The page features a decorative design with three blue circles of varying sizes and two thin blue lines. One large circle is at the top right, a medium one is in the middle right, and a very large one is at the bottom right. Two lines originate from the top left and extend towards the circles, one ending near the top circle and the other ending near the bottom circle.

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫

研究計畫主持人：

滕西華(中華民國身心障礙聯盟秘書長)

研究計畫顧問指導：

林佳和(政治大學法律系副教授)

研究專員：

李敏萱(中華民國身心障礙聯盟研發專員)

研究單位:中華民國身心障礙聯盟

2018/12/20

目錄

壹、 緒論	1
貳、 文獻回顧	4
參、 計畫目標	17
肆、 執行方法及內容	18
伍、 研究發現	31
陸、 研究結論與建議	51
柒、 研究限制	61
捌、 參考文獻	62
玖、 附錄	
附件一：訪談題綱	66
附件二：受訪者基本資料	69
附件三：受訪者訪談知情同意書	72
附件四：基本資料問卷	74
附件五：訪談逐字稿	77

壹、緒論

聯合國《身心障礙者權利公約》(The Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 以下簡稱 CRPD) 中，明列需保障身心障礙者的工作權，然而多年來，我國身心障礙者始終面對就業不平等的困境。根據衛生福利部 105 年身心障礙者生活狀況及需求調查，身心障礙者的勞動力參與率為 20.41%，約為該年全國平均的三分之一；失業率為 9.17%，約為全國平均的 2.3 倍；身心障礙受僱者平均每月經常性薪資為 25,939 元，明顯低於一般就業者平均月薪 39,238 元。身心障礙者明顯處於低勞動參與率、高失業率、低薪的勞動困境。

身心障礙受僱者從事非典型工作比例極高，可能是導致其低薪的因素之一。非典型工作為近年新興的雇用方式，一般分為定期契約、部分工時、人力派遣和外包四類型。相較於全職、持續、通常在雇主的營業場所工作的典型工作，非典型工作屬於另類、非傳統、彈性且邊緣化的雇用方式。非典型工作存在許多爭議，其平均薪資通常較低，福利和升遷管道較差。(李易駿、古允文，2007；謝文元、李易駿，2007) 且由於工作性質較不穩定，非典型勞動者參與工會的比例較低，更是容易被勞動法規忽視的一群。(柯志哲、張珮青，2014)

國內雖有非典型就業相關研究，但針對身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程，則未有太多研究。根據衛生福利部 105 年身心障礙者生活狀況及需求調查，身心障礙受僱者從事非典型勞動工作的比例高達 21.5%，約為該年度全國平均比例 7.11% 的 3 倍；其從事非典型勞動工作的首要原因為「找不到合適的全時正職工作」(58.33%)，其次為「體能限制，只能從事部分工時工作」(28.75%)。綜觀之，約有五分之一的身心障礙受僱者從事非典型工作，其中超過半數為非自願從事，近三成受限於體力而自願從事之。相較一般就業者，身心障礙者不僅從事非典型勞動工作的比例較高，非自願從事的比例亦較高。

非典型工作增加，對於身心障礙受僱者究竟是好是壞，目前未有定論。正面觀之，非典型工作屬

於「合理調整 (reasonable accommodation)¹」的方式之一，部分身心障礙者受限於自身體力狀況，需要較長的休息時間，若能提供時間、地點較彈性的工作，不僅能促進其適性就業，亦能提升就業率。身心障礙就業者甚至能藉此訓練自身技能，未來有機會晉升為正職人員。然而，非典型工作亦可能是就業歧視的結果，部分雇主因對身心障礙者的偏見、不信任身心障礙者的工作能力、不願提供更好的工作調整、甚至僅僅為符合定額進用法規等因素，只願以非典型工作型態雇用身心障礙者。即使其能力和體力皆可負荷全時正職工作，亦不願讓其轉為正職。因此，提倡非典型工作可能使部分身心障礙者落入就業陷阱中，難以晉升正職工作；而非典型工作之低薪、較差的福利和待遇等，亦將直接導致身心障礙者落入貧窮中。

國內針對身心障礙者從事非典型工作之研究極少，但關於非典型就業之爭議卻不斷。身心障礙者權益保障法第三十八條第一、二項規定各公私立義務機關，需定額進用身心障礙員工。第四項則規定身心障礙員工月薪未達勞基法按月計酬之基本工資數額者，不計入定額進用總人數；從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入定額進用總人數。針對上述規定，自民國 99 年以來，許多公私立機關曾提案，希望將月薪未達勞基法基本工資之非身心障礙員工，排除計入員工總人數中，身障團體則多反對該提案。勞動部亦曾於 104 年發布解釋令，規定專科以上學校進用學生兼任助理參加勞工保險且月領薪資未達基本工資數額二分之一者，得不計入定額進用員工總人數。雖該解釋令已於 105 年廢止，但足可說明非典型工作造成之種種爭議。

CRPD 第 27 條強調身心障礙者應享有平等的工作權。對此，除了持續推動既有的就業促進措施，亦應提升對新興工作型態的認識，以規劃妥善的因應策略。非典型就業對身心障礙者而言，究竟是工作的合理調整，抑或就業陷阱？本研究期待透過焦點團體訪談，了解身心障礙者從事非典型工作的概況、職涯發展歷程和影響，盼望研究結果能提升大眾對身心障礙者非典型就業者的認識，進而保障其工作權及經濟安全。

¹「合理調整 (reasonable accommodation)」為推動身心障礙者就業的重要措施，其中除了提供輔具、重新設計工作流程等外，亦包含工作時間的合理調整。(International Labour Office, 2016)

貳、 文獻回顧

一、 非典型勞動

(一) 非典型工作定義

非典型工作是一種新興的雇用方式，也是近年來研究者熱門討論的主題。非典型工作係指「典型工作」以外的工作類型，相較於全職、持續、通常在雇主的商業場所工作的典型工作，非典型工作是另類的、非傳統的、彈性且邊緣化的雇用方式。(B, 1991; JH, 1984; Kalleberg AL, 2000)過去研究者多將非典型工作分為定期契約人員、臨時人員、派遣人員和外包人員，但亦有研究者指出，隨著工作類型和場所的改造和重組，現行分類方式已不足含括非典型工作的所有類型，應建構新的分類架構，以利後續研究需要。(Okhuysen, 2013; Cappelli & Keller, 2013)

傳統分類將非典型工作分為：定期契約人員、臨時人員、派遣人員和外包人員四大類型。定期契約人員係指雇主以暫時性為基礎，直接雇用勞工，公司通常和受雇者訂立定期契約，使其在雇主限定的時間內工作；臨時人員包含部分工時人員(Part-time worker)和暫時性人員(Contingent worker)，其從事規律的薪資勞動，薪水卻少於一般員工。(Thurman JE, 1990)；派遣人員處於三角形的雇用關係，由人力派遣公司雇用勞工，將其派遣到客戶的公司，為客戶工作。人力派遣公司擁有面試員工、決定是否錄用的權力，有時會提供員工工作訓練，並負責雇用、解雇、繳稅、保險等事宜。(Carey ML, 1986)；外包人員也屬於三角形雇用關係，但外包公司對外包人員的控制和監督較人力派遣公司更深。(Purcell K, 1998)。

近年來，越來越多研究者使用「另類工作安排(Alternative Work Arrangement)」一詞取代「非典型工作」，以含括更多元的非典型工作類型。(Katz L, Krueger A, 2016)部分研究者承接傳統定義，在傳統的定期契約人員、臨時人員、派遣人員和外包人員外，新增待命人員(on-call workers)和獨立接案者(freelancer)等。(Katz L, Krueger A, 2016; Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera J, 2005)亦有學者試圖提出全新定義，Cappelli & Keller(2013)指出，現今社會中，非典型工作的持續時間，可能比典型工作還長；外包工作亦可能比典型工作還穩

定，因此過去的分類已不堪使用，應採取新的定義。其提出了一個基於「控制工人的過程」理論建立的替代分類系統，以區別非典型僱用（組織直接控制工人的工作內容和工作方式）和工人獨立承包（工人有控制權決定工作如何完成）。

Gretchen M, Spreitzer, Cameron and Garrett(2017)綜合過去關於「另類工作安排(Alternative Work Arrangement)」的研究，使用「彈性」的概念，將另類工作安排分為僱用關係的彈性、工作規劃的彈性、工作地點的彈性；僱用關係方面，又分為直接僱用（包含部分工時工作、待命工作人員及季節性勞工）、派遣工作和契約工作（包含接案工作者和日薪工人）。Gretchen M, Spreitzer, Cameron and Garrett 的分類方式，兼顧非典型工作的傳統定義和典型工作中的新興的彈性工作型態，較傳統分類更貼近勞動市場彈性化下的現行工作型態。

學術上固有對「非典型工作」定義的各種探討，但各國法規及官方統計仍以傳統定義為主。美國勞動調查局的勞動調查報告中，僅統計工時不到 35 小時的部分工時勞工數量，未有其他類型的非典型工作數據；而 Rand 普林斯頓臨時工調查（RAND Princeton Contingent Worker Survey）則將暫時人力派遣、待命員工、企業契約勞工、公司契約勞工、獨立契約勞工和獨立接案者皆納入非典型工作定義中。歐盟勞動力調查將非典型工作分作暫時性就業（temporary employment）、暫時性人力派遣（temporary agency employment workers）、不穩定工作（precarious employment）。2016 年日本厚生勞動省委託報告中，將直接雇用、全職雇用且無固定聘期的員工定義為正式員工（正社員），非屬上述條件者則為非正式員工。其中，非正式員工又可依直接雇用/間接雇用、全職雇用/部分工時雇用、有固定聘期/無固定聘期分作十類，包含契約員工、臨時員工、季節性員工、部分工時員工、派遣員工等。（労働者の雇用形態による待遇相違等に関する実態把握のため研究会，2017）韓國政府將就業型態非為正規職勞動者和非正規職勞動者，其中，非正規職勞動者又分為臨時勞動者、時間制勞動者（平均一週工作未滿 36 小時者）、非典型勞動者（包含派遣、勞務、特殊型態工作、家內勞動、短期等）三類。我國法規未有針對「非典型工作」的明確定義，但主計總處的「人力運用調查」及「105 身心障礙者生活狀況及需求調查」中，則皆將部分工時、臨時性（定期契約）及人力派遣工作範定為非典型工作。

(二) 非典型工作類型

由於各國法規和官方統計皆採取傳統定義，以下仍就傳統定義，分別介紹四種非典型工作類型：

1. 定期契約人員

定期契約人員係指雇主以暫時性為基礎，直接雇用勞工，公司通常給予受雇者定期契約，使其在雇主限定的時間內工作。(CW, 1997)38%的美國公司使用定期契約勞工，其主要用以處理季節性生產需求，或填補暫時的人力缺口。(SN, 1997)低成本的生產者最常使用定期契約人員，而老公司則較少使用此雇用方式。

定期契約人員的成長速度比臨時人員慢，且對整體勞動市場扮演較不重要的角色。定期契約人員無法降低失業率，且通常是勞動市場疲弱的指標，若國家的經濟發展停滯，則青年越易成為定期契約人員。(De Grip A, 1997)此外，定期契約人員也可能引發勞資衝突，或在工作場所經歷和長期雇用員工之間的衝突。

2. 臨時人員

臨時人員多為部分工時人員 (Part-time worker)，也有少部分屬於暫時性人員 (Contingent worker)。

各國對部分工時人員的定義不同，但共同特性為，其從事規律的薪資勞動，薪水卻少於一般員工。(Thurman JE, 1990)在美國，五分之一的勞動者目前從事部分工時勞動。在歐洲，部分工時人員則成為1980年代後的主要雇用方式。(Brewster C, 1997)工業國家中，大部分的部分工時人員是女性，因為女性需負責家務和照顧小孩，因此傾向較彈性的工作安排。另外，學生也是從事部分工時工作的主要族群。(Blossfeld H-P, 1997; Fagan C, 1998)

就歷史而言，經濟衰退時，部分工時人員增加，反之則減少。且1970年以前，部分工時人員多為自願者，包括女性和年輕人。1970年後，想從事全職工作，卻成為部分工時人員者的比例增加，部分工時人員的工作也從配合勞動者短期勞動的需要，轉變為配合雇主的需要。(C, 1996)

雇主通常為降低成本而雇用部分工時人員，尤其在勞動法規更完善後，雇主更傾向雇用部分工時

勞工，以節省福利開銷。另外，雇主也使用部分工時勞工以滿足其彈性的工作安排，因為部分工時勞工較彈性，可以快速增減和使用，所以經常使用在低層級或較專業的工作上，例如護士。(Larson T, 1994)

部分工時勞工是異質的，當中有為了整合高人力價值勞工而提供給專業勞工的工作，如老師、編輯、護士，也有為減少成本而提供給廉價勞工的低薪工作。根據研究，雖然薪水不同，但部分工時勞工和全職勞工一樣，多半將工作視為生命中心的活動，且對雇主同樣忠誠。部分工時勞工大多較低薪、缺乏福利保障，但隨著時代演進，有些國家的勞動法規也開始保障部分工時勞工。(C, 1996; DC, 1990)

另有一群臨時工屬於暫時性勞工。暫時性勞工屬於短期、不穩定的雇用，工作者沒有明確的長期雇用契約，工作環境相當不穩定。此類型勞工可為公司注入創意或有價值的知識，卻也可能經驗極大的不安全感、無力感、無用感。此類型勞工較少參與公司組織性活動，也少組成工會彼此連結。

3. 派遣人員

派遣人員處於三角形的雇用關係，由人力派遣公司雇用勞工，將其派遣到客戶的公司，為客戶工作。人力派遣公司擁有面試員工、決定是否錄用的權力，有時會提供員工工作訓練，並負責雇用、解雇、繳稅、保險等事宜。(Carey ML, 1986)

派遣人員興起於1920年代的美國芝加哥，1972年後，由於雇主的需要、人力派遣公司的努力而大幅成長。也因此，派遣人員屬於因應資方需要而興起的工作型態，從事派遣工作者多為非自願從事。

派遣公司可幫助不願雇用薪資高的全職員工之雇主，解決人力問題。使用派遣人員是公司整合人力的策略，因其較易管理且成本較低，且可降低雇用和面試成本、同時減少訓練成本。因此，越來越多派遣人員從事本來屬於長期雇用人員的工作，以減少公司的人力成本。

派遣人員的異質性高，有些人從事低成本的工作，卻也有些人得以獲得比長期雇用人員更高的薪水，但不管薪水如何，其福利待遇都較長期雇用人員差。

派遣人員的使用有利有弊。好處是，本來屬於低薪、無福利保障的臨時人員擁有人力派遣公司的保障，且公司可和客戶建立長期關係，解決其經營成本，並提供更多安全保障。壞處是，派遣人員是客戶公司的邊緣人，無法獲得和長期雇用員工相當的權利和保障，且派遣公司和客戶公司對於員工安

全、法律、意外事件責任歸屬等問題，皆難以達成共識。

4. 外包人員

外包人員也屬於三角形雇用關係，但外包公司對外包人員的控制和監督較人力派遣公司更深。

1970年代後，公司開始將屬於家庭代工的工作外包，因為外包公司具有契約約束，且可提供更便宜、有效率的服務。此外，外包公司可提供員工訓練，減少客戶公司的人力成本。外包人員最常被使用於公司邊緣性的生產活動上，而在小企業盛行的地方，具有特別多外包公司，以節省人力、增加生產。(Purcell K, 1998)

但外包人員的使用也有許多問題。首先，客戶公司假定勞工已接受完善人力訓練，因此派給其艱難、具危險性的工作，但勞工卻常因外包公司想節省成本，而未接受訓練，這將導致勞工置身於危險的工作環境中。且外包人員因常需至不同地點、公司工作，因而較不信任組織，工作安全感較低。

(三) 非典型工作興起原因及現況

非典型工作已是世界各國廣泛使用的雇用型態。歐美方面，根據2015年Rand普林斯頓臨時工調查(RAND Princeton Contingent Worker Survey)，美國約有15.8%從事非典型工作，其中獨立契約勞工佔8.4%，待命員工佔2.6%，暫時性派遣勞工佔1.6%，企業契約勞工佔3.1%。2017年歐盟勞動市場統計(Labor market statistics)顯示，歐盟從事暫時性工作者(temporary employment)佔全體就業者的14.4%，較2016年和2015年更增加0.2%和0.4%；從事暫時性派遣工作者(temporary employment agency workers)佔全體就業者的1.9%，較2016年和2015年更增加0.2%和0.3%；從事不穩定工作者(precarious employment)佔全體就業者的2.3%，和2016年和2015年比例相同。

亞洲方面，2016年日本從事非正式工作者佔38.6%，其中定期契約全職員工佔12.7%，部分工時員工佔19%，派遣員工佔3.1%。2017年韓國勞動人口中，從事非正規職比例佔全體就業者的32.9%，較2016年上升0.9%。其中臨時工作者佔18.6%；時間制工作者佔13.4%；非典型工作者佔10.5%。台灣方面，根據行政院主計總處統計，2017年我國從事部分時間、臨時性或人力派遣工作者約有80萬五千人，佔全體就業者之7.11%，較2016年上升0.07%。其中，部分時間工作者佔3.68%；臨時性

或人力派遣工作者（與部分時間工作者具重疊性）占 5.55%。

非典型工作的興起，主要與全球經濟改變有關。1970 年代中期後，全球化速度加快，經濟改變使市場競爭加劇，市場的不確定性也不斷升高，為因應外在環境變化，企業開始使用更彈性的人力雇用方式，以利降低人力成本、提升人力運用的靈活度，並增加營運效益。（BA, 1995; Cappelli P, 1997, 1999）

此外，溝通科技的興起，亦成為非典型工作的推手。（Gretchen M, Spreitze, Cameron and Garrett. 2017; Katz L, Krueger A, 2016.）雲端科技不僅使勞工得以在公司外場域工作，也使不同地點的勞工有機會透過溝通軟體彼此合作；溝通軟體亦使公司更易管理和監控員工的工作，即便員工的工作地點各有不同；科技使工作更容易細分成不同層級，有利外包工作的興起；線上平台也有利身處不同國家和時區的員工即時聯繫，加速工作完成。（Bourdieu et al. 2015）

另一方面，隨著勞動法規越趨完善，企業為避免福利開銷擴大，也開始大量雇用非典型勞工，以規避相關福利成本。（Katz L, Krueger A, 2016.）而員工的個人偏好，也是非典型工作不斷成長的原因之一。Lincoln & Raftery（2011）發現，56%的定期契約勞工為了個人自由和彈性，自願選擇從事契約工作；只有 20%是由於找不到其他全職工作，而被迫選擇契約工作。隨著雙薪家庭越來越盛行，兒童照顧問題成為父母的一大挑戰。為了兼顧工作和家庭，部分勞工傾向選擇從事非典型工作，以取得更大的彈性。（Gretchen M, Spreitze, Cameron and Garrett. 2017）此外，現代社會中，越來越多人開始追尋工作意義感，這也使得更為自由自在的個人承攬工作越趨盛行。（Kelly, 2015）

（四）非典型工作的爭議

非典型工作至今仍存在許多爭議。首先，人們多半將非典型工作和「壞工作」連結，然而部分非典型工作者卻擁有較全職工作者更好的薪資。其次，非典型工作者常缺乏健康保險、津貼和其他保障，是否有改善的必要，值得思考。最後，在三角型雇用關係中，勞動法規如何訂定、如何組織工會、誰應負擔勞工訓練，這也都是需要釐清的問題。

