對這個工作內容比較不懂啦，像這種縫紉，像您剛才說針...

陳&BS12：針車

研：針車，這方面的會需要的數數是什麼？釦子嗎？之類的

BS12：因為他們的話是按件計酬，比如說有分娃娃裝有上衣，上衣成型完畢按一下，就一件一件，他們完全車完了就按一件，就不用說車玩一大堆還在那邊數他們總共做了幾件，因為他們總共...他們是按件計酬嘛，所以就是比如說他們成型了五百件，就可以呈現說技術上面數字是多少，就可以知道今天總共做了多少數量這樣。

研：喔就不用再特別去數了

BS12：對，可以節省時間，就不用花更多時間浪費在這裡。

研：對對對有道理，所以在職務再設計方面可能就是這個計數器的這個設計，另外庇護工場這邊有沒有什麼申訴管道呢？比方說你有一些意見想要反映的話，你會怎麼反映呢？

BS11：不會

研：沒什麼意見？

BS11：對，對

研：覺得都很滿意這樣子？

BS11：對

研：但是萬一你有意見的話，你知道要跟誰反映嗎？

BS12：老師...

BS11：跟老師啊

研：老師就是您嗎？

BS12：對...

研：喔就是您，是，好，那有沒有參加工會呢？您有沒有參加工會啊？

BS11：工...

BS12：他應該是沒有

研：應該沒有...

BS12：怎麼講...

研：我們庇護工場本身並沒有所謂的工會嘛，外面的工會您大概也沒有特別去參加嘛，沒有，好，ok，那您目前的工作和同事的互動情形大概怎麼樣？

BS11：還好

研：還不錯

BS11：對

研：您平常的工作需要跟同事一起合作來完成還是您可以自己做就可以？

BS11：分工

研：分工，那...

BS11：有些像那個女生是車上下...我車褲子

研：您是做褲子，他是作...

BS11：山下

研：篩下？

BS12：他們可能比如說那個褲子有分，所以就是先車旁邊，之後他們會在車左右邊，因為有很多步驟，他就跟那個女生分工，就是他負責有點是他負責前面，他負責後面的部份，就他們兩個產量都可以提昇，就不用一個人就是負責全部的成型，這樣速度會變慢。

研：是，這樣有道理，每個人專作一部份，兩個人配合，這樣子的話工作的產量會提昇，事實上是有限同事合作這樣子，那你說大家相處的也還不錯？

BS11：對

研：那整體來說的話，您目前的工作環境有沒有碰到一些困擾呢？

BS11：沒有

研：沒什麼困擾？

BS11：對

研：在這邊都對工作蠻滿意嘛

BS11：嗯

研：都滿意，那您目前這個所從事的這個工作來講的話，您有在考慮有沒有可能增加你的工作時數，還是覺得目前的工作時數就差不多了？

BS11：目前

研：就差不多了？

BS11：對

研：再多可能也覺得太累了是不是？還是目前就覺得差不多？

BS12：你覺得目前狀況ok嗎？

BS11：ok呀

研：差不多嘛，ok，那您覺得目前的這種我們說是部分工時的工作來講的話，大概就是一個禮拜差不多三十五個小時，或是比三十五個小時再少一點這樣的工作來講的話，對您的就業方面有沒有什麼樣的幫助？

BS11：沒有

研：也沒什麼特別幫助？或者是說反正目前您的工作都適應良好啦...

BS11：適應良好....

研：適應良好嘛是不是，好，那您覺得這種一個禮拜工作在三十五個小時或者是更少一點的，這樣子的工時來講的話，這樣子的工作對其他的身心障礙者來說，您有沒有一些優缺點的想法。

BS11：都沒有

研：也沒什麼特別的看法，反正您覺得對您而言是適應良好啦，那您...我可以冒昧請問一下就是說您的障礙類別算是？

BS11：輕...

BS12：智能障礙輕度

研：智能障礙輕度，喔，好，那您...造成障礙的原因大概是什麼？

BS11：小時候生病、發燒

研：小時候生病發燒

BS11：對

研：好，ok，小時候生病發燒，所以離現在也蠻久一段時間了嘛，您大概幾歲我可以冒昧請問一下？

BS11：23，快24了

研：23到24

BS11：對

研：所以大概您所謂的小時候是指出生不久的時候嗎？

BS11：嗯，是在山上時候有發燒

研：就是出生不久的時候生病發燒嘛，ok，好，那這個您有一點智能障礙的狀況會不會限制您外出行

動呢？

BS11：不會

研：不會，所以您外出行動都還是很自如？

BS11：對

研：ok，好，那您有沒有說因為這個您剛剛所說輕度智能障礙的原因需要定期去看醫生？

BS11：要問我媽媽

研：要問您媽媽...

BS12：你有沒有去看醫生？

研：你有沒有去看醫生？

BS12：你有需要像那個XX一樣定時去看醫生嗎？

BS11：沒有

BS12：都很正常的不用去看醫生？

BS11：對

BS12：他應該是不用去看醫生

研：不需要特別去看醫生啦，ok，好，那最近三個月您自己覺得健康狀況怎麼樣？

BS11：還可以

研：還不錯

BS11：對

研：還不錯，好，那您覺得說您稍微有一點輕度的智能障礙的狀況，對您的就業有什麼影響？

BS11：不會

研：沒什麼影響

BS11：對

研：ok，好，那如果說您這個可以選擇啦，可以選擇的話，您還會繼續選擇目前的工作嗎？

BS11：繼續目前的工作

研：覺得目前的工作還不錯啦，並沒有想要調整的這個打算啦

BS11：對

研：ok，那您有沒有什麼對政府，政府對於這個身心障礙的就業，特別我們剛剛講工作一個禮拜在35小時以下這種類型，您覺得政府有沒有需要為身心障礙者做些什麼？

BS11：不知道...

研：也沒什麼特別的建議就是了

BS11：對

研：好，ok，那我看一下，剛剛有問.....性別是女性嘛

BS11：.....(笑)

BS12：你要說對啊

研：(笑) 就居住在南投嘛？

BS11：對

研：可以請問您的就唸書啊，教育程度大概是到？

BS11：高中

研：高中，好，ok，那家裡面有沒有什麼所謂低收入戶的資格呢？

BS11：之前有，現在沒有

研：之前有，目前沒有，ok，好，那還有沒有其他您想要提供給我們的資料？

BS11：沒有

研：沒有，好，那差不多，好，陳小姐非常謝謝您今天接受我們訪談

BS11：好，好

研：謝謝

BS11：不會

部分工時勞工基金會主管BS12

機構屬性：基金會

訪談日期：100年9月21日

研：ok，好，那我跟您請問一下我們庇護工場目前有僱用幾位身心障礙者呢？

BS12：差不多19位

研：19位，那所謂19位的話是指都是庇護性員工嗎？還是說有若干不是....

BS12：嗯...其中兩位是我們的員工

研：所以有17位是庇護性員工

BS12：對

研：17位是庇護性員工，兩位是非庇護性的

BS12：對

研：那他們分別是從事哪些職務呢？

BS12：你說庇護性的嗎？

研：您都可以跟我說一下

BS12：庇護性的話他們大部分可能會碰到針車的部份

研：針車...

BS12：針車縫紉，我們會跟外面的公司廠商去接洽代工來做。

研：可是我剛剛聽司機先生說你們不是做輪椅嗎？

BS12：之前的話是做輪椅的，因為可能輪椅要結束...

研：輪椅方面的業務要結束？

BS12：對對對

研：哦，轉型做針車啊？

BS12：之前主要是輪椅，現在是會轉型成針車，也會搭配一些我們的代工的部份，還有一些我們會到去外面幫別人做一些床務工作。

研：船務？

BS12：就是...去算是....嗯....怎麼講，就是就像類似飯店方面那種，整理床單啊...

研：喔床

BS12：床務方面、整床

研：就是房務員

BS12：對房務員，那是房務員的工作就是帶領他們庇護員工去那邊做

研：就是到飯店去做房務員？

BS12：就是我們那邊有一個企訓中心，他們會有宿舍，他們會沒事就有一些人去那邊上課住宿，裡面房間由我們就是去帶領庇護學員去那邊工作這樣，大概這樣。

研：所以是目前這樣進行嗎？還是未來要往這方面？

BS12：目前都在進行當中

研：喔已經在進行

BS12：之前就已經做過了，已經做蠻久了。

研：ok，好，所以這些是針對庇護性員工的部份嘛

BS12：對

研：那您剛才有提到兩位非庇護性員工...

BS12：一位的話，是一位女性，他主要是作針車縫紉部份、提袋部份。

研：那另外一位呢？

BS12：另外一位是剛剛那個○先生。

研：哦ok

BS12：他本來是主要是做輪椅的部份，現在輪椅收起來的話，可能會協助這邊做一些業務這樣子，比如他也會是...我們承接代工嘛，我們需要送貨載貨都會請賴先生幫忙。

研：所謂代工是哪方面呢？

BS12：代工的話比如說像我們有一些紙盒....摺紙盒的部份，還有一些零件組裝。

研：摺紙盒....零件組裝

BS12：對

研：比如說...

BS12：比如說像這種釦子

研：褲子的釦子

BS12：這個釦子，一些小東西的組裝，或是鉤子什麼的，可是他代工的話，零件組裝主要是塑膠方面的。

研：塑膠方面的

BS12：對，都是塑膠方面的

研：塑膠方面的零件組裝，ok，好，那就是我們庇護工場是透過什麼管道招募這些身心障礙員工的呢？

BS12：庇護學員、庇護員工的話主要大部分都是由縣府，縣府他們會就是派案過來。

研：縣府派案？

BS12：對對對

研：算是...「職從系統」？

BS12：對「職從系統」裡面，就是職管員會從裡面

研：職管員派過來的...

BS12：對對對

研：都是嗎？

BS12：有些是...有些部份的話可能就是.....像那位XX就是可能他們會主動過來這邊說我們有沒有缺額這樣，因為我們主要是收18位。

研：ok，是，那現在要進庇護工場都要通過職評嘛

BS12：對

研：所以他就算是自己來的話，其實也是要轉...

BS12：對，我們會跟他們講說我們工作內容狀況，會請他們自動去縣府那邊申請，他們會開始跑流程。

研：哦ok，所以大致上還是會透過縣府的「職從系統」啦

BS12：對

研：ok，好，那...就是目前我們有一些身心障礙者也許他工作的時間有的可能是稍微少一點，也許35小時或是稍微少一點，或是有的稍微長一點，那我們在工時部份的評估大概是怎麼評估的呢？

BS12：工時的評估嗎？

研：嗯

BS12：嗯.....其實我們算是應該怎麼講.....你說他們每個人的工作時間的評估嗎？

研：對對，是看他們的體能狀況嗎？還是比如說他的身體狀況或是情緒狀況什麼之類的。

BS12：可能會看他的負擔能力、工作負擔能力，或是說他們有時候會有情緒問題的時候，或是說他們可能發生一些事情可能沒辦法工作的時候，就是大概這些原因這樣。

研：所以可能會因為這些原因做一些調整。

BS12：對

研：ok，好，那我們在對於這個我們身心障礙員工，特別是庇護性員工的部份，所提供的一些工作條件，包含工時、休假、薪資、福利、升遷、在職訓練等等，和一般的員工相比，所謂一般的員工，我們剛剛提到19位身心障礙員工，我們還有非身心障礙員工嗎？

BS12：有

研：也有，大概有幾位？

BS12：我想一下喔.....差不多.....五位

研：有五位，那所以說比如我們先就身心障礙員工跟非身心障礙員工來比的話，在我剛剛所說的項目裡面有沒有差別呢？

BS12：我們主要是.....嗯....庇護學員，應該說庇護員工的薪資主要是按件計酬，那我們的話，我們這邊一般員工都是月薪計算。

研：庇護員工是按件計酬？

BS12：對

研：只要是非庇護員工.....

BS12：就是月薪

研：不論他是身心障礙員工或非身心障礙員工？

BS12：對、對

研：ok，好，那這樣的一個設計的理由大概是？有沒有一些特別的理由或一些想法？

BS12：因為...因為他們那個像那個庇護員工的話可能能力比較弱，我們可能有一些表格需要評估他們的能力，像我們可能每三個月就會評估一次，那我們就是今年的話算主要是按件計酬方式來計算他們的薪資，明年我們會改成我們會設計表格，就是從表格裡面就是有很多領域比方說工作技能啊、社會適應能力方面，一些很多領域然後去做評估，再依據他的分數，我們可能依據分數然後去落在他...

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

比如說他這個月他要拿是多少錢。

研：ok，所以說今年以及今年以前，是按件計酬，那預計從明年開始改成用表格的計分來計算，那意思就是說時薪囉？因為你的分數還是要有一個基準嘛，發放的基準嘛。

BS12：對、對，三個月會評估一次，我們也會依照他那個月...我們一樣也是按件計酬的方式，比如說兩個地方擇優，哪個薪水比較高就挑哪個薪水給他這樣。

研：哦，按件計酬的部份還是繼續在算。

BS12：對對對

研：但是另外再加上一個表格計分，如果表格計分算出來的薪水比較高的話，就用表格計分的方式。

BS12：對

研：所以這是預備明年採取的一個作法？

BS12：對

研：ok，好，那我們庇護工場針對員工的職務再設計、無障礙設施這個剛剛好像也提過，就是有這個計數器還有像無障礙的洗手間等等嘛，那這些有沒有申請政府的補助呢？

BS12：他那個無障礙設施的話，有，有跟政府申請。

研：哦ok

BS12：我們主要是透過政府，那個「職從」、縣府那邊

研：ok，所以這個是有政府補助的，廁所的部份。嗯.....那我們庇護工場還有沒有提供身心障礙者其他的一些協助呢？除了這個職務再設計、無障礙設施之類的，還有沒有一些其他的協助呢？

BS12：嗯像我們，以就服員來講，就他們在工作的時候我們都要進行現場工作輔導，對、對。

研：現場工作輔導

BS12：就是比如說他們工作的時候發現他們可能工作流程不順暢的時候，因為他們算是依產量來算薪資，他們產量比較少，薪資相對比較少，我們就會觀察他到底工作整個流程下來，哪個地方比較沒辦法的話，我們就會去協助他，就是讓他產量提昇，那相對薪資也提昇。

研：是、是，所以現場工作輔導協助他產量提昇，在產量提昇的情況之下薪資也就提昇了。

BS12：對

研：那您覺得在庇護工場的身心障礙員工和同事之間的互動大體上會怎麼樣呢？

BS12：.....都還不錯

研：都還不錯嘛

BS12：對

研：過去有沒有曾經跟主管反映過，就是身心障礙員工或是庇護性的員工工作上的困擾？或是他們來反映的？

BS12：嗯他們反映工作上的困擾？

研：對對反映給您然後您覺得說需要跟主管反映？過去有沒有這樣的經驗？

BS12：還好，就可能...可能有時候因為我們那個代工的工作都要趕貨，他們比較...應該說挫折容忍度比較差，他們可能有時候會受不了，他們就會有一些情緒問題，就會跟我們反映，我都跟他們說如果有情緒問題的時候就是不要...就是趕快就是抽離現場，就不要在那邊就是可能會影響到自己也影響到別人，那趕快離開之後，讓自己冷靜下來之後再找老師談，我會跟他們做那個會談。

研：ok，他們有時後會有一些情緒困擾的時候，您會建議他先抽離一下那個狀況冷靜一下這樣。

BS12：對

研：那您覺得說這個身心障礙者如果從事部分工時的工作來講的話，對於他們的就業，會不會有一些幫助？比如說工時沒有那麼長，大概35小時或是比較少。

BS12：對他們來說的話可能身體的負擔可以減輕，因為他們有些是有癲癇症狀的，可能沒辦法就是長期太久時間工作，對。

研：是

BS12：或是他有些是肢障的部份，可能行動不方便。

研：所以我剛一開始跟您請問的話，您說有19位身心障礙員工嘛，那他們的障別的分佈大概是？

BS12：有智能障礙

研：智能障礙

BS12：然後有肢體障礙

研：肢體障礙

BS12：大概是這兩個...就大部分就是智能跟肢障

研：還有沒有別的呢？主要就是這兩種？

BS12：像賴先生的話他算是...我看他的障別算是顏面的

研：顏面損傷

BS12：對

研：但是人數上這種障別比較少

BS12：大部分是智能障礙

研：智能障礙最多？

BS12：對，庇護員工最多是智能障礙。

研：智能障礙最多，肢體障礙是其次？

BS12：對

研：那所以的話就是您剛提到了工時如果不是那麼長的話，對身體的負擔來講會比較不會那麼重，那另外就是說，整體來講的話，部分工時的話，您剛也提到對身心障礙者的優點，就是身體負擔可以稍微減輕，這應該算是優點，那缺點呢？有沒有什麼缺點？

BS12：缺點...部分工時也是影響到薪資的部份，因為他們也算是看作多少就算多少的部份這樣。

研：ok，薪資可能會受一些影響

BS12：對

研：所以未來的話我們庇護工場對身心障礙者這個在對工時的一些的安排等等方面的話，可能還會繼續沿用目前的作法嘛？

BS12：對，再加上表格評估

研：喔再加上表格的這個計分

BS12：對

研：ok，好，加上這個表格計分的當初的構想，這個是想說...因為過去到現在都是用按件計酬，那想說從明年開始改變，增加一個表格寄分的大概的構想是為什麼？還是有一個什麼樣的事件或什麼原因？

BS12：嗯，因為他們現在也是有在評估，也是有用表格評估，那評估狀況而已，只是沒有用那個就是說那個表格來算薪資多少，因為我來這邊的時候也才...不到半年，我是今年才來的，對，所以他們...我來的時候就是按件計酬，然後他們又有評估表格，因為可能你按件計酬又評估表格，就是相對兩個的話到底是要以他們自己實際情況的案件計還是我們用表格評估來決定他們這個月薪資多少，那因為我們有督導老師，就是會跟我們討論，他會...那個表格也是他設計的，可能明年可能就是會從中兩者擇優，對他們最有利益的部份，就不會他們每個月的新資都很少，對。

研：是，其實表格的使用過去也有在使用，只是說並沒有拿來做薪水計算的標準，那可能考量說從明年開始把它作為一個...也可能是成爲一個薪資計算的標準，那看看哪一種的作法也許對身心障礙者會更有幫助這樣子。好，那最後的話，您有沒有一些對政府的建議，就是政府在針對身心障礙者從事這種比方類似部分工時的工作，或者是企業僱用，或是像我們這種非營利組織僱用，這個部分工時的身心障礙者來講的話，有沒有一些什麼樣子的建議，不管是政策、立法、措施、補助各方面？

BS12：嗯.....這方面不太清楚耶

研：這樣子

BS12：因為我接觸身心障礙者也是...進到這邊我才接觸，之前很少接觸到。

研：喔是、是。

BS12：他們主要的話，因為他們主要是從縣府轉介過來

研：對對

BS12：對對對，大概是這樣，瞭解的話大概是這樣子。

研：所以縣府目前轉介過來的庇護性員工的話，其實在就是說...雖然您是今年到職嘛

BS12：對

研：所以今年觀察的狀況也都還蠻能符合我們庇護工場的需要就是了？

BS12：因為他們可能會搭配那個我們有個草療醫院。

研：喔草療

BS12：他們會進行職評的部份，他們也會就是進來這邊會在這邊試作，試作二到三天，然後看他狀況評估他們的能力看可不可以適合我們這邊，那如果適合的話，我們就會進行跑流程這樣。

研：哦ok

BS12：可能會先開個會，然後再請他入場這樣。

研：ok，所以職評也跟這個試作有一個搭配。

BS12：對

研：所以說就是目前的一些作法的話您覺得大致上都可以選到我們庇護工場所需要的身心障礙的員工這樣子。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

BS12：可能有時候他們的能力比較弱，不過他們...因為他們在外面找工作比較困難，因為先透過縣府這邊，我們大部分都會接受啦。

研：這樣子

BS12：對呀，因為他們始終在外面找一些一般就業會比較困難，可能就是會在這邊工作這樣子。

研：ok，好，那還有沒有其他您覺得要補充給我們的意見。

BS12：大概就這樣子

部分工時勞工BS21

機構屬性：基金會

訪談日期：100年9月7日

研：你目前的工作是做什麼呢？

BS21：洗車、打蠟。

研：您目前平均工作多少小時呀！

BS21：一天四小時、一個禮拜六天。

研：所以就是一個禮拜平均工作 24 小時囉！

BS21：恩

研：那你怎麼獲得這個工作的？

BS21：外面找不到工作。

研：外面找不到工作，那所以你怎麼知道來這邊應徵，然後是怎麼錄取之類的。

BS21：基金會就服員。

研：所以就輔員協助得到這份工作的嗎？

BS22：他們是在外面找不到工作，所以後來就到基金會去尋求就業服務的協助，那基金會就服員就開始先幫他安排到這邊來做一些工作調適，那後來看他們自己的意願，那他就是選擇留下來工作，然後就轉成我們的部分工時的員工。

研：手術的時候有介紹、然後就知道基金會，所以後來找工作的時候基金會這邊有做些協助，這樣子喔！那後來~~~

BS21：基金會要我。

研：外面工作不好找是不是？

BS21：我有口腔癌，怕會復發感染。

研：那你目前的工作來講的話喔，比方說像你剛提到的工作一個禮拜差不多二十四小時麻對不對，那休假的話就是一個禮拜休一天，是嗎？

BS21：嗯，對。

研：那薪水呢？薪水怎麼算呢？

BS21：是算小時的。

研：那方便跟你請問一個小時大概多少錢嗎？

BS21：98 塊錢。

研：一個小時 98 塊錢，那這個除了薪水之外，還有沒有其它的一些工作福利呢？

BS21：生日禮金、中秋節、三節獎金、員工旅遊。

研：三節不抱括年終嗎？

BS22：三節應該是包括生日、端午、中秋。對還有年終。

研：有年終嗎？

BS22：對

研：那有沒有所謂的升遷或者是加薪的這種機會呀？

BS22：應該是要看，是有那個制度啦，應該是要看他們學的能力跟學的狀況。

研：那所以○○你覺得自己在這邊工作，有沒有一些升遷或者是加薪的機會？你自己覺得。

BS21：有

研：怎麼說呢？

BS21：再努力，認真，技術慢慢提升。因為年輕人比較快。

研：那有沒有什麼再職訓練的機會？

BS21：有

研：比如說？

BS21：慢慢來，與客人接觸。

研：這是在工作中會接受到的訓練嗎？

BS21：對

研：那目前基金會這邊有沒有幫你提供所謂的職務再設計呀？職務再設計的意思是說再針對你工作上的需要，幫你調整一些不管是硬體啦、或者是輔具啦、或者是工作的內容啦，爲了你量身訂做的一些調整，目前有沒有這部份。

BS21：應該是用不到。我字認識的很少。

研：所以職務再設計的部份可能用不到。

BS21：電腦呀，學不會呀！

BS22：因為他們那邊需要用到 POS 系統，那個對他們比較困難。

研：是算錢的嗎？是收銀的嗎？

BS21：不是，其實是點的，就是客人需要什麼樣的服務，然後你要輸入結帳

研：那有無障礙設施嗎？針對你的需要。

BS21：這裡都是平面的，沒有門檻，而廁所裝扶手，或是坐式馬桶就是無障礙設施。

研：有沒有為你的需要？基金會這邊有安排無障礙設施。

BS21：我不需要。

研：你不需要、你用不到嘛。

BS21：是

研：那你知道這邊有些什麼申訴的管道嗎？

BS21：他們對我很好。

研：就是說知道有申訴管道，也不一定要用到啦！申訴管道是比較像說這個你有什麼意見要表達的話那你知道跟誰來反應，這樣子。

BS21：這裡很好，這裡很照顧呀！

研：那你有意見的話跟誰講。

BS21：店長啦！

研：喔！跟店長講喔！

BS21：恩

研：那您有沒有加入工會呀？

BS21：沒有。

研：那你跟同事的互動怎麼樣，相處怎麼樣？

BS21：同事都對我很好啦！不錯。

研：那你在目前的工作環境當中有沒有碰到什麼困擾呀？

BS21：有，就是想說清楚，就是講不清楚。

研：就是講話不清楚。

BS21：讓大家慢慢來了解。

研：喔讓大家慢慢來了解

BS22：一開始都聽不懂嘛，聽久了慢慢就會懂了。

研：同事可能會不了解，會聽不懂。

BS21：就是講話聽不清楚。

研：現在講話就慢慢聽清楚了嗎？

BS22：相處久了就比較知道、比較聽得懂他在講什麼。

研：那對目前的工作滿意嗎？

BS21：當然滿意呀。

研：滿意喔！

BS21：恩

研：那你目前所從事的這份工作算是部份的工時啦！因為一個禮拜剛剛算了一下是 24 小時，不到 35 個小時啦！那你會從事這個部分工時工作的原因，好像剛你也有提到一點啦，就是外面的工作也是不好找，是不是，主要是這方面的原因啦。

BS21：基金會照顧我啦！

研：基金會照顧你，是是。

BS21：沒有基金會不可能在這裏啦，

研：沒有基金會你不可能在這裏，是是好。

BS21：恩

研：那你覺得就是目前的這個工作啦，算是一個部分工時的一份工作啦喔！對您的就業方面的幫助大概有那些？

BS21：算是有。

研：有喔！

BS21：像是生活費呀，精神上也比较好啦！

研：精神上也比较好喔！

BS21：還有憂鬱症，

BS22：沒有工作會有憂鬱症。

研：您本來有憂鬱症嗎？

BS21：有

研：那來這邊工作後憂鬱症也沒有了，有好很多。

BS21：對對。

研：那您覺得如果是做這份部分工時的工作，對於身心障礙者，不是針對您個人啦，是對一般的身心障礙者來講，你覺得這個，就像你目前做的這種部分工時的這個工作，他對於一般的身心障礙都來講喔，你覺得它有那些優點、有那些缺點，有沒有。

BS21：優點喔！

研：恩

BS21：恩恩…就是

研：沒關係，您隨便講講

BS21：有方向、有工作、還有抬頭挺胸。

研：所以你覺得有工作才能抬頭挺胸

BS21：恩…有信心。

研：是是這些當然是很重要的優點啦！

BS21：恩是。

研：那有沒有什麼缺點呢？像這樣部分工時的工作，相對於全時啦！

BS21：全時…恩…像目前也不能全時，太累了。會復發。

研：會復發，憂鬱症嗎？

BS21：不是、是癌症。

研：哦！太累癌症會復發。

BS21：恩，是。

研：ok！所以對於一般的身心障礙者來講也許他的體能有限制，所以可能部分工時對他身體還比較好，是不是這個意思。

BS21：是

研：那這個聽起來好像還是個優點啦！就是部分工時對身心障礙者的優點，因為這樣他身心障礙者體能上比較可以升任嘛。那有沒有什麼缺點，你覺得。

BS21：缺點…沒缺點啦！

研：不是，部分工時，比如說你工作時數這麼短嘛，那你覺得如果你一般的身心障礙者都做這麼短的時間的話，那有什麼樣的缺點，比較不好，對他們比較不好的地方。還是您覺得他們都要做全時？

BS21：喔喔…嗯嗯…如果像個人年級這麼老了。

研：年級比較長一點

BS21：恩

研：年級比較長一點，所以如果做全時的工作比較累嗎？還是比較什麼？

BS21：也是比較累呀。

研：比較累喔！所以…

BS21：……

研：這也是優點啦！你會覺得不好，如果部分工時，大家都是用部分工時的話，那好嗎？這樣對大家都好嗎？身心障礙者怎麼就業呀！還是你覺得要看人啦？！看每個人的狀況。

BS21：對，要看人。

研：要看人喔。

BS21：對，要看人，

研：恩好，沒關係，反正聽起來您所舉的一些例子，還蠻肯定目前部分工時這份工作的。是不是好。

BS21：恩。

研：那接下來不好意思想跟你請問一下，你的障礙類別來講的話算是什麼障礙類別呢？

BS21：……（你手冊是什麼類別，沒關係拿出來看一下）。

研：謝謝！不好意思看一下

BS21：沒關係。

研：恩，多重障礙，聲吞。

BS21：……（聲音跟吞嚥）。

研：聲音跟吞嚥，喔是。

BS21：……

研：那障度的話是

BS21：中度。

研：中度…嗯，那造成您身心障礙的原因是什麼，就是口腔癌囉。

BS21：嗯、口腔癌。

研：口腔癌喔！

BS21：第四期了。

研：第四期喔。

BS21：嗯，人生快沒有了。

研：但是經過治療之後就好了嗎，是不是

BS21：是在治療，但很慢，還會復發。

研：還會復發。

BS21：嗯。

研：幾年了

BS21：嗯…。

研：97 到現在喔。

BS21：嗯。

研：那不好意思喔！這方面我可能不是很懂啦，那口腔癌四期需要做化療嗎？

BS21：嗯…要。

研：有做過化療。

BS21：嗯，有做過化療，還有電療，開刀切除。

研：那這些療程等於算是結束了麻。

BS21：是結束了。

研：那現在等於是說也透過一些工作，在做復健，這樣子喔！

BS21：嗯。

研：但是不要太累，免得復發這樣子，是不是。

BS21：嗯。

研：那剛說時間是多久，97 年到現在

BS21：97 年 8 月。

研：97 年 8 月到現在、好。那目前以您的障礙這個狀況，聲音呀，吞嚥困難，這個部份來講的話，會不會限制你外出的行動。

BS21：嗯…

研：外出的話會不會受到限制。

BS21：嗯如果那是要…出去買東西。

研：出去買東西，出去上班，出去逛街之類的。

BS21：嗯上班時間呢？

研：隨便都可以。

BS21：不能出去啦，太危險了。

研：不能出去太危險

BS21：恩。

研：你呢你出去會危險嗎？

BS21：我出去喔！

研：對呀！你啦！

BS21：喔。

研：針對你啦！

BS21：嗯…

研：生病後出門，你會不會覺得有困難？

BS21：嗯…是有一點點啦！

研：是那一方面

BS21：那一方面。

研：你怕人家看您

BS21：也是怕人家看過來啦！

研：喔！主要是這個臉變了。

BS21：嗯是這個。

研：是擔心說你出去別人看到你的話會…

BS21：會被嚇到傻住呀。

研：喔是是。所以因此你會比較減少外出嗎?是這個意思嗎?

BS22：你會比較不常出門嗎?還是…

BS21： 嗯。

研：是擔心別人的觀感。

BS21： 嗯。

研：喔!是是。您因為這個障礙的關係，對聲音呀，吞嚥這個部份大概多久要去看一次醫生呀?

BS21：通常大概兩個禮拜一次。

研：兩個禮拜，每兩兩個禮拜都要看一次醫生

BS21： 嗯大概有兩三個狀況啦。看有沒有東西長出來，嘴上檢查一下。

研：喔是是是。什麼出來，有沒有長新的腫瘤出來。

BS21： 嗯是。

研：所以每兩個禮拜都要去看一次醫生。

BS21： 嗯。

研：那你最近三個月的健康檢查，健康狀況你自己覺得怎麼樣。

BS21： 還好啦。

研：那您覺得說您的這個，就是聲音呀，吞嚥這個部份障礙的這個狀況喔，對你的就業有什麼影響呢?

BS21： 障礙…。

研：對您找工作。

BS22：對你出來找工作啦! 您覺得這個影響啦! 聲音呀口腔癌這個部份

BS21： 嗯這個部份，人家，事實上，人家就不理我呀。

研：你是說人家不理您喔。就是說您覺得人家會因為您的口齒方面，聽不是很清楚，就不理你了，所以這樣對找工作來講會有一些不利的影響。

BS21： 嗯還有吃流質的東西，吃東西。

研：你只能吃流質的東西，那你平常吃飯怎麼辦?

BS21： 吃飯就打成汁呀。

BS22： 打成汁再用吸管

研： 喔你要打成汁用吸管，如果這樣在外面一般職場的話，應該不方便，是不是?

BS21： 嗯人家會因此而不要。

研：您認為人家會因此而不要了是不是?

BS21： 嗯。

研：所以一個是口齒、一個是吃飯。那如果可以再選擇的話您還是希望從事目前這個部分工時的工作，還是希望做一天八小時這樣的工作?

BS21： 嗯…我希望現在的部份。

研：現在的這樣子。

BS21： 恩是呀!是呀。

研：ok!這樣就很。原因呢?

BS21： 因為基金會對我很好。

研：是問你，為什麼你還是要選擇這樣比較短工時的工作，時間這麼短的工作，為什麼你還是要這樣選擇?

BS21： 這是為了避免復發，太累會復發。還要開刀，就是要多活幾年啦!

研：要多活幾年喔!

BS21： 嗯。

研：沒錯、沒錯，對、好。那你覺得政府，針對身心障礙者，現在講的是一般的身心障礙者啦，不是針對您喔! 政府針對一般的身心障礙者從事這個部分工時，就是比較短的工時，這樣的員工應該要提供那一些的措施或者是保障。

BS21：……。

研：就類似像你這樣子一個禮拜工作時間沒有很長的，這樣子的一種工作型態的員工來講，要有什麼樣的措施或者什麼保障，政府。

BS22：您怎麼建議政府?

BS21：政府。

研：對，政府應該要怎麼，比如說跟你一樣做這種短工時的工作嘛，時間做這麼短的工作，那他應該要保障什麼?要給你們什麼保障或者是他應該要有什麼措施。

BS21：嗯，反正呢申請身心障礙的…好一點。

研：怎麼樣好一點？

BS22：怎麼好，好一點是怎麼好

BS21：反正這裏是對我很好啦！

研：基金會對你很好。

BS21：對。

研：我們現在是講政府啦！

BS21：政府也是很好呀。

研：所以對目前的狀況你已經很滿意了。

BS21：對滿意。

研：那最後跟您來請教幾個關於你的基本資料喔。您年齡幾歲？

BS21：57。

研：那您的教育程度？大概唸書唸到？國中、高中、大學。

BS21：沒有沒有，國小。嗯國小，大概沒有畢業。

研：那您有低收入戶嗎？

BS21：不是低收入戶。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

部分工時勞工基金會主管BS22

機構屬性：基金會

訪談日期：100年9月7日

研：跟你請問一下，現在目前我們這應該是講基金會中心，不是講整個基金會，就是針對基金會中心，目前是雇用了幾位身心障礙者？

BS22：67位。

研：67位，好。那大概是分別從事哪些工作呢？

BS22：洗車、擦車、然後汽車美容、收銀。

研：主要就是這些，那我們是透過什麼管道招募到這些身心障礙員工呢？

BS22：有的是從勞工局職管員轉介、有的是我們自己從 104 就是人力銀行招募。還有其他機構也會轉介。

研：其他機構主要是？譬如說？

BS22：像是一些有社區化委託的單位，他們也會轉介。

研：那他不會經過職管員？

BS22：不用，支持性，如果一般性身心障礙員工不用經過職管員，只有庇護性的要。

研：喔這樣子。

BS22：對，所以他們如果有一般性的身心障礙者他也可以推介過來。

研：一般或是支持嗎？

BS22：對，一般或是支持性的。

研：都可以從其他的？

BS22：對，他們也可以推介過來。

研：喔 ok 其他的這個機構轉介，好。那~嗯(停頓)我們中心這邊沒有派遣嗎？沒有派遣員工

BS22：沒有耶，員工目前沒有派遣

研：那就是說，針對部分工時..

BS22：對！

研：就是說我們，恩~基金會汽美中心，就是有一些部分工時的身心障礙員工。

BS22：對

研：那我們，就是說僱用部分工時的方式來僱用身心障礙者的原因大概主要是？

BS22：因為主要還是因為考量身心障礙者本身，他們的狀況，就是說他們的障礙限制還有自己本身的體耐力狀況，所以有些障礙者她就沒有辦法做長時間工時的，但他又需要有一個，一個工作的活動，所以我們會在某一些工作，比較多是在擦車的工作會去做一些職務上的切割，就是切割出那種短工時的工作給他們。

研：擦車。

BS22：對，主要他們的，就是說部分工時的都在擦車區。

研：喔~擦車，恩~那剛剛那一位是？洗車？打蠟？

BS22：對他是在打蠟，那因為他是，他怕影響他的低收，他其實還有一個原因是怕他的收入過高，所以他選擇部分工時。

研(女)：那他的收入過高要高到什麼程度，她就沒有辦法拿低收入戶？

BS22：恩~他們的年所得如果高過 21 還是 22 萬，高過那個。

研：20 幾還是 10 幾？

BS22：他有跟我講一個 range，新北市我不知道，新北市是幾萬的 range，他怕超過那個級數他的低收會被取消。

研：喔~那換算成月的話，一個月是基本工資的數字嗎？

BS22：不到耶不到，就是最低生活，好像 10 不到一萬零多少

研：一萬零多少。

BS22：是那個最低生活，最低生活的基本門檻。

研：臺北市的？

BS22：新北市的

研：哦新北市的，所以比臺北市低一點，喔沒錯是一萬出頭

BS22：對

研：所以他的工資不能超過那個最低生活費。

BS22：對，所以她就不願意做全職的，這也是她另外一個考量原因。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

研：那你的意思是說，做擦車的會比較高一點？

BS22：嗯~沒有耶，擦車區通常是她們的障礙狀況跟障礙程度會比較嚴重，所以他們的狀況下就比較需要多一點的彈性，所以他們可以做長一點，有時候又不行，就是疾病復發期，就是復發的時候可能就需要短工時或是要休息一陣子。所以擦車區的工作就會比較有彈性給他們。

研：ok，所以等於也是看他們一個障礙的狀況來安排他們的職務。

BS22：對，主要是看他們的障礙狀況，不然的話我們大部分其實都不是部分工時的，都比較是 full time 的。

研：ok 所以我剛說，一共的身心障礙員工是 67 位，那其中部分工時有幾位？

BS22：我要算一下

研：喔~大概大概幾位？

BS22：1.2.3.4.5.6.7.差不多 10 位左右

研：10 位左右是部分工時。好。那針對那個身心障礙員工的一些工作條件，包含工時、休假、薪資、福利、升遷在職訓練，和一般的員工，就是非身心障礙員工來比的話，會不會有差異？

BS22：差異的話，條件，其實工作條件都差不多，因為我們還是部分工時員工也是算為正式員工，那比較是在他們升遷機會的部份，就會比較有影響。

研：嗯嗯

BS22：因為升遷就是有一個，你要能夠先是做全時的工作比較有可能再去往上提升。

研：嗯嗯

BS22：所以那個部份會比較受限他們自己的那個部份，所以在升遷機會上，就是客觀機會上就會比較少一點。

研：好 ok 就是部分工時的員工的升遷機會會比較有影響

BS22：對會比較有影響。

研：其他的影響是比較沒差異的。

BS22：對其他都是一樣的。

研：ok 那這樣子的一種原因的話，應該說，這也算是一種規定嗎？

BS22：應該說，因為他如果升遷，譬如說他要從擦車到洗車，那恩~薪水或是它的整個時數都必須要在，因為洗車部份的話他比較是比較沒有辦法彈性調整，因為洗車她就是一個 team work 的形式，那你要中途抽掉一個，然後再補一個進來，其實在人力調度上是有他的困難。所以他們如果要升遷到這個位置，或是往上繼續升遷到美容師，那他其實就有這樣要比較能夠配合公司的一些人力上的調整。所以部分工時可能那個人力配合就比較難配合。

研：喔 Ok 所以人力調度上。

BS22：對會比較有困難，所以我們把它放在比較是有彈性的，擦車區就比較有彈性，比較好去做調整。

研：ok 好那我們汽美中心對身心障礙員工有沒有提供職務在設計或是無障礙設施這些？

BS22：嗯有，職務在設計我們其實，恩~原先在規劃整個空間就已經把無障礙設計好了，然後相關的職務在設計，比較 for 心智障礙者，比較多的職務在設計，那個從，比較用顏色的區別他們的服務，顧客購買的服務，然後現場的一些設備也都再設計過，讓他們比較簡單操作。這是一開始在環境改造的時候就有在做了。

研：嗯嗯

BS22：那也有針對他個別的，他們個別所需要的輔具，向特殊鞋啦~或是他們需要的那個擴視機，這個比較針對視障的擴視機或是電腦軟體，那個就比較個別跟勞工局申請，申請那個職務再設計的補助。

研：所以這些輔具類的是，比較跟政府、勞工局申請。

BS22：對，那如果是我們本身現場的設施設備，那我們就會自己去做一些改善。

研：ok 那所以無障礙設施呢？

BS22：無障礙設施是一開始就已經設計好了，一開始在設立的時候，就已經用無障礙的那個部份了，因為那個一定要通過才能立案。

研：ok 好你剛剛說顏色，顏色那個是什麼，我沒有聽的很清楚。用顏色來區分什麼？

BS22：喔!~因為顧客來其實我們有很多服務，他有可能會用電動洗車或手工洗車或者是內部整理的服務，那這些他其實有，到後面來的時候，對智能障礙者來說，他要去判斷其實是比較有困難的，所以我們是直接顏色，一張色卡，所以他只要看顏色就可以區別這臺車是購買什麼樣的服務。