非典型工作究竟是好工作還是壞工作？ Gretchen M, Spreitze, Cameron and Garrett. (2017)

指出，非典型工作中存在著兩種極端的族群，其中一端為擁有特殊專長或知識的高端勞工，為了提升個人自主性、過想過的生活，而自願從事非典型工作。這些高端勞工因擁有難以被取代的長才，故仍能在勞動市場取得高薪，不會因非典型工作而感到不穩定或不安全。(Autor, 2010; Bidwell et al, 2013) 另一端則為低薪、低技術的低端勞工，因為無法找到其他類型的工作，而被迫從事非典型工作。非典型工作的興起，使雇主得以將市場風險轉嫁給勞工，從而使這些低端勞工陷於勞動不安全、邊緣化、更易被剝削的勞動困境中。工作貧窮、就業歧視、經濟不安全等都是這群低端勞工時常遭遇的問題。(Bidwell et al, 2013; Standing, 2011) Pyöriä, P., & Ojala, S. (2016)也提出兩種解釋非典型工作的觀點。其一為勞動市場觀點，將非典型工作的增長視為勞動市場中產業結構的正常轉變，著重於對非典型工作進行市場地位和就業類型的分類；其二為社會變化觀點，將此現象看作是整個社會的政治進程，並著重探討當中產生的不平等和社會保障機制下降問題。

更重要的是，非典型工作對就業者而言，究竟是向上爬升的機會，亦或障礙和限制？關於非典型就業者職涯流動的理論，主要分為「陷阱說」和「橋樑說」。(柯志哲、張珮青, 2014; 陳群珮, 2012) 「陷阱說」奠基於勞動市場區隔理論，認為非典型工作屬於次級勞動市場的工作，所需技能較低，薪資、福利和待遇亦較差，一旦落入次級勞動市場，便如同落入陷阱中，難以再回到主流勞動市場。柯志哲、張珮青(2014)研究顯示，從事非典型工作者較不可能於次年成為典型工作者，其離開其工作後，不是失業，就是接受另一份非典型工作。陳群珮(2012)針對派遣人員的研究亦顯示，派遣人員的職涯轉銜類型以水平跳動為主，難以向上提升，體現陷阱效果。建議政府改善社會安全網、強化就業轉銜機制、並挹注資源於弱勢家庭，以避免其陷入貧窮。「橋樑說」則認為，非典型工作為通往典型工作的橋樑，就業者可先在非典型工作中訓練自我、適應職場，未來再逐漸轉至典型工作。馬財專(2010)指出，中高齡勞工失業後，通常難以再度回到勞動市場，因此多鼓勵企業的非典型僱用，或能協助中高齡失業勞工走出困境。

近年來國內關於非典型工作之研究，多傾向「陷阱說」。(柯志哲、張珮青, 2014; 陳群珮, 2012; 謝文元、李易駿, 2007) 亦有人認為，對青年而言，決定是橋樑或陷阱的主要因素來自其家庭資源。(謝文元、李易駿, 2007) 但針對身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程，則未有太多研究。

二、身心障礙者從事非典型工作探討

(一) 身心障礙者就業困境

就業為現代人參與社會生活的主要方式，亦為獲取生活所需的主要來源，然而受限於環境、體能、刻板印象與歧視等因素，身心障礙者的就業一直是條漫漫長路。過去社會多以「醫療模式」看待身心障礙者就業，認為身心障礙者的身體或心智損傷為其勞動參與的主要障礙，必須透過醫療復健或職能訓練加以矯正，以符合勞動市場的需求。1970年代後，障礙運動興起，越來越多人以「社會模式」看待障礙者就業，認為就業是身心障礙者的公民權之一，只要有適當的環境調整和社會支持，身心障礙者的能力便能在職場上妥善發揮。(吳玉照、陳美智，2012)

聯合國於2006年發表身心障礙者權利公約，第27條宣示應保障身心障礙者享有和其他人平等的工作權利。然而無論國內外，身心障礙者就業仍面臨許多困境。根據2011年世界衛生組織(World Health Organization，以下簡稱WHO)發表的世界身心障礙者報告(World report on disability)，身心障礙者在世界各國的勞動參與率普遍偏低、失業率普遍偏高，整體工作條件較差。身心障礙者進入勞動市場的障礙主要來自：缺乏進入職場的管道、他人和自身的誤解、歧視和勞動法規過度保護。105年身心障礙者生活狀況調查也顯示，我國身心障礙者的勞動力參與率為20.41%，約為該年全國平均的三分之一；失業率為9.17%，約為全國平均的2.3倍；身心障礙受僱者平均每月經常性薪資為25,939元，明顯低於一般就業者平均月薪39,238元。與WHO報告一致，我國身心障礙者亦處於低勞動參與率、高失業率、低薪的勞動困境中。

有鑑於此，各國透過反歧視法、定額進用、支持性就業、庇護性就業、職業重建及其他相關就業服務和協助，期待能消除身心障礙者的就業障礙，促進其適性就業。而我國針對身心障礙者的就業政策，主要見於《身心障礙者權益保障法》和《就業服務法》，內容包含禁止就業歧視、保障工作機會(定額雇用、身障特考)、支持性及庇護性就業服務措施等。

我國針對身心障礙者就業的相關研究，主要分為就業困境探討、就業促進成效探討、雇主研究等三類。就業困境方面，吳秀照(2007)針對台中縣身心障礙者就業需求進行調查，結果顯示身心障礙者就業障礙主要來自身心狀況無法穩定工作和雇主對其外觀或能力的排斥，且各障別就業者狀況差異

大、不同性別的需求亦不同，須根據不同狀況擬定輔導策略。陳怡仔、李宜興、王文娟、嚴嘉楓(2015)針對花蓮縣障礙者進行調查，結果顯示花蓮縣身障者勞動參與率較全國來得高，但非典型就業的比例也高。障礙者的工作動機以經濟壓力為主，和障礙程度則未有顯著相關。花蓮縣障礙者對就業資訊及媒合的需求最大，但相關資訊的比例卻只有全國的一半。研究者建議政府將相關就業服務發展社區化，以滿足身障者就業需求。

就業協助方式方面，許多研究者針對定額進用進行探討，張琮昀(2011)針對公部門定額進用的研究顯示，台灣目前公部門定額進用制度成效良好，但也建議明確在法條中規範出未足額進用的懲處。張朝琴(2014)則指出，若僅強制雇主配合，無法真正落實身心障礙者的工作權保障，政府需規劃更好的激勵措施與公共政策，並提升公眾的反歧視信念，才能逐步達成身心障礙者就業平權。郭峰誠、張恆豪(2011)針對視障者的研究顯示，即便視障者因為定額進用的政策進入職場，也不容易融入職場、被長期雇用；且定額進用未考慮障礙者差異，造成面試時，與職場上不同障別身心障礙者產生排擠效應。

亦有部分研究轉向雇主，從雇主端了解其雇用身心障礙者的意願及考量。張鳳航、張珏、鄭雅文(2012)發現，雇主對精障者的僱用意願平均偏低，其雖認同精障者的工作權，但對其情緒反應及工作能力仍有負面評價。而影響雇主僱用意願的最主要因素包括：雇主雇用精障者的容易程度、對精障者的情緒反應及對精障者工作權利的認同。

總體而言，我國身心障礙者在勞動市場處於弱勢，其原因多來自環境的不友善、雇主的不了解、社會排除等原因，需投入更多資源，提供其環境調整，以利身心障礙者進入勞動市場，完成自我實現。

(二) 身心障礙者從事非典型工作現況

根據2011年WHO世界身心障礙者報告，身心障礙者從事非典型工作的比例較一般人高出一倍，顯示身心障礙者除了面臨低薪、高失業率的就業困境以外，亦有高比例從事非典型工作。此狀況不僅於美國、歐盟、日韓皆然，台灣亦不例外。

美國勞動統計局2016年調查顯示，美國身心障礙者的就業率為17.9%，約為非身心障礙者(65.3%)的四分之一。其中，34%身心障礙受雇者從事部分工時工作，非身心障礙者則只有18%。2011年歐盟

勞動力調查 (The European Union Labour force survey (EU-LFS)) 將身心障礙者分作兩類型，其一為具有視力、聽力、行走、溝通等基本活動困難的人，其二為由於長期存在的健康問題和/或基本活動困難而導致工作受限的人 (LHPAD)。該調查顯示，歐盟具有視力、聽力、行走、溝通等基本活動困難的人的就業率是 47.3%，比一般人就業率低了近 20%；且其從事部分工時工作的比例 (26%)，比一般人 (18%) 高出 8%。而由於長期存在的健康問題和/或基本活動困難而導致工作受限的人 (LHPAD) 的就業率是 38.1%，比一般人低了近 30%；而其從事部分工時工作的比例 (33%) 更比一般人高出 15%。身心障礙勞工高比例從事部分工時工作的現象，除奧地利外，在歐盟各國皆然。在捷克，從事部分工時工作的身心障礙者 (具有視力、聽力、行走、溝通等基本活動困難的人) 的比例 (14%) 甚至比非身心障礙者高 3 至 5 倍。

根據韓國政府統計，2017 年從事非典型工作 (包含臨時性、部分工時、派遣、外包或其他特殊型態工作) 的身心障礙者比例 (59.4%)，比一般人 (32.9%) 高出將近一倍。而從事非典型工作的身心障礙者中，33.0% 從事臨時性工作，31.9% 從事部分工時工作，26.2% 從事派遣、外包或其他特殊型態工作，三者分布較為平均。

台灣方面，根據衛生福利部 105 年身心障礙者生活狀況及需求調查，身心障礙受僱者從事非典型勞動工作的比例高達 21.5%，約為該年度全國平均比例 7.11% 的 3 倍。其中以從事部分工時者最多 (12.86%)，定期契約其次 (6.20%)，勞動派遣最低 (2.79%)。身心障礙者從事非典型勞動工作的首要原因為「找不到合適的全時正職工作」(58.33%)，其次為「體能限制，只能從事部分工時工作」(28.75%)。

(三) 身心障礙者從事非典型工作的原因及影響

因身心障礙者從事非典型工作的比例極高，此現象已成為各國研究者致力探討的議題。綜觀近年來國外相關文獻，主要將此現象歸因於以下三點：因健康和行動問題，身心障礙者傾向選擇較彈性的工作；因政府福利政策，身心障礙者傾向選擇非典型工作，以免喪失福利身分；因雇主的歧視，身心障礙者被迫選擇非典型工作。(Lisa A. Schur, 2003; Hotchkiss J. L, 2004; Pagán, R, 2007; Kim M. Shuey, Emily Jovic, 2013)

大部分研究者將「另類工作安排」或非典型工作，視為符合身心障礙員工需求的合理調整方式，而非雇主的歧視對待。根據身心障礙者權利公約（CRPD）第2條之定義，合理調整係指「根據具體需要，於不造成過度或不當負擔之情況下，進行必要及適當之修改與調整，以確保身心障礙者再與其他人平等基礎上享有或行使所有人權及基本自由。」CRPD第27條規定，締約國應確保工作場所，為身心障礙者提供合理調整；第2條更明確指出，不提供合理調整即構成對身心障礙者之歧視。「合理調整」包含物理空間設備設施、工作內容或流程上的調整，通常由員工提出，並透過員工和雇主之協商完成，若雙方有爭議時，可向第三方機構諮詢，甚至向法院提出訴訟。（邱大昕，2017）「合理調整」概念最早來自美國1973年的復健法（U.S. Rehabilitation Act）及1990年美國身心障礙者法（American with Disabilities Act），歐盟亦於2000年就業平等指令第5條納入合理調整機制，目前歐盟各國透過就業平等相關法律及一般性反歧視法落實合理調整程序。（孫迺翊，2016）

國際勞工組織（International Labor Organization）1983年發布的《職業康復和就業建議（Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983)》指出，促進身心障礙者的就業機會而採取的措施應包括提供部分工時工作和其他工作安排。2016年發布的《透過工作場所調整促進多元及融合手冊（Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments）》亦指出，「合理調整（reasonable accommodation）」為推動身心障礙者就業的重要措施，其中除了提供輔具、重新設計工作流程等外，亦包含工作時間的合理調整。（International Labour Office, 2016）。美國國家身心障礙委員會2007年發布之《培力身心障礙者：打破就業和全職雇用障礙（Empowerment for Americans with Disabilities: Breaking Barriers to Careers and Full Employment. Published by National Council on Disability）》亦強調，雇主可透過創造「彈性文化」，協助員工滿足個人和家庭需求，例如提供兼職工作/工作分享、彈性的時間安排、臨時性工作、遠程辦公和其他家庭工作。而這些「彈性」對身心障礙員工幫助尤大。對於罹患疾病的員工，公司可提供其彈性的病假，以利其就醫和療養；針對肢體障礙的員工，公司可提供其遠端工作的選項，使其減少交通時間；針對遭受職業傷害的員工，可提供其部分工時工作，作為全職工作的銜接。

值得一提的是，由於美國透過美國身心障礙者法（American with Disabilities Act）明訂雇主對身心障礙員工提供「合理調整」之義務，故美國法院有多項關於「雇主應否調整受雇者為部分工時

工作」之判決，爭點多圍繞於「規律、全時的工作型態是否為該職務之必要條件」，據以作出雇主是否應允許受雇者因健康、疾病等因素調整為部分工時工作之判決。而根據多年來的判例及經驗，美國聯邦就業平等委員會 (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) 亦針對「合理調整」整理出詳盡的指導原則，當中亦包含如何判定部分工時工作是否為合理調整之指引。²

Hotchkiss J. L. (2004) 分析 1984 年至 2000 年的美國當前人口調查數據，發現身心障礙工人自願從事非全日制就業的人數，在 20 年中急劇增加 (從 1984 年的 27 % 到 2000 年的 33%)，且大部分增加發生於 1990 年 ADA 通過和 1994 年全面實施之間。因此其認為身心障礙者從事非典型工作比例增加，可能與 ADA 規定的「合理調整」義務有關。在 ADA 通過後，雇主開始提供身心障礙者更彈性的工作型態，以因應身心障礙者的需求。Pagán, R (2007) 透過統計指出，身心障礙者從事部分工時工作主要來自於其個人偏好。部分身心障礙者由於身體健康因素，必須花大量時間從事醫療、復健或休息，部分工時工作能夠提升身心障礙者的就業率，使障礙者在個人、健康需求與工作生活之間取得更好的平衡。因此，部分工時工作可成為政府和雇主改善身心障礙者社會融合、收入和勞動條件的工具之一。Lisa A. Schur (2003) 針對美國臨時性及部分工時身心障礙就業者的研究亦顯示，健康問題為身心障礙者從事非典型工作的主要因素。由於身心狀況較不穩定，身心障礙者傾向選擇時間較彈性的工作，以利醫療及休養。對此，Schur 建議政府為身心障礙者及有需求者增加更多、彈性的病假，避免身心障礙就業因健康因素而只能從事非典型工作。此外，政府也應擴大對勞動法中非典型勞動的保護，並擴張健康保險的範圍，以免身心障礙者因從事非典型工作而落入貧窮中。

部分研究者則認為，身心障礙者從事非典型勞動，可能與政府福利政策有關。1990 年美國修訂《身心障礙者就業機會和綜合預算調節法 (Employment Opportunities for Disabled Americans and the Omnibus Budget Reconciliation Act)》，允許收入超過補充安全收入 (Supplemental Security Income, 簡稱 SSI) 的身心障礙者繼續參與醫療保險。此修法使身心障礙者能夠在不損失福利的情況下，透過部分工時工作賺取收入，因此被認為是身心障礙者從事非典型工作比例升高的原因之一。(Bound and Waidmann 2002; Goodman and Waidmann 2003; Autor and Duggan 2003; Hotchkiss J. L, 2004)

² 相關指導原則可參考：<https://www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm>

然而，亦有研究者指出，身心障礙者之所以從事非典型工作，主要來自雇主的歧視和就業環境不友善。部分雇主因個人偏見、不願付出合理調整的成本等因素，不願以全職工作雇用身心障礙者，使身心障礙勞工被迫從事不穩定的非典型工作。此外，部分雇主因懷疑勞工的能力，傾向先以非典型方式是聘僱員工，再視其表現決定是否升至正職，而由於大眾對身心障礙者的偏見及歧視，此現象在身心障礙員工當中特別常見。(Colella 1994; Colella and Varma 1999)另一方面，實證研究指出，從事非典型工作的身心障礙者，更不易獲得雇主提供的合理調整。(Kim M. Shuey, Emily Jovic, 2013)且從事非典型工作將使身心障礙者增加罹患心理疾病的風險，遭受職業傷害的可能性亦會提高。(Quesnel-Vallée A, DeHaney S, Ciampi A, 2010; Quinlan, Michael. 2015)

綜觀之，國外針對身心障礙者從事非典型勞動的解釋，大致仍遵循橋梁說／陷阱說的理論，部分研究者認為非典型工作符合身心障礙者的身心需求，是為促進身心障礙者就業的有效方式；部分研究者則認為非典型工作使身心障礙者陷於就業陷阱中，使其更易遭受邊緣化和歧視。

國內關於身心障礙者從事非典型勞動的研究不多，少數針對身心障礙者非典型勞動之研究，研究結果未有一致。王雲東(2011)曾提出，部分工時或勞動派遣工作雖薪資較低、升遷機會較少，但因工作時間彈性，有利身心障礙就業者調整自身身心狀況、逐步適應工作環境，建議政府將部分工時或勞動派遣工作納為身心障礙者多元就業促進措施之一，再提供其所得補貼。黃瓊增(2014)則指出，在身心障礙者就業者中，全時工作者和部分工時工作者在年齡、教育程度、婚姻狀況、尋職管道、障礙類別、障礙等級、自行外出能力、自我照顧能力、行業、職業、從業身分、現職工作年資、薪資收入等方面，皆存在顯著差異。全時工作者處於相對優勢，部分工時工作者則處於相對弱勢。

由於我國針對身心障礙者非典型勞動的研究不多，更無針對其職涯發展歷程的探討。因此，本研究期待能透過質性訪談，深度了解身心障礙非典型工作者的職涯發展及影響。

參、計畫目標

- 一、了解身心障礙者從事非典型工作的原因、職涯發展歷程、工作情況及後續影響。
- 二、了解身心障礙就業服務人員對非典型工作的看法，並進行意見交流。
- 三、撰寫研究報告，並辦理座談會，向公私部門提出政策及服務建議。

肆、執行方法及內容

本計畫透過焦點團體訪談，了解身心障礙非典型就業者的工作狀況、勞動力特性、從事原因、職涯發展歷程、工作情況及該工作型態對自身的影響。此外，亦將透過焦點團體，與身心障礙者就業服務工作人員進行意見交流，了解其服務身心障礙求職者的經驗、對非典型工作的觀察、實務上的困境。各階段執行方式如下：

一、邀請專家提供研究諮詢（107年1-3月）

1. 邀請兼具勞動權及身心障礙專長之專家學者擔任研究總顧問：

姓名	現職	專業背景
林佳和	政治大學法律系副教授	勞動法、身心障礙就業權

2. 定期與研究總顧問聯繫及開會，請其針對各階段執行(文獻回顧、焦點團體訪談、輔助問卷)過程，給予專業指導與建議。

二、焦點團體訪談（107年4-8月）

本研究屬於探索性研究，主要目的為了解身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程，故使用質性研究中的焦點團體訪談法，除本聯盟公開進行受訪者招募宣導外，並透過與新北市新店身心障礙者職業重建中心、新北市三重身心障礙者職業重建中心、中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心、高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心等，協助招募曾從事非典型就業之身心障礙者，與曾媒合與推介身心障礙者從事非典型就業之職業重建相關專業人員(含就服員)參與焦點訪談，以了解身心障礙受雇者從事非典型工作的原因、求職經歷、工作經歷、非典型工作狀態，及該工作型態對自身經濟、家庭、人際互動等的影響。除了身心障礙者的角度外，本研究納入身心障礙者就業服務人員之看法，了解其工作經驗及觀察，並進行意見交流。