研：喔~比如如果洗車是藍色，就在車上放一個藍色的色卡。

BS22：藍色的色卡，那他們後面的看到，他們就知道怎麼去引導車輛。

研：ok 好。那您覺得在汽美中心的身心障礙員工和同事的互動情形怎麼樣？

BS22：嗯~!他們彼此間其實都還~互動的還不錯，因為大部分都是身心障礙者，那我們這邊工作的非身

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

心障礙者其實他們也對，因為長期相處下來也對身心障礙者有些了解，所以整個包容度相對來講是高的，而他們也比較能夠理解，他們本身的一些特質，所以比較不會有排斥的情況出現。

研：嗯，那有沒有人曾經跟主管反應工作上的困擾呢？

BS22：嗯比較多的是他們會工作上可能一些被要求的壓力

研：ok

BS22：就是有些主管可能會要求，或是忙的時候或是累的時候，可能在語氣上或什麼會比較直接的時候，他們也會來抱怨。

研：ok

BS22：比較多就是一些衝突拉~就是吵架，吵架這樣

研：就是同事之間的衝突，來跟主管來抱怨。

BS22：對阿

研：來抱怨某某同事怎麼樣

BS22：比較多還是心智障礙的小朋友比較會來吵架的問題跑來。

研：那您覺得說，像身心障礙者從事部分工時的工作，對於他們的就業來講是不是有什麼幫助？

BS22：我覺得是比較有一個漸進式的那個，讓他們可以慢慢去調整。因為像我們現在很多就是學校畢業後，就直接要來職場工作的身心障礙者。

研：恩

BS22：可是你會發現說他們不管是在體耐力或是工作認知上面，其實都還沒有辦法去支持那麼長工時的工作。所以部分工時其實對他們來講，就我們機構來說是一個階段性的服務模式，那我們終極目標還是希望他們能到一個全時的工作，然後到社區去獨立就業。

研：嗯

BS22：只是部分工時對我們來說它存在的必要性，就是她的一個過度階段需要有一個中介期，讓他的體耐力、工作認知工作動機都可以慢慢的調整上來。

研：恩!所以算是一個過度期可以讓他調整體耐力這些的。

BS22：恩!對我們來是這樣

研(女)：ok。那像這些部分工時的員工阿，他大概有多少比例是譬如說後來他慢慢適應職場工作，然後可以轉成全職？

BS22：他們部份來的話，如果說不是因為個人的那個像 W 那樣的狀況、或是體耐力真的沒有辦法，一般大概他們在一年，就是調適一年他們就可以慢慢增加時數，

研(女)：然後仍然留在這裡，還是說他可以轉到外面的工作？

BS22：大部份會留在這邊，然後會轉到外面去工作的，以前比較多，那身權法修正過後就變的比較少了，就幾乎很少了。

研(女)：為什麼？

BS22：因為身權法修正過後有很多的限制

研：因為這邊算是庇護工場

BS22：對對對，所以變成說要看勞工意願，而不是我們跟他討論 ok 就可以了，以前是比較是服務關係，就是我們透過輔導或透過一些討論達到共識，那現在是僱傭關係，你就要照勞基法走，這就變的困難，一般他們是不願意出去，他習慣一個環境了，她就不願意換。那家長也不太願意，因為家長對外面的就業環境還是有擔心，覺得會欺負孩子還是怎樣。

研(女)：可是這裡畢竟工作時數。就是我覺得還是有限，不能所有的人都慢慢變成全時工作。

BS22：恩~他其實是這樣講，我們的，我們並不適用一個總工時的概念，其實會限制到可以進來的人，不是他們的時數，我們是總人數的概念，所以她轉成，他調整它的工時是不會影響，會影響的時他佔了一個缺。就是後面可以在提供給其他身心障礙者的那個服務的量可能就有限。

研(女)：恩

BS22：因為不流動，所以能夠再來的就很少很少，都個位數，每年大概就是新增的服務量就非常的少。

研(女)：新增大概一年的服務量是幾個

BS22：哈哈 兩三個

研(女)：那等於就事都不流動了嘛

BS22：除非員工自己有出了一些狀況，或是個別因素離職，不然的話那是基本上 95%是不流動的。

研：那像剛剛 BS22 你提到大概有相當一個比例是她來了一年後，他的工時就會增加？

BS22：恩

研：那有沒有從部分工時增加到，因為我們的定義也就是以 35 小時的分界，有沒有從部分工時就變成不是部分工時，變成全時的？

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

BS22: 有有有, 也會, 對, 就是他們一開始都會從五個小時, 那如果真的體耐力又更弱的, 就可以可能從 4 個小時開始。

研: 一天?

BS22: 對從 4 個小時開始, 那慢慢調整一年有的可以到 7 個小時, 那有個有到 8 個小時的。

研: ok 所以部分工時就變成全時了。

BS22: 對, 因為其實我們自己沒有去切啦, 切部分工時跟全時, 我們是用他們的那個比較是職能職務去區隔, 因為部分工時主要都是在擦車區那邊, 比較有彈性, 那如果要學洗車, 他自己就會慢慢開始去努力, 開始去調整它自己。

研: 那所以您絕得說, 如果從事部分工時的工作, 對身心障礙者的優缺點大概有哪些?

BS22: 優點是我覺得它會比較有彈性, 對比較有彈性。

研: 嗯

BS22: 不過這也要看公司制度拉~有的公司沒有那麼大的彈性是可以讓他工時調整或者怎樣的, 也另外一方面來講, 我覺得部分工時對他們的就業壓力根負荷比較不會那麼大, 因為畢竟公司在對部分工時和全職人員的那個要求方面其實還是會不太一樣。

研: 嗯 那缺點呢?

BS22: 缺點喔 缺點我覺得收入相對比較少, 如果對有經濟壓力的身心障礙者來講, 那其實是收入是不夠的, 不夠他基本開銷的。然後另一個來講的話, 他比較少, 能學到的技能面的東西也會比較少, 因為他跟一個全職的其實那個在工作內涵的程度上是不一樣的, 能學習到的就比較有限。

研: 嗯, 那未來我們汽美中心這邊人然會就是有若干個身心障礙者從事部分工時的工作嗎?

BS22: 對 還是會保留那個部份。

研: 那原因呢?

BS22: 原因, 因為如果我們一開始都是用那個全職工作的標準的話, 那很多身心障礙者會進不來。

研: 喔~所以這是主要的原因

BS22: 考量還是以服務對象為主

研(女): 進不來是因為體耐力無法負荷

BS22: 對

研: 那對於說政府針對身心障礙者從事非典型就業, 特別是部分工時這個部份, 您覺得政府還可以增加什麼措施或保障?

BS22: 措施或保障, 措施基本上應該就是相關的勞工保險那應該都是要嘛。

研: 嗯~我看看, 目前也都是有勞保健保嘛

BS22: 對, 只是他們投保級距會有影響

研: 投保級距的話, 比方說像我們這邊的話, 庇護工場一定都是 6000 塊嗎?

BS22: 嗯! 庇護性員工的話可以保 6000, 可是如果非庇護性的話不能保 6000

研: 一定要基本工資嗎?

BS22: 我記得是保, 有一個是...

研: 一萬一

BS22: 對, 一萬一以上, 不能低於一萬一。

研: 非庇護的話

BS22: 非庇護, 就算他是部分工時也不能低於一萬一。

研: 那我們庇護還是非庇護有一個明確的區分嗎?

BS22: 有, 要執評報告

研: 喔! 職評。那所以, 如果是部分工時的身心障礙員工, 而且是庇護的, 那他有可能 6000 也有可能一萬一, 是這樣嗎? 那是看他的薪資嗎? 是這樣嗎?

BS22: 對依他的薪資, 實際薪資

研: 所以他如果高一點的話可能從原本的六千跳到一萬一

BS22: 對是這樣

研: 那這個變成是說現行的制度也是這個樣子嗎

BS22: 嗯~不一定耶, 你要看公司, 因為庇護職場他有勞工局在管理, 勞工局直接管理所以勞工局會要求一切都要符合勞基法, 可是外面職場就不一定了, 一般的職場就不一定了, 那個部份就比較沒有強制要求說雇主一定要為部分工時員工保勞健保了。

研: 嗯~那你應該是不是要這麼說, 因為有的行職業他不適用於勞基法, 所以勞基法那個要求就不能去要求他

BS22: 像我們知道的, 一般的洗車店啦, 他可能員工數就三個, 可能三個不到很少, 那他基本上就不

會有勞健保。

研：三個，不一定是身心障礙員工？

BS22：我們那時候有推介一些員工就是去找一些雇主，那就是會發現那個狀況，變成說他們就必須要自己去找工會投保或什麼的。

研：因為那個洗車廠本身就不需要保勞保嗎？因為員工人數不到五個？

BS22：對但有的他會規避掉，他不一定都會照法規走，那那個部份，勞保局也很難去稽查、查核，所以我們在幫他們找工作就會避開這些，就是一定找比較會有制度的、有保障的

研(女)：那萬一真的沒有的話會請他們去職業公會？

BS22：對阿，就要看家長那邊有什麼支援，因為洗車也沒有職業工會。所以他們要找家長的職業工會投保或是怎樣的。

研：那剛剛的意思是說，如果他的員工少於五個人的話，她就可以不用投保勞保了？有這規定？

BS22：嗯，可以不用投入。

研：喔 ok

BS22：那個就會滿麻煩的，因為就會有很多模糊空間，雇主會去作操作。

研：這個是勞基法規定的

雇+研(女)：勞保條例，不是勞基法

研：那所以，您會建議要修這個部份嗎？修這個法

BS22：我是覺得部分工時應該要能，我是不太曉得現在的勞基法對部分工時有沒有明確的定義還是明確的認定？

研：好像沒有，因為 35 小時好像也是從勞委會的某個公文

BS22：所以我覺得她要有明確的定義下來啦，不然我覺得執行面或事實務面就會有很多操作空間。

研：ok，所以法規上要明定

BS22：對，要很明確

研：還有就是你剛剛好像有提到說有些相關的法規要落實，好像有些公司並沒有照勞基法走？

BS22：對，這個其實都一直都有現象，一直都存在。那我是覺得像，因為我們這邊，部分工的員工我們就是把他認定正式員工，所以正式員工該有的年假還是特休還有一些請假的權利那些基本上都有。那我覺得如果將來勞委會要修法的話，這也要考慮進來，部分工時的員工應該也要享有這樣同等的保障才對。

研：Ok，目前的勞基法我看那個條文好像這部份的條文沒有明確的明講。

BS22：嗯~部分工時沒有明講

研：那他那個針對您剛剛說說的休假的好像他沒有那麼明確的講。

BS22：有，勞基法有。

研：喔~有嗎？是我？

BS22：年假、事假、病假那些的，那個勞基法應該是，勞基法有講。

研(女)：他適用的對象是正式員工。

BS22：他沒有講的很清楚，所以變成是看公司怎麼去認定

研(女)：嗯

BS22：他可能派遣員工或者是部分工時員工就會跟正式員工有不一樣的，我記得是在請假、休假那條。

研：比方說你看他在休假~病假~請假這邊

BS22：對這個是，這個是工時、這邊阿，特別休價。

研：那他這邊好像沒有特別的分正職還是部分工時

BS22：沒有阿 沒有分

研：所以她就這麼寫了

BS22：只是說這個部份就會變成很難，就是雇主在認定上，因為我們會遇到的某些譬如說它是做部分工時的，那她就會變成是跟一般正職員工、全職員工就不一樣了

研(女)：被當成是非正式的員工嗎？

BS22：對，他可能也沒有年假，也沒有病假七天應該給薪的這些東西，可能就沒有了。

研：那這個就變成說雇主對勞基法解釋的問題了

BS22：對

研：那意思說勞基法應該講的更明確？

BS22：或者他應該要在細則，就是那個施行細則應該要更清楚，就是說他的身分，所謂的勞工的部分認定是不是要講的更清楚一點。

研(女)：他在本法裡面有講勞工

BS22：勞工的那個定義，對阿，很寬阿，定義的很寬

研：所以他這包含了部分工時跟全職

BS22：對阿

研：依照他這個定義什麼都包阿？

BS22：對阿，依照他這個定義什麼都包阿，所以在執行方面就很難

研：執行上，所以這個法規應該要訂的再，講的在更清楚一點

BS22：我覺得應該要具體去講說部分工時的員工跟所謂勞工的定義，就像現在約聘僱的員工跟正式的員工那個福利就完全不一樣了，那我覺得這個部份也是因為法沒講的很清楚。

研：像約聘僱那種，勞基法當中也有定嗎？沒有？

BS22：沒有，她就把它用這條來講，她就沒有任何的跟正職員工，她就沒有受保障阿。

研：對，可是法規當中，如果以勞基法來講的話，這個叫勞工，那這個也包含約聘僱阿？

BS22：對照理講是阿

研：可是實際上執行面上

BS22：對，就沒有阿，就知法犯法阿。哈哈

研：喔對~所以就他在這個法規的這個約聘僱上面。

BS22：我記得他在條文上面好像有另外立一個什麼樣的那個辦法，訂有一個法去規避掉勞基法

研：嗯嗯

BS22：對阿

研：所以法規條文要更明確也要更落實。那恩~如果是政府針對這個企業也包含非營利組織僱用身心障礙者從事非典型就業，特別是從部分工時來講的話，應該要提供哪些措施或是補助？剛剛講的是政府針對…

其他人：(突然走進來)老師~最近怎麼樣，有沒有需要服務的？

BS22：在做那個部分工時員工的雇主訪談

研：職訓局委託的就業研究

其他人：有定義囉~不可以亂用！who cares!他不是重點，重點是那個趨勢要，算了我也不想講國家政策了，其實派遣業立法這件事情，我覺得政府都在作防弊沒有做積極協助的角度，他整個就是在防弊的態度。但是這已經是全世界的趨勢了，你防什麼弊，積極的應該是怎麼樣的協助，這是趨勢不可擋的，完全不可擋的。

BS22：那要協助什麼，政府應該要協助什麼？

研：對你覺得該協助什麼

其他人：連我都講出來那我就可以當政了阿

BS22：那你講一下才可以寫進建議阿

研：對嘛給這樣讓我們有點東西寫阿 哈哈。

BS22：沒關係剛好問到這一題啦~

其他人：我舉例講，用一個，我跟你講，對口應該是問說很多的公會，資方公會，其實從產經政策到勞動政策這兩件事，原因是雇主完全是要降低成本，然後要有馬上的效果，就是反應了這兩種需求。今天我要請一個行銷人員，我不如用人力派遣，為什麼呢？因為人力派遣這個派遣來的這個人，他大可以跟你講，三年前我爲了五家公司做的方案的 promotion 在這裡，so 就是所謂的專案經理人，專案經理人，所以他很值錢，幹嘛要僱用我，10 萬塊錢僱用我都不見得僱用的到，換了一個 project，50 萬，兩個月幫你搞定，要不要，這就事人力派遣阿。job hunter 人力銀行真正在賺錢就是這種，登報找人風險多大阿~我旗下的這些，他 gone、他 over 的，他為什麼要靠我，因為我的 resource 不夠，他也不希望被專案經理人，他也不希望被一個人僱用，你這個案子對他來講，雖然報價 50 萬，他可能兩個禮拜天就幫你搞定了，他雖然會跟你講那有多複雜，以他過去的經驗，他東湊西湊兩個禮拜就幫你搞定了，所以好不好用，好用阿。就是在美國興起一陣子所謂 power 主義的時候，就是所謂 case manager，完全是用那個。但是會有一個風險，資方會有一個風險，就是資方今年這個行得通，明年你還用這個、後年大後年還用這個，所以你沒有進步空間，風險就出來了，但是你若是一直在進步，別人要跟，好阿那就繼續跟吧，如果跟的住你去年的作法，我今年已經別的作法了。所以，後來越來越多，專案經理人出來了，他一直在變，方法一直在變，他的 resource 越來越多，這是人力派遣最賺錢的地方，還有一個人力派遣會賺錢的事情，你怎麼找就是找不到人嘛，找來的人都呆不久，僱用嘛，沒完沒了，成本一放下去然後就走掉，像總務。

研：恩？

其他人：總務阿，(……)你知道為什麼嗎，(……)本阿，所以誰做誰倒楣嘛，研：研：所以你說很多公司把它的總務人員設爲一個派遣人員的一種方案。

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

其他人：對對對，因為它帶來一種新方法。包括軟體包括什麼的，(……) 一次，財產怎麼會找不到？以前一個總務買一個桌子，可能要花兩天去找桌子的價格，我們公司可以買到的桌子就是長這個樣子，把種鐵架，專家都已經知道了，現在簽呈一上來，一天之內東西就搬到你的門口了，誰還在用(…)類似這個樣子，只要牽扯到很多的專業一定是人力派遣。那人力派遣工作還有一個很厲害的地方，他知道，世界上需要的是這一類人，他自己還有一個專業生長，他也在追求更好的做法，因為重點就是你買我的人好用阿，他在這中間拿個兩成到三成的費用，所以這會變成什麼，人力資源這件事，過去是靠公司栽培或個人努力，但現在不一樣了，中間還有個第三者，他更接近市場，而且他們的工作分析比我們這些就輔員還要扁，你要找什麼他都可以幫你，兩萬五做這種事、三萬五這些事，四萬五做這些事、五萬的做這些事，我還留著你做什麼，不想問了，直接告訴你我的 menu 在這邊，他的工作分析更本不想理你公司到底要怎麼做事，聽都不想聽。

研：那站在政府的角度來講，針對您剛剛說的派遣的部份，您認為要做怎麼樣的規範會比較好？

其他人：好，邏輯已經出來了，第一個，雇主需要快、狠、準又有效、又省成本，對不對？好，那政府的角色，其實，就輔中心他應該轉型人力派遣業，他應該他的職訓應該把人力派遣業幹掉，我就不想雇用了，就不要談雇用了嘛。那些一直找不到工作的，我手下有這些職業訓練，國中畢業只會做這五項，就可以講一萬八而已，最低一萬八，人家要不要，看了一下你還可以進階訓練，你的工作可以在進階訓練再多學五樣，喔你這樣可能到市面上就是兩萬八。高中畢業，12 項，三萬五。

BS22：所以你說職訓中心直接(…)

其他人：(…)人力銀行幹麻要有(…)，你說賺錢喔，你說一個約三萬五去，我拿多少，我當然希望我(…)，不是那個 case 的，而是雇用的，可能覺得好用它就用了五年了，每個月我拿三千，五年我拿了多少錢，當人值得投資阿，一樣的。針對那個 hunter、缺人的一整套的訓練，因為他一整套的訓練來自於什麼，多年來他的經驗，他的工作分析，很清楚，工作內容很清楚，對，所以你公司沒有這個軟體，沒關係我給你這個軟體。救命阿，你那個什麼 excel，丟掉了！財務管理還有在用什麼 excel 老闆，你有沒有搞錯。

研：那除了這個，這個

其他人：產品的編號，沒有 8 code，救命喔~對不對，我總務去盤點的時候，還用打勾的喔，救命阿，全部都用 8 code 一進去我馬上一掃完，當場我就跟你講，三樣已到報廢期了，還要不要用？不用，好！報廢！明天我就幫你載走了。所以你重新申購，我只要簽名你申購上面歸檔，既有財產嘛，報廢就報廢了，所以現在管理越來越清楚阿，不會有什麼，而且不用花這麼多的心血在那邊建檔，每一個程序，而且大家都會改擬公司列財產的程序，因為它軟體已經在這裡了嘛，該不該列程序，該不該列財產，通知總經理還是經理，只要是簽核列財產，還是會計一列財產，那個什麼 8 code 表就出來了，財產負責是誰，誰，誰做決定的，一 sing 下去，你做決定，離職東西沒有交出來就賠出來，那總務一直在想，怎麼去怎麼去處理這些業務事情，總務一直在想，公司的電腦怎麼樣在去買到更好更便宜的，他只是在想這件事，財產管理全部系統化。

研究者：嗯嗯

其他人：那我們的，國家的職訓也是在做這個，他就教你怎麼樣做(……)就是這個問題，所以業界已經絕對跑的比政府更快，因為那個市場在那邊阿，錢馬上賺，這都有業績的阿，JOB HUNTER 都有業績的阿，拉保險一模一樣的，公司抽三千，他如果達到業績，他拿一半，對不對，我今天只要介紹 10 個人出去，我就達到業績，三萬塊錢的底薪就拿到了，在往上去，像拉保險一樣阿，如果做十年他不得了阿，JOB HUNTER 不得了阿，我如果有一千人在外面而且都穩定工作，然後他滿腦筋在想什麼，他滿腦筋在想，上次那個 CASE，的確我現在的人，的確我現在的技術方法，還沒解，他就在想客戶這個需求，我應該用什麼樣的訓練做什麼樣的方法或什麼樣的工作，或是職務設計或是工作設計，怎麼樣讓她更 SMART，更有效！恩他腦筋就在想這個，只要他這個有名，因為你用過了，好用，接下去繼續用，你總是，有朋友公司就會講了阿，阿你那個問題喔，錢能解決的事，小事！方案 1、2、3、4，殺價阿~請你找別人，我的人值這些錢。所以他自己投資阿，他投資靠行的這些非典型就業的，因為他會為他賺錢，然後他也在經營方法，經營口碑，所以扁的 JOB HUNTER 有的時候一年接一次，接幾個 CASE 他就可以休息了。

研：恩，您有沒有熟所謂的派遣公司阿？

其他人：派遣公司吼，這都是商業機密，清潔業我有，他們那個已經不知道走到哪個地方去了，他們還有整個 TRAINING CENTER。

研：意思是說，因為我們現在要訪那個派遣的身心障礙者，還有他那個派遣公司，也不是派遣公司就是那個要派公司，要派公司，所以我們就是說，您有沒有熟的派遣公司，我們至少可以知道說身心障礙者的派遣員工，我們請他提供一兩位就好，不用很多我們要訪他。

其他人：理論上，…我需要找一下

研：嗯沒問題，小心小心

其他人：潔之坊？潔之坊是什麼東西

BS22：清潔的？

其他人：(手機)他心情不好

BS22：當掉了

其他人：我是諾基的

研：當掉了？摔壞了，摔著一下就壞了阿

其他人：沒壞！他心情不好！他要等一下，好我等一下找到給你。

研：好阿好，謝謝。

其他人：這個是，我說的這個是趨勢，而且一定會，這麼多年來已經蔓延到整個勞動市場都在改變了，他有絕對的好處，雙方都有好處，他其實以前過去認為，像這種的被派遣的人是被剝削的。恩從我剛才的說法往往不盡然，懂我意思嗎，他如果有階梯的可以去學習，而且知道你現在兩萬五可以到三萬五，你還缺什麼？你還願不願意？

研：那這個階梯式的這個部份是派遣公司來做還是要派公司來做？

其他人：派遣公司？

研：可是現在派遣公司都沒做這些。

其他人：我跟你講，沒做這些那個是商業機密，你不知道，有些他們特殊，我不是說每個職種，他都有在做。

研：嗯

其他人：就是說大部分有利潤的職種他都有在做。

研：所以在派遣公司的派遣員工也能升遷？

其他人：恩？

研：也能升遷，也能加薪嗎？

其他人：升遷就是換公司就好了阿，幹麻要升遷？對不對

研：換公司？

其他人：恩，因為我跟你簽約他就是兩萬五嘛，阿訓練到說能夠做三萬五的工作，所以說換約而已阿，如果不換約，

BS22：那換公司阿

其他人：那我就在派個兩萬五的來給你，那我幫你找到三萬五那就把你換掉了阿。

研：還是換另外一個派遣公司？喔不是，換一個要派公司，

其他人：對對

研：不是，他如果換一個公司，那個公司給他三萬五，那他的勞健保還是掛在原來這個派遣公司嗎？

其他人：派遣公司阿

研：那就表示他還是派遣公司的員工嘛，只是換個一個要派公司嘛，那我的意思是說，您的意思是說現在有一些派遣員工他就是處於目前這樣的狀況？

其他人：對阿，他好幾個派遣公司被僱用阿，他也不見得是一到禮拜五都上班阿，他也可以兼三個差阿，

研：喔!OK，那是，身心障礙員工比較沒這樣的機會？

其他人：是嗎，我現在應該是說，比如說我們有一些身心障礙者專門在做網頁式設計的嘛，對不對，當然他功力好不好這是另當別論，以這個來講，很多企業都臨時需要這東西阿，它幹麻要僱用一個美工設計什麼網頁設計的人，若你提供一個這樣的服務，若是主管機關提供這樣的服務，那我就有十幾個人，有等級的，然後等級不夠的，有工作的我要來訓練，因為這個訓練，訓練是不付費用的，因為我以政府的角度應該是他能好、再好、再好，或者是他可以拿到更高的薪水對不對！

研：我覺得站在派遣的角度來講，那個要派公司跟派遣公司，他們都一定不會有意見，他們都一定是獲利者嘛。現在比較大的問題是那個派遣員工，那派遣員工我們所知有些就被派在那邊，他的薪水是固定的，也沒什麼升遷、沒什麼加薪。

其他人：應該是這樣講啦，從頭到尾，我們國家定了一些必要之惡，第一個基本工資就是必要之惡，第二個部份，穩定就業是一個錯誤的概念，順利就業才是對的，我在一家公司呆十年有什麼了不起，我換工作我三個天就可以換到工作，這才了不起吧，那國家為什麼要用穩定就業就是面對那些立委阿，價值觀是錯的。穩定就業怎麼會是重要，我能順利就業才是重要，失業時間，平均所有的人失業時間變短，才是重要的指標嘛。

研：恩~不過當然也是看不同的行職業，不同的狀況啦，我覺得這個狀況也不是單一的狀況，他可能是不同的狀況。

其他人：那~我應該說不用說狀況啦，是看人啦

研：看人，對對對

其他人：有的人呢，工作不是他的生活重點，工作只是他生活的工具，所以他只要穩定就好，過得去就算了，那這種人呢~他如果被派遣，他也甘心兩萬五就好，那也就罷了，他在職訓練他也不想，那就算了。但問題，兩萬五到市場可能更進階了以後，你不止兩萬五了，你可能掉到一萬八了，可能沒有人要了。因為過去會做八樣，掉落兩萬五，現在沒有做 20 樣，沒有兩萬五。那這種人，穩定就業重要嗎？他沒有就業經歷，所以失業，這個活該嘛！誰說會做一個工作後就可以穩定就業 20 年。

研(女)：那身心障礙者不是更可憐？因為他們本來就只會做單純的工作阿？

其他人：那我又要說了，另外一個就業的定義，凡從事經濟活動，皆稱做就業，同不同意。

研：經濟活動？

其他人：對，凡從事經濟活動，皆稱做就業，同不同意？誰說就業是唯一的經濟來源？身心障礙者，我們這邊如果說起來，從家庭中個人不一定來看，誰真的有這麼多一定要錢的嗎？沒錢活不下去的？這邊有一半大概不是。所以工作只是人際生活重點，他不見得是經濟阿。

研：恩~那這也就是說看人啦。

其他人：不過這是文化，擬再歐洲對就業是一種，一種 proud，我掃地工也是一個 proud，我做什麼，我只要全心全意做我要做的事就是一個，這個 proud 不見得是那個錢，因為人家福利也很好嘛

研(女)：對阿，社會福利好他不需要...

其他人：對對對對對，所以身心障礙者會變成弱勢那是福利出問題，不見得是競爭力跟供給面的薪水問題，因為薪水問題那變成是鴻海政策，那是沒有問題的。你怎麼去跟人家講說，那不是身心障礙者，淒涼的也一堆，你在講什麼。從何說起，大學生畢業有多少找不到工作也在打工的？

研：恩恩恩

其他人：這有什麼好討論的，對。

研：那 BS22，你剛剛提的那些，就是說政府的一些不管是修法拉~，或者法規的落實，其實也不只是適用於身心障礙者，也適用於僱用身心障礙者的企業，因為他這個是整體的嘛對不對。

BS22：對阿

研：所以大概我們這個訪談大綱的這兩個題目你大概也都包了，就是整體一些改變，所以就是說我們這訪談的重點大概就差不多了

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

部分工時勞工基金會主管BS31

機構屬性：基金會

訪談日期：100年10月5日

研：我跟你請教幾個問題，我們基金會庇護工場，目前有僱用幾位身心障礙者？

BS31 我們基金會目前收案的部份可以收四十名，目前三十八名。

研：38名都是身心障礙者嗎

研：大概都是什麼障別？

BS31 還是以心智障礙類居多。

研：就是智障、自閉症、唐氏症等等為主，那裡面是屬於部分工時的大概有多少人？

BS31 嗯~幾乎，全部都是部分工時。

研：就是38位都是部分工時。Ok那當初是透過哪些管道來招募到這些心智障礙員工呢？

BS31 嗯~當初是其實透過有些學校他們剛畢業的時候，會藉由學校這個部份的轉銜，現在是也有職重他會派案，目前的我們都是全部是職重那邊派案。那剛成立那時候之前還沒有這樣規範，那時候也有可能案主或者案家他們會帶來工場這邊詢問。

研：案家？ok所以現在比如像學校或是案家的話，他們轉介來也要經過職重這樣的程序嗎？

BS31 嗯~職重好像是從去年還是今年開始才必須要透過職重，以前是可能我們覺得可以讓他試看看之後，最終是要經過職評嘛

研：對

BS31 那現在其實不用兩年一評了，那現在其實我們就不管是個案自己來看，然後我們覺得他試後，我們還是要把資料pass到職重那邊，那職重還是用統一派案的方式。

研：是，對ok好。那我們庇護工場僱的，像你剛剛所說幾乎都是部分工時的身心障礙員工，那這樣的一個原因大概是為什麼？

BS31 嗯~一方面是回到身權法的部份，那其實是可以以產能核薪嘛，那另外就是其實庇護工場，以我們來說的話其實他的工作其實不是那麼的~量就是我們業績的部份，其實還是沒有那麼的穩定，ok所以基於成本的考量還有業績的考量，所以我們還是會用部分工時來做這樣的運作。

研：嗯ok所以是配合相關的法令，以產能核薪還有營運成本跟業績的考量。那就是對於一個身心障礙員工，當然就是這些部分工時的員工，所提供的工作條件，當然我們這邊就沒有辦法跟所謂的一般員工相比了對不對

BS31 是是

研：大概因為全部都是屬於這種類型嘛。

BS31 是是

研：那有沒有說就是針對這些部分工時的身心障礙員工，提供所謂的職務再設計或是無障礙設施等等？

BS31 就第三題的部份阿，雖然說他們比較沒有辦法像一般員工所謂的福利假制度阿或是休假等等的，但是在職訓練我們有給。

研：嗯在職訓練？

BS31 對基金會其實是有擬定他們每一年度對庇護性就業員工的在職訓練，還有就是我們可能如果說當年度有盈餘的話，我們會發績效獎金，再次年度會發績效獎金。

研：喔~績效獎金

BS31 對還有就是我們裡面有個門市，那門市的部份，我們店長，我們其實是有給予他也有部分工時，但也有部分固定的薪資。然後我們就培訓一個店長這樣子。所以其實也是有一些部分的升遷機會，但並不是全部都適用這樣的機制。

研：是說有可以當店長的機會啊？

BS31 對我們有培訓一個店長。那就他們還有績效獎金阿，我們有提供在職訓練阿。

研：那針對職務再設計和無障礙設施這些呢？

BS31 我們有跟勞工局申請職再的部份，無障礙設施我們都有自己做，我們有做過防滑，或是他們在排列手工餅乾啦，那還有之前還有要申請括烤盤的部份，不過那個還沒有正式提出申請啦，那排列餅乾的部分跟防滑坡道的部分都已經完成。

研：是是，那這些也都是有申請政府的補助嗎？

BS31 有有。

研：那其他呢？除了這些之外，還有什麼特別的協助？

BS31 可能這個部份就不一定有申請政府的補助啦，我們就是就輔員他利用自己的巧思啦，有時候就有每個庇護性就業員工他的身高高度不一，譬如說可能在包壽司可能要彎腰，那我們可能就把它的桌

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

面加高，或是說其實改善一些工作流程，或者是我們自己設計一些小的輔具，像我們推杏仁瓦片，可能他們直接這樣推，沒有辦法推的很圓很完整，那我們就去買塑膠墊，然後它其實是已經圓形的挖空，所以他就直接在那個範圍內去推，他就變成圓形的瓦片。好那有時候會黏手，那黏手的部份也發現可以用蘿蔔，下去直接把它抹一抹他就平了，也不會黏手。那有些包裝的一些小技巧的職務再設計，譬如他們要折花，那我們就用磁鐵，然後把它分隔一小段一小段，然後磁鐵靠它的吸力後，他照那個縫去折，然後拔起來就是一個折花的樣子。那這邊就是就服在不管改善工作流程或是提供輔具或是改善工作條件，除了政府補助外，還會提供這樣的職務再設計啦。

研：喔是是

BS31 那有些個案可能他，像我們也有精障的部份，可能如果我們早上九點上班，他可能比較沒有辦法配合，那後來就幫她調整工作時間，就是十點再到班這樣子。那這部份其實也是為她個人部份做職務再設計。

研：是是，軟硬體方面的協助是滿多的。

BS31 是是。

研：那接下來就是身心障礙員工跟同事互動，等於是彼此的互動狀況大概是怎樣？

BS31 恩~這個就要看，因為庇護工場我們收的是全障別的，雖然是以心智障礙類為主，但是有些譬如說肢體障礙的員工或是精障者，他們對心智障礙會把他們當作是像小朋友一樣，就比較會有一個自我的優越感，所以有時候在對他們就會直接下指令這樣子，那其實我們對在平常時候有跟他們做溝通，因為都是同儕嘛，但是因為在心智障礙的部份，他們對於其他障別會對他們這樣溝通的方式，其實會感到壓力。所以有時候他們就不敢提出來，那通常是可能有發生過什麼樣的事件，或是我們去處理後才知道有這樣的過程，他們底下的互動有這樣的狀況。

研：那像這樣的狀況有沒有稍微比較嚴重的會要在往上作反應呢？

BS31 恩~我們就曾經發生過譬如說他可能有肢體障礙者會在下班後會找他們去吃東西，可能就會聳恿心智障礙的庇護性就業員工他們去請客~他們就沒有在付錢給他啦，後來是有家長打電話跟我們反應，然後我們去追查，因為他們這個是離開工場之後他們另外約的時間，所以工場也沒辦法第一時間知道這樣的訊息，那後來是個案回去後跟家長反應，家長才跟我們反應，我們去追查後才確定進行事後的處理。

研：是是，好。那對於身心障礙者從事部分工時的工作來講，您覺得是不是有什麼幫助呢？

BS31 如果說針對庇護工場來說，我覺得是有幫助啦，因為庇護工場一般來說，可能就是工作意願但還沒有辦法勝任一般的職場嘛，對尤其在庇護工場大部分的庇護性就業的員工，他們在體力上，可能沒有辦法應付在外面整個 full time 工作的狀況，可能有時候他們情緒需要支持或者工作性的技巧部份，還是沒有辦法像外面雇主要求那麼的高，那這個部分在庇護工場裡面我們覺得，以部分工時是適合的，那如果說在其他職場裡面，我就不覺得她是適合的，可能就要針對個案的狀況去討論。

研：是是，所以在庇護工場來講，您還是覺得說算是適合的。那針對這個從事部分工時來講，如果是身心障礙者也許他的範圍是更廣一點，就不限障別，您覺得優缺點有哪些呢？

BS31 我覺得優點的話，當然部分工時可以依他自己的狀況，可能體力狀況~能力狀況然後去做他一個可以勝任的工作，或是他可以參與的工作時間，可是我覺得缺點的話當然它的收入就不是那麼多，因為老實說部分工時的話，工廠他的營運狀況，並不是每天訂單量那麼的穩定，有時候會壓縮到他們工時參與的時間，那他們以計時來說的話，用工時制的話，對他們來說，會因為這樣的工作時間而影響到他們每個月薪資的收入，那其實他的缺點其實是對他們來說比較不穩定啦。可是也有的像我們也有問過肢體障礙的庇護性員工，他也覺得還不錯，因為第一工作時間沒有那麼長，他體力上是還可以負荷的，雖然他的能力，在工作的當下能力上是不錯的，但是他沒辦法到外面去工作可能，第一個因為動線拉，或是他們工作沒辦法那麼長或是動線可能沒那麼好，可能他在這部份就業上就會有困難，所以部分工時可能對他來說整體上也可以負荷。那缺點部分可能我覺得主要是在他們的薪資收入就會比較不穩定啦。隨著工廠一個訂單的多寡而影響到他們工時的時間，還有他的薪資收入。

研：那對未來來講的話，我們基金會是不是還會以部分工時的方式來僱用身心障礙者？

BS31 目前應該還是會以現行的這樣的狀態，那至於說未來會不會有改變，包含制度面的部份，這個我們基金會會就是慢慢的去做這樣的討論，那目前我想短時間內還是會以現行的狀況為主。

研：是，那主要原因就是因為現行狀況來說，大致上都還 ok 囉？

BS31 是是

研：那對於未來政策方面的建議，就是說政府如果是針對不管是對身心障礙者，或是對企業或是非營利組織像庇護工場，僱用身心障礙者從事非典型就業，當然特別是指部分工時這個部份，您覺得政府可以提供哪些支持或是保障呢？

BS31 恩~我覺得第一個如果說，在庇護工場這個區塊的非典型就業來說的話，可能要看經濟面的部

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

份，他們的收入。因為工場提供的畢竟，雖然說他們被定位在一個庇護工場裡面，可是他相對的收入可能就比外面的一般性就業或支持性就業來的少，那這個部份如果再加上他又沒有政府的津貼補助，會不會造成她家裡收入的困難，尤其是在我們新北市家長比較屬於勞工階級，那很多就我們目前服務的個案，家長是沒有收入或沒有工作的，所以他們的微薄收入其實也佔了家裡的經濟收入還滿大的比例，但是這個部份其實還算滿少的。

研：嗯

BS31 那我是覺得說，政府在這個部份是不是可以去做一些個案的資源的盤點，就是說應個案的需求，因為我們也遇到個案是，可能家裡的生活很辛苦，可是因為長輩有留一些錢，那是因為這樣他就沒有辦法辦低收補助，可能家裡有房子，可是他確實是經濟還需要現金去做一些家裡的支出，可是因為有房子就沒有辦法去申請到低收的補助。那或是說其實政府可以依實際個案的現實面需求，然後把一些不管社政也好，勞政這邊的收入也好，一起去評估一下，是不是能夠符合一個最低的生活標準的收入。那針對這個差額，如果說他還沒有辦法有這樣的收入，是不是可以給予部份的支持或協助，對這部份是我的看法。

研：ok，所以這個是，聽起來好像是對身心障礙者的部份比較多一點，等於是確保他們基本生活條件的滿足。那可能相關的法規再給他定義清楚一點。那如果針對機構呢？

BS31 針對工廠的部份，我們是希望說其實政府現在有百分之五優先採購，對那這部份其實是第一良善，可是這幾年來其實同性質的社福單位，去做同區塊的，像我們烘焙業的話其實也不少，那大家其實都符合優先採購的資格，可是我們在投標的過程中，或是政府的一些招標案，還是會比較淪於一個削價競爭的狀況，因為庇護工場他的營運成本會比較高，雖然外界絕得說可能庇護工場他的產品都比較高，可是因為它的，第一個要回顧到人工的部份去做一些製作，或是相對他的人工成本或是損耗的部份，其實會高於一般機械化生產的事業單位，那我們是希望說如果百分之五的優先採購部份，能夠第一個讓工場的營運能夠穩定，那工場穩定的話，庇護員工我們是早上九點上班到下午四點下班，那有時候因為訂單量的關係，他們可能就會提早下班，那如果能夠確保他們每天能夠有六個鐘頭的話，或者是淡旺季不要那麼明顯，有時候淡季他們工時就比較少，那旺季又要加班加的很多這樣子，那如果說在淡季的時候是不是有辦法給予營運的穩定度，讓他們參與的工作時間也能夠相對的穩定，那這個部份收入也會比較高。

研：ok 就是減少淡旺季訂單的落差。

BS31 或是穩定他的營收的一個訂單的狀況。

研：是是，那至於優採 5%需要做變動嗎？

BS31 優採 5%其實我覺得社福團體大家如果淪於一種削價競爭的話，其實他會都會兩敗俱傷，大家可能會從成本做 cost down 的部份，但這部份其實也會影響到產品品質，那因為社福這一塊，其實政府很關心，所以如果說，政府可以有一個機制譬如說輪流啦，或者是不要讓大家淪落到削價競爭的狀況，那這個部份給於一些基本利潤的保障。