(一) 籌備規劃

1. 文獻回顧及擬定焦點團體訪談大綱

訪談進行前，研究者蒐集美國、英國、歐盟、日本、韓國及台灣非典型就業和身心障礙就業相關文獻與統計資料，據以寫作研究報告之文獻回顧章節。並根據文獻回顧結果，整理出目前各國文獻對身心障礙者從事非典型工作之分析，歸納出主要研究問題，以擬定半結構式訪談大綱。訪談大綱請參見附錄一。

2. 各場次焦點團體訪談帶領者

本研究根據各場次訪談對象的特性及所在地區，邀請具相關專長之專家擔任焦點團體帶領者：

場次/對象/日期	地點	焦點團體帶領者
第一場次 身心障礙者(認知障礙為主) 日期：107年07月12日(四) 時間：17:00-19:00	新北市三重區身心障礙者職業重建中心(新北市三重區重新路三段150號四樓)	中華民國智障者家長總會 林惠芳秘書長
第二場次 身心障礙者 日期：107年07月17日(二) 時間：17:30-20:00	中華民國身心障礙聯盟 會議室 (台北市中山區南京西路9號6樓)	政治大學法律系 林佳和副教授
第三場次 北區 身心障礙就服員 日期：107年07月19日(四) 時間：17:30-20:00	新北市新店區身心障礙者職業重建中心(新北市新店區中興路三段219號)	政治大學法律系 林佳和副教授
第四場次 南區 身心障礙就服員 日期：107年07月24日(二) 時間：17:30-20:00	高雄高鐵站前訓練中心(高雄市左營區重惠街201號)	高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心 徐淑婷副主任
第五場次 中區 身心障礙就服員 日期：107年08月13日(一) 時間：17:30-20:00	台中市東區勞工服務中心(台中市東區仁和路362-1號)	政治大學法律系 林佳和副教授

(二) 焦點團體各場次受訪者招募及出席狀況

1. 研究對象：本研究之研究對象係曾從事或現從事非典型工作之身心障礙者及目前從事身心障礙就業服務之工作者(包含職管員、就服員、職評員等)。辦理身心障礙者場次2場、工作者場次3場，共計5場。身心障礙者場次共招募15位受訪者，身心障礙就業服務工作者場次共招募30位受訪者，5場次共計招募45位受訪者。
2. 抽樣對象：根據勞動部103年身心障礙者勞動狀況調查，從事非典型就業之身障者以肢體障礙最多(36.93%)，智能障礙其次(15.54%)，慢性精神病患再次(14.43%)，地區及年齡則無明

顯差別。故本研究將抽樣第一類身心障礙者（心智障礙者及精神障礙者）、第七類身心障礙者（肢體障礙者）各至少一位，其他類別則以兼顧各障別為原則。

3. 抽樣方式：本研究主要透過公開招募受訪者，除請身心障礙聯盟會員團體、各區身心障礙者職業重建服務資源中心協助轉發招募訊息。透過與新北市新店身心障礙者職業重建中心、新北市三重身心障礙者職業重建中心、中彰投區身心障礙者職業重建服務資源中心、高屏澎東區身心障礙者職業重建服務資源中心等，協助招募曾從事非典型就業之身心障礙者，與曾媒合與推介身心障礙者從事非典型就業之職業重建相關專業人員（含就服員），屬公開招募符合本研究特定條件標準之立意取樣，並搭配 2. 抽樣對象中部分配額取樣方式，使參與訪談之障礙者障礙類別較為豐富。

研究單位於焦點團體開始前，事先提供焦點團體受訪者訪談大綱，以利受訪者預備，並於焦點團體舉辦時，同時進行問卷調查，以輔助後續研究分析。受訪者資料、訪談同意書、基本資料問卷請參見附錄中之附件二、三、四。

三、研究成果發表（107 年 8-11 月）

（一）撰寫研究報告

1. 將焦點團體訪談資料製成逐字稿（參見附錄五），以進行質性分析，並撰寫研究報告。
2. 於研究報告中說明身心障礙者非典型就業現況。
3. 將研究報告上傳至障盟官網，以利公私部門及身心障礙者下載、瀏覽。

（二）辦理座談會

1. 計畫概要

非典型就業是近年來新興的勞動議題。非典型工作泛指不同於一般全時正職工作之工作型態，例如定期契約、部分工時、人力派遣等，其通常時間較短、變動性高、工作條件也和典型工作大不相同，然而此工作型態對勞工的影響究竟是好是壞，目前則未有定論。根據 105 年衛福部調查，身心障礙者從事非典型工作的比率約為一般人的 3 倍，原因及影響為何，值得探討。有鑑於此，身心障礙聯盟發

起「身心障礙者從事非典型工作的職涯發展及影響」研究計畫，深入探討身心障礙者非典型就業議題。此次座談會將發表本研究之研究成果、邀請國內身心障礙領域專家回應研究成果，並與各界交流討論身心障礙非典型就業議題。

2. 計畫目標

- 一、發表《合理調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響》研究報告。
- 二、邀請身心障礙就業及非典型勞動相關專家回應研究內容，並分享身障非典就業相關議題。
- 三、與參加者交流討論研究結果及其他身障非典議題。

3. 執行內容

(1) 活動時間：107年11月15日（四）09:30-12:00

(2) 活動地點：臺北市大同區、中山區身心障礙者資源中心6樓集會室（臺北市中山區長安西路5巷2號，近捷運中山站）

(3) 活動流程：

時間	內容
09:30-10:00	報到
10:00-10:05	主持人引言 主持人：滕西華秘書長／中華民國身心障礙聯盟
10:05-10:35	研究發表：合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響

	發表者：李敏萱專員／中華民國身心障礙聯盟
10:35-10:55	專家回應 I 講者：林佳和副教授／政治大學法律系
10:55-11:15	專家回應 II 講者：張烽益執行長／台灣勞動與社會政策研究協會
11:15-11:35	專家回應 III 講者：徐文豪主任／育成基金會三重職重中心
11:35-12:00	交流座談 主持人：滕西華秘書長／中華民國身心障礙聯盟
12:00	散會

(4) 參加對象：對身心障礙非典型就業議題有興趣之身心障礙者、身心障礙相關服務工作者與其團體、政府部門及社會大眾

(5) 與談人簡介

姓名	簡歷
林佳和	現職：政治大學法律系教授。 專長：勞動法、勞動政策、身心障礙工作權。
張烽益	現職：台灣勞動與社會政策研究協會執行長。 專長：勞動議題、勞動與社會政策。
徐文豪	現職：育成基金會三重職重中心主任。 專長：身心障礙就業服務。

(6) 宣傳及報名

簡章發送管道

①電子郵件：會員團體、非會員團體之其他身障團體、北部各大專院校資源教室、北區大學院校資源教室輔導網、北部各大專院校社會系、社工系、法律系、特教系、社科院、法學院等、北部社會工作師公會、所有曾參加焦點團體訪談之受訪者。

②網路公告：障盟官網、障盟 FB、公益資訊中心。

4. 執行成果與建議

(1)參加者分析

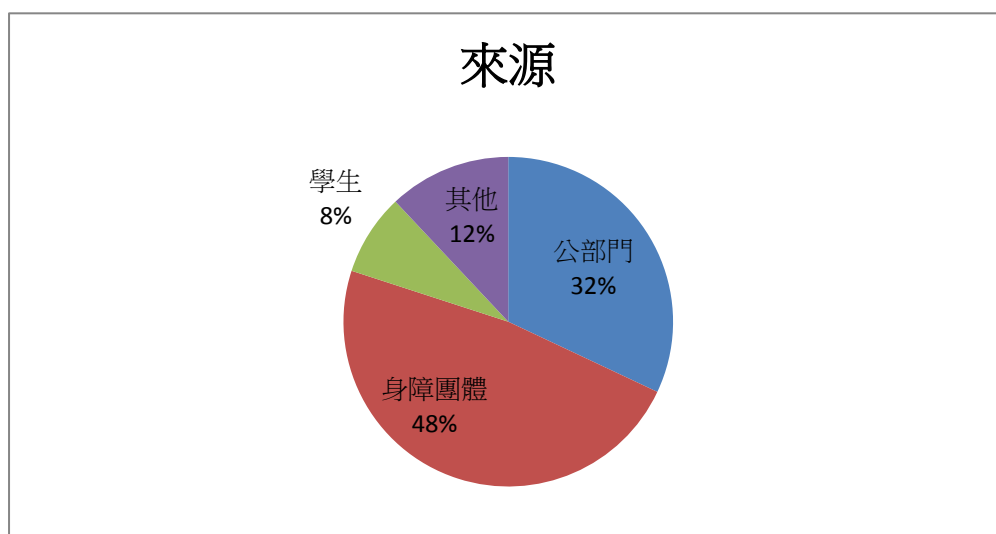
① 報到狀況

報名人數	34 人
當天人數	24 人

② 參加者分析

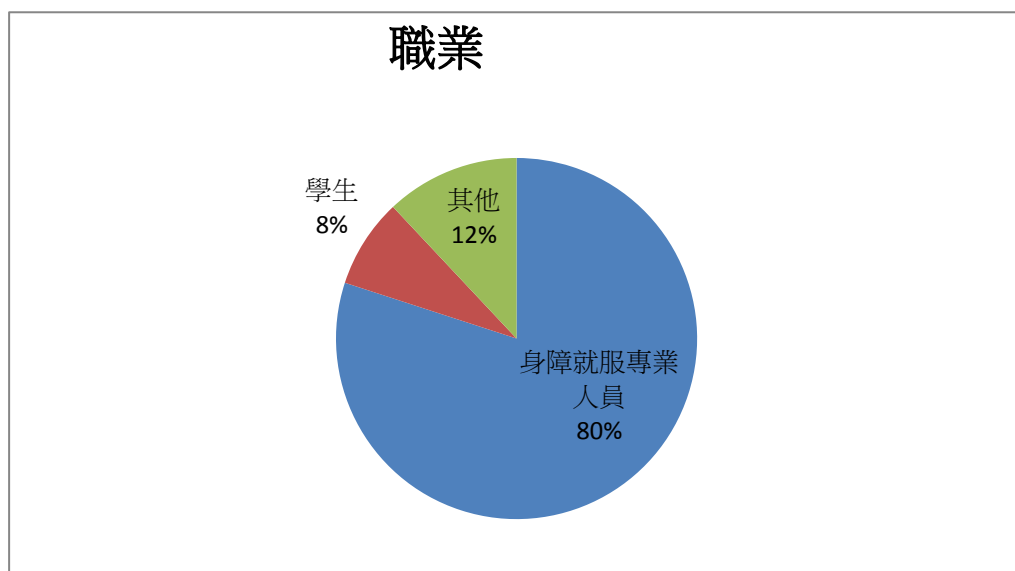
A. 來源

單位	人數	比例
公部門	8	32%
身障團體	12	48%
學生	2	8%
其他	3	12%



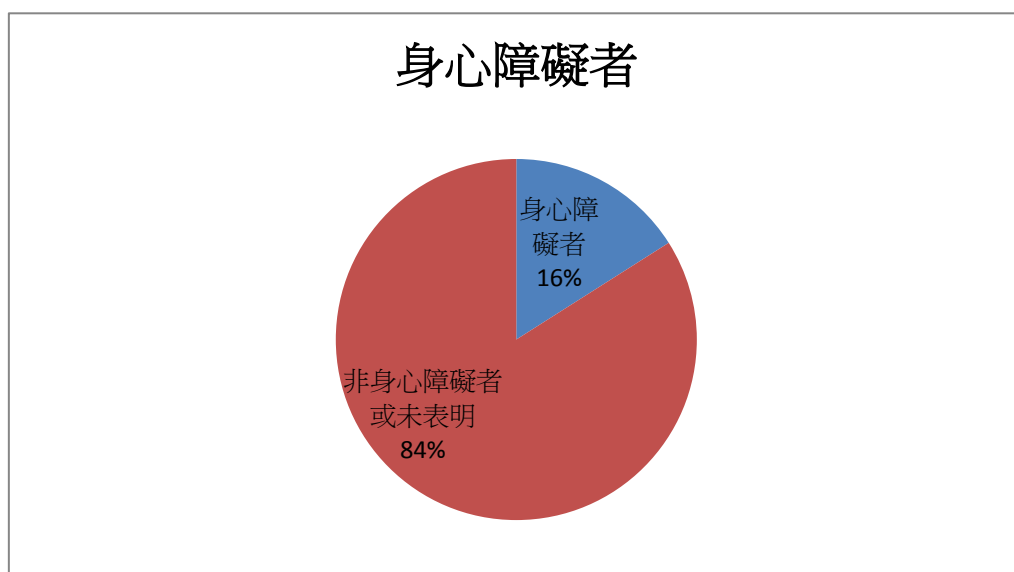
B. 職業別

職業	人數	比例
身障就服專業人員	20	80%
學生	2	8%
其他	3	12%



C. 身心障礙者比例

身分	人數	比例
身心障礙者	4	16%
非身心障礙者或未表明	21	84%



(2) 活動狀況

①論壇概況

本論壇在滕西華秘書長主持下展開，首先由李敏萱專員報告本研究之研究背景、相關文獻回顧、研究發現、研究結論與建議（詳細內容如研究成果報告所述），接著由三位專家回應研究結果。

A. 專家回應 I：林佳和教授

林佳和教授擔任本研究之總顧問，因此對研究計畫的開始及進行，皆有較深入的了解。林教授起初看到本研究計畫時，期待能透過研究計畫了解：究竟是事業單位見求職者為身心障礙者時，便傾向提供其非典型工作，抑或身心障礙者主動表達自己想從事非典型工作。而在參與一系列焦點團體訪談後，林教授對此核心問題已有初步結論，亦想與我們分享其參與幾次焦點團體訪談之觀察。首先，身心障礙者各障別差異大，難以一概而論，除了障別差異以外，多數年輕身障者對於固定工時的需求較低，反而傾向選擇工時彈性較高的非典型工作。其次，身心障礙非典型就業者普遍反應非典型工作薪資低、福利差等，然而這並非身心障礙者獨有的問題，而是所有非典型工作者皆為面臨的困境。另外，林教授也發現，現行職業重建服務重視績效、快速媒合的狀況，亦明顯影響就業服務的進行，林教授身為勞發署督導委員，會再將此狀況反應給勞發署。

而關於橋梁說及陷阱說，林教授認為都是，身心障礙就業政策應視各國狀況量身訂做。有些國家將非典型就業視為提供給身心障礙者的過渡性就業措施，並提供相應的配套措施，然而我國未有類似政策。有時過多的保障反而會帶來反效果，例如德國是歐盟對身心障礙就業保障最完善的國家，然而亦是身心障礙者失業率最高的國家，因為保障過高，致使許多雇主寧可繳納差額補助費，也不願聘用身心障礙者。林教授認為在台灣大環境脈絡下，應採取支持性就業、庇護性就業等措施協助有意願從事典型工作之身心障礙者，然而對於主動選擇非典型工作的身心障礙者，不妨將之視為橋梁，協助其在非典型工作逐漸適應工作。

最後，不論是從事典型工作或非典型工作的身心障礙者，都應該提供其合理調整措施，使其能平等參與勞動市場。

B. 專家回應 II：張烽益執行長

張烽益執行長為資深勞動議題研究者，其主要針對本研究內容提出回應及建議。首先，張執行長指出非典型工作的各類別間，差異極大，甚至目前有新興的「非典型的非典型工作」，包含零工經濟、平台經濟等，若可在研究中區分不同類別的非典型工作，並研究此種新興非典型工作對身心障礙者的影響，將更能掌握身障非典型工作者的樣態。

此外，無論橋梁說或陷阱說，皆假設非典型工作是條件較差的工作，然而彈性的工作未必對勞工皆有負面影響，重點是此為雇主的彈性，抑或勞工的彈性。目前台灣勞動環境的彈性多半是雇主因應生產需求所需要的彈性，符合雇主利益，卻會損害勞工權利。若有針對勞工需求的彈性，其實反而對勞工有益無害。

最後，張執行長提出，其實台灣的典型就業市場勞動狀況亦不佳，低薪、工時長所在多見，建議能採用「自組勞動合作社」等合作經濟模式創造身障就業自主，或也是身障非典就業的另一條出路。

C. 專家回應 III：徐文豪主任

徐文豪主任為資深的身心障礙就業服務工作者，其透過就服人員的角度，與我們分享非典型工作為身心障礙就業服務帶來的挑戰。首先，徐主任提出過去政府對就業服務的限制較少，因此就服員手上有許多不同的工具和職缺可以使用，但現在明訂不得推介無勞健保的工作，反而使身心障礙者落入勞動條件更差的工作中。或許可針對此類無勞健保的工作建構相關配套措施，而非一概排除就業服務員的推介。

另外，支持性就業服務員是職重體系的要角，然而其人數不斷流失，使得就業服務越加困難。另一方面，亦有不少身心障礙者反映就業服務無法貼近其需求。因此徐主任建議調整就服的績效制度，使就服人員能擁有更多元的工具，讓非典型工作能成為身心障礙者的橋梁而非陷阱。

目前三重職重中心主要服務輕中度的身心障礙者，與原先預設的中重度障礙者有些落差，徐主任分析此落差可能與就業服務制度的績效設計有關，績效制度使就服員需要快速媒合，因此比較適合輕中度身心障礙者的需求，而中重度身心障礙者就業需要考量、溝通、協調的時間較長，故現行就服制度不太符合其需求，需要思考如何改善。而因應高齡化社會，有就業需求的高齡身障者數量越來越多，

是否有適合他們的工作？就業服務能如何因應其需求？也是相當值得探討的問題。

D. 交流座談

首先，有人提出對於身心障礙者「居家就業」或「自營作業者」的疑問。部分身心障礙者為追求彈性、符合自身需求的就業環境，選擇另一條「非典型」的路——「居家就業」或「自營作業者」，政府是否會提供任何支持？有什麼資源可以運用？張烽益執行長回應，針對此類型就業，建議組織「勞動合作社」，或許是更好的互助方式。

此外，亦有人提出對於新興就業型態的疑問，例如企業進用按摩師、代聘代管等問題，這些就業型態和一般派遣工作不盡相同，但卻是身心障礙者經常從事的工作型態，其建議亦可就此方面進行深入探討。

② 支持服務提供

本論壇場地設於中山區、大同區身心障礙者資源中心，該場地無障礙設施完善，交通亦便利。本論壇共有 2 人申請輪椅座位區，故於會議室第一排靠近走道處留有兩席輪椅保留區。為方便視障者閱讀會議資料，活動前三天將報告者及與談人之簡報及演講大綱上傳至雲端，並提供連結予有需要者自行下載。