研：所以這個您所謂的削價競爭，是指庇護工場或是非營利組織彼此之間，而不是指跟一般的企業嗎？

BS31 對我們比較會面臨到限制性招標，可能他就會找同樣的社福單位，可是他還是要以最低價來承標，所以這部份其實還是會有這樣的狀況

研：所以政府在這方面的機制或是規範上可以在做一些調整。

BS31 是是是

研：那我要問的問題就差不多了，那您還有需要補充什麼樣的意見嗎？

BS31 嗯！應該是沒有啦。不過第二題的部份，政府針對企業的部份，雖然說我們不是在做社區化，是庇護工場，可是這部份我個人有些個人的想法，因為其實企業進用的比率也不均，有些企業寧願繳這個錢，他也沒有打算要進用，當然有的企業非常配合，也很肯定身心障礙者的就業，那我覺得政府在這個部份，應該可以多一些給企業上的誘因，或者說有些企業他不一定是拒絕，可能是不了解，那不了解可能他們就覺得與其這樣，那我就提撥出這樣的錢就好了，那我覺得如果說政府的支持性就業這邊可以給更多的 support 讓企業能夠覺得說，有人可以讓他們帶著身心障礙者去做這樣的就業，或是在過程中做一些職務再設計，或是讓他調整一些工作的方法或工作條件，或許這些身心障礙者不一定都是留在庇護工場，或許其實是庇護工場有很多身心障礙者是適合在外面工作的，那可能因為在社區化就業這一塊，可能是人數給的這樣的支持度可能礙於資源或人力的關係，沒有辦法給的那個麼充足，對企業來說可能也會擔心如果就輔員離開的時候，個案的狀況他們不知道怎麼處理，所以我覺得在這一塊如果可以給企業多一些的安心，不要有這樣的牽掛或是擔心的話，那我相信應該還是有很多企業願意做這樣的配合。

研：就是說政府一些制度上，可以讓企業感覺到更多的支持，他也許就會在僱用身心障礙者方面就會有更積極，不會說繳罰金就算了這樣。

附件二 焦點座談逐字稿

焦點座談會逐字稿

時間：100年10月21日 6:00pm

地點：臺大社工系館Room423

成員：

代表身分別	代碼
勞工團體	L01
身心障礙團體	D01
僱用從事非典型就業身心障礙者 之非營利組織代表	D02
專家學者	S01
企業	C01
派遣公司	P01
政府部門	G01,G02

研究者：不拘順序啦，大家覺得有什麼可以提供我們指導的就可以直接提出來，那是不是就...哪一位可以先？（有人進來）編審嗎？請坐。跟大家介紹一下，剛到的是職訓局的G02編審，那我們就請L01。

L01：先給大家一個資訊，就是說在剛剛王老師報告的深度訪談的部份，就是說缺點那邊有一些其實已經是現行法規規定了，當然這是事實，一般就是身心障礙者一般的派遣勞工碰到什麼樣的問題，譬如說像派遣公司會應用類似的特別簽訂合約的期限以派遣公司而非勞工的需求為考量，但事實上勞委會的有關派遣勞動的....簽訂契約啦，也就是說你還是必須要，你這邊結束之後還是要安排其他的工作，這是跟勞委會的政策上是有背離的。....第一個，就是現在國內從事勞動派遣的人數，大概官方也沒辦法掌握，大概粗估至少在公部門這段就有好幾十萬，那totally加起來大概可能有七十八萬到一百萬，甚至於有人說已經到一百五十萬，所以今天特別把它標示說非典型就業對身心障礙者就業影響，其實我或許我這樣講可能比較貼近事實一點來說，事實上一般的勞工、一般沒有障礙的勞工，身心障礙者的就業是更弱勢，所以一般的人大概都處在一個勞動派遣的狀態之下，所以身心障礙的情形就更加的艱難，就業機會也好，也因為這樣子，如果說還是處在非典型僱用的狀態下的話那處境就更加艱難，就更加艱難，也就是說一般的正常的勞工在派遣僱用的類型之下所遭遇到的問題，在障礙者勞工可能是加倍的，所以我想今天討論這個問題是非常有意義的，也因為這樣子所以我們必需要特別的保護，那當然身心障礙者從事非典型的需求，其實到目前為止，雖然王老師你的報告裡也有一部分提到他的需求當然配合他的身心狀況能夠調整他的時間，這的確在派遣的理論、勞動彈性的理論的確有這一塊，就是說基於勞工以至於本身彈性上的需求而所期待的一個僱用的型態，但是到目前為止如果我們站在促進障礙者就業或是說穩定就業的這個前提去看這個的話，我覺得或許在將來的政策建議裡面是可以加強這一塊，就是說事實上身心障礙者的就業需求事有的，那我們如何提供他們穩定就業，而非非典型的就業，因為我剛剛已經講，一般的勞工在非典型就業的處境都很艱難，那身心障礙者的處境就更加艱難，那因為某種程度上基於他的生命狀況需要特別的保護，所以或許在整個制度的設計上應該是要讓他更加能夠有更穩定的就業，我覺得這部份是第一個想法，第二個想說，事實上企業的試用期其實是一般的彈性化派遣他要去節省的部份，那我們大概這幾年接到的很多個案都是莫名其妙被派遣，為什麼莫名其妙被派遣？那就是你求職的時候沒有被充分告知，那剛剛報告裡面好像也有看到這部份那另外一部分是說他從一個穩定就業突然變成不穩定就業，就像這兩天在講無薪假，過去我們處理很多的勞工他在變成無薪假回來以後就變成派遣勞工，所以你就知道派遣本身，我不敢說百分之百，百分之九十五的本質是企業這端、要用派遣的這端的需求跟他的彈性的需求。你在工資上的彈性，所以我覺得這個部份我覺得企業如果說未來他要使用身心障礙者，我覺得要強調回歸到身權法裡面去講，就是說提供的應該是一個正職、穩定的就業，如果企業...我不知道身權法...如果企業是用派遣去補的話算不算？不算對不對？那就問題沒有解決了，但是如果說政府在政策上要引導的話，應該要企業用身權法的規定，我剛剛在跟D02講，TTT這個在政府的投資裡面算是買最多的，也是社會責任的指標最好的，但是不足額僱用他是第一名，他是第一名，他這樣的公司他理所當然假設是要提供給身心障礙者就業的話，裡所當然是要給穩定的就業，而非只是派遣或其他XX型態的就業，那哪些國家這個我

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

就...就不是那麼清楚了，待會其他人可能會有想法，至於說針對滿足身心障礙者從事需求勞動條件保障，政府可以做些什麼，勞動條件保障他是一個特殊的保障，任何一個人的就業勞動條件都應該受到保障，這當然是一個前提，那身心障礙者基於他可能的...除非你在其他的政策上可以做的更好，比如說無障礙空間、職務再設計等等，否則勞動條件往往比一般勞動來的更加的難去維持法律所規定的一般條件，所以其實這一塊政府能做什麼，政府當然可以做很多事情，包括說職務再設計等等這些應該事在整個就業促進的一個重要的部份，當然身心障礙者從事非典型僱用對於政府對於機構或是僱用，我剛剛有講到應該就是回到身權法的規定就是說讓應該是提供他正職的而且是穩定的就業，那我這邊要講一個故事，我曾經在國外開一個工會大會，工會大會他的那個僱了很多障礙人士，那有一個是視障，視障他是做櫃臺的接線生，那一天剛好是工會五十週年的紀念，蛋糕推出來我以為是要替工會慶生，不是，是外面的那個接線生那個女生生日，所以所有的理事長所有人員替他慶生，其實我覺得很感動是看到的，所以我覺得在就業這一塊，第一個就是說一般勞工都處在困難的狀態很糟糕，那身心障礙者處在非典型僱用的狀態會更糟糕，所以呢，在這個前提之下，我覺得去討論就未來的政策建議可能要更加大膽的說那應該要促進身心障礙者往更穩定就業方向去走，我覺得到最後變成是一個....在一個反正就是完全走不出那個死胡同，我第一個想做這樣簡單的報告，謝謝。

研究者：謝謝，謝謝，那L01這邊大概是強調幾個重點，一個就是說身心障礙者他的就業來講比一般人困難度更高，即便目前來講一般人的就業可能就已經有一些的困難，那身心障礙者可能更是加倍，另外就是說在政策的目標方面來講的話，可能重點應該放在更偏向正職穩定的就業，那反而並不見得以非典型就業作為一種滿足，那當然這種東西可以透過一些法令比如說身權法或相關職務再設計等等這些方式來達成，那謝謝L01。那我要來介紹一下剛剛到的S01，那我剛好還漏介紹我們研究團隊。

D02：其實我們剛剛看到那個簡報我們做了五百多個身心障礙者在非典型就業的一個簡單的包括深入的訪談跟調查，那我覺得顯示出來的狀態其實是跟一般非典就業勞工所遭遇上的問題是一樣的，譬如說他們沒有...可能只有八成有勞健保，百分之五、五成是沒有提撥勞退的，然後他們有病假或其他的假都是沒有薪水的，所以那樣不穩定的狀態其實跟一般的勞工是一樣的，現在要講的是說...我剛不太瞭解勞委會為什麼要做這個非典型就業對於身心障礙者就業的影響，是不是要來談說因為他的非典、他的彈性能不能促進身心障礙者就業，是不是有這樣的意涵我不曉得，可是我自己的觀點是，因為身心障礙在身權法裡面有定額進用的規定，也就是說企業他要進用百分之一那公部門要進用百分之三，所以他本來就有一定的僱用的保障，那現在當然有一些企業大概還有四百多的、四千多、三千到三千多的（XXX：三千八百多缺的）也就是說他應該定額進用但是他沒有定額進用，他用怠金，這個部份我覺得...可能是我認為如果要來談促進身心障礙就業，應該是要來從這一塊來下手、來努力，那到底派遣...因為我們這邊只有界定兩個叫做派遣勞工跟部分工時，但是我們知道有更多的身心障礙勞工他是做定期契約工，在公部門也適用定期契約工在僱用我們的身心障礙者，然後再滿足他的定額進用的需要，所以我認為是應該要...要能提供、要自己做到這個企業、包含機關、企業的社會責任，也就是說他不要多，他只要在那個身權法那個相關的規定，包含政府機關來說他能提供出來一個相對穩定的工作給身心障礙者，我覺得那個是比來談是不是非典能不能促進身心障礙者就業是更前面的一個前提，更要討論的一個前提，那我們再來談，我覺得那個派遣的工作因為僱用的勞工並不是屬於要派單位的員工，所以他也不能去紀錄為定額進用，那我認為他完全沒有誘因讓企業單位來用非典的這個就業模式來僱用身心障礙者，我是認為對企業沒有什麼誘因，除非說他派遣的員工可以紀錄他的這個定額進用，那對企業才有這個誘因，那這個我們內部也有在討論，可是我們就會想說你就很奇怪啦，你就是把一個固定的工作去用非典來交換，因為我們本來在身權法裡面就有定額進用的這個規定，所以雖然在身心障礙裡面有提到，但是馬上被批評，對，所以他是用破內褲去換西裝嘛，誰點頭要用這樣子的，要用非典來交換這個正式的定額進用，我們認為極其不可。另外我們再來談，非典的工作，特別是派遣工作到底適不適身心障礙者，我們都知道身心障礙者他可能有一些功能跟結構上的問題，所以如果他派遣工作是經常需要，即使他是派遣公司有良心讓他留住，但是因為他派遣的公司都不一樣，他要花更多時間去適應，那對於、那是不是有那個能力是每派遣到另外一個他就要幫他做一次的輔具的安排跟職務再設計？這個對於身心障礙者來說勢必更困難更不容易的，因為他本來在進入職場裡面本來就需要更多的協助，所以我認為這個對於身心障礙者來說...因為我們其實在那個問卷裡面訪問到的派遣勞工並不多（研究者：不多）那應該也都是...考慮到他的障別應該比較輕度，但是我們的瞭解是他是困難的，他要用...特別是派遣的這個部份來進入到這個市場，希望能夠取得更容易的就業機會，我們覺得對於這個...除非輕度障礙者，其實都是蠻困難的一件事情，因為他要適應各種不同工作的類型跟不同公司的要求跟勞動的要求，那是困難的。然後我們是覺得說如果會讓我們有一點點一點點認為這個派遣的勞工有一點功能就是有一個機制是讓這個公司在你派遣的...比如說兩年之後他可以把他變成是正式

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

的員工我們才認為他有價值，這樣子的派遣對於身心障礙者就業才有價值，不然他就是永遠流蕩在各種不同的派遣的工作機會裡面我們覺得對身障的工作的穩定沒有幫助。然後再來我們提到，那個部分工時，部分工時會比較多是因為確實有很多的障礙者他可能在體力、耐力或注意力上他比較沒有辦法持續八小時這個工作，所以部分工時的工作是比較有利的，那我們知道很多的庇護工場其實也是用部分工時，用工時來給付，我覺得那樣子不對的，因為部分工時其實雖然勞委會是說...那個假日、國定假日都要給薪，可是幾乎是沒給薪的啦，我所知道的是沒有給薪的，所以部分工時的勞工他們那個就顯示出來他們的報酬不夠，他沒有辦法支撐他們的生活，所以這是一個問題，在其他的國家呢，因為他們有給身心障礙者，如果他們有工作就有給身心障礙者津貼，那他...他如果來從事這個工作，這個工作如果不足以支持他的生活，他那個津貼是補充上去的，也就是說讓維持他甚至還多一點，讓他可以維持在一個基本的生活狀態，但是臺灣沒有這個津貼，所以政府也沒有那個壓力，所以我們可以看到當然有一些建議說要補工作，不過我想如果前面那個前提沒有被設定，也就是說只要身心障礙者沒有工作我們就給他生活津貼的話，那個他工作要補薪資好像在理論上跟實際上作業是有問題，另外我再提，因為現在有國民年金，國民年金起跳的保障就是17880，也就是基本工資起跳...其實我也一直在講，包括庇護工場也一直在講，有那個可能當然國民年金他只有老年、這個年金、老年年金，他的薪資報酬也只有...所得替代率也有一點三三，但是我們來看如果說他有工作，但是他的投保是很低的，像現在有的庇護工場有的是只有投保六天，然後那個部分工時是低兩級、一千（XXX：一萬一）對，那樣子會不會造成將來的保障是有部分工時工作的或庇護性工作的這些勞工反而可以領到的老人年金不如沒工作或投保國民年金的？因為他是投保基本工資的，這邊是丁的，雖然替代率有不同，但是其實這些人的工作年資都不長，所以會不會有這樣的一個情形，我也沒有精算，這是我認為是一個可以去、要去注意的問題，我們也不希望說有工作的身心障礙者，但因為他從事的是非典，他反而不如沒有工作的障礙者在將來得到的保障是不足的，那我大概第一輪的想法是...當然我們都會講到說職業訓練的問題，也就是說從事非典跟派遣跟部分工時，比較難有接受到職業訓練的機會，那這個部份有沒有可能透過政府的一個什麼專案或是方案讓從事非典的這些勞工可以有機會有接觸到那個職業訓練，讓他們工作有提昇，不過我覺得比較好的方式是，如果他要去做派遣的話，那前面兩年的派遣他應該要有一個規定，那所謂派遣的身心障礙勞工要有百分之多少是要能夠進入到公司被僱用，這樣子我們認為再來談身心障礙者從事非典才有他的意義，不然我是覺得那對身心障礙的就業都沒有什麼幫忙。

研究者：好非常感謝D02，D02提到蠻多的重點，首先就是把派遣跟部分工時兩個先把他拆開，然後分別來做一些探討，像派遣的部份，○○秘書長有提到以目前的制度來講似乎對企業並沒有特別的誘因，因為在定額進用的部份不能算，那這個或許我們等一下可以來聽聽看企業的角度是怎麼思考這個問題，那另外的話就是提到如果針對部分工時來講的話，噢派遣另外還有一個重點就是您建議說有沒有可能不管是相關的法規或制度上能夠訂說兩年之後可以轉成正職，那這樣或許對於身心障礙者這個權益方面會更有保障，另外在部分工時的地方您有提到說我們目前的制度如果跟一些國家來相比的話那有些國家有一個津貼的保障，那部分工時的很大的一個缺點就是他的薪水還講也許並不足夠維持他個人或是家庭的生活啦，那另外的話就是提到他跟國民年金的關係或比較啦，就是從事部分工時的人他會不會到最後退休金的計算反倒不如沒有工作的人去投保國民年金，我覺得這也是一個蠻好的議題啦，等一下也可以針對這個部份提出一些看法，我覺得也是重要的角度，最後您提到職訓的這個部份，看起來我們的研究的結果也顯示就是蠻高的比率在部分工時的部份，這個參與職訓、接受職訓的比例是比較低，那未來是不是有可能在相關的立法或政策上面有一些要求，來提昇他們接受職訓的機會，非常感謝○○秘書長給我們這麼多寶貴的意見，那接下來我們請...是D01。

D01：剛才兩位提到的對於非典就業對身心障礙朋友來講，其實他們都有一個共通性，建議是有明確的提昇未來性、未來的發展，而不是把非典就業，不論是部分工時或勞動派遣這樣一個工作模式當作身心障礙就業的終極目標，這個部份我想我是唯一有從事身心障礙者直接服務的機構的代表，那我們自己是從很多身心障礙朋友身心理的重建，從中途致障也好或者先天有些障礙而導致心靈的困境或是需要職能訓練以至於可以達到就業的條件，進到就業市場，經過這些...這麼多年來的服務，當我們一開始在做庇護工場，然後也把我們的服務對象用一個工作調適的模式放到我們的庇護工場裡面的時候，一開始給四個小時，但是我們給薪，支付薪水，然後他有很多意涵，一個是體力耐力的訓練，以我們服務的朋友來講，他也許在醫療、復健的過程就需要兩年，平均要兩年以上，重回職場之間需要調適、一個過渡的階段去調適他的體力、耐力以及他的社會心理的適應，重新接觸人群這樣一個過渡的階段，所以這個工作調適對我們來說在服務上面看到非常好的成效，在庇護工場他們可以卸下口罩、拿下帽子不用再遮遮掩掩，可以自在的跟顧客互動，這個對於後續我們轉介他們到一般的職場上就業，是一個非常好的跳板，所以無論如何他們在那個時候沒有辦法勝任一個八小時的工作，他們可能重新要有

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

一個技能的訓練，然後人際的重新調適、重新參與社會的時候，這個新的工作的一個選擇，所以對基金會來講，我們認為部分工時其實他提供一個多元跟彈性還有過渡性的工作模式，在這個過渡性當中一定需要很多的支持，需要培訓、需要不斷的職能提昇，甚至讓他們有晉升，無論是內部的晉升或轉介到外部做一個正式僱用的正式就業的全職的工作機會，讓他們有盼望，不這麼做的話，因為事實上大家也都知道部分工時勞工派遣，剛剛從調查裡面大家反應的，我不知道也許裡面很多是從庇護工場的受雇的員工，他們提到的還是說希望有機會是全職，找到全職工作、比例還提高、希望薪水的提昇，所以對他們來說，如果長期以往都是認為部分工時就可以了，表示我們政府對你們做了足夠的服務了，你們的就業服務做到部分工時就把他列為一個服務的績效的話，事實上他們反應出來的是另外一個經濟的弱勢跟貧窮，那當中的不穩定、低工時工資、沒有歸屬感，對於派遣轉換的這個之間沒有歸屬感，那其實違背了我們很多身心障礙朋友他們需要比較多的支持、比較熟悉、比較穩定的環境，甚至剛剛○○秘書長有提到職務再設計跟這個自然支持者的建立所能給予他安心、適性的就業，這是互相違背，所以對我們來講還是會主張這是過渡、而且是多元的選擇，若把它定位是這樣的話是好的，但是我覺得不是值得來大量的鼓吹他的好處跟他的優點，因為事實上他只能扮演其中一部分的角色，那另外關於為什麼會這樣子...就是為什麼會有這麼多的感覺到好像勞工...因為我們身心障礙朋友有很多，除非他不論是在學習職能上就已經跟一般人可以競爭，否則大多數需要就業服務的勞工的身心障礙朋友還是比較弱勢的一群，例如說中高齡或者是他的學歷比較沒有具備競爭力，所以一旦到了部分工時跟勞動派遣這樣的職場，他做的多半落到他們身上都是低階的工作，好像這樣子就適合這一群人來做，那再加上派遣我們也看到，因為很多包括政府自己就做派遣，我最近在做機構評鑑，發現有機構是政府單位的機構，他也做派遣，我嚇到了，當然包括社工、教保都做派遣，他們實質上得到的薪資待遇是低於其他同工的同仁的，所以我覺得這是一個很變相的...想不透這個邏輯是什麼。第二個就是說，是不是政府也在發包用這樣子勞務外包發包的機制去壓低那個價金，用這價格競爭的方式去讓承包的廠商或企業也拿到很低的這個條件，那他當然要發給再下一層勞工的時候，當然是不講剝削的話也是極度的壓低他的條件，當然我們身心障礙朋友在這當中更是不利，他為了...他們的反應已經說不錯不錯，原因是相較於沒有工作之下，他覺得是有感恩，他已經有工作了，事實上回到一個身為一個人他該要有的自力更生的條件，他是完全勾不到那個邊的，所以我覺得如果站在這群朋友的同理一下他們的立場，如果一個月有一萬多塊，這樣的收入是不是夠維生？甚至有些人他們還是要負擔家計，甚至有些不到一萬，所以我覺得像這樣的地方都是需要政府去思考，是不是未來發包...去檢討他的這些大量的外包，除了企業外包以外，政府單位的外包是不是可以率先去檢討他們在發包條件上是不是真的合理，或真的不合理，導致要照顧的勞工朋友們他們的勞動條件事沒辦法被肯定跟保障的，另外就是對於外包廠商所提供的勞動條件可能政府單位要再去多做全面的瞭解，那可能對於這部份要多一些公權力的介入，才能讓我們的勞工朋友得到比較多一些的保障。