5. 當天照片

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫
中華民國身心障礙聯盟



「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫
中華民國身心障礙聯盟





伍、研究發現

A. 身心障礙者：

一、基本資料分析

1. 性別：男性共 10 位 (66.67%)，女性共 5 位 (33.33%)。男性受訪者多於女性。
2. 年齡：年齡介於 20-29 歲者共 8 位 (53.33%)，30-39 歲者共 5 位 (33.33%)，40-49 歲者共 1 位 (6.67%)，50-59 歲者共 1 位 (6.67%)。受訪者以 20-29 歲為主。
3. 教育程度：碩士學歷者共 1 位 (6.67%)，大學學歷者共 8 位 (53.33%)，高職學歷者共 2 位 (13.33%)，國中/初中學歷者共 4 位 (26.67%)。半數以上受訪者具備大學以上學歷。
4. 婚姻狀況：身心障礙受訪者全數皆為未婚。
5. 障礙類別及程度：障礙類別方面，精神障礙者共 2 位 (13.33%)，心智障礙者共 5 位 (33.33%)，視覺障礙者共 1 位 (6.67%)，聽覺障礙者共 2 位 (13.33%)，肢體障礙者共 4 位 (26.67%)，肢體及精神障礙者共 1 位 (6.67%)。障礙程度方面，輕度共 4 位 (26.67%)，中度共 8 位 (53.33%)，重度共 3 位 (20.00%)。障礙程度中度之受訪者占多數。導致障礙的時間方面，先天共 8 位 (53.33%)，後天共 7 位 (46.67%)。
6. 就醫或復健是否影響您穩定工作：身心障礙受訪者中，認為就醫或復健影響自己穩定工作者為 9 位 (60.00%) 佔多數，6 位認為不影響 (40.00%)。
7. 工作總年資：0-5 年共 8 位 (53.33%)，6-10 年共 4 位 (26.67%)，11-20 年共 1 位 (6.67%)，21 年以上共 1 位 (6.67%)，不確定共 1 位 (6.67%)。工作總年資以 0-5 年佔多數。
8. 做最久的工作之年資：0-5 年共 12 位 (80.00%)，6-10 年共 1 位 (6.67%)，11-20 年 0 位，21 年以上共 1 位 (6.67%)，不確定共 1 位 (6.67%)。做最久的工作之年資以 0-5 年佔多數。
9. 曾從事之非典型工作類型：定期契約共 9 位 (60.00%)，部分工時共 14 位 (93.33%)，人力派遣共 1 位 (6.67%)，其他共 2 位 (13.33%)。九成以上的受訪者曾從事部分工時工作。另外，身心障礙受訪者中，6 位 (40.00%) 曾從事 2 種以上的非典型工作類型。
10. 目前從事之工作類型：目前從事典型工作者共 4 人 (26.67%)，非典型工作者共 7 人 (46.67%)，

待業中者共 4 人 (26.67%)。目前從事非典型工作者中，2 位 (28.57%) 從事定期契約工作，4 位 (57.14%) 從事部分工時工作，0 位從事人力派遣工作，1 位 (14.29%) 從事其他工作。

11. 是否為家中經濟主要來源：3 位 (20.00%) 為家中經濟主要來源，12 位 (80.00%) 非家中經濟主要來源。多數受訪者非家中經濟主要來源。

12. 是否具備福利身分：2 位 (13.33%) 具有福利身分，13 位 (86.67%) 不具福利身分。多數受訪者未具備福利受訪者。具福利身分之受訪者中，1 位為中低收入戶，1 位為低收入戶。

表一：

類別		人數	百分比
性別	男性	10	66.67%
	女性	5	33.33%
年齡	20-29 歲	8	53.33%
	30-39 歲	5	33.33%
	40-49 歲	1	6.67%
	50-59 歲	1	6.67%
教育程度	國中/初中	4	26.67%
	高職	2	13.33%
	大學	8	53.33%
	碩士	1	6.67%
障礙類別	精神障礙	2	13.33%
	心智障礙	5	33.33%
	視覺障礙	1	6.67%
	聽覺障礙	2	13.33%
	肢體障礙	4	26.67%
	肢體及精神障礙	1	6.67%
障礙程度	輕度	4	26.67%
	中度	8	53.33%
	重度	3	20.00%
導致障礙的時間	先天	8	53.33%
	後天	7	46.67%
就醫或復健狀況 是否影響您穩定 工作	是	9	60.00%
	否	6	40.00%
工作總年資	0-5 年	8	53.33%

	6-10 年	4	26.67%
	11-20 年	1	6.67%
	21 年以上	1	6.67%
	不確定	1	6.67%
最長工作年資	0-5 年	12	80.00%
	6-10 年	1	6.67%
	11-20 年	0	0.00%
	21 年以上	1	6.67%
	不確定	1	6.67%
曾從事之非典型 工作類別	定期契約	9	60.00%
	部分工時	14	93.33%
	人力派遣	1	6.67%
	其他	2	13.33%
目前工作	目前待業中	4	26.67%
	典型工作	4	26.67%
	定期契約	2	13.33%
	部分工時	4	26.67%
	人力派遣	0	0.00%
	其他	1	6.67%
家中經濟來源	是	3	20.00%
	否	12	80.00%
福利身分	有	2	13.33%
	無	13	86.67%

二、 結果分析

(一) 身心障礙者從事非典型工作原因

本研究受訪者之年齡、障別、學歷不同，從事非典型工作的原因也各自有異。整體而言，可概括為以下五種原因：

1. 職涯方向不明確，暫時從事非典型工作

本研究中，半數以上受訪者因職涯方向不明確而暫時從事非典型工作，其中包含因前份正職工作壓力大，故選擇從事非典型工作，作為職涯的暫時休息站；因缺乏工作經驗、工作總年資短，且不確定自己的能力和專長，因此透過非典型工作滿足短期經濟需求，同時測試自己的性向；因大學剛畢業，

還未適應職場步調，故選擇先從事非典型工作等原因。

部分受訪者因前一份正職工作壓力過大，改從事工時較少、職能需求較小的非典型工作，藉此暫時休息。受訪者 D13 的前份工作為學校的正職清潔工，但因工時長、體力需求大，決定先行離職，改從事日薪的非典型工作，並在工作之餘繼續尋找其他典型工作；受訪者 D16 為碩士畢業生，畢業後在新創公司的實驗室工作，然而因公司處於剛起步階段，每日工時經常長達 12 小時以上，因不堪負荷而離職，現從事公家單位的定期契約工作，同時準備其他專業技術證照考試。

這個時候我就會覺得要看單位，比如說以前那個單位他是正在成長的公司，老闆他也是在成長期，那個時候就會很拚，有跟老闆一起創業的感覺，但問題是那時真的太累，所以才跑到醫院，固定時間上下班，分工分得比較細，所以工時也比較固定。(D16)

另有部分受訪者工作年資短、經驗少、且不確定自身性向，故先從事臨時性的日薪工作，以滿足目前經濟需求，同時亦透過就業服務站、職業訓練單位或自己尋找其他正職工作。另外，也有部分受訪者屬大學剛畢業的年輕身心障礙者。其中，受訪者 D23 在剛畢業後，為尋找職涯方向、適應職場，選擇先在學校從事定期契約工作，目前已於其他公司任職，為正職工作人員。

那時候就覺得說，前一份工作在學校做，是當工讀生，後面的也是可能在研究機構當約聘助理，這樣子性質跟環境比較相近，可能適應上比較 OK。(D23)

2. 受限於障礙或職場無障礙設施因素，難以找到典型工作

兩位受訪者直接提及因自身障礙因素，難以尋找典型工作，不得以之下只好從事非典型工作。該兩位受訪者年齡皆超過 45 歲，且為國中/初中學歷。受訪者 D15 為中途致障的肢體障礙者，受傷前工作機會較多、選擇較不受限，受傷後因行動不便，工作場所需有無障礙設施，但難找到無障礙設施符合自身需求之工作，再加上前一份工作被雇主積欠薪水，最後選擇成為自營工作者，自行製作手工商品在街頭販賣。

我覺得受傷前，不管是什麼工作，畢竟四肢健全，可以走、可以跑、可以做很多的工作，那受傷以後就有一些限制，譬如說我現在坐輪椅，要去找工作，一些公司他有無障礙設施，但是不

一定有無障礙廁所，有時候可能兩種缺一種的話，就沒辦法去做，受傷以後要找工作比較困難一點。(D15)

受訪者 D25 亦為肢體障礙者，認為因自身學歷較低、早期身心障礙者找工作困難，故曾從事許多工廠的短期工作，並在工作歷程中遭遇雇主不平等的對待，最後靠「定額進用」成為公家單位的基層約聘雇人員。

第一個要把自己的學歷弄好，然後你要有一技之長，你要學，我們當初政府就說啊讓你們學一技之長好啦，叫我們女生去做衣服啦、刻印啦、修錶啦，那個真的是一技之長，刻印啦很多，然後我們去做衣服，可是我們學了作衣服後，我們要到工廠去，可是我們的腳沒有辦法去踩那個縫紉機，就沒有工作，所以很多時候，就有一段時間比較長的就是在，親戚介紹到公家機關去上班，那段時間就是比較安穩，可是那是約聘的，都是約聘的。(D25)

3. 因體耐力不足或健康變差，主動選擇或轉換為從事非典型工作

過往國內外研究皆顯示，身心障礙者容易因個人體耐力需求，選擇從事非典型工作，尤其是工時較短的部分工時工作。本次焦點團體訪談中，有兩位受訪者皆因體耐力因素，主動選擇從事非典型工作。受訪者 D22 是輕度肢體障礙者，由於障礙特徵並不明顯，畢業後皆在大公司從事典型工作；但三十歲後，D22 漸感體能不如以往，若維持以往的工作強度，可能導致障礙程度加重，故主動與雇主商討調整為部分工時工作的可能，雇主亦接受。

我的工作從大學到兩年多前，都是做全職工作，一畢業也是有經過就業服務站，做全職的工作，然後基本上都是做大公司的工作，業務助理之類的，然後是後面這幾年，就是中間有休息一段時間，出來找工作，也有找正職，後來我發現可能身心障礙者體力沒有像二十幾歲這麼好，我做過一陣子全職的，然後感覺沒有像以前，會覺得壓力很大，身體狀況也沒有那麼好，後來就開始有去做所謂非典型，我是做部分工時，基本上都是在在大公司，最近這個工作也是，這個工作也算還滿幸運的，就是有人介紹，他願意讓我做部分工時，然後有部分時間讓我去調理身體，工作壓力沒有那麼大。(D22)

受訪者 D27 為精神障礙者，發病前皆從事高工時、高收入的工作，但發病後感覺體耐力及抗壓性不如以往，病況亦時有迭起，最後選擇從事純粹付出勞力、獨立作業的日薪工作，以因應自身生理需求。

因為一般正常典型的工作，大概都是要求效率，那生了病以後，尤其是在吃藥的狀況下，其實在效率的要求上面，包括跟人的相處，或是今天即時回復，包括應退進退各方面來講，都實在沒有辦法勝任一般的工作，其實那時候對我來講任何工作都是複雜的，就是在腦出狀況的這個情況之下，我也跟他們有一樣的困擾，就是精障的障別可能不像身障，身障別人看到的時候可以很輕易的判別你是不是真實狀況，但精障常常因為有時候看不出來有什麼，你跟人家說我吃藥或是什麼，人家容易就覺得你是裝的。(D27)

4. 從事勞務型工作，非典型工作機會較多

根據行政院主計處 105 年人力運用調查報告³，勞務型工作（包含基層技術及體力工和服務銷售人員）為最常使用非典型雇傭型態的職業別。本次受訪者中，亦有多位受訪者因從事餐飲、洗車等勞務型工作，而成為部分工時的非典型工作者，其特色為經常在相同行業的不同職場中更換工作，剛換工作時多以部分工時型態受雇，工作一段時間後才有可能轉為正職。其中，受訪者 D17 已在原職場轉為正職工作人員；D28 曾有在餐飲業轉正職的經驗，目前為正職服務業人員；D14 則因故被雇主解僱，目前仍待業中。

5. 本身有正職工作，從事非典型工作以補充收入

本次訪談中，亦有兩位受訪者將非典型工作視為正職工作以外的補充收入來源，兩位皆自學生時期便透過非典型工作賺取零用錢，其中一位更在畢業後，繼續於正職之餘從事兼差工作，兼差工作內容以口譯、筆譯等高專業性工作為主，以補貼正職薪水之不足。兩位受訪者皆認為學生時期的部分工時工作對畢業後找工作甚有助益，因能提前了解職場現況、累積工作經驗及能力。

當初我為什麼會選擇這些工作的原因主要就是賺外快，因為我大學的時候沒有經濟壓力，那現

根據行政院主計處 105 年人力運用調查報告，各職業別中，³技藝有關工作人員、機械設備操作及勞力工使用部分時間、臨時性及派遣人員比例最高（11.74%），服務及銷售工作人員其次（8.88%）。

在出社會後會覺得賺的錢沒有那麼多，如果要養活自己，然後也是成為家裡的一個經濟來源的話，需要多一些額外的收入這樣子。(D21)

(二) 非典型工作對身心障礙者職涯發展的影響

關於非典型工作者的職涯流動理論，主要分為「陷阱說」和「橋梁說」。「陷阱說」認為非典型工作屬於「次級勞動市場」之工作，勞工一旦落入次級勞動市場，便如同落入陷阱中，難以再回到主流勞動市場；「橋梁說」則認為非典型工作為通往典型工作的橋樑，就業者可先在非典型工作中訓練工作能力及適應力，未來逐漸轉至典型工作。本研究發現，身心障礙者因障礙及疾病特性，職涯發展歷程更加多元，部分符合「陷阱說」和「橋梁說」理論，亦有部份呈現獨特的職涯發展型態。

1. 典型陷阱說：從事的工作皆屬低薪、低技術的非典型工作

「陷阱說」認為非典型工作屬於「次級勞動市場」工作，其特色為技能需求低、薪資低、職務取代性高，多為基層工業及服務業。本次受訪者中，多數因職涯方向不明或技能不足，而只能從事餐飲、清潔等基層勞務型工作，又因該職業屬於較常使用非典型僱傭型態的「次級勞動市場」工作，而成為非典型工作者。這群受訪者的職涯歷程多半一直處於次級勞動市場中，雖不斷更換不同型態的非典型工作，但皆屬低薪、低技術的基層工作。

早期因為我們身心障礙者要找工作非常非常的困難，那只要有公司願意聘請我們，我們大部分會接受，只要是不用走來走去的，我們大部分都可以接受。所以我們因為再加上學歷的關係，所以我大部分都從事作業員，電子公司、電子插件，或是做一些手工藝品，那大部分，工作有時很長有時很短，短期……那後來我來台北，剛開始我在找工作的時候，就是在那個工業區那邊，因為學歷的關係，所以我必須要先從作業員開始，必須要先從這邊找起，然後就是在電子公司，曾經一個、兩個月內換了十個工作，不穩定啦。(D25)

2. 典型橋梁說：由非典型工作轉為典型工作

基層服務業及工業雖屬較常使用非典型工作者的行業，但亦有受訪者在該行業中成功轉正職。D17在高職實習時即從事洗車工作，畢業後先從部分工時的洗車工作做起，一段時間後順利轉為正職，工

作時數更多、排班也更固定。D28 為亞斯伯格症患者，由於亞斯伯格症非外顯障礙，求職時較少因障礙受到阻礙。然而因障礙特性，D28 經常因社交問題而喪失工作，最後選擇學習按摩專長，在從事工作性質較獨立的按摩業擔任典型工作者。

另外，大學剛畢業、有計畫性地透過非典型工作適應職場的身心障礙者，也多半能在非典型工作結束後，順利尋找到正職工作。D23 大學畢業時，同時面試多家公司，最後選擇在與學校環境較相近的研究機構擔任約聘助理，藉此適應職場步調。約聘助理工作結束後，亦順利找到其他全時正職工作。D21 就學時即做過多份非典型工作，畢業後第一份工作即為典型工作，但正職之餘仍有其他兼差的非典型工作。其認為大學時期打工的經驗有助認識職場環境、了解自身不足、精進工作能力，對其尋找正職工作是一種幫助。

那非典型工作經驗對我找一般的工作，我覺得應該算是沒有太多阻礙，也許他們可能會覺得你之前做這一方面的，然後那你再繼續做其他的工作，他們會覺得至少你已經有一定的經驗，而不是什麼都不懂，可能願意多考慮一下。有時候也會在應徵或面試的時候，和雇主分享自己作工讀生時可能從事什麼樣的工作、作約聘助理時分配到什麼樣的業務，這樣子，所以有些經驗還是比較有幫助。(D23)

因為我會覺得說大學的時候有做過這些工作，所以我大概知道說進入真正的職場、進入社會，要先有什麼樣的工作能力，可以先做一些準備，可以評估說自己可能在跟人互動上、在做事情的態度上，還需要哪些加強，所以我覺得在大學期間從事非典型工作，對我而言，對我尋找到正職而言，是一種幫助。(D21)

3. 因應自身體耐力變化，由典型工作轉為非典型工作

部分身心障礙者教育程度高、工作能力強，已從事正職工作多年，但因生理及病況變化，為了維持自身身心健康及體耐力，而主動轉為部分工時之非典型工作者。其多半對自身身體狀況相當清楚，亦有明確的職涯和生活目標，能在工作之餘，利用空檔時間學習及吸收新知，如受訪者 D22 會在工作之餘參加活動、學習新知，受訪者 D27 會在工作空檔，使用隨身聽上課。

我自己額外就是，我自己會參加一些活動，去學一些東西，因為我覺得至少有一個穩定的工作，那其他時間我想要學什麼就學什麼。(D22)

對我來說舉牌員還滿好的一點是，我其實時間都是自己的，因為腦袋壞掉了，其實是需要重新建構一些思考邏輯，一些鷹架邏輯的東西，所以我其實每天都聽隨身聽上課，對我來說是好的啦。(D27)

(三) 非典型工作，好工作或壞工作？

大多數受訪者皆認為非典型工作屬於工作條件較差的「壞工作」。其薪資較低，多半為基本工資或僅比基本工資高一些，薪資比同職位的正職員工少，相關福利亦付之闕如；工作內容多半死板且單一，無法透過工作成長；在職場常被視為不重要、跑龍套的角色，不僅不被主管重視，更別提升遷機會；工作不一定有勞健保，職場公共安全也需要自己注意；職場幾乎沒有無障礙設施或提供職務再設計，儘管是身心障礙定額進用的工作亦然。

我覺得非典型工作，像是派遣公司，或是時薪的時薪工，會比較好進入，就是我們就不需要透過面試重重的關卡，我們就可以立刻進入到這個公司去，可是也很容易被 FIRE 掉。有時候別人也不是因為你的動作慢，他本來就是把你當跑龍套的，那如果他們的訂單，可能他這個月很忙，特別有公司訂單大量需要臨時工，那可能這個訂單完他就把你 FIRE 掉了，也不見得是因為障礙本身的問題。(D28)

那環境安全性其實也是一樣，就是沒有多餘的預算去保障這一塊，我聽到有一些同事，紅燈時去發面紙、發傳單，那其實被撞就要自己負責，那他就是反應其實就是不夠快，卻被逼著要去這份工作，最後回過頭來，而且雇主在先前就有講這是不負責的，所以好一點的老闆會發你慰問紅包，但是其實要像在勞保裡面去保障到肇事責任、雇主責任、你中間的保險、勞工保險，有任何意外，這些東西是沒有的，因為已經沒有選擇的，在最底層的勞工其實是沒有選擇權可以去爭取所謂政府給勞工的權益，所以就沒辦法。(D27)

但亦有受訪者提出，因非典型工作者多為身心障礙者或其他經濟弱勢者，故與同事相處間較為平等，不會感覺被歧視或另眼相待。也因為非典型工作較為輕鬆、彈性、門檻低，有助於滿足短期經濟需求，並逐步培養工作能力、適應職場步調。

那與同事或主管的互動關係方面，我覺得在這個行業是算不錯的，因為基本上我們攔車或是舉牌、發面紙，大概這個大部分都是身障、精障，所以在這方面比較少有那種正常人施捨的這種、階級的、讓人不舒服的感覺，這個方面是還OK。(D27)

B. 身心障礙就業服務工作人員：

一、基本資料分析

1. 性別：男性共 13 位 (43.33%)，女性共 17 位 (56.67%)。女性受訪者多於男性。
2. 年齡：年齡介於 20-29 歲者共 7 位 (23.33%)，30-39 歲者共 19 位 (63.33%)，40-49 歲者共 3 位 (10.00%)，50-59 歲者共 1 位 (3.33%)。受訪者以 30-39 歲為主。
3. 教育程度：五專/二專學歷者共 1 位 (3.33%)，大學學歷者共 18 位 (60.00%)，碩士學歷者共 11 位 (36.67%)。
4. 專業背景：社會工作學系/所畢業者共 11 位 (36.67%)，心理、諮商或輔導學系/所畢業者共 6 位 (20.00%)，復健諮商學系/所畢業者共 4 位 (13.33%)，職能治療學系/所畢業者共 3 位 (10.00%)，人力資源學系/所畢業者共 2 位 (6.67%)，勞工關係學系、教育學系、休閒所、企業管理學系、社會科學系、青少年兒童福利學系畢業者各 1 位 (3.33%)。受訪者之專業背景以社會工作學系/所佔多數。
5. 擁有執照/證書：擁有就業服務乙級技術士證書者共 8 位 (26.67%)，擁有就業服務乙級技術士證書者共 7 位 (23.33%)，擁有就業服務乙級技術士證書者共 3 位 (10.00%)。
6. 職稱：職業重建個案管理員共 9 位 (30.00%)，就業服務員共 11 位 (36.67%)，職業輔導評量員共 2 位 (6.67%)，職務再設計專員共 1 位 (3.33%)，職業重建個案管理員督導共 1 位 (3.33%)，就業服務員督導共 3 位 (10.00%)，其他組長/督導共 4 位 (13.33%)。
7. 主要服務障礙類別：19 位 (63.33%) 受訪者服務全障別之身心障礙者，6 位 (20.00%) 主要

服務心智障礙及精神障礙者，4 位（13.33%）主要服務精神障礙者，1 位（3.33%）主要服務智能障礙者。

8. 現職工作年資：0-5 年者共 21 位（70.00%），6-10 年者共 8 位（26.67%），11-15 年者 0 位，16-20 年者共 1 位（3.33%）。
9. 就業服務相關工作總年資：0-5 年者共 6 位（20.00%），6-10 年者共 15 位（50.00%），11-15 年者 5 位（16.67%），16-20 年者共 2 位（6.67%），21 年以上者共 1 位（3.33%）。
10. 曾推介之非典型工作類別：定期契約工作者共 29 位（96.67%），部分工時工作者共 29 位（96.67%），人力派遣工作者共 17 位（56.67%），其他工作者共 4 位（13.33%）。

表二：

類別		人數	百分比
性別	男性	13	43.33%
	女性	17	56.67%
年齡	20-29 歲	7	23.33%
	30-39 歲	19	63.33%
	40-49 歲	3	10.00%
	50-59 歲	1	3.33%
教育程度	五專/二專	1	3.33%
	大學	18	60.00%
	碩士	11	36.67%
專業背景	社會工作學系	11	36.67%
	心理、諮商或輔導學系	6	20.00%
	復健諮商學系	4	13.33%
	職能治療學系	3	10.00%
	人力資源學系	2	6.67%
	勞工關係學系	1	3.33%
	教育學系	1	3.33%
	休閒所	1	3.33%
	企業管理學系	1	3.33%
	社會科學系	1	3.33%
	青少年兒童福利學系	1	3.33%
擁有執照/證書	就業服務乙級技術士	8	26.67%
	社會工作師	7	23.33%

	職能治療師	3	10.00%
職稱	職管員	9	30.00%
	就服員	11	36.67%
	職評員	2	6.67%
	職再專員	1	3.33%
	職管督導	1	3.33%
	就服督導	3	10.00%
	督導/組長	4	13.33%
主要服務 障礙類別	全障別	19	63.33%
	心智障礙及精神障礙	6	20.00%
	精神障礙	4	13.33%
	智能障礙	1	3.33%
現職工作 年資	0-5年	21	70.00%
	6-10年	8	26.67%
	11-15年	0	0.00%
	16-20年	1	3.33%
就業服務 相關工作 總年資	0-5年	6	20.00%
	6-10年	15	50.00%
	11-15年	5	16.67%
	16-20年	2	6.67%
	21年以上	1	3.33%
曾推介的 非典型工 作類型	定期契約	29	96.67%
	部分工時	29	96.67%
	人力派遣	17	56.67%
	其他	4	13.33%

二、 結果分析

(一) 身心障礙者從事非典型工作原因

過往研究顯示，身心障礙者由於體能受限，傾向主動選擇從事非典型工作，以符合自身工作需求。本研究中，受訪者多表示，除了少數對自身的體能狀況了解的身障者以外，大多數身心障礙求職者不會主動表明自己想尋找非典型工作，原因可能與求職者對不了解非典型及典型工作區別、對勞動市場現況不夠了解、對自身職涯目標不夠清楚有關。而在就服人員與身心障礙者釐清需求、討論職涯、甚至帶領身心障礙者至職場實際觀摩後，部分身心障礙者會選擇從事非典型工作，主要原因如下：

1. 體耐力不足的身心障礙者，傾向選擇非典型工作

體耐力不足的身心障礙者，包含精神障礙者、重度的肢體障礙者、罕見疾病患者、中高齡身心障礙者等，由於難以負擔全職的工作時間，因此傾向選擇部分工時工作，以維持工作的體力及持續度。而部分認知障礙者，因專注力不足，故較適合工作時間短的部分工時之非典型工作。此外，醫療需求高之身心障礙者，例如精神障礙者、洗腎患者，由於經常需要回診就醫，因此亦傾向選擇時間較為彈性的非典型工作。值得一提的是，亦有就服員將非典型工作視為對體耐力不足的身心障礙者之訓練過程，期待他們透過非典型工作，訓練自身體耐力，逐步邁向典型工作。

因為蠻多中風的肢體障礙朋友，其實他們都會變成單側的、偏癱，那行動上老實講你要第一個在他們的體力負荷上會比較辛苦啦，部分工時也讓他體力不會負擔那麼重，當然另一面也會碰到他們覺得收入不多、收入不高，因為到了中高齡，他還會需要辛苦的工作，大部分都是經濟壓力，變成是沒有辦法兩全其美。(WC05)

會比較主動說要做非典型的，可能就是真的就是他認知到自己的體耐力不足，例如說洗腎的朋友，因為他洗腎的時間，他可能只有一點點零碎的時間，他自己也清楚明白說這個狀態。(WN03)

另外，受訪者也認為，精神障礙者較容易因生理及醫療需求而選擇部分工時之非典型工作。除了因服藥影響體耐力及專注度、擔心工作壓力影響疾病穩定度外，部分精神障礙者因經歷長期的醫療過程，已脫離職場一段時間，非典型工作能協助精神障礙者重新回歸職場，逐漸適應職場的步調。

因為我們也是服務精障為主的單位，因為他們過去其實通常從發病到醫療的過程，通常都是以好幾年為單位去做一個這樣的醫療行為，所以當他們真的要出來的時候，也許體能或環境適應都相對比較弱，在這個時候非典型就業，講明白一點就是部分工時來說的話，體能上是比較能夠負荷的。(WN02)

精神障礙者他們本身，有統計說他們一天工作時數以六小時是最佳的狀態，如果再長一點，他們可能就會造成一些精神的惡化，所以這個六小時剛好也是我們在推介過程中會去考量的

一個點，找半天工作對他來講負擔真的少很多，他的持續力也會比較好，所以就會變成所謂的非典型。(WS07)

2. 因技能不足而從事勞務型工作，並因從事的產業特性成為非典型工作者

本研究受訪者多認為，身心障礙者成為非典型勞工最主要原因為「產業特性使然」。身心障礙者因專業技術不足，多半傾向從事、也只能從事勞務型工作，包含服務業、清潔業等。又因勞動市場的改變，非核心工作傾向使用人力派遣、部分工時等工作型態，以降低成本、彈性因應需求，因此勞務型工作多傾向使用非典型僱傭型態，進而使身心障礙者成為非典型工作者。

我覺得非典型就業其實跟職種還有滿大的關係，目前看到的不管是一般人或身障者，服務業都是以時薪計比較多，因為例如說我們如果推服務業、推餐飲、推洗車，或是推便利商店，他就會呈現非典型就業的型態，但餐飲業他很有一些離峰時間和巔峰時間，所以他很容易在巔峰時間去雇用部分工時，所以我自己觀察是覺得以產業來說是比較明顯的 (WN05)

如果他有基礎的技能，或是有專業能力這樣的狀態下，其實大部分他還是可以往正式、典型的工作為主。但如果他沒有相關技能，或是他比較多就是從事一般服務型態的工作的話，他的工作未來的工作規畫可能還是會朝這樣的型態為主。(WN08)

與其說是討論每個個案他自己本身的一個特色之外，我突然想到這個職場能夠讓他進去的門檻高低才是典型或非典型的重點，應該說能讓我們障礙者進去工作的、門檻，大多都是非典型。(WS07)

根據 105 年身心障礙者生活狀況及需求調查，身心障礙就業者目前職業以「基層技術工及體力工」最多 (27.47%)，其次為「服務及銷售工作人員」(23.77%)。而根據行政院主計處 105 年人力運用調查報告，使用非典型雇用型態的職業亦以此兩種為大宗，故能力及產業特性或許能解釋身心障礙者高比例從事非典型工作的原因。

3. 家屬意願影響身心障礙者的職業選擇

「自立生活」一直是促進身心障礙者平等生活的重要一環，然而由於「自立生活」尚未完整落實，身心障礙者仍常受限於家屬，無法自由選擇想要的生活方式。身心障礙焦點團體中，身心障礙受訪者未提及家屬意願對自身職業選擇的影響，然而卻有多位就業服務人員提出，家屬意願亦是影響身心障礙者從事非典型工作的重要因素。部分身心障礙者家屬對身心障礙者多有擔心，認為其難以負荷工作壓力，甚或擔心工作影響其疾病的穩定度，因此不願讓其從事全時正職工作。亦有身心障礙者家屬將工作視為安置身心障礙者的方式之一，不在乎工作的內容和待遇，只希望身心障礙者有事可做，因此傾向讓其從事非典型工作。部分具備福利身分的身心障礙者家屬擔心工作收入致使福利身分被取消，因而希望身心障礙者從事收入較低的非典型工作。

因為有的個案真的是因為家庭因素，他的能力可能也不適合進入職場，他的父母可能覺得他只要有個地方去就好，不在意薪水，就算不符合勞基法也沒關係，最主要是要他有個地方可以去，他們家裡可能也不需要他賺這份薪水。(WS06)

還有就是家屬的部分，其實我們有些個案是能力夠，但是也許家屬會覺得說可能以個案的他的經驗來看，他可能不要給他那麼大的壓力，他就是在這樣的位階就好了，不用再給他太大的壓力，不然他覺得可能會影響他疾病的一個穩定度，可能家屬會覺得給他太大的壓力，之後會造成他們還要再去收拾這個案的一個狀況的部分，也是一個阻礙。(WC02)

4. 福利身分影響身心障礙者的職業選擇

過往研究指出，政府福利政策亦是影響身心障礙者職業選擇的因素之一。身心障礙者焦點團體中，因僅有兩人具備福利身分，未有人提及福利身分對自身職業選擇的影響。但就業人員則有多位認為，福利身份亦是身心障礙者選擇從事非典型工作的原因之一。我國社會救助法中規定，低收入戶及中低收入戶之家戶總所得須在一定金額以下，方得繼續取得福利身分⁴。因此，部分身

⁴社會救助法第四條規定：本法所稱低收入戶，指經申請戶籍所在地直轄市、縣（市）主管機關審核認定，符合家庭總收

身心障礙者或家屬會為了維持福利身分，選擇從事收入較低的非典型工作，且會在求職時主動告訴就業服務人員此事。甚至有人會要求就業服務人員為其尋找無勞健保的工作，以免工作收入使福利身分被取消。但也有受訪者指出，此現象與社經地位有關，偏鄉、資訊不足、社經地位較低的身心障礙者家庭，因為對社會救助相關規定了解不足，較易擔心福利被取消；而社經地位較高的身心障礙者家庭，因較了解補助規定，且能作長遠職涯規劃，故較願意放棄福利身分，從事全職工作。

以我們的個案，他本身是有低收或中低收的部分，其實他的存款，或是說他家裡的一些財產部分，他不能超過一定的部分，變成他就會受限，有些個案覺得我每個月可以領到八千多塊，我都不用做事情可以領到八千多塊，所以我不需要努力去做全職的工作，我只要做這種非典型的工作就好了，這個部分其實就會影響到他願意成長的部分。(WC02)

如果社經地位比較偏低的，再加上他可能接收資訊的訊息不是這麼充足的家庭，他們通常來的第一句話就是，我要找工作，同時我也有領補助，但是我擔心我的補助會因為我有了工作之後被取消。……如果社經地位比較好的家庭，他們相對的，假設說就像剛剛有提到說，可能他的家長們可能對補助這件事情是比較了解的，那他們會期待家中的身障成員外出工作，找一份比較正職，然後他的職涯規劃是可以比較長遠的，那他們就會放棄社會福利的依賴。(WC03)

(二) 非典型工作對身心障礙者職涯發展的影響：助益多於阻礙

非典型工作究竟是協助踏入典型工作的橋樑，抑或持續深陷非典型工作的陷阱？受訪者多認為非典型工作對身心障礙者的助益多於阻礙。非典型工作因進入門檻較低、工作技能需求不高，有助身心

入平均分配全家人口，每人每月在最低生活費以下，且家庭財產未超過中央、直轄市主管機關公告之當年度一定金額者。
社會救助法第五條規定：本法所稱中低收入戶，指經申請戶籍所在地直轄市、縣（市）主管機關審核認定，符合下列規定者：

- 一、家庭總收入平均分配全家人口，每人每月不超過最低生活費一點五倍，且不得超過前條第三項之所得基準。
- 二、家庭財產未超過中央、直轄市主管機關公告之當年度一定金額。

障礙者逐漸適應職場，在工作中提升工作技能並訓練體力；彈性的工時亦使身心障礙者不致太過疲憊，得以漸進式地適應職場的步調，並能在工作空檔尋求就服員的支持、培養其他工作技能；對於求職屢遭挫折的身心障礙者而言，非典型工作更能使其增加自信、建立成就感，協助他邁出重新進入職場的第一步。而當身心障礙非典型工作者逐漸適應職場、體能及技能逐漸提升後，便有機會轉為正職工作，成為典型工作者。

我是覺得可以讓他們逐漸去適應職場的環境，然後是不是有機會他的體力慢慢增加，或是他的技巧慢慢提升之後，可以有機會再轉成工時比較長的、比較固定的工作，或者是慢慢建立他們的工作概念和現實感，這部分是對他們去把握住典型的工作可能是有幫助的。(WN12)

我這邊會比較著重在部分工時，因為我的經驗是很多部分工時的人，他一天可能工作四到六，那如果他沒排班，他如果有狀況會打電話給你或找你吐吐苦水，好了就回去做了，但是如果他是做八小時，他可能連要撥出一點點時間跟就服員見面都很困難，憋久了他就辦辦了，就下線了，所以我覺得部分工時好是好在有彈性、有空間，他可以有這個時間去利用，我們也有這個時間去利用、去協助他。(WS02)

其實最大原因是因為藉由兼職過程讓他跟裡面的人認識、熟悉，對環境的信任感建立起來之後，他不用再重新去面對一個陌生的環境、陌生的人，當他熟悉之後，雇主跟他之間的信任感拉高之後，自然而然，雇主願意讓他提升為全職的過程。(WS07)

我覺得身障朋友在非典型就業經驗裡面，他們可以有點像 WS07 說的，建立一些人際關係，其實我覺得他們可以學到一些可轉移的一些工作技能，那這些工作技能可能是他在初期，他要分一些心力，他要學技能、要學人際，要學職場，如果工時較短，他可以慢慢培養，這個過程可能可以讓他更有能量去學，那如果是像一般八小時，時間比較長，他學習可轉移工作技能的機會也比較少，他可能要花比較多的時間去做別的。(WS04)

然而多數受訪者也提及，非典型工作的部分特性可能影響身心障礙者轉正職的意願，使身心障礙者陷入非典型工作的循環中。首先，非典型工作大多較為輕鬆、簡單，職場要求低，身心障礙者進入該工作後，很容易習慣此種工作步調，不願意挑戰更複雜、長時的典型工作。即使再度求職，也希望就服員協助尋找非典型工作。再者，對於工作經驗不多的身心障礙者而言，非典型工作容易影響身心障礙者的工作價值觀，使其誤以為所有工作皆如此輕鬆簡單，增加未來轉正職的難度。最後，部分非典型工作屬於日領薪資的型態，故將影響身心障礙勞工的財務管理及金錢價值觀。部分身心障礙非典型勞工習慣每天領錢、有多少錢花多少錢的工作型態後，難以適應領月薪的生活，因而阻礙其從事典型工作的意願。

有時候跟他們談說先作部分或先做簡單的，再慢慢去，在閒暇時間提升自己的能力，但的確大部分的人你這樣子跟他說，他一開始說好啊好啊，可是經過半年之後，他可能就離職了，但是過程當中，即便你跟他說可以提升文書能力阿，打字等等，你給他一些工具讓他練習，但是他其實會慢慢習慣這個安逸的過程，所以不會在過程當中去提升自己的能力，。(WN02)

那如果服務對象從事的時間比較長，是指期程，不是一天的時間，那對服務對象對現在市場的認知會造成影響，比如說我們那邊會有比較多政府的短期就業，當服務對象來到我們這邊的時候，其實幫他們轉換到典型工作的時候，他就會拿那個當作標準，然後到一般的競爭性職場的時候，他就很難適應。然後光是在媒合期，他們就會覺得一直被刁難，我們就很難去跟他們溝通，一般的就業市場是什麼樣子的樣貌。(WC08)

我發現他個人在金錢方面的價值觀，他已經習慣就是可能就是有一餐是一餐，或是他習慣有多少花多少，所以他在用錢的價值觀上面，可能服務人員很難一時去跟他做一個調整和轉換。所以很可惜的是他有這樣的動機想要轉換成典型的工作、領月薪，可是礙於他手邊沒有足夠的存款，所以他還是必須不斷的打零工，或是只是領那種日薪的工作來應付他每天的開銷。(WC06)

因為他也是就是說，之前都是每天領，每天領錢當天就把那些錢花光了，所以他變成要轉成這

種典型，每個月才能領一次，他也沒辦法。(WC05)