研究者：好，謝謝D01，D01大概提到幾個重點，一個就是說部分工時的話可以視為一個過程，一種多元選擇中的一個選項，所以他以基金會本身的經驗，等於事實直接的來提供這方面的服務給身心障礙者，所以如果是從這樣一個過程而不是以此為目標，是多元選擇中一個選項的角度的話，其實這個部分工時應該還是一個不錯得選項，當然比例上不宜過高。另外也提到就是說，政府的這個角色的部份，就是說政府目前也有勞務外包的現象也蠻明顯，比例也很高，那有一些的話可能就蠻像是派遣的工作的型態，所以站在政府角色的部份，就是我們在提說給政府一些建議啊政策立法等等的，那政府本身在這方面的角色或作法，要不要做一些思考，或要不要考慮比較以身作則之類的，那等一下也可以來聽聽看大家的想法。那我想再補充請問一下，因為您是提供直接服務這部份，那在部分工時方面有沒有有一個障別之間的差別？

D01：障別...還是會有，因為每個.....只能比較籠統的來說，因為其實就個別來講他們還是非常的個別，也不代表某一個障別絕對具備哪種弱勢、條件上的弱勢，那可能就我們剛剛談到我們自己的服務對象來說會比較清楚就是像燒傷的朋友，他們在重建的後期比較多的需要，他還是有需要回診，我們服務現在兩大族群，一個是燒傷一個是口腔癌，顏面損傷口腔癌非常的大，那他們都是跟醫療比較...會有一段時間是跟醫療脫不了關係，需要回診，有時候回診還要做手術，去做整形或把某個放鬆等等的，那口腔癌的病友也是，所以對於這個時間或者是他們的工作，時間上的長短還是需要...工作一段時間需要一點休息然後再工作，他的時間能夠負荷會跟他體耐力的恢復狀況會呈正比，就他的時間可以慢慢再加長，所以不是說他現在做七小時工作他永遠只能做七小時工作，他可能從四小時就開始工作了，然後可以調整慢慢去增加，甚至他可以做全職，甚至他可以做的很好，那口腔癌病友其實還好，他比較多的是職場上的接納的關心跟他可能因為口語跟進食的困難需要一些空間讓他，譬如說有些人是直接吃流質的飲食，那他可能吃東西會掉的滿地，那在職場上有這樣的瞭解跟支持就完全足夠跟一般人

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

一樣的工作，就我們的瞭解我們的職場上有精障的朋友也有視障的朋友，那為什麼庇護工場、機構可以比較全面來支持他們是，儘管各個障別有一些限制，但是他們可以形成一個互補的關係，他們在庇護工場可以形成互相幫襯互相互補的關係、那彼此的支持，所以如果像這些朋友需要支持度比較高如果到了一般職場就比較困難，我覺得儘管企業主有心，是不是能夠...絕對是需要他投入大量教育訓練給他的員工，那更何況是派遣，無法想像這麼不穩定的工作環境下，像我們剛剛談到某些譬如說比較緊繃的時候，或其他有特殊需要的像自閉的這些孩子，其實只要瞭解，跟他們工作是完全沒有困難，就比較難想像到被派來派去換不同環境，那對他們來說是非常殘忍的、非常的殘忍，反而以為是他們的問題，事實上不是，只是環境錯了，是外圍的支持者不夠，環境不安定，所以很多部份其實是障別還是會有，像我們也有視障的朋友在基金會汽車工作，弱視，就是用一些比較這個...職務設計讓他的...譬如說怎樣收銀，用怎樣的方式去讓他可以辨識每一個收費的金額，他不是打1、0、0，而是有一塊按鍵就叫100，所以用一些方法去做輔具跟職務再設計，可以幫助他適性的工作，所以多半還是有一些些差異，不過即使差異我們也要小心不要去標籤他們，他們還是會有一些個別化的狀況跟個別的優勢的地方可以互相去做、互相支持。

研究者：是，謝謝，那所以D01在這個障別之間差異的部份，特別提到一個就是說身心障礙者還是非常個別化，所以倒也不是說哪個障別就是特別比較弱勢，哪個障別就相對比較優勢，那就是可能還是看人，然後再特別如果是以庇護工場做例子的話，可以構成一個互補的一個工作的狀況，所以對身心障礙者就業來講反而是蠻有幫助的，那就是如果以庇護工場這樣一種工作型態來講如果從派遣角度來處理的話其實反而就不見得適合，因為狀況是一直在做轉變，對身心障礙者來講並不見得是一件很好的選擇，那您也有提到職務再設計的重要，那剛剛L01也是都有一致的看法這樣子。好，那接下來是不是C01這邊要不要從企業的角度來....

C01：好，老師還有各位先進，我跟大家報告我有機會從企業的角度加入這次相關的工作，我用很簡短的時間跟大家介紹一下淵源，因為我非常感謝D02，為了身心障礙者開闢了一條路，我必須非常坦白的講，我們並不是因為愛心而做這件事情，我們是因為我們事企業去標一個案子所以才這件事情在幾年前，那所以有這個機會我們幫「身特組」去做身心障礙者、重度身心障礙者居家值機的實驗計畫，那這中間我們學習很多事情，除了OO給我們指導，SS其實我經常跟SS請教很多事情，那這過程當中從這半年來我的感受特別深，所以呢是...兩年前政府是全額補助做值機專線，隔一年呢政府是部份補助希望企業承接的單位要去找企業來給這些人工作，今年應該到去年年底結束了，他是完全移到民間說政府已經指導過了，這個工作模式也已經上軌道了，所以就移給民間，希望民間能把這件事情持續的推動，那F中心就承接了這個工作，那他承接這個工作之後，那他就跟公彩那邊請了一些錢來支持他們的義工，那他第一個面對的就是這些重度身心障礙者要參加這個計畫，那誰來訓練他呢？所以就問身特組，身特組說以前是XX做的，他們就跑來找我，他就說那你可以不可以幫忙，我就說那你的經費呢？他說沒有因為現在移到民間沒經費了，所以沒經費了我們同事當然就沒有人願意接，我就跟同事說你們不幫誰幫啊，已經做了這麼多、做了兩年，我們不幫忙沒有人幫忙的，我們同事就被我逼了接，可是接教育訓練是很簡單的工作，不是說很簡單啦，當然我們同事也要花心思，但是接了這工作以後接下來更難的挑戰來了，因為他接下來說那這些會的人誰給他工作呢？所以我今天下午還在扶輪社演講，前天也在扶輪社演講，我到處去演講告訴這些企業說你可以不可以給他們一個機會，因為他們現在不是會，他們還要工作，那要有工作給他們做，因為之前我們幫他找部份工作那勞委會補助他一些，現在是全部的工作都要企業找，問題是非營利事業團體他找不到這樣的人，也願意給他們去申請一些去幫助他們，不過沒有這個工作，那怎麼辦呢？就找我們，說實在話，我必須說我兩年前做這個事情是因為這個專案有錢賺，現在做這個事情是發現這件事情我不做不知道有誰要做，所以我們就....當然這兩年我們得到很多快樂，看到很多同事甚至於他不僅適應了職場，甚至於他出去工作了甚至於有人創業了，這些都讓我們在這當中得到很多快樂，那這個因為他們沒有好的工作，所以F中心就跟我們講說那你們公司就接這種案子、給他工作，那當然我給他工作也是一種方法，但是我們專案經理就抱怨說他要用正常的同事他不要用身心障礙的同事，他覺得說用身心障礙同事很累啊，那同樣的結果就發生就被我逼迫一定要用，那所以他們就...等於說問題是這不能解決問題，因為企業做這件事情並不是勞委會推動這件事情的目的，他希望這個事情是如果這個工作模式他是可以形成的，他就可以推廣到民間去，所以雖然我們有能力給他一些工作，確實依照他的身體狀況我們可以適當、適量、適合給他的工作，我們確實也沒辦法做到今年十二位同事都是全額、全薪，但是呢在這個過程當中因為這個真正的目的就是社會參與嘛，而不是企業參與，所以我就到處演講希望有企業可以支持，那我也很高興我有一些朋友他一聽到我的理念他就把他的工作...我有一個朋友他開線上遊戲公司，他聽我講完就說好我線上的服務人員從今天開始就遇缺不補了，就是只要有這個工作就給你，但是這中間有一個前提就是這個專案

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

有一個很重要的特色，剛剛幾位前輩都有提到，提到說那派遣的員工他到底算不算他定額的額度裡面呢？剛好這個案子裡面的補助他在這部份是只要桃園脊髓潛能開發中心能夠幫助這些人去就業，他的事實發生了，這個公益彩券就給他一些社工的經費補助，但這個人的薪資、勞健保沒有掛在桃園脊髓損傷協會，是沒有問題的，但是現在都暫掛在我們公司啦，那我們一直希望有企業就變成是別的企業，那現在有四、五個企業四、五個缺額已經變成是他有一份固定薪資，也就是說他該有的勞退什麼都已經是固定的，只是那個企業呢他不用管，他就很輕鬆，我用這個身心障礙者他有一個非營利事業團體在幫他管，然後那個非營利事業團體還找到專家幫他管，那我也...因為我面對我們公司的同事有很多的抗議啦，因為他們都...企業嘛，企業就是有績效、有指標，他們覺得我影響了他們的工作指標，因為我叫他做這個另外的事情他就達不成，所以或許我在這一兩年就會把公司一部分包括我個人的一些好朋友，會成立基金會讓這件事情跟公司切開來，不然的話公司的同事真的不願意接這個工作，他們覺得接這做他們根本就正常事情就沒辦法做，那如果我們捐一筆錢在基金會然後去跟弱勢團體一起配合的話，那反正這筆錢能做多少事我們就做多少事，我想這件事情對企業的影響可能小一點，但是我在這個過程當中我體會到第一個事情就是說，企業他在面對這件事情的時候他發現他如果用這個人可以做他的員額，他有人幫助他，然後幫助他的過程有人訓練他、會給他結果說這個人幫你作服務、電話訪問或是市場調查然後成果交給你，至於這個人生病啦、請假啦、心裡的建設啊，你放心好了，唉你放心好了員額掛在你那裡結果也給你，但是搞不好你不認識他，還會被表揚，企業覺得說這樣還不錯，這樣很便宜，那我有一個朋友，非常的有特色的在這件事情上支持我，我跟他講這件事情，他就說我不要...我本來跟他說我要辦一個這個發表會，然後推動到目前為止政府推的給民間第一年做了什麼事，做個記者會，請他找一些企業界的朋友來，因為他是投資公司的董事長，所以他認識很多企業的人，我就請他，他說我找人去沒有用啦，我認識的都是製造業，他們根本就不需要電話服務的人，因為我們居家值機、電話值機，他說他們不會需要這樣的人，我直接捐一筆錢給你，一個月捐一個人的員額，你就派一個人代替你帶各個企業去講你一直講得這個話就好了，我要正常健康的人但是錢我出，那我就遇到這樣子的朋友，他的思維跟...我就跟他講說你可不可以幫一個人，或者是你幫我找很多人來聽我講，他說我不幹，因為我做這事情對你沒有幫助，我給你一個人而且是要健康的人，但是他每天都講你講得這些話，到處去找企業講說有人在做你可以很輕鬆，因為這件事情我們還沒有真的展開，所以只有我在做，我就只好利用我的空餘時間來做，希望今年如果有十二個員額我們能把十二個員額都幫助到，然後明年還可以多幫一些人，那在這過程當中我朋友給我一個建議，他建議我說你能不能建議政府，比方政府說叫那些不足額的人不要給政府罰錢，他去看有幾個，好，幾個，這個會做客服的、這個會洗車這個會做什麼的，然後他就把他的員額給他，就是說我不要繳政府了，17880我繳給他，他幫我把這些人用好了，然後員額掛我這裡，每個月告訴我績效是什麼，至於他怎麼跟政府去請其他的補助那這個非營利社團自然有他們的工作計畫，但是那個人呢就是說假設我公司任用不足，那我找了覺得基金會得理念我非常支持，我就說好我不足兩個人，這兩個人我跟你協商，我是出17880或我願意出兩萬，反正我就是說我這費用給你，那政府就不罰我了，而且員額掛到我這邊來，就員額、勞健保掛我這邊，但是託你管，你在管的過程你去找公益彩券請，就好像F中心一樣，他去找公益彩券請一些請款，來找這些社工，還是用什麼方式去得到，或去企業募款，我們不管，至少這個企業他我不用管...

D02：這個跟喜憨兒和和碩的合作模式是一樣的。

C01：噢真的，是一樣的，如果能夠這樣我覺得就太好了，我朋友當然他不懂法規，其實我真的是菜鳥，在這個領域我是菜鳥，所以我也很多我搞不清楚說，我只知道說我同事不接，那這些人還有F中心怎麼做下去，所以我覺得不接不行，可是我也搞不清楚，因為我朋友會跟我說你為什麼不去找勞委會申請庇護工場，你可以再去多一些幫助，不要你一個公司在那邊做，我一直很忙我也不知道怎麼去找這些資源，現在還沒有展開這些事情，只是說目前有的工作裡面有的時間裡面去做這件事情，我剛剛在講這兩件事情一個就是說，政府有沒有可能在這件事情上更明白的讓有一些專業可以做這件事情的人去幫助任用不足額的公司，然後這件事情是一個合法而且被推廣的方式，或許這些不足額的，假設我是TTT，我可能告訴我TTT的所有同事說你洗車一定要去哪幾個地方，規定你們，因為他都是我們同事，我們就特別幫忙這些機構，那這個時候他也得利，他也因為參與而願意要求他的員工或所屬的關係企業去做這件事情，或許TTT是因為來幫助我，他可能要求他下屬所有公司的客戶滿意度或員工滿意度都要委給這些他的同事來做，那我可能很輕鬆啦，我現在的案子都是有要求的，我是要身心障礙者做，要給他很多...就是說管理的成本比任用的成本還高，就你要有一個比他更厲害的人一直在monitor他，那就直接找一個厲害的人來就好啦，為什麼要找一個厲害的人再去monitor不厲害的人，只為了他有一個工作呢？但是如果今天TTT要給我這樣的積會的時候，他可能在事先上他心理有準備，所以他覺得這

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

件事情可能可以接受，所以我覺得這個過程裡面我覺得是有意義的可以去處理這件事情，剛好我講到這裡要告個段落，我想說剛好S01跟D02在這邊，因為我們今年要做第一年的成果發表，有一些企業主已經幫忙了要做成果發表，但是我們想要約這個主委的時間，但是準備年底在拼選舉，一直在職訓局這邊還沒有約到主委，我非常希望這些企業他們確實是我們包括我們有時後跟林董事長一起出去募工作，就是真的是我們用工作之餘的時間去想辦法弄來的工作，給他們一點鼓勵明年他才會繼續支持嘛，所以這個事情我們都不知道到底這個記者會要不要辦，因為一直約不到主管機關的時間，那這個是我想說剛好我在這一兩年從事這個幫助的工作裡面，我從協助者的角度我看到一些事情是可以幫助企業減輕負擔，我當然是因為很特殊的機緣而使得我們任用身心障礙者比別人多，但是我心裡想如果我不是因為這樣子的機緣我會任用嗎？我說實在話，企業真的是以效率優先，他沒有被你逼他真的不要用，真的是這樣子，所以你問我我也說不要用，但是如果有一個人告訴我說你幹麼被罰錢啊，你就給人家，然後給人家完了還有勞委會主委給你拍拍手，那多好啊，那我就說我就這樣好輕鬆也不用管我的職場重建、不要管我的職務再設計，反正有人這麼專長，我就支持這個單位、這個族群的理念就好了嘛，那我覺得這件事情是可以推廣的，所以說我是從協助者來看企業是這樣子，那企業本身並不會...大多數的企業並不會主動來做這件事情，那我剛剛也要幫那個TTT，就是說友聯秘書長提到，就是幫TTT做一個澄清，因為TTT去年、前年的這個金融風暴之後，他把所有派遣員工轉成正職員工，所以他是去年、前年的創造就業獎他是連續得獎的，因為我們在去年得獎，我們得獎不是因為任用那個員額太多，是因為我們任用身心障礙者太多，所以我們任用這個弱勢團體超額太多了，所以我們就被頒獎，可是如果我們跟TTT比，他那一季任用都是上千人、好幾千人，因為他把派遣轉成正職，所以他的不足額就立即出現，所以他這一季確實是第一年，那因為TTT也是他的內部X[00:55:25.27] center跟我們公司合作，我也打算去找他們人資主管說那你就這麼慘的狀況，何必被別人刊報紙，是不是你來支持一些事情，我也有這個計畫來找他們來幫忙，所以我想對TTT這個部份，他們先解決派遣員工有正式的工作這件事情我覺得已經很了不起了，有很多公司根本是不願意做這個事情的。那再來講這個剛剛L01有提到的這個、D01有提到的這個政府單位在做這個發包的時候，這件事情我們剛好遇到的情形不一樣，因為我們很幸運，我們發包的事情是有專業，發包的事情是沒有專業的時候，他是完全沒有競爭的區隔，就是我能夠接，我搶到就是我，只要我願意便宜，然後懂得用什麼方法來逼他我就會得標，因為這個廠商跟那個廠商得標之間沒有任何差異，就同一批人換一個人算薪水而已，完全沒有進入障礙，所以當然得標的人獲利的情況下他要想各種方法來逼他的福利，那我們稍微細膩一點，我們有專業，有一點點區隔，但是我們倒楣了，因為價格不太好，但是員工的薪水被規定了，就是我們在這樣的情況之下，一個人要付多少錢，包括身心障礙、非身心障礙，規定的，價格是被壓低的，因為他已經習慣壓這個價格，所以即便我們是有專業的，他價格還是拼命壓，他壓完之後他怕你有什麼不法的情形，所以他把它規定的非常明確，再加上我們可能從一開始就沒打算去逼他，所以一切統統照規定來，所以我們這種公司在獲利上就得到非常好的進步，就使得我們再這一兩年裡面在效率上大幅度提昇，因為政府給我們很高的要求，在管理效率上確實比第一年承接政府案子的時候，我們管理人員的管理技巧，這個生產力，包括中間經過金融風暴的洗禮，我們變得更有競爭力了，但是我在想是不是每個企業都願意朝這個方向，還是他不想更有競爭力而直接逼他的員工比較快呢？這我覺得是個問題，我是在這樣的制度下的受惠者，也就是說我發現我的公司更有競爭力之後，陸陸續續我們去簡報，他說我的媽啊你可以比別人做的好那麼多，我們確實是因為這樣獲利的，但是真的有...是每個企業都會朝這個方向嗎？還是...我必須坦白，我也很想說啊做不過去我來逼員工好不好，我也曾經想過啊，我相信我曾經想過別人一定是這樣也曾經想過，只是我發現這樣子想沒有意義啊，我們做這事情明年標不到啊、後年做不好啊，明天就被發現啊，幹麼這樣子做呢？所以我們就朝一個正面的方向得到，但是如果我得到的是巧門、是偏方，那我可能就往那邊移動，所以我覺得這事情在制度上還是...就是說如果你要找專業公司那為什麼不給專業的公司合理的利潤呢？那我覺得這是值得省思的地方，那另外就是我剛剛提到就是說有專業的社會福利團體來做協助企業的介面，那另外我最近幫伊甸做了職訓，就是視障的這個客服人員的訓練的班，我先不講就是說在勞委會或勞工局為什麼會給一個訓練的班這麼低的成本，讓他們去請講師、請人、還要租設備，卻這麼低的錢，我想就制度面的事情我們就不談，我們同事就是堅持不接，那伊甸就來拜託我，我心裡想說不接難道要找一個根本不是這行業的人接嗎？那好了，我們接我們同事所有部門統統從董事長補貼不然他們不願意出門，就從我這邊虧錢然後他們才說我們部門賺錢了才願意出門，不然他們不願意出門，那我說實在話這件事情我還是覺得不合理，所以我為什麼說我要把它成立基金會或非營利單位捐一點錢由那個單位去做呢，因為在企業裡面這件事情根本就不合理，總經理開始就不合理，所以我覺得這事情不可以長久，所以今年逼他們明年我不想逼他們，但是這件事情裡面我們在訓練裡面發現一件事情就是說，對訓練的員工裡面他們得到很高的福利保障，就是我來上課可以得到的津貼比我去上班不會低太多，所以他來上課，不是很積極，有這樣的機會讓他來上課，我們同事很認真教，但是我有來上課我就可以領得到一個補助金，所以我補啊補課程