另一方面，受訪者亦觀察到「定額進用」與非典型工作的關聯。「定額進用」規範於身心障礙者權益保障法第三十八條⁵中，義務機關需進用一定比例之身心障礙者，否則須繳納「差額補助費」。受訪者表示，許多義務機關為符合定額進用規範，開出定期契約工作缺，但又為避免勞動基準法第九條⁶，定期契約屆滿後繼續工作得視為不定期契約，而另訂該職缺不得連續僱用同一位身心障礙者、身心障礙者一生僅能錄取該職缺一次等規定，明顯為規避勞基法規定之資遣費所設。此外，此種定額進用之定期契約工作，經常是雇主為應付身權法規定而額外劃出來的職缺，工作輕鬆簡單，不僅學不到工作技能，更無法獲得任何升遷機會。

像台北市的有一間銀行很喜歡用半年約的，不只一間，很多間，然後我就很好奇他們半年的原因，而且還不能同時，只有四進四出，中間都隔半年，那半年就休息……所以我覺得也要回過頭來看雇主端在設計這個工作時，他到底是哪種心態，我就是在規避勞基法嘛 (WN01)

我們其實也有遇到狀況是雇主真的是公司滿大，他們必須要定額雇用，事實上他在人資部門他更樂於繳錢，可是老闆會認為你都繳錢了，為什麼不讓他們有工作機會，可是人資切不出這樣子的工作，所以他只好用比如說定期契約來管理個案……反倒是因為有時候他們不想要走比如說正常的資遣方式，而會有這樣子的是歧視，我覺得，然後在雇用關係上動手腳。(WN09)

(三) 非典型工作，好工作或壞工作？

⁵ 身心障礙者權益保障法第三十八條第一項規定，各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。

第三項規定，身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。

⁶ 勞動基準法第九條規定：勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。

定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：

一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。

二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。

前項規定於特定性或季節性之定期工作不適用之。

過往研究指出，非典型工作呈現兩極型態，部分專業性高的工作傾向使用彈性的工作安排，而基層、勞務型的工作亦經常使用非典型工作型態。本研究中，較多研究者認為非典型工作屬於薪資差、福利差、升遷難的工作。長期從事非典型工作，不僅在薪資及職位上無發展性，更對儲蓄及財務管理有負面影響。此外，非典型工作多屬勞務型工作，需付出大量體力，且職務取代性極高。雖然身心障礙者年輕時得以透過提高工作頻率來增加薪資，但隨著工作時間增加，身心障礙者的體力亦會耗損，當其年紀漸長，多會因體力下降而被年輕勞工取代，亦會因技能不足而無法轉職，嚴重影響身心障礙者的老年經濟安全。

比較沒有升遷機會、取代性比較高，因為這個工作你能做別人也能做，技術門檻較低，隨著年紀越大的話，體力負荷會比較重，做越久的話沒有領得越多，但是你會越來越累。(WS08)

他福利、休假、進修、轉正職、升遷，其實我覺得都會有影響到，還是會有影響到，而且比較明顯的因為我們身障朋友老實講就是弱勢，他們能力也會隨著年齡的增長，而會其實會體耐力、專注力都會有減退，如果說他是一個算兼差性質、部分工時的話，如果人家有比較好的進來，其實會開除的第一個可能就是我們的身障朋友。所以老實講我會，你說有沒有差，我會覺得差很多，會差很多。(WC05)

然而受訪者亦認為非典型工作有其優點，其能提供體力或技能不足的身心障礙者工作機會、增加身心障礙者的勞動參與率、並暫時紓解經濟困難者的金錢需求。

我覺得優點主要就是，部分工時剛好可以符合服務對象的體耐力或生活作息的一些調整或要求，另外一個可能比較有機會的是說，他可以提供工作機會給我們能力比較弱一點的、或是體耐力比較弱的服務對象，去參與，增加勞參率的可能性。(WS09)

陸、研究結論與建議

受到產業發展及新興科技的影響，非典型勞工比例在各國節節高升，非典型勞動保障也成為各國熱切討論的議題。過往研究指出，非典型工作中存在高技術及低技術兩種極端的勞動族群，非典型工作之職涯流動亦有「陷阱說」及「橋樑說」之不同假設。身心障礙者方面，各國統計資料皆指出，身心障礙者從事非典型工作之比立顯著高於一般人，對此學者亦有不同的主張。因此，本研究期待透過焦點團體訪談，了解身心障礙者從事非典型工作的原因、非典型工作對其職涯發展的影響、非典型工作之勞動條件如何、對其生活的影響等。焦點團體訪談中，身心障礙者因人數較少，呈現較多元的職業選擇原因；而就業服務人員因服務數量較多，其意見較為一致。但整體而言，可將研究結論概括如下：

一、研究結論

（一）身心障礙者因技能限制而從事勞務型工作，又因產業特性成為非典型工作者

本研究發現，雖然少部分身心障礙者或就服員認為，身心障礙者因清楚了解自己/障礙者體耐力之限制，而主動選擇從事部分工時之非典型工作；但大部分身心障礙者因無其他專業技術、不清楚自身職涯方向，而僅能從事勞務型的工作，又因勞務型工作多屬非典型工作，而成為非典型工作者。

將此研究結果與 105 年身心障礙者生活狀況及需求調查和 106 年人力運用調查報告對照，亦可解釋身心障礙者高比例從事非典型工作之原因。根據 105 年身心障礙者生活狀況及需求調查，身心障礙者從事非典型工作的原因，「體能限制，只能從事部分工時工作」自 103 年的 40.8% 降至 28.75%，而「找不到合適的全時正職工作」則自 103 年的 45% 升至 58.33%。再者，身心障礙就業者目前職業以「基層技術工及體力工」最多（27.47%），其次為「服務及銷售工作人員」（23.77%）。而根據行政院主計處 105 年人力運用調查報告，使用非典型雇用型態的職業亦以此兩種為大宗，該兩職業使用非典型僱傭型態的比例分別為 11.74 及 8.88%。

過往研究顯示，隨著勞動市場改變，雇主傾向將非核心的工作改為非典型僱傭型態，以降低成本，透過非典型工作型態，雇主得以將勞動市場的風險轉嫁於這群低端勞工身上，使其陷於不穩定、邊緣化、易被剝削的處境中。陷阱說亦認為非典型工作屬於次級勞動市場工作，其工作技能要求低、

職務取代性高，且以基層服務業及工業為主，勞工一旦進入次級勞動市場，成為非典型工作者，便有如掉進陷阱，難以再回歸主流勞動市場，成為典型工作者。本研究顯示，身心障礙者因技能限制，較常從事技術門檻低的勞務型工作，便成為勞動市場彈性化中首當其衝受影響的族群。綜合上述，技能限制及產業特性為身心障礙者高比例從事非典型工作的主因。

（二）非典型工作若作為短期過渡性工作，對部分身心障礙者的職涯發展較有助益

除了因體耐力限制主動選擇從事非典型工作之身心障礙者外，身心障礙者及就業服務人員多數認為，非典型工作因門檻及技能需求較低，若作為職涯發展中的短期過渡性工作，讓身心障礙者透過該工作適應職場、訓練技能及體耐力，對其未來職涯發展較有助益；但若身心障礙者未清楚了解該工作只屬於短期過渡性質，且未在工作時或工作之餘訓練自身能力，則可能因習慣輕鬆的工作性質而落入陷阱，甚至因工作及金錢價值觀改變而再難進入典型工作。但非典型工作及典型工作之間存在不低的門檻，非典型工作者需要更多陪伴及支持，方有機會順利轉正職，因此就業服務人員建議能改革職業重建制度，加強對非典型工作者的支持，以利其順利轉至典型工作。

（三）非典型工作之勞動條件不佳、違法比例高，應加強勞動保障

身心障礙者及就業服務人員普遍認為非典型工作屬於勞動條件較差之工作，不僅薪資較低、福利較差、升遷管道不明、職場安全環境不佳，甚至有許多不符合勞健保要求的違法工作。受限於體耐力、技能限制及產業特性，許多身心障礙者必須從事非典型工作，又因非典型工作之勞動條件較差、多屬勞務型工作，造成其體力快速耗損、易遭遇職業災害；長期下來，身心障礙非典型工作者容易因體能衰退、受傷或健康出狀況而提早退出勞動市場；退出勞動市場後，又可能因非典型工作缺乏勞動保障而無任何退休後經濟安全保障，包含勞保給付、退休金等。因此，若無合理的勞動條件及勞動保障，可能對身心障礙者的健康、經濟安全及老年生活將造成極大損害。可思考是否加強對非典型工作之保障，包含透過法律明確規範非典型工作者之勞動權益、加強對非典型工作的勞檢、規範公部門使用非典型工作的方式、提供非典型工作者法律相關資訊及資源等，以增加對長期從事非典型工作之身心障

礙者之保障，使不至落入更為弱勢的處境中。

二、建議

(一) 思考如何於工作場所落實「合理調整」，以降低非典型就業機會

合理調整是身心障礙者權利公約（CRPD）的重要理念，意指根據身心障礙者的具體需要，給予個別的修改和調整，以利身心障礙者平等生活。應用於職場中，雇主應針對身心障礙者的需求，提供環境、職務、工時、工作流程等之調整，使身心障礙者得以平等就業。CRPD 中規定不提供合理調整即是歧視，然而我國並未於法律中明訂合理調整的內涵及方式，而是使用身心障礙者權益保障法第 33 條⁷之「職務再設計」制度，然而職務再設計與合理調整內涵是否相同，宜進一步研究。

本研究中，許多身心障礙者提出對現行「職務再設計」機制的建議。部分身心障礙者因工作環境缺乏無障礙設施而較難找到典型工作；亦有部分身心障礙者認為目前「職務再設計」制度並不完全符合其實際需要，期待職務再設計能考量更加全面，並與身障者充分溝通；另有精神障礙受訪者提及，其因障礙特質自行選擇從事日薪體力勞動工作，但若能提供他們工時彈性、效率要求不那麼高的典型工作，或許能協助更多精神障礙者就業；亦有受訪者曾經因雇主拒絕而無法申請職務再設計，甚至連身心障礙者定額進用的職缺亦然。

然後我在工作的時候我要申請在職設計，我第一次要申請的時候，我們那個同事喔，他都不幫我簽，我們這邊不可能幫你買，我說錢不是用你們，是政府來付錢，你只是幫我簽個名。隔了一年，我就直接去找勞工局，去跟他 Check，還好那個單位有跟勞工局，他就跟我講說，你直接去跟你們上面那個最高層的人去講，我說好，然後我就拿著申請單去跟主任秘書說，主任秘書我要申請什麼什麼，喔，一聲命令下去，主任馬上交代我們同事簽名，我說這麼簡單的簽名花我兩年的時間，真的花我兩年的時間耶。(D25)

⁷ 身心障礙者權益保障法第三十三條：各級勞工主管機關應參考身心障礙者之就業意願，由職業重建個案管理員評估其能力與需求，訂定適切之個別化職業重建服務計畫，並結合相關資源，提供職業重建服務，必要時得委託民間團體辦理。前項所定職業重建服務，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務。前項所定各項職業重建服務，得由身心障礙者本人或其監護人向各級勞工主管機關提出申請。

但是我覺得他們評估的人應該去看你的生理條件，比如說你的腳是不好的，其實會影響到整個身體的，長期身體的影響，我在這方面是沒有感受到他們有這個專業，把一個人的工作特質或是他身體的特質，跟他的現實環境融合在一起，我覺得政府應該要全面的思考。(D22)

可能要針對每個人不同的，針對每一個障礙的不同的狀況，很細節的地方都要去了解，真的去幫他找到一個可以讓他穩定的，算是一種適性發展吧，只是這種適性是能夠不會因為他的障礙而受限，可以發揮他的專長的適性發展。(D28)

雖然 CRPD 明確規範工作場所應提供身心障礙者合理調整，但部分身心障礙勞工仍無法取得符合自身需求之「合理調整」措施。建議可根據合理調整之精神檢討現行「職務再設計」機制，並且定義我國「合理調整」措施之定義與內涵，以了解身心障礙者是否皆可取得此服務、該服務是否能符合其需求，使身心障礙者得以透過合理調整，獲得平等就業的機會。

(二) 部分「定額進用」職缺屬非典型工作，建議可對此進行深入研析

本研究雖旨在探討「非典型就業」，然而多位身心障礙者及就業服務人員皆提及現行「定額進用」制度的問題。本研究許多身心障礙受訪者曾透過身心障礙者定額進用就職，但其工作經驗大多不佳。多數雇主僅為滿足法規所需而雇用身心障礙者，工作內容不僅平板、無發展性，工作者亦不被主管重視，甚至有雇主明白透露「施捨」想法，讓身心障礙者備感不舒服。另外，即使是身心障礙定額進用的職缺，也常限制障礙類別、障礙程度，例如接受弱視不接受全盲、僅接受輕度障礙者等，多未考慮該障礙者是否在合理調整後即可勝任職務。當義務單位進用身心障礙者後，部分亦不會提供職務再設計，甚至有雇主會主動表明不會為身心障礙員工做任何調整。對此，有受訪者建議可將企業社會責任(CSR)和定額進用結合，讓人資單位針對進用的身心障礙者之能力、特質，安排符合其專長的職務，而非僅提供公司不重要的職位。如此一來不僅公司能受惠，身心障礙者亦能適性發展。

大家其實都是那種約聘的，就是每年定期換約，但是其實還是會不太一樣，可能因為你的缺的關係，他開你這個缺就是身心障礙的，可能對他來講這是一個一直換，他可能會期待我現在有

這麼多人，可是如果我之後我沒有這麼多人的時候，那我可能就不需要用到你，幫你一開始設計安排的工作也不會是我本來就有這個需求 (D23)

那現在的現行法規，他用保障進用或是減稅酬賞，類似這樣子，有時候當你用酬賞機制去獎勵雇主，其實你就減弱了去推廣我們精障，我們身心障礙者人的價值，有時候你是用施捨的，或是今天你是用你是沒工作，我是給你機會，這樣子就會有一個高低地位的落差，那會變成是，我覺得這種到最後變成政府和雇主的形式主義。(D27)

政府在規劃政策的時候那個方向不是只有代金阿、補助之類的，因為這種現金給付只是讓身心障礙者養成福利依賴，就要靠這個東西維生，我覺得他應該是要把 CSR 的精神落實在政策裡面，就是說怎麼把這個應用在規劃無障礙，不論是在公營或民營的企業裡面。而且我是覺得說，也許可以參考... 公司，就是如果每個企業他都有一個部門是專門聘用身心障礙者的，幫他規劃適合的工作，或許可以提高身心障礙者的工作機會。(D21)

多位就業服務人員亦提出，「定額進用」制度雖規定義務機關應提供一定比例的工作給身心障礙者，但部分單位提供之身心障礙定額進用職缺屬於定期契約之非典型工作，薪資低、非公司核心職務、無升遷機會、無法在工作中獲得專業成長，此點符合身心障礙受訪者之觀察。亦有就服人員發現，不少單位訂出「不得連續進用同一人」之規範以規避勞基法。

像台北市的有一間銀行很喜歡用半年約的，不只一間，很多間，然後我就很好奇他們半年的原因，而且還不能同時，只有四進四出，中間都隔半年，那半年就休息……所以我覺得也要回過頭來看雇主端在設計這個工作時，他到底是哪種心態，我就是在規避勞基法嘛 (WN01)

我國義務機關定額進用身心障礙者之人數比率雖逐年增高，但進用方式仍有部分可以檢討之處，建議勞動部可進一步研析義務機關進用身心障礙者之方式及透過定額進用就業之身心障礙者的勞動條件及升遷機會，檢討如何修正「定額進用」制度，方能確實促進身心障礙者平等就業。

(三) 建議制定非典型工作之勞動法規，提升非典型工作者的勞動保障，公部門亦不例外

目前定期契約、部分工時、人力派遣等非典型工作，雖皆適用勞動基準法規，但我國法規未有針對非典型工作之專法，也未於法規中定義何為非典型工作，使非典型工作者經常處於薪資、福利等勞動條件相對惡劣的處境中，易常面對勞資糾紛。對此，受訪者建議政府制定非典型工作相關法規，明確規範其使用方式及相關權利義務，包含給薪、休假、福利、轉正職管道等，以保障非典型工作者能獲得與典型工作者相同的勞動保障，並降低勞資糾紛發生的機會。

因為基本上如果已經到了，像我現在舉牌員這種社會比較相對來說，身邊很多流浪漢或是精障，就是已經到了這樣的底層的時候，基本上是沒有辦法跟雇主爭取自己的福利跟保障的。那在這上面，其實我有去查過一些，就是說其實之前也是有人去關注過這一塊，但是基本上老闆是資方，那資方的法律資源其實是比底層員工，甚至都沒有簽約或什麼，就是說你在法律上面的任何保障，這些資方的律師大概都已經全部處理完了，在這方面政府是不是可以想想辦法。(D27)

雇主為什麼要用非典型，他為什麼要讓個案不要上那麼久的班、用時薪計，因為他就是不要給你那些福利阿，不要說假、不要說法定的那些福利好了，不會有年終、不會有休假、不會有有薪假，我覺得這就是雇主的考量，那我們是不是可以鼓勵雇主，是不是可以去立法，不是去保障身心障礙者，而是我們真的對非典型就業的勞工做一些什麼事情。(WN01)

我覺得其實像那種部份工時的勞工，這個部分應該要入法，因為目前在部分工時只有一個僱用部分工時工作勞工應注意事項，你看現在在實務上就是他們沒有辦法請病假、沒有辦法請喪假，可以請喪假，喪假就是沒有排你的班，他們沒有有薪假的保障，也沒有特休。另外我覺得公部門自己因為他們自己也滿多這種定期契約，我覺得他們要有一些規範去訂定。(WN01)

再者，非典型工作多屬勞務型工作，且職場安全環境大多較差，使非典型勞工易因工作造成健康

受損。而從事身心障礙非典型工作者的體耐力本已較差，若缺乏安全的工作環境，更易加速其健康惡化。因此除了薪資福利外，建議在法規中規範雇主管理職場安全環境、提供員工健康照顧之責任，

此外，部分就業服務人員建議可研擬公部門定額進用之身心障礙約聘雇人員轉任正式人員之機制，以利提升身心障礙非典型勞工的工作穩定性。

如果說身障朋友進去，他是表現還不錯，是不是還是可以續任？因為在台中市目前看到，就是說我就是三個月一到，然後又很多人在排隊，老實講，又有一些關說嘛，好那你三個月換別人，以目前台中是看到會有這樣的狀況。所以我會覺得是不是能夠有一個續任機會，讓他們能夠多一些能夠留任的機制。(WC05)

綜合上述，建議可制定非典型工作之勞動法規，明確規範非典型僱傭型態的使用方式及非典型勞工之薪資、休假、福利、轉正職管道等勞動條件，並提升雇主對非典型工作者健康照顧的責任，以避免其因職業災害而落入更底層。

(四) 思考如何改善現行職業重建與就業服務績效制度，以利非典型工作者轉銜至典型工作

非典型工作若作為身心障礙者的職涯過渡階段，有助身心障礙者訓練工作能力，逐漸邁向典型工作；但若為長期的職業型態，則將帶來許多負面影響。然而現行職業重建機制重視就業媒合的績效，期待就業服務人員快速媒合新工作、縮短身心障礙者的待業期。就業服務人員受限於績效，經常無法根據身心障礙者個人的特質及需求作長期職涯規劃，只能先推介其從事門檻較低的非典型工作，亦無多餘心力輔導非典型工作者轉正職。

因為我發現我有個工作是就服員幫我媒合的，後來我發現是，他們有那個績效獎金，還是什麼的，他們有業績，他們可能只是想幫你媒合進去，他不管你在裡面，比如說，他沒有關心我們可不可以搭電梯，有沒有電梯或什麼這些東西，他沒有去想，他只想把一個人推進去。我後來去就業那