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

結束我打算回家，我打算回家我不打算工作，我去弄一個兩萬塊的工作，幹麼啊我在這邊輕輕鬆鬆有人講課給我聽，然後我上課睡覺完了以後我每個月還是一萬塊就回家啦，我不一定要學會去就業，所以他學會的意願沒有這麼強，那這件事情我想說從制度面是不是有機會例如說，你今天來訓練如果你未來找到工作我會給你訓練這段時間超過一萬塊的補助，但是如果你訓練以後沒有找到工作那我可能只有五千塊的補助，等等的就是誘因設計啦，那對我們來講反正領講師費去上課，只是上了覺得人家就沒想要聽啊，就這樣，那最近又剛好修法，就是說視障...十分之一的公務機構十分之一客服要有一個視障，所以使得視障的客服人員非常搶手，對他們來講就是反正我不學也會有人聘僱我，我們覺得這個並不是一個好的現象，所以這個也是我在制度面有一點點心得給各位老師跟專家建議的地方。

研究者：好，謝謝C01。那C01這邊提了很多非常寶貴的經驗，那我想當然C01本身就是一個很不簡單的企業家，那但是像C01這樣就是說剛開始也是有一些機緣，有這樣的機會，所以不見得每個企業家都會有這樣的機緣，所以變成說不管從政府的角度怎麼樣去創造一個對企業來講更有一種合理或有吸引力所謂的誘因的狀況，可能還是一個非常關鍵的一個因素，所以剛剛C01也多次提到就是說，站在企業的角度來講有一個很關鍵性的就是說如果有NPO他能夠來協助企業，企業覺得我也不費什麼事情，然後我就可以僱用身心障礙者，我也不用擔心我有一些know-how我不知道之類的，那我想站在企業的角度他應該是蠻有意願來做這件事情，所以變成說政府怎麼樣透過一些政策或制度設計加強NPO跟企業之間的一種合作關係，像剛剛○○秘書長也有提到喜慙兒跟華碩的經驗，就我所知喜慙兒好像也是用公彩回饋金的預算，申請這個預算的部份來進行，因為好像政府在那個公彩回饋金的部份他是比較鼓勵所謂的創新方案，也就是說類似像這種NPO跟企業之間的合作模式，可能有很多不同的型態對不對，那所以說透過這個公彩回饋金的部份也許可以創造一些合作的可能，不過當然除了政府當然是有一筆錢在那個地方，這筆錢應該是不少錢，那在這個地方之外是不是可以在有一些積極的作為，我覺得這應該也是蠻重要的，那另外C01剛剛也提到就是說，就是剛剛△△執行長也有提到就是政府發包的這個部份，所以變成說您的經驗是政府在相關的標的條件上面，訂的比較嚴格，所以企業來承接這樣的方案有時候也是蠻辛苦的，也是蠻不容易的這樣，那正好我們這邊也有職訓局的代表，也許可以針對這個部份來提出，也許大家站在不同的角度看問題，會有一些不同的想法也不一定，這個也或許是大家所關心的部份，那我想我們先大概講到這邊。接下來我們請企業代表嗎？還是企業代表，是是是，處長。

P01：老師各位先進大家好，剛剛聽到非常多先進的分享，我想這邊我會用派遣公司，我會用兩個角度來看這件事情，第一個就是一般來講就是我們派遣的服務過程當中，其實我們希望是扮演一個勞工跟要派企業中間的橋樑，所以我們會選擇性的去尋求一些合作的夥伴，所謂合作的夥伴就是一些很照顧我們派遣員工的要派單位，所以那這個過程當中我們所有員工的勞保、健保、退休金的提撥，我們兩邊雙方額外給員工的一些福利，像是我們明天還會幫我們的員工辦一場員工的旅遊，所以我想說很多一般外界大家覺得很多派遣公司都壓榨派遣員工等等之類的，那我覺得的確會有這樣的一個現象，但是以一些我們坊間正派經營的派遣公司，其實我們對員工的照顧不亞於一般企業照顧正職員工，所以很多外商公司也並不會因為派遣勞工他的位階比較一般的不是具有專業的部份，有很多專業經理人他也透過這樣的方式，因為他是階段性的任務，所以包括他的薪資、一些年終獎金各方面其實也很讓我們自己的員工很羨慕，因為我們很多的條件是來自要派企業的洽談，所以我想這個部份先做一些補充說明，雖然可能跟這個討論比較沒有直接的關係，所以就PP目前來講我們將近有派遣在外面的身障的朋友，包括我們公司內部用的身障朋友，大概有十七位左右，所以這個部份其實就我們自己僱用的經驗跟心得來看，我們覺得身障的種類分很多種障別，這個障別就會影響就業機會的選擇包括一些企業的職務他的勝任的程度的部份，所以一般來講這十七位只有一位他是負責我們大概傍晚大概就是部分工時的同仁，其他的十六位都是全職的員工，所以我想這個部份，對不起，這十六位裡面有部份是派到這個一般要派單位，要派單位理麵包括一般民間企業、部份政府的標案，所以我想這個問題呼應到剛剛執行長有提到，有一些政府的標案，其實他的條件訂的比較不是那麼清楚，但是我們會發現有一些狀況，尤其是很多的一些勞委會體系下面的派遣標案，他會把每一個職缺他的相關的條件，包括薪資、應該要有相關的保障都會明列的相當清楚，所以我們這些被派到這些單位的朋友其實他的薪資的方面都是有享受到一定的保障，年終獎金各方面都很不錯，所以我們有一位派到臺南的朋友，他是視障，所以他有輔助一個視障的機器可以幫助他來閱讀，所以他也可以從事擔任櫃臺的工作，另外這部份就是我們派遣員工派到要派單位的服務的內容，另外我們PP自己本身我們有一位非常高階的主管，在PP服務已經將近二十年的時間，他是左手是這個...他的左手只有剩大拇指，可是他的表達能力非常好，就是他的各方面專業知識都很足夠，所以等於說他在我們公司工作並不會因為他是身障，而不會影響到他的升遷跟他的一些相關的薪資福利的部份，這是取決他的專業能力的部份，另外我們有一位

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

「重障」的朋友，他在我們公司擔任我們電子報的編輯，他本身的程度非常好，他是南加大資訊的碩士，所以他擔任我們這個工作他其實非常的稱職，可是他在我們這邊我們同仁都非常support他，包括有一些他的...因為他行動非常不方便，所以我們盡可能在工作當中他的空間也好各方面的位子安排也好，我們是有方便他的一些工作的場所的部份，但是有一些問題不是公司自己本身可以解決的，包括我們要幫他爭取一個，因為他是騎摩托車，所以我們要幫他爭取一個我們大樓裡面的停車位，可是大樓的管委會就極力的反對，然後我們還爲了這件事情請陽明醫學院的老師，來幫我們作一個就業環境的診斷，陳情到臺北市政府，臺北市政府也發函到管委會，但是這個部份因爲可能不具有公權力，所以我們管委會的主委就是用一個理由說他擔心我們這個同事騎車到地下室停好車之後會造成一些危險，可是這個部份我想在座的先進一定能夠理解，他在這個地方遇到危險遠低於他在路邊停車然後要走路走到我們這棟大樓的危險度，所以我覺得說這個部份讓我們有一點遺憾，那也是因爲整個的大環境，我們對於身障朋友不是只有就業的部份，其實很多他的生活上面的便利性都會影響到他的出門、就業的狀況，像這個同事因爲我們偶爾會跟他聊，他在美國唸書的過程中，他待了五年，他說他跌倒的次數不超過五次，但是回到臺灣之後他一天到晚要小心自己不要被跌倒，我們就開玩笑說，欸你跌倒，現在如果偶爾跌倒你要學會保護自己，跌倒之後哪隻手要先著地，這是開玩笑的，因爲我們覺得跟他是沒有距離，不希望我們把他當成是一個特定的人士，雖然工作當中我們盡量給他一些方便，所以我想這個部份如果有機會的話政府單位可以多替我們身障朋友多思考一些，包括他的一些交通的問題、環境安全的問題等等，所以那這個部份，那另外我們自己在interview員工經驗當中，其實很多真的是重障到他一定要出門工作嗎？這個部份我們內心也會有一些疑問，因爲我們曾經面試過一個，他是臺師大，這位學生程度非常的好，是中文系的，我們也是希望他可以到我們公司做一些文書的工作，他自己也很有意願，可是我們很心疼最後沒有僱用他的原因是他從家裡出門到公司的工作場所要花一趟計程車錢350塊，所以一天如果來回要花七百塊，所以無論我們給他多少的工資，這個部份對他來講都是一種負擔，所以最後我們基於這個因素沒有僱用他，所以覺得說這個也是令我們有一點遺憾，其實我們覺得非常欽佩我們很多的庇護工場，就是在做基金會基金會等等，這個部份的確在這樣的環境提供很多就業機會，也誠如剛剛老師分享的報告裡面，有一項就是您的調查的資料當中的精障跟智障的朋友是相當多的，可是相對來講這些智障跟精障的朋友他比較難到企業裡面去工作，他很適合在這樣的庇護場所裡面有一些外圍支撐的力量，幫助他們重新站起來，但是政府對這些相關庇護場所的補助是非常的少，只有補助他些許的人事費用，他們好像應該要自負盈虧，所以相對來講，對於身障的朋友，他們也不受最低工時的保障，所以他的時薪有可能是因爲他的產能比較低所以有可能一個小時，我不知道對不對，有一個小時可能三十或五十，有那麼低嗎我不知道。

眾人：有些、有可能。

D01：基金會就不是、不會這麼低

眾人：（笑）

P01：對，所以如果是這樣其實對身障朋友他那麼辛苦到工作場所所得到的薪資補償這麼微薄，對他來講雖然是工作上面的肯定，但是對他的生活的幫助好像沒有那麼直接，所以我們覺得說政府能不能夠在薪資補償的部份，也能夠針對庇護工場這些單位能夠有所謂相對的薪資補償的部份，這是我們從第三者的角度來看，因爲我們這個曾經有接觸過，那另外也有很多企業單位也會想說他自己常常被罰款，可是他難道真的不想錄用或僱用這些身障朋友，但是圖一個機會又是所謂要找到這樣的一個勝任這個工作的朋友，所以這個部份就是很多的因素，所以就是我的小小的淺見。

研究者：是，謝謝處長，那處長這邊有提到就是說如果以PP爲例的話，那僱用的身障的派遣員工大概有十七位，十六位都是屬於全時，一位是部分工時的，十六位當中有的是在企業有的是在政府得標案當中，您剛剛也提到一些服務的身障者當中可能要注意的地方，特別提到了像是交通、安全這些，可能屬於無障礙環境的部份，另外您也建議政府可以考慮做一些薪資補貼相關的措施，像國外有一些國家也有做的這個部份，那我是感興趣的事想再跟您請教兩個問題，一個就是剛剛我們前面的這個秘書長代表都有提到就是所謂派遣轉正職的部份，就您們派遣員工裡面，派遣轉正職的大概有多少人、比例大概是怎麼樣？另外就是說針對跟你們合作的要派公司這個產業別大概是怎麼樣？

P01：老師您講派遣轉正職是指身障的朋友嗎？

研究者：是，現在都是針對身障。

P01：目前好像還沒有一個實際的案例，那另外我們所服務的要派單位裡面，我們大概會分爲三個部份，第一個就是一般的我們PP的客戶比較focus在上市櫃公司，還有就是外商企業，另外第三個部份我們有少部份的透過政府標案而取得服務的機會，那可能有包括像勞委會的部份的專案還有包括教育部的專

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

案，這個部份，尤其是以公務單位來講，他們要轉正職的機率可以是說沒有，那一般企業裡面，就是看他的工作的屬性，這個部份並沒有非常明顯的例子，他有從...因為他是身障，這個透過這樣的方式而轉為正職的員工，可是其實我們有另外一個服務，因為PP並不是只有做派遣的這個服務，我們倒是有很多企業他直接委託我們直接做人員推薦，所以他也希望能夠找到一些...就是身障的朋友但是能夠勝任他們的工作的部份，所以其實這部份算是我們另外一環就業服務的服務。

研究者：好，ok，謝謝處長，所以針對身障者的部份來講的話，可能派遣轉正職還是有一些難度跟挑戰，也許未來我們可以進一步努力的部份，接下來是不是就請我們職訓局的...老師....老師先講嗎？喔好好好，就請S01。

S01：主席跟在座各位先進，實在很抱歉，因為下午人在新竹，後來發現目前很多竹科的廠商對視覺障礙的人員需求很大，因為大家都有這些推拿按摩的員工福利，結果發現到一個供不應求的感覺，不過我在想說，其實我印象中，當初之所以要委託這樣一個研究，大概我的印象中某個程度是想瞭解一下非典型就業到底在協助這些身心障礙者在進入到或重返到一般的勞動市場，到底他的正面或負面的效益或影響大概是什麼地方，但是因為現在好像從...因為剛剛大家在做簡報我沒有參與，剛剛從書面資料看到好像這些受訪的身心障礙者可能有相當多的人數或比例其實可能是在非營利事業、非營利組織裡面，大概可能有相當部份的人大概在庇護工場裡面，不知道因為這我沒有就他們的工作場所屬性去做一些等於是一個統計或區隔，那...因為坦白講真的今天他真的在庇護工場裡頭，那坦白說他似乎好像就不盡然是我們這個研究他想要去討論的對象，或是想要去探索的對象，因為我會認為其實就像剛剛可能友聯秘書長有提到，其實這些身心障礙者他們在就業市場上面算是弱勢中的弱勢，再去看相關政府統計資料其實很多算是中高齡或相對來講教育程度比較低，然後甚至可能還有一些所謂單親的爸爸或媽媽的問題，那所以...但我總覺得是說如果你從這個計畫當初想要去達到的目的，去探討到底對這些就業市場中或勞動市場中弱勢中的弱勢他是不是可以藉由這樣非典型就業的方式，能夠去幫忙他們進入或重返一般勞動市場，如果從這個角度切進去的話，其實我會認為有他一個可以討論的空間，因為我相信我們大家也不是要把非典型就業當作協助一般的勞工或身心障礙者勞工進入到勞動市場的一個主要的目標，他可能變成次要得目標或手段，然後藉由這樣一個非典型就業去解決他們可能在就業市場或勞動市場所面臨的困難或問題，因為畢竟我想從相關的文獻來看，我個人認為他們基本上確實是把這些尤其是部份時間工作或派遣的這樣的工作型態，從就業促進的角度來做定位，當然我們也都知道他有一些問題存在，這些問題當然要透過必要得所謂立法的規範來討論各種的...甚至工會的參與也好，試圖去把這種存在的問題相對降低到這樣的程度，我會想說看看如果有可能的話那至少就目前的問卷調查的結果，可以從工作的...當然可以進一步做交叉分析跟他目前的工作型態跟他可能所遭遇到的問題做一個交叉分析，可以進一步瞭解今天他如果從事part-time的工作或派遣的工作，到底在各方面的工作條件上面是不是有所謂的問題，這樣的話到時候在整個研究上面要去...相對來說要研擬一些因應的對策或解決方法的時候可能比較會有一些依據，可以再去做一些深入的討論，甚至我認為再這邊大概可以把障別跟所謂的工作型態事實上可以在做一些分析，我們也可以瞭解說是不是不同的障別其實他目前可能從事的工作型態有沒有差異性，等等我想那是目前研究大概可以再去就問卷調查的發現可以再做一些交叉分析再去瞭解其中的一些所謂的問題也好或狀況也好，作為整個在研擬相對應的政策可以作為參考，不過我會覺得其實在投影片第十三頁的發現事實上還蠻有趣的，十三頁的投影片的這個表格裡面所呈現出來的數據，當然目前啦，我不能說他一定是具體反應所謂一般狀況，但至少從工作型態來講，目前從你調查裡面大概有24%是屬於派遣的工作型態，那被派遣的也可能部分工時大概76的比率，姑且不論這個比率到底是不是反應真實的狀況，但是其實我會覺得可以再去思考，就像我們剛剛講說，如果我們今天把非典型就業當作一種就業促進的手段和方法，這裡頭就會發現一個蠻有趣的現象就是從那個派遣的工作型態如果你再區隔他的工作時間，你會發現其實全時的工作的這些派遣的身心障礙勞工，他的比率其實是高於這個所謂的part-time，就是高於所謂的這個部分工時派遣的身心障礙勞工，我的意思是說我們也都知道part-time的這樣的一個勞工不管他今天是一般的勞工或身心障礙的勞工，其實他的問題就是因為工作時間少所以所得相對少，所得偏低的問題，我們知道當你的...當你身為一個全時的工作者，一般而言當然他工作收入應該就會高於部份時間的工作者，那我的意思是說，如果今天藉由派遣可以藉由身心障礙者去找到全時工作的話，那固然我剛剛講派遣當然有他的問題跟就業不穩定啊那些，但是如果光是從就業促進的角度來看，如果今天派遣能夠協助身心障礙者，這個人又是再勞動市場中算是弱勢的弱勢，是不是他可以藉由派遣找到一個全時的工作，那這個全時工作相對來講固然有他的問題，但是相對來講卻能夠提昇他的薪資所得，那這個...當然我不是說他是值得鼓勵的，只能說他是一個可以去解決，或這樣一個所謂的身心障礙者在就業市場求職過程中可能面臨到就業上的一些困難或障礙，那當然到最後可能在相關的立法裡面可能去考量到、有必要去思考到剛剛各

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

位先進提到，當你在要派單位工作一段期間之後，那他可能就從所謂派遣轉為正式僱用或直接僱用這樣的一個員工，那我想我們好像目前...耀滄應該也很清楚我們其實在派遣的專章事實上是有這樣的一個設計，在所謂要派單位工作一段時間以後事實上派遣勞工是有可能從派遣變成直接錄用，我的意思是說其實...本來我們姑且不問尤其是派遣這樣一個工作型態他在我們市場上所產生的問題，就從比較一般性、比較應該是一般常理的來看的話，至少他是一個就業促進的手段和方法的話，那其實也不盡然一定要去太給他、給他太多污名化，姑且不論、暫且不論目前我們派遣勞工所面臨到的一些問題，至少說他相對來講、在相對來講是比較所謂保障比較週延的環境之下，其實可能派遣對於就業促進而言有他的積極的效果，不管是對一般勞工或對身心障礙者某個程度上面，應該...不是說一定是要鼓勵，至少可以覺得他的存在是有他的一些價值或功能的角度來看待他，畢竟我相信在現在的調查裡頭也反應受訪者對從事派遣的工作，對於就業影響來說其實也...從調查結果來看對就業促進似乎也存在一定的效益，我覺得這個是可以去考量到的一個，比較從正面來看待這個派遣對身心障礙者就業促進的存在的價值或存在的效益，那我會覺得其實，我一直認為，坦白講說在那麼多的非典型工作型態中，我比較care反而是part-time的，因為基本上就是工時少、工資少、所得偏低，所以坦白說那個問題其實應該是在不管對一般勞工或身心障礙者而言，如何解決他們相對來講低薪化造成或低所得造成他的工作貧窮或貧困的問題，我覺得那應該是要去思考要因應的問題，所以我的印象中，我覺得蠻、我還蠻鼓勵說人還是可以根據負所得的精神，其實對於這些從事part-time工作的勞工其實要給他們一定的所得補貼或必要的支持或協助，但他們能從part-time能夠變成全職這樣的工作，當然你那補貼或補助的一個措施或方案大概就可以終止，因為我們確實可以發現到，從調查上面來，就一般青年這些勞工而言，他也大概...當然我沒有看其他的這些...至少就青年勞工來講，隨著他年齡增長其實他就會從剛開始的part-time轉成全時，全時的比率會愈來愈高，那我意思是說剛開始來講非典型就業是一個...好像是一個不得已的選擇，隨著他在就業市場的歷練跟發展就會發現他脫離非典型就業的人數比例就愈來愈高，覺得其實某個程度反應確實會對於剛開始從事這些非典型型態，尤其是部分工時的這些不管是一般勞工或身心障礙勞工，其實在他從事部份時間的這段期間其實應該去根據參考負所得的概念對他們在所得上面給予一些必要得補助或補貼，進而他們脫離這樣一個所謂就業的身分的時候或工作型態的時候，當然那個補助或補貼就可以告一段落，我覺得那個時間應該也不會長到十年二十年的時間，我覺得每個人都很希望在就業市場，如果從一般的角度來看，希望在就業市場裡面積極的向上積極的發展，我覺得大概兩三年吧，大概時間其實是相對有限的，當然可能對身心障礙者或許時間會比較長一點，我覺得那應該是社會上應該要有共識來協助這些所謂、尤其是part-time的工作勞工所得偏低的問題，我覺得因為他延伸了很多的影響其實會更嚴重，我覺得大概可以從這個角度來思考這個問題，我想大概我先初步表達這樣的看法跟意見提供研究團體做一些參考。

研究者：是，好，非常感謝，那S1特別提到就是說可以從就業促進的角度來看到我們非典型就業的，不管是部分工時或勞動派遣，那也提到就是說給我們研究團隊很好的建議啦，就是我們可以用工作型態、還有障別這兩個自變項來跟勞動條件、狀況做一些交叉分析，那未來我們也會加進去在我們的期末報告裡面，那另外S01特別是覺得部分工時他在轉成全時之前的話，他也許有所得偏低的狀況，可以用負所得的觀念來給予某種補貼，這個跟前面好幾位所提到的政府應該提供若干補貼或津貼，其實在概念上是一樣的，那當然細部制度要怎麼設計，或許可以在有更多的討論，方向上面看來大家都是蠻一致的，那接下來是不是就請我們...