種單位找工作，但是他們好像都是偏向全職的，然後如果你要做兼職，像部分工時，他們可能就沒有，或是都是那種作業員，沒有我想要的工作。(D22)

我剛剛也在想說，是個案去選擇工作，還是我替他再做選擇，可能我們就現有的能力，他的能力只能符合這些工作，我們去媒合，但是他可不可以再往上？但可能在我們受限於我們目前服務的制度下，我沒辦法和他討論這一塊，因為我必須先達成我的合約，我被限制，我還可以再跟他多討論什麼？(WN11)

我覺得我們大部分的個案，年紀他願意往上跳，可是從庇護到支持，他要跳的門檻其實是很大，不要講說他要到正職的工作，光要到支持性的工作，有人密集的服務他，他就很大的門檻。……當然就是說個案能力好，他可以跳，他其實他不用你 push 他，他自己就想要往外跳，反而是能力不好的個案，他真的需要長期的訓練，他才有辦法慢慢進步，那甚至你說智能障礙的個案，你沒有盯著他往上面再走、再累積他的一些比較成功的部分，會說累積他的能力，其實是很難往外跳。(WC02)

本研究顯示，若身心障礙非典型工作者無法轉正職，則非典型工作將成為其職涯陷阱，而非漸進提升的橋樑。但現行績效計算方式使就業服務人員傾向快速媒合門檻低的工作，而非為身心障礙者的長期職涯發展作規劃。因此，建議可改革現行職業重建制度，除了檢討績效之計算方式以外，亦可思考如何增進就業服務人員對非典型工作的認識，並在職重體制中加入更多針對身心障礙非典型工作者的輔導，使就業服務人員有推介身心障礙者從事典型工作的誘因，並能提供非典型工作者更多、更長期的諮詢及陪伴，直到其順利轉正職。

(五) 宜思考現行社會救助制度應如何補足，給予具福利身分之障礙者更多支持

本研究顯示，具備福利身分的身心障礙者及家庭常因擔心福利身分被取消而選擇從事薪資較低的

非典型工作。部分具備福利身分的身心障礙者，離開主流勞動市場已久，對於是否能在典型工作中穩定就業缺乏信心，亦無法確定該工作是否能長久；家屬亦不確定身心障礙者工作能力如何，故易擔心因短暫的工作機會而喪失長久經濟補助，對於家中不只一位身心障礙者的家庭而言尤其如此。因就業充滿上述種種不確定因素，不難想見其寧願選擇倚賴更為穩定且確定的福利補助，而對尋求典型工作機會多所疑慮。

有的家庭依靠補助的原因是因為家庭的其他身障者，他們並沒有工作能力，所以他們會擔心說，比如說這一位有工作能力的，他破壞這個平衡後，可能會導致他們整體家庭的收入、支出會去影響到。(WC04)

因為我們那個服務對象真的也滿弱勢的，他四十幾歲從來也沒有一份正常的工作，最後有這樣的工作，他其實也是還蠻感謝，可是其實一方面又擔心說，他到底這個工作服務對象可以做多久？如果真的影響到了，他就要考慮，是不是真的我不要做這一份工作，就是去領那個八千多塊就好了？對啊，所以其實這個部分，那時候我們中間的拉扯還蠻久的。(WC07)

我國已於 104 年修改社會救助法第 15 條⁸，規定低收入戶或中低收入戶於一定期間及額度內因就業而增加的收入，得免計入家庭總收入計算中，最長以三年為限。然而本研究及過往研究皆顯示，低收入戶及中低收入戶因資訊落差，對此條文不夠清楚，仍會因擔心福利身分被取消而尋找非典型工作或不工作。(杜慈容，2015)

此外，脫離救助不代表走出貧窮，實際上更可能因收入不足而仍舊處於「工作貧窮」狀態，雖有穩定收入，卻仍處於貧窮邊緣，非典型工作者尤其如此。杜慈容(2015)根據法國學者 Castel(2000)提出四種脫貧可能類型，包含：重返貧窮(經濟及心理皆無法自立)、心有餘力不足(心理上相信可自立，但經濟上無法自立)、有力心不安(經濟以自立，但心理仍不安)、穩健離開(經濟及心理皆已自立)。是否脫貧不僅端看經濟層面能否自立，更需考量非經濟層面(心理)。據此，顯然多數低收入

⁸ 社會救助法第 15 條第 3 項：參與第一項服務措施之低收入戶及中低收入戶，於一定期間及額度內因就業(含自行求職)而增加之收入，得免計入第四條第一項及第四條之一第一項第一款之家庭總收入，最長以三年為限，經評估有必要者，得延長一年；其增加收入之認定、免計入之期間及額度之限制等事項之規定，由直轄市、縣(市)主管機關定之。

戶及中低收入戶家庭處於有心不安狀態，家人對身心障礙者自立生活的不信任更加深此不安感，因此即便有最多三年的緩衝期，仍不願意讓身心障礙者從事正職工作。

因此，建議就服單位協助中低收入戶或低收入戶家庭時，除了協助就業，亦提供其心理上的支持，使就業服務人員在推介身心障礙者從事典型工作時具備更多的誘因，並能提供非典型工作者更多、更長期的諮詢及陪伴，直到其順利轉正職。

柒、研究限制

本研究嘗試透過焦點團體訪談，了解身心障礙者從事非典型工作現況，並試圖透過身心障礙者及就業服務人員之不同角度，增加本研究之信效度。然而勞動議題除了與受雇者和就業服務人員有關外，雇主及人資亦扮演相當重要角色。本研究受限於經費及時間，無法對雇主及人資進行訪談，期待未來有更多研究者願意投身此領域，透過雇主、人資等不同角度，對身心障礙非典型勞動議題進行更多元的研究。

此外，不同研究方法，對於研究結果的信效度、深度與廣度有不同影響。對部分由非典型就業型態做為橋樑而成功轉任典型工作型態之障礙者，或一直陷入陷阱說而無法轉任典型工作之障礙者，若能透過深度訪談了解其職涯歷程與其障礙發展之相關程度，亦能進一步分析各受訪者在職涯發展歷程中的轉折，而若透過身心障礙者生活需求調查中的量性調查，則可進一步分析不同人口變項對從事非典型工作的影響。而本研究所採用焦點團體訪談之方式，以八至十人為單位進行訪談，雖能獲得更多元的意見、促進參與者彼此討論，但無法獲得個別較為深入的訪談資料，亦無法對人口變項進行更深入的分析，為本研究之研究限制。衛生福利部及勞動部於100年、103年、105年皆曾發表身心障礙者勞動狀況調查、身心障礙者生活狀況及需求調查等，是為相當詳盡的量化統計資料。期盼未來研究者能與相關部會合作，對上述資料進行量化研究分析，以深入了解我國身心障礙者從事非典型工作之概況。

捌、參考文獻

1. 聯合國身心障礙者權利公約 (2006)。資料檢索日期：2017 年 10 月 6 日。網址：
http://www.sfaa.gov.tw/SFAA/Pages/ashx/File.ashx?FilePath=~/File/Attach/4140/File_166004.pdf。
2. 勞動部 (民 103)。103 年身心障礙者勞動狀況調查。台北：勞動部。
3. 李易駿、古允文 (2007)。機會開放或結構限制？台灣青年從學校到職場轉銜過程中的 Yo-Yo 現象。
臺灣社會研究，67 期，105-152。
4. 謝文元、李易駿 (2007) 缺乏保障的就業：青年非典型工作經驗之探討。*政大勞動學報*，21 期，
1-53。
5. 柯志哲、張珮青 (2014)。區隔的勞動市場？：探討臺灣典型與非典型工作者的工作流動與薪資差異。
臺灣社會學刊，55 期，127-177。
6. 吳秀照、陳美智 (2012)。勞動與就業。載於王國羽、林昭吟、張恆豪 (主編) (2012)。障礙研究：
理論與政策應用 (160-202 頁)。高雄：巨流。
7. 吳秀照 (2007)。台中縣身心障礙者就業需求：排除社會障礙的就業政策探討。*社會政策與社會工
作學刊*，11 卷 2 期，148-197。
8. 陳怡仔、李宜興、王文娟、嚴嘉楓 (2015)。花蓮縣身心障礙者就業需求與工作動機。*身心障礙研
究季刊*，13 卷 4 期，255-267。
9. 張朝琴 (2014)。定額進用政策對身心障礙者就業促進影響之研究。*嶺東通識教育研究學刊*，5 卷 3
期，73-96。
10. 張琮昀 (2011)。公部門定額進用制度的政策執行—以行政院人事行政局為探討。*身心障礙研究季
刊*，9 卷 2 期，84-95。
11. 郭峰誠、張恆豪 (2011)。保障還是限制？定額進用政策與視障者的就業困境。*台灣社會研究季
刊*，83 期，95-136。
12. 張鳳航、張珏、鄭雅文 (2012)。從計畫行為理論觀點，探討雇主僱用精障者意願及其相關因素。
中華心理衛生學刊，25 卷 1 期，73-104。
13. 陳群珮 (2012)。從生命歷程觀點探討非典型就業者職涯轉銜發展：以派遣人員為例 (碩士論文)。
國立臺灣大學國家發展研究所。

14. 馬財專(2010)。臺灣中高齡勞工失業問題之檢視及政策思考。臺灣社會福利學刊, 9卷1期, 45-95。
15. 王雲東(2011)。非典型就業型態對身心障礙者就業之影響。行政院勞工委員會職業訓練局委託研究報告。台北：行政院勞工委員會職業訓練局。
16. 黃瓊增(2013)。身心障礙部分工時與全時工作者就業之比較分析(碩士論文)。國立台北大學社會工作研究所。
17. 孫迺翊(2016)。無障礙／可及性、合理調整與平等不歧視原則。臺大法學論叢, 45卷S期, 1163-1228。
18. 邱大昕(2017)。CRPD與「合理調整」。社區發展季刊, 157期, 236-240。
19. 杜慈容(2015)。脫離福利能否走出貧窮？兼論社會救助制度的作用。社區發展季刊, 151期, 116-133。
20. World Health Organization(2011). World Report on Disability. Retrieved Oct 6, 2017, from http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/en/index.html.
21. International Labour Office(2016). Promoting diversity and inclusion through workplace adjustments. Retrieved Oct 6, 2017, from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_536630.pdf.
22. B, C. (1991). Survey evidence on trends in 'non-standard' employment. . In A. Pollert (Ed.), In Farewell to Flexibility? (pp. 179-199). Oxford: Blackwell.
23. BA, R. (1995). Flexible accumulation, the decline of contract, and social transformation. Res. Soc. Strat. Mob, 14, 297-323.
24. Blossfeld H-P, H. C., eds. (1997). Between Equalization and Marginalization: Women Working Part-Time in Europe and the United States of America [Press release]
25. Brewster C, M. L., Tregaskis O. (1997). Flexible staffing in Europe. J. World Bus., 32 (2), 133-151.
26. C, T. (1996). Half a Job: Bad and Good Part-Time Jobs in a Changing Labor Market [Press release]
27. Cappelli P, B. L., Katz H, Knoke D, Osterman P, Useem M. (1997). Change at Work [Press release]
28. Cappelli P, B. L., Katz H, Knoke D, Osterman P, Useem M. (1999). The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce [Press release]
29. Carey ML, H. K. (1986). Employment growth in the temporary help industry. Monthly Labor Rev, 109(4),

37-44.

- 30.CW, S. (1997). Contingent employment in the United States. *Compar. Labor Law J*, 18(4), 503–522.
- 31.DC, F. (1990). Reconceptualizing the nature and consequences of part-time work. *Acad. Mgmt. Rev.*, 15(1), 103-112.
- 32.De Grip A, H. J., Willems E. (1997). Atypical employment in the European Union. *Int. Labour Rev.*, 136(1), 49–71.
- 33.E, C. (1986). From full-time employment to atypical employment: a major shift in the evolution of labour relations? *Int. Labour Rev.*, 125(6), 641–657.
- 34.Fagan C, O. R. J. (1998). Conceptualizing part-time work: the value of an integrated comparative perspective. In C. F. J O'Reilly (Ed.), *Part-Time Prospects: An International Comparison of Part-Time Work in Europe, North America and the Pacific Rim* (pp. 1–31). New York: Routledge.
- 35.JH, G. (1984). The end of convergence: corporatist and dualist tendencies in modern western societies. In J. Goldthorpe (Ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism: Studies in the Political Economy of Western European Nations* (pp. 315–343). Oxford: Oxford Univ.
- 36.Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341-365. doi: doi:10.1146/annurev.soc.26.1.341
- 37.Kalleberg AL, R. B., Hudson K. (2000). Bad jobs in America: standard and nonstandard employment relations and job quality in the United States. *Am. Sociol*, 65(2).
- 38.Larson T, O. P. (1994). Imbalance in part-time employment. *J. Econ. Issues*, 28(1), 187–196.
- 39.Pfeffer J, B. J. (1988). Taking the workers back out: recent trends in the structuring of employment. *Res. Org. Behav*, 10, 257–303.
- 40.Purcell K, P. J. (1998). In-sourcing, outsourcing, and the growth of contingent labor as evidence of flexible employment strategies. *Eur. J. Work Org. Psychol.*, 7(1), 39-59.
- 41.Lisa A. Schur (2003). Barriers or Opportunities? The Causes of Contingent and Part-Time Work Among People with Disabilities. *Industrial Relations*, Vol. 42, No. 4, 589-621.
- 42.Katz L, Krueger A. 2016. *The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015*. Cambridge, MA: Nat. Bureau Econ. Res.

43. Pasi Pyöriä and Satu Ojala. 2016. Precarious work and intrinsic job quality: Evidence from Finland, 1984–2013. *The Economic and Labour Relations Review* Vol 27, Issue 3, pp. 349 - 367.
44. Leslie L, Manchester C, Park T, Mehng S. 2012. Flexible work practices: a course of career premiums or penalties? *Acad. Manag. J.* 55:1407–28.
45. Virtanen M, Kivimäki M, Joensuu M, Virtanen P, Elovainio M, Vahtera J. Temporary employment and health: a review. *Int J Epidemiol.* 2005;34:610–22.
46. Cappelli P, Keller J. 2013. Classifying work in the new economy. *Acad. Manag. Rev.* 38(4):575–96.
47. Hamermesh D, Stancanelli E. 2015. Long workweeks and strange hours. *ILR Rev.* 68(5):1007–18.
48. Bidwell MJ. 2013. What happened to long-term employment? The role of worker power and environmental turbulence in explaining declines in worker tenure. *Organ. Sci.* 24(4):1061–82.
49. 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.
50. 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.
51. Virtanen M, Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J, Kokko K, Pulkkinen L. Mental health and hostility as predictors of temporary employment: Evidence from two prospective studies. *Soc Sci Med.* 2005;61:2084–95.
52. Quesnel-Vallée A, DeHaney S, Ciampi A. Temporary work and depressive symptoms: a propensity score analysis. *Soc Sci Med.* 2010;70:1982–7.
53. Kim M. Shuey, Emily Jovic. 2013. Disability Accommodation in Nonstandard and Precarious Employment Arrangements.
54. Virtanen M, Kivimäki M, Vahtera J, Elovainio M, Sund R, Virtanen P, et al. Sickness absence as a risk factor for job termination, unemployment, and disability pension among temporary and permanent employees. *Occup Environm Med.* 2006;63:212–7.
55. National Council on Disability (2007). *Empowerment for Americans with Disabilities: Breaking Barriers to Careers and Full Employment*. Published by National Council on Disability.
56. Quinlan, Michael. 2015. "The effects of non-standard forms of employment on worker health and safety," ILO Working Papers 994894053402676, International Labour Organization.

玖、附錄

附件一：訪談題綱

(一) 研究問題及訪談題綱對應表

研究目的	研究問題	身心障礙者訪談問題	就服員訪談問題
了解身心障礙者從事非典型工作的原因主要為身體健康因素、個人偏好、福利政策使然、抑或來自不友善的就業環境？(Pagán, R, 2007; Lisa A. Schur, 2003; Bound and Waidmann 2002; Goodman and Waidmann 2003; Autor and Duggan 2003; Hotchkiss J. L, 2004; Colella 1994; Colella and Varma 1999)	身心障礙者從事非典型工作的原因為何？	1. 請問你曾經從事過哪些非典型工作？選擇這些工作的原因為何？ 7. 如果可以選擇，您傾向選擇非典型工作或典型工作？原因為何？	1. 就您的觀察，具有哪些狀況或條件的身心障礙者較易成為非典型工作者？是否和障礙類別、性別、年齡或其他因素有關？ 2. 為身心障礙者提供就業服務時，若您傾向推介其從事非典型工作，考量原因為何？在推介障礙者典型工作與非典型工作間，對您來說，有無難易度的差異？
了解非典型工作可協助身心障礙者銜接至典型工作（橋梁說），抑或使身心障礙者持續陷於非典型工作中（陷阱說）？（柯志哲、張珮青，2014；陳群珮，2012；馬財專，2010；王雲東，2011）	身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程為何？	6. 除了非典型工作外，您是否有從事典型工作的經驗？ 4. 請問您認為，非典型工作的經驗，對您尋找典型工作帶來哪些幫助或阻礙？	3. 請問您認為，非典型工作的經驗，對身心障礙者尋找典型工作帶來哪些幫助或阻礙？
了解身心障礙非典型工作者的工作概況（好工作或壞工作）？(Gretchen M, Spreitze, Cameron and Garrett, 2017)	身心障礙非典型工作者的工作條件及職場人際關係如何？	2. 從事上述工作時，您在下列事項上，和典型工作者有何差異？ (1) 薪資、福利和休假、進修機會、轉正職或升遷管道 (2) 與同事和主管的互動及關係 (3) 職場環境安全性	4. 就您的觀察，身心障礙者非典型工作者在下列事項上，和典型工作者有何差異？ (1) 薪資、福利和休假、進修機會、轉正職或升遷管道 (2) 與同事和主管的互動及關係，和典型工作者有何差異？ (3) 職場環境的安全性

	非典型工作對身心障礙者的生活帶來哪些影響？	3. 從事上述工作對您的經濟狀況有什麼影響？	5. 就您的觀察，從事非典型工作，對身心障礙者的短期及長期經濟狀況有什麼影響？請分別說明。
身心障礙者對非典型工作的整體評價及建議？	身心障礙者對非典型工作的整體評價及建議為何？	5. 整體來說，從事非典型工作對您而言有哪些優缺點？ 8. 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？原因是？	6. 整體來說，您認為身心障礙者從事非典型工作有哪些優缺點？ 7. 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？原因是？

(二) 身心障礙受訪者訪談題綱

非典型工作是一種新興的雇用方式，指的是不屬於「典型工作」的工作類型。近年來非典型工作者人數節節高升，值得我們關注，因此本焦點團體著重於身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響，希望了解您從事非典型工作的原因、工作經歷、工作狀況和工作對生活的影響。以下題目提供給您參考，當天討論不一定按照題目回答，只要任何與非典型工作或身心障礙者就業相關的想法與經歷，都可以與我們分享。

名詞解釋：

典型工作：全時間、正職、雇主直接雇用的工作。

非典型工作：工作型態和典型工作不同的工作，包含：

1. 定期契約工作：工作契約有一定期限，例如約聘雇人員、臨時工。
2. 部分工時工作：例如打零工、兼差、工讀生。
3. 人力派遣工作：受雇於派遣公司，至其他公司工作。