G02：先澄清一下，其實我們這個研究案是我們會裡面職訓局承辦，因為這個局裡面這個通知我們，因為這個裡面的議題包含部分工時跟勞動派遣，所以分別請勞資關係處及勞動條件處，那我們的部份是針對派遣，那勞動條件是針對部分工時，都有在一些法制上有一個檢討跟修法的動作，那在派遣的部份其實剛才老師有提到，派遣在就業促進這部份他可能會有一個發展的空間，但是因為目前的修法的單位是在勞資關係處，所以我們在做這個派遣政策的時候，其實他的方向是比較傾向於對於派遣勞工權益的保障，以及非典型勞動對勞工，要避免他對勞工造成可能的傷害，所以說我們在目前這兩年多來的研究跟修法裡面，其實有一個很清楚可以看的出來一些重點，主要在於我們希望可以提高雇主他運用派遣的成本，讓雇主減少派遣的錄用而導向正常的僱用關係，包含定期契約或者是這個部分工時，但是對於定期契約跟部分工時那用其他的法制來做規範，所以以我們目前的方向來看，將來派遣我們希望導向專業性工作的派遣，或特殊領域的派遣，例如我們身障這個領域勞工是不是就可能會在派遣這邊會有可能的發展，因為老師這裡有提到這個對於派遣就業的影響裡面，有非常高比例有提到這個身障者對於找工作這件事他透過派遣公司是有很大的幫助，所以我們對於這個派遣的修法政策跟內容，說真的其實沒有特別考慮到不同的這個身分或族群來做特別的考量，我們是以整個勞動市場的狀

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

況，以及對於經濟發展、企業彈性的需求來做考量，那我們也是希望企業在運用派遣的時候不是基於成本的考量，是基於經營彈性上的需求，譬如說臨時性的工作或是特殊性專業性的工作他才使用派遣，對高技術性那種，所以以目前國內的派遣狀況，我相信L01很瞭解，很多都是遭到濫用，所以讓不管是勞工派遣或一般民眾對於派遣有比較負面的印象，認為就是對勞工權益相當的不利，但是我們從很多國外的狀況來看，確實有很多白領的派遣、專業技術的派遣，其實他在勞動的權益上或薪資所得上都是高於一般勞工，那這是我們在做派遣相關的政策，那另外剛剛我們執行長有提到公部門的部份，其實公部門確實外包的狀況、派遣的狀況或者是用臨時人員的狀況是相當的多，其實我們做了非常多的一個檢查，真的公部門這個非典型用人的狀況，其實幾乎每個機關或公部門都跟我們講我如果可以用正職的、我如果可以用長僱的，我當然願意用這個，我如果用定期契約我用派遣反而是對機關不利，因為你經驗不能累積、你人員一直變動，對於一個機關業務上的穩定或推動的順暢都會有影響，那為什麼要用那麼多，其實我是要幫所有用人的單位做一個澄清，其實很多機關都是不願意，但是制度上的一個要求...所以我們在修法的過程裡面，跟勞工團體、雇主團體以及運用派遣或非典型勞動的廠商都有非常密切的討論，後來覺得你要做到各方都滿意的狀況很困難，再加上現在好像金融海嘯又快靠近，所以我們的這個法制化的工作其實蠻多困難，其實將來...S01也給我們很多的建議，那我們也希望將來我們職訓局做的這個研究案可以給我們一些啟發，簡單這樣報告。

研究者：好，謝謝，那我問一個小的問題，就一開始提到一個就是說在方向上面，當然就是您有提到就是說這個法他有一個難度，要讓大家都同意這個不簡單嘛，那您一開始有提到一個方向就是說，你希望盡量提高企業採用派遣的成本，讓企業不要去派遣而轉向別的方向，那具體的作法是什麼？

G02：我們的作法，譬如說，我們希望這個在派遣的時候，派遣的勞工你是...最簡單的就是我們限制派遣的勞工跟派遣公司簽訂定期契約，我們勞委會在民國98年的時候就已經做出正式的解釋，就是說因為派遣勞工他適用勞動基準法，派遣公司他是勞動...他是這個...派遣公司是派遣勞工的雇主，那他去做事派遣就是這個雇主僱用他的繼續性的一個行為跟工作，所以不能跟他簽訂契約，那目前在市場上很多都是我是個派遣公司，我得到一個標案兩年了，我找一個派遣公司簽兩年，兩年到他可能就沒工作，沒工作就算了可能資遣費也領不到，所以我們在法制上就要求派遣公司在僱用派遣勞工的時候就要簽不定期契約，當然現在還是可能有很多違法的狀況，但是我們每年都在做非常多的這個勞動檢查，針對派遣勞工的部份，那我們這個月開始要做今年的第二次了，大概會檢查個幾十家這個派遣公司，那在譬如說，我們會這個...當然這個還沒有確定，我們會要求派遣公司，他是不是有達到一定的規模，譬如說資本額上的限制啦、或者是說他的這個營運規模要怎麼樣來做一個規範，當然這個還沒有很明確啦，第三個我們會針對同工同酬的部份，我們會希望說派遣勞工他做的工作如果跟正職勞工的工作都一樣的話，你必須在勞動條件的部份的差異你必需要有一個合理性在，不能因為他派遣勞工就是兩萬，做一樣工作的就五萬，但是你中間沒有任何的一個具體的事由或具體的理由在，我們會課予雇主一個說明的義務或責任，當然還有很多其他的方法，只是說我們這個法規還沒有正式的提出來，所以我先在這邊做一個簡短的說明。

研究者：是是是，非常感謝，那對於目前政府在規範派遣法規的方向能更清楚的瞭解，那接下來是不是請G01。

G01：我先澄清一下，因為我今天下午才接到要來這個會議，這個也就暗示我們○○科主辦，那其實我也不太清楚說他們為什麼要辦，但是我看到這個題目第一個想到的是說，是不是因為非典型就業型態在一般的整個就業市場對勞工權益造成一些影響，我們會擔心說會對我們的身心障礙就業促進有影響，所以才要做這個研究，而不是說非典型是一個可推導可推的模式，我第一個看到是這樣想，當然我有借了那個，跟我們技正借你們的期中報告來看了一下，確實研究結果中間有一些有團體或有身障者反應說好像非典型就業型態還是有他正面的功能，所以我覺得其實那思考的就會變得很多元，那我先分享幾個故事，第一個就是，因為我們八月起定額進用，就是未足額名單是每月公告，然後就每個月都在寫新聞稿，那我之前就接到TTT的電話，這個不要...不要寫出來(研究者：我寫別的、我寫別的....)對，千萬不能害我，因為我覺得太有趣了，TTT第一個就問說他說我們已經僱用了，我們不是不願意僱用，我們已經僱用了一百九十幾個，一百九十幾還一百八十幾個，所以我們已經很多了，可是他們公司太大，所以他們法定進用人數很高有三百多個，他就問我一句你們那個勞委會有沒有統計像他們進用這麼多人數的，但是是足額或超額的，我就不相信沒有，所以我就我們資訊廠商把只要把僱用在一百人就是應進用人數一百人以上的調出來，然後是足額而且超額的，那某某的保險公司他們的應進用人數是三百多人，他們超額，奇美也超，麥當勞也超，然後我講了很多舉了幾個例子給TTT我就沒

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

有再接過他的電話，他可能開始要思考怎麼樣進用身心障礙者，我覺得這蠻有趣的，第二個就是我之前看電視上節目有104銀行來分享，他說大家對派遣好像都是有損勞工權益啊什麼的，但是他們有很多案例是...是白領派遣，那個薪資一個月可能十幾萬什麼的都有，那種高科技或高技術的派遣，所以我一直在思考說我們剛剛討論這麼多，在探討這個研究主題上，我覺得有幾個部份是需要回到本質上去想的，就是到底身心障礙他的需求是什麼？因為就像那個舒執行長說的，身心障礙者的需求是多元的，所以他可能需要的是多元的就業模式，多元的就業促進措施，但是你把就業促進措施跟勞動權益放在一起的時候，他的那個衡量就會變得不容易去討論，就是可能對於說我現在正在復健的身心障礙者，他是用部分工時可以讓他逐一然後透過支持性就業或庇護性就業，他可以慢慢的進入到職場，可是在這前面兩年三年甚至五六年的期間，他是需要部分工時或甚至在家就業或更多更多其他多元的就業模式，或甚至他可能可以被派遣或他可能能力已經很好，所以先談就業的時候他就可能需要多元的思考，在談勞動權益模式的時候，他就不能跟剛剛我們編審講...那個市場的機制還有我們對勞動的價值觀是什麼，我們怎麼樣去看待勞動政策他應該要達到什麼樣的保護程度，不管是保護企業或保護勞工，我覺得那個不是那麼容易能夠去討論，但是可以去思考的，這是第一個，然後我要澄清幾個數據，我們身心障礙就業目前法定進用人數大概四萬多，實際進用大概六萬多，六萬多中有兩萬多是在公部門，然後有四萬多是在所謂私立單位，就是事業機構跟非營利組織團體，那其實事業機構是佔多數，同樣的未足額也顯示在所謂事業機構是多數，我覺得那個都是很合理，所以其實在庇護工場大概只有一千多人，然後支持性就業的就是成功就業大概六千多人，所以其實四萬多人中很多他可能是一般、他有能力一般進入到，所以並不是我們大家所想像身心障礙者一定都是在非營利組織或在庇護工場，他有很多很多他是可以透過有新的雇主，透過職務再設計甚至他主動求職，或甚至我們非營利組織做了很多前端的工作，他能夠再努力，所以我覺得這回到另外一個本質的問題是我們期待身心障礙者怎樣被對待，因為接下來的表現進來...因為我個人會覺得...我個人、不代表勞委會、不代表職訓局，我個人會覺得說企業用非營利組織，就是我們請非營利組織培養了很多身心障礙者然後讓企業掛員額這件事情，我個人覺得不道德，但可用可是不道德，因為我覺得真正我們希望身障者被對待是他在職場中，企業是接納他的，我個人的理想，但是回到政策上，他一定有很多不同的作法，所以才會有現在這麼多身心障礙措施，然後第二個就是，以職訓局來講，我們補助給地方政府辦理庇護性就業，就是所謂補助給庇護工場，其實還包含設施設備費、汰換費、行政費，甚至還有地方政府說大樓管理費也要納入補助，那在會計室百般不同意之下，那我們就寫說還是寫上去但是地方支出，所以地方也補助，只是我們中央沒有辦法給這樣子，所以那個補助的項目跟資源其實都已經超過支持性、超過職業訓練，那並不是說少，但是說多，跟國外的多比，跟歐洲國家比可能不夠，但是這就回到說，同樣的政府，臺灣政府期待我們是而美還是福利國家嘛，就那個價值觀是不一樣的，有時候不是我們行政單位或甚至立法單位覺得你們政府應該小而美啊，所以那個有時候是整個國家他的政策價值這些問題，所以我覺得有些東西還是要回到本質說我們研究站在的利基點是什麼？才有可能去討論說到底是我所想的第一個研究的命題還是第二個研究命題他是有功能的，對，這個是前提，然後就這些討論的提綱來講，其實我覺得討論非典型就業有一個好處，是因為政府因為我們的身權法就是...尤其像那個...這個也不要寫出來，每次王榮璋來講說身心障礙者就業跟一般性、支持性、跟非僱性，但是難道只有這些嗎？就是一般性就業他可以有很多很多種，像居家就業啊、值機啊、甚至多媒體發展，他有沒有可能發展出更多型態的就業模式？是有可能的，所以非典型就業應該要帶給我們的創意是說，我們有沒有可能有更多就業模式的可能，這是重點，可是同樣他在身為勞工身分上，他的權益保障，那我想我們勞資處都在做，其實大家都很努力了，然後再來就是說，我比較好奇的是說那個國外的政策制度，因為我今天下午有稍微看了一下期中報告，日本對於一般勞工是沒有...他們只針對派遣勞工有特別的立法，對，我覺得這個是很特殊的，然後像那個誰，今天上午去聽「潘復」講勞工法的發展，對不對，今天去聽他講說，其實歐洲國家也有一些...就他前端的限制是很少的，可是他在後端會做很多的保障，比方說你今天只用他兩天你可能要相對付出更高的資遣費或什麼，那其實在那樣子甚至是福利國家的體系下他其實不會有太多經濟或所得的問題，所以我不覺得說派遣就是...就是他一定可能會變成不好的或變成好的，那可能我們要等你們的研究結果啦，再來就是說企業機構僱用身心障礙的人從事非典型就業的考量和需求，政府可以做什麼，然後剛剛好像是那個總經理這邊有提到結合NPO，其實我們有一直思考這件事情，而且我覺得這個會是蠻有發展的，所以這個我會帶回去跟我們的長官做一些討論，我覺得這個是可做的，當然如果說就是說如果是非營利組織來培養一些人然後讓企業來買單的話，我覺得真的我個人是沒有辦法接受，但是我覺得結合非營利組織...

D02：...他還是幫那個企業在做事，但是管理的責任是委託...委託...

G01：但是如果這個人、這個團體是可以進駐到企業裡面的話，我就覺得那就好多了。

C01：我在這個部份或許因為我們還不夠成熟啦，所以是比較剛開始，不過我們前兩年在勞委會的要求

非典型就業型態對身心障礙者就業之影響委託研究計畫

之下，我們是要幫助他們做這件事情之後把他讓他出去就業，所以隔一年要幫助別人，我們隔一年要幫助另外一群人，前一年的那些成果他要移出去，那現在因為沒有政府補助了，所以我們在做的時候，我覺得我非常贊同你剛剛講的，就是說他實際上應該真正被企業接納，這件事情是重要的，當然我們現在的情形是說他被企業界...因為我還沒進入第二年、就是移到民間還沒到第二年，所以我還沒有那麼深刻的思考.....那我現在思考的第一件事情是他願不願意用他.....

陳博：所以我想到一點...所以就是說我們有沒有什麼機制是讓企業可以接納他？那我覺得這個是可以帶回去思考，那就看有沒有可能透過公彩或一些相關資源來做這件事情，因為我覺得這個就是一個很重要、比較會有發展性的作法。

C01：我們現在的作法是說，今年要幫助十二個人，其中已經有五個人被企業認了，只是管理還是我們在幫他管，那我積極的幫這七個人找到工作，其實明年還會有十二個人希望我們幫他找，但是這七個、這十二個後來有企業認了他的工作之後，他有沒有一天居家值機是不用我們介入，那個企業會去給他工作的地方，因為他已經在我們有社工幫助之下做了一年了嘛，所以以後他或許是在...真的在他公司或不在他公司，在家裡但是他的企業就...我在有人幫忙照顧的時候做的那麼好，以後我自己的人資就關懷他一下就好了，如果能這樣子，那我現在還沒有想到這樣，我只有想到說這些人是不是除了我們以外還有別人願意給他們正職的職缺，因為我們現在給的沒辦法每一個都給正職的，所以我們確實是有很多人部分是工時，那我確實也知道他們如果在體力允許的情況下會希望提高所得，這我也可以理解，但是我們一直做這件事情其實對我們公司或同事也不一定是公平的事情，我能找到企業對這件事情是認同的我是非常高興.....

G01：我覺得可以有再更多的討論跟發展。

研究者：是是是，我想這個企業跟NPO的合作有很多種模式跟可能性，所以我想未來可以再繼續努力的一些方向，那我的時間好像控制的不是很好，比我預定的八點半已經超過不少了，那不知道大家還有沒有什麼寶貴的意見呢？

D02：我是想澄清一個事情...目前這樣子的一個研究的命題，嗯.....身心障礙者跟其他一般的勞工一樣，在處於沒有任何限制跟規範之下他本來就是可以用非典在僱用啊，那現在只是說這個...如果用非典，我們如果是要S01或者是說那個G01你的論點是，他是不是一個促進的手段或方法，那應該要做一個比較說或是做一個問卷或是問身心障礙勞工或是雇主，說如果是用派遣的方式，那你會不會...其實應該要問派遣公司啦，因為跟被派公司沒關係，那你會不會願意多僱用一些身心障礙者，但是因為今天這個研究我們調查到的太少了，派遣勞工真的太少，而且那個深度訪談的企業...也都是庇護工場，那其實不太能夠顯現真的典型的所謂非典就業...的訪談。

研究者：這邊我稍微想要說明一下，如果有研究角度來說算是蠻探索性的研究啦，因為第一個，母體的掌握也不是很完整，另外好不容易找到了人那拒訪率也很高，換句話說最後願意受訪的人他是不是真的就代表了母體那一定的那個比例，這很難講啦，但是至少就是國內針對身心障礙者非典這個主題所作過的調查研究應該是還沒有，所以我們至少等於算是跨出了第一步，那中間有若干的結果大家都給我們很好的建議，那未來的話可能還會針對很多的議題再更深入這樣子，是是執行長，是。

D01：我想剛剛稍微釐清一下不曉得王老師做的那個小結，我發言的部份最後在講庇護工場身心障礙員工的彼此支持不是說他們只適合在庇護工場，是強調說他們能獲得比較多的...(G01:他的中繼的角色...)包括他們彼此之間跟專業的支持，所以我們也同意說如果在過渡的階段，那因為部分工時而造成的經濟弱勢如果有補貼是最好的，我們也贊成這樣子，是一個過渡的需求，那第二個就是需要真的過程中需要訓練的支持，這個比較是我的想法。

研究者：是是，對，可能我剛剛表達的不夠清楚...

D01：我怕我沒有講清楚...

D02：痾...非典不管是派遣或是部分工時，希望都是他進入到全職或是那個工作的一個過渡期。

G01：絕對並不是目標啦。

研究者：這點看起來大家都蠻有共識的，好，那今天就非常感謝大家，那我們就到這邊，謝謝。