訪談問題：

1. 請問您從事過哪些非典型工作？選擇這些工作的原因為何？
2. 從事上述工作時，您在下列事項上，和一般不是非典型就業的勞工有何差異？
 - (1) 薪資、福利和休假、進修機會、轉正職或升遷管道
 - (2) 與同事和主管的互動及關係
 - (3) 職場環境安全性
 - (4) 其他
3. 從事上述工作對您的經濟狀況有什麼影響？
4. 請問您認為，非典型工作的經驗，對您尋找一般的工作，如正職，帶來哪些幫助或阻礙？
5. 整體來說，從事非典型工作對您而言有哪些優缺點？你喜歡這種非典型工作嗎？
6. 除了非典型工作外，您是否有從事典型工作的經驗？

7. 如果可以選擇，您傾向選擇非典型工作或典型工作？原因為何？
8. 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？原因是？

(三) 身心障礙就業服務人員訪談題綱

非典型工作的雇用方式，指的是不屬於「典型工作」的工作，包含定期契約、部分工時或人力派遣等類型。近年來非典型工作者人數節節高升，尤其是身心障礙者，值得我們關注，因此本焦點團體著重於身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響，希望了解您推介身心障礙者從事非典型工作的經驗、考量，以及您對身心障礙非典型工作的觀察。以下題目提供給您參考，當天討論不一定按照題目回答，只要任何與非典型工作或身心障礙者就業相關的想法與經歷，都可以與我們分享。

名詞解釋：

典型工作：全時、正職、不定期契約、雇主直接雇用的工作。

非典型工作：意指工作型態（例如工作時間、工作期程、工作安排等）與一般全時、正職工作不同的工作，包含：定期契約工作（工作契約有一定期限，例如約聘雇人員、臨時工）、部分工時工作（每週工時少於 35 小時，例如打零工、日薪工作、工讀生、兼職人員）、人力派遣工作（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）。

訪談問題：

1. 就您的觀察，具有哪些狀況或條件的身心障礙者較易成為非典型工作者？是否和障礙類別、性別、年齡或其他因素有關？
2. 為身心障礙者提供就業服務時，若您傾向推介其從事非典型工作，考量原因為何？在推介障礙者典型工作與非典型工作間，對您來說，有無難易度的差異？
3. 請問您認為，非典型工作的經驗，對身心障礙者尋找典型工作帶來哪些幫助或阻礙？
4. 就您的觀察，身心障礙者非典型工作者在下列事項上，和不是非典型就業的勞工有何差異？
 - (1)薪資、福利、休假、進修機會和轉正職或升遷管道
 - (2)與同事和主管的互動及關係
 - (3)職場環境的安全性
5. 就您的觀察，從事非典型工作，對身心障礙者的短期及長期經濟狀況有什麼影響？請分別說明。
6. 整體來說，您認為身心障礙者從事非典型工作有哪些優缺點？
7. 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支持？原因是？

附件二：受訪者基本資料

(一) 身心障礙者焦點團體

107/7/12 第一場次 身心障礙者（認知障礙為主）				
年齡分布：21~48 歲 性別分布：女性 2 位 男性 5 位				
障礙類別：第一類 4 位、聽障 1 位、肢障 1 位、精障及肢障 1 位				
非典型工作類型：定期契約、部分工時、其他				
報名人數 9 位，實際出席受訪者 7 位				
編號	年齡	性別	障礙/程度	曾從事之非典型工作
D11	35	女	精障/中度	定期契約、部分工時
D12	29	男	肢障/中度	部分工時
D13	35	女	智障/中度	部分工時
D14	39	男	第一類/中度	部分工時
D15	48	男	精障、肢障/中度	部分工時、其他
D16	29	男	聽障/中度	定期契約
D17	21	男	自閉症/輕度	部分工時

107/7/17 第二場次 身心障礙者				
年齡分布：22~58 歲 性別分布：女性 3 位 男性 5 位				
障礙類別：精障 1 位、自閉症 2 位、聽障 1 位、肢障 3 位、視障 1 位				
非典型工作類型：定期契約、部分工時、人力派遣、其他				
報名人數 10 位，實際出席受訪者 8 位				
編號	年齡	性別	障礙/程度	曾從事之非典型工作
D21	男	26	腦性麻痺/中度	定期契約、部分工時
D22	女	34	肢障/中度	部分工時
D23	男	35	聽障/重度	定期契約
D24	男	23	自閉症/輕度	定期契約
D25	女	58	肢障/重度	定期契約、部分工時
D26	男	28	視障/重度	定期契約、部分工時
D27	男	39	精障/輕度	部分工時
D28	女	22	自閉症/輕度	定期契約、部分工時、人力派遣

(二) 身心障礙就業服務工作人員焦點團體

107/7/19 第三場次 北區 身心障礙就業服務人員				
職稱分布：職管員 3 位、支持性就服員 3 位、職評員 1 位、職再專員 1 位、就服督導 3 位、職管督導 1 位				
曾推介之非典型工作類型：定期契約、部分工時、人力派遣、其他				
報名人數 12 位，實際出席受訪者 12 位				
編號	職稱	年資	主要服務障礙類別	曾推介之非典型工作
WN01	支持性就服員	5 年 6 月	第一類	定期契約、部分工時、人力派遣
WN02	職管員	5 年 10 月	舊制慢性精神障礙、新制第一類	定期契約、部分工時、人力派遣
WN03	職管督導	14 年 8 月	精障、智能	定期契約、部分工時
WN04	職評員	7 年 2 月	綜合，智能	部分工時、定期契約
WN05	職管員	13 年 2 月	綜合	定期契約、部分工時、人力派遣
WN06	支持性就服員	7 年 10 月	綜合	部分工時、定期契約
WN07	支持性就服員	1 年 8 月	綜合	部分工時、定期契約
WN08	就服督導	11 年	聽障、綜合	部分工時、定期契約
WN09	就服督導	17 年多	精障、智能	定期契約、部分工時、人力派遣
WN10	職管員	15 年	認知障礙(智與精障)為多數，也推介過肢障、聽語障等。	定期契約、部分工時
WN11	職再專員	5 年 8 月	視、聽障、綜合	部分工時、定期契約
WN12	就服督導	12 年 7 月	精障、智能	部分工時、定期契約

107/7/24 第四場次 南區 身心障礙就業服務人員				
職稱分布：職管員 1 位、就服員 7 位、組長 1 位				
曾推介之非典型工作類型：定期契約、部分工時、人力派遣、其他				
報名人數 9 位，實際出席受訪者 9 位				
編號	職稱	年資	主要服務障礙類別	曾推介之非典型工作
WS01	支持性就服員	2 年 4 月	綜合	定期契約
WS02	身心障礙者一般性就業服務員(業務輔導員)	6 年	綜合	定期契約、部分工時、人力派遣、其他：個人聘雇(家庭幫傭)
WS03	支持性就業服務員	2 年 2 月	精障	定期契約、部分工時、人力派遣
WS04	支持性就業服務員	2 年 6 月	精障	定期契約、部分工時、人力派

				遣
WS05	支持性就業服務員	3年6月	精障	定期契約、部分工時、人力派遣、其他：家族事業
WS06	職重個管員	10年	綜合	定期契約、部分工時、人力派遣
WS07	就服員	6年6月	精障	定期契約、部分工時、人力派遣
WS08	就業服務員	16年	綜合（主要服務智障、肢障）	部分工時為主
WS09	組長	8年	智障	部分工時、人力派遣

107/8/13 第五場次 中區 身心障礙就業服務人員

職稱分布：職管員5位、就服員1位、組長1位、督導1位、職評員兼督導1位

曾推介之非典型工作類型：定期契約、部分工時、人力派遣、其他

報名人數9位，實際出席受訪者9位

編號	職稱	年資	主要服務障礙類別	曾推介之非典型工作
WC01	職管員	5年11月	綜合	定期契約、部分工時、人力派遣
WC02	職評員／庇護工場內部督導	3年	心智障礙、精障	定期契約、部分工時
WC03	職管員	5年10月	綜合	定期契約、人力派遣
WC04	職管員	5年5個月	綜合	定期契約、部分工時、人力派遣
WC05	就業服務員	25年	綜合	定期契約、部分工時
WC06	職管員	5年1月	綜合	定期契約、部分工時
WC07	督導	九年	綜合	定期契約、部分工時、人力派遣、其他
WC08	職管員	7年	綜合	定期契約、部分工時、人力派遣、其他
WC09	組長	6年11月	綜合	定期契約、部分工時、人力派遣

附件三：受訪者訪談知情同意書

計畫名稱與內容：「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫

本計畫是關於身心障礙者從事非典型工作的研究，旨在瞭解身心障礙者從事非典型就業的狀況，以作為後續擬定身心障礙就業政策及倡導身心障礙者工作權的參考。

進行方式：

邀請您參與焦點團體訪談，地點為三重區身心障礙者職業重建中心，時間約為二小時，請您分享有關從事非典型工作的經驗（請參考附件訪談大綱）。為了資料紀錄的正確性，訪談時將錄音。如果您不願意錄音、不願某段發言錄音，或中途想停止，請隨時提出。

提醒您，本活動為多人參與，團體中的發言內容將與所有受訪者共享，但參與者必須尊重彼此隱私，未經允許不得對外透露重要訊息。

參與風險與資料保存運用：

錄音資料彙整為逐字稿後會再請您確認，我們會負起保密責任，未來研究成果不會呈現您的真實姓名，亦會盡力避免他人從研究發表辨識出您。但在非預期情況下您的身份或仍有可能受到揭露，請您慎重考慮是否接受訪談。

錄音與逐字稿將妥善保存在身心障礙聯盟的硬碟或電腦裡，並只使用在本研究計畫中。研究結果預計於107年11月以論文形式公開發表，若您有興趣瞭解研究結果，可提供您研究報告全文。

退出權益：

過程中，若您感到不舒服，想要暫停或退出研究，我們會完全尊重您的意願。研究結束後若有任何問題，也歡迎聯絡我們。

研究團隊：

研究計畫總指導：政治大學法律系林佳和教授

研究計畫偕同指導：中華民國身心障礙聯盟滕西華秘書長

經費來源：勞動部公益彩券回饋金補助辦理

計畫聯絡人：李敏萱，電話：(02)25110836-15，E-mail：mhlee@enable.org.tw

研究參與者簽署欄：

錄音：同意-錄音 不同意-錄音

成果回饋：無需 研究完成請提供報告，寄至_____

簽名：_____ 日期： 年 月 日

身分證字號：_____

研究團隊簽署欄：

本同意書一式兩份，將由雙方各自留存，以利日後聯繫

研究人員簽名：_____ 日期： 年 月 日

附件四：基本資料問卷

(一) 身心障礙受訪者

1. 姓名：_____
2. 性別： 男 女 其他
3. 年齡：_____歲
4. 教育程度： 國小及以下 國中/初中 高中 高職 五專/二專 大學 碩士 博士
5. 婚姻狀況： 未婚 已婚 離婚 喪偶
6. 障礙類別：_____
7. 障礙程度： 輕度 中度 重度 極重度
8. 導致障礙的時間： 先天 後天：民國_____年
9. 就醫或復健狀況是否影響您穩定工作： 是 否
10. 工作總年資：_____年_____月
11. 最長的工作年資：_____年_____月
12. 目前是否從事非典型工作： 是（續填第 13 題） 否，目前從事一般全時正職工作（跳答第 14 題） 目前待業中（跳答第 14 題）
13. 目前從事何種非典型工作： 定期契約 部分工時 人力派遣 其他_____）
14. 是否為家中經濟主要來源： 是 否
15. 是否具備福利身分： 低收入戶 中低收入戶 無

16. 工作經驗（請按就職時間序填寫）

工作性質	工作類型	起訖時間
職稱： 工作內容：	<input type="checkbox"/> 非典型工作(○定期契約 ○部分工時 ○人力派遣 ○其他_____) <input type="checkbox"/> 一般全時正職工作	年 月 至 年 月
職稱： 工作內容：	<input type="checkbox"/> 非典型工作(○定期契約 ○部分工時 ○人力派遣 ○其他_____) <input type="checkbox"/> 一般全時正職工作	年 月 至 年 月
職稱： 工作內容：	<input type="checkbox"/> 非典型工作(○定期契約 ○部分工時 ○人力派遣 ○其他_____) <input type="checkbox"/> 一般全時正職工作	年 月 至 年 月
職稱： 工作內容：	<input type="checkbox"/> 非典型工作(○定期契約 ○部分工時 ○人力派遣 ○其他_____) <input type="checkbox"/> 一般全時正職工作	年 月 至 年 月
職稱： 工作內容：	<input type="checkbox"/> 非典型工作(○定期契約 ○部分工時 ○人力派遣 ○其他_____) <input type="checkbox"/> 一般全時正職工作	年 月 至 年 月

謝謝您的填答！

(二) 身心障礙就業服務人員受訪者

1. 姓名：_____
2. 性別： 男 女 其他
3. 出生年：民國_____年
4. 教育程度： 國小及以下 國中/初中 高中 高職 五專/二專 大學 碩士 博士
5. 專業背景： 復健諮商學系 社會工作學系 職能治療學系 物理治療學系 特殊教育學系
 勞工關係學系 人力資源學系 心理、諮商或輔導學系 其他_____
6. 擁有執照或證書： 社會工作師證書 職能治療師證書 物理治療師證書 諮商心理師證書
 臨床心理師證書 特殊教育教師證書 就業服務乙級技術士證照
7. 目前任職單位：_____ 職稱：_____
8. 服務對象障礙類別：_____
9. 現職年資：_____年_____月
10. 除了現職外，曾從事哪些就業服務相關工作：_____

11. 就業服務相關工作（包含職管員、職評員、就服員等）總年資：_____年_____月

謝謝您的填答！

附件五：訪談逐字稿

（一）身心障礙者第一場次

主持人：身心障礙聯盟想了解我們在就業裡面到底有那些困難和問題，會影響我們的工作，所以想聽聽看大家的經驗。你們可能都有一些工作的經驗，有些工作的經驗可能是像有固定的老闆，固定每個禮拜固定要上班五天，每天要工作八小時的這樣固定的工作，那有些人的工作經驗可能過去因為受傷以後找不到這種工作機會，可能做的是只有周末假日才有的工作機會，或者是靠自己自營，在家就業或是自己去人力派遣公司，比如說現在有很多像醫院的清潔，還有被服傳送，他就是委託一個公司，大家被這個公司來雇用，可能你在醫院做被服傳送，可是你不是醫院的員工，你是另外這個公司的員工。這種工作機會我們叫作非典型的工作，所以我們想要聽聽大家的經驗裡面，大家做過什麼樣的工作項目，然後你為什麼選擇這樣的工作。我們想先聽聽看大家以前有工作的經驗。所以有沒有人要先跟我們分享一下你自己的工作經驗。

D15：是受傷前，還是受傷後？

主持人：都可以。D15 先生的經驗是，有些工作是在他受傷以前就有的工作，然後有些是在受傷之後的工作，所以可不可以請 D15 先生談一談你的工作在受傷前和受傷後，自己覺得最大的不同是什麼。

D15：我覺得受傷前，不管是什麼工作，畢竟四肢健全，可以走、可以跑、可以做很多的工作，那受傷以後就有一些限制，譬如說我現在坐輪椅，要去找工作，一些公司他有無障礙設施，但是不一定有無障礙廁所，有時候可能兩種缺一種的話，就沒辦法去做，受傷以後要找工作比較困難一點。受傷前的工作不管是哪個工作、做多久、薪資多少，都比較自由。像我目前現在本身是在做手工香皂，自己在做販售的工作，自己做自己賣。

主持人：那你賣的管道，你會出去沿街賣，還是會有一些定點賣。

D15：我就一個定點。

主持人：那你有申請那個流動攤販的執照嗎？

D15：沒有。我就固定有兩個定點，我們這個捷運站二號出口，還有對面一號出口，兩個定點在擺。

主持人：那你擺的時候會有警察來趕嗎？

D15：有，來就是問一下身分證號碼、資料，例行公事啦。

主持人：還不錯，就是警察沒有給你開罰。(D15：沒有。)所以受傷前後你覺得很大的不同是，你覺得受傷前的工作比較多種選擇，然後也比較彈性一點。

D15：而且我受傷前我有參加足球隊，我哥哥帶我去打棒球，哥哥他們同學組的一個球隊，平常上班，禮拜天去打球，那受傷後不能打就覺得很可惜，就只能看轉播，或是去球場看。

主持人：那你以前的工作和現在的工作，現在等於說自己做自己賣，也是自由啦，但是收入就會比較不固定，不會像以前那樣固定。那保險方面，也不會有勞保對不對？

D15：勞健保都固定保工會，從四十歲那時候就開始保，保到現在，十年了。

主持人：所以你有在自己在工會投保。那等於也沒有其他的同事嘛

D15：姊姊當我的助理，幫我包裝。

D15：因為還有每個月的補助，生活上還可以過。

主持人：那你這樣子的收入，對你的經濟來講，目前是？

D15：可以過啦，因為我還有那個，每個月中度的補助 4800，再加上我一個月的營業額，這樣加起來，可以過啦，只是沒有說像去找工作一個月那麼多錢。

主持人：那你會想到以後退休，年紀再大一點如果做不了的時候？

D15：因為我自己本身受傷之後，工會老闆娘有叫我去辦一些勞保受傷給付，需要什麼之前那個工作的資料，我說我離開已經一段時間了阿，他說沒關係，你拿去給醫生寫，寫一寫送上去，後來就有申請下來，我一半的錢還給我們兄弟姊妹，一半的錢我就存起來，有跟那個每個月的中度收入的錢存起來，等於是目前是一半還給兄弟姊妹，一半存起來，包括中度的每個月的 4800 也存起來，以後老了以後。

主持人：為自己未來打算。那如果有機會你會繼續這樣子的工作型態，還是你會考慮給人請，如果有機會的話。

D15：我曾經受傷過後有在跟四樓的老師跟三重就業服務站那邊有同時在幫我找工作，有去做一個工作，是在做金紙的，拜拜在用那種金紙。我做了兩個半月就沒有做是因為是第二個月老闆娘薪水就發不出來，到第三個月又發不出來，那我就死掉不想做了。

主持人：你就會覺得還不如靠自己。

D15：對阿，因為我還沒受傷前曾經做過一個工作，是電子業，曾經一整年都沒有領過薪水，我還在
做，因為那個老闆對我很好，他和我哥哥又是同學，所以我就是對，我可以接受。

主持人：到後來他有還給你嗎？

D15：因為我需要急用，譬如說我需要買一台摩托車，中古的兩萬塊，他就會去調錢，調錢給我，平
常時至少有給我部份的零用錢，老闆娘對我不錯，我還可以接受。但是受傷後，就去工作的那個老
闆娘他就不是這樣，我們雖然是身心障礙者，但我們坐車半票，還是要錢阿，我們還是要存錢存到
悠遊卡，我們才可以坐車嘛。啊你都沒有發薪水給我們，我們上班，交通工具不只是公車，有時候
為了上班不遲到，有時候坐捷運又換計程車進去，或者是有時候叫復康巴士，都要錢，阿你沒有發
薪水給我們，我們怎麼有錢去上班？

主持人：那對你來講，像你現在自己做手工皂自己賣，這樣的工作你自己覺得他的優點是什麼？然
後他最大的限制是什麼？對你自己來講。

D15：優點就是比較自由，我有做了差不多一年半左右了，有跟以前的工作比較不同的是說，要面對
一些陌生人，就是臉皮要厚一點，要不然沒有招客人，客人怎麼會過來這邊買？就是每天要招客人。

好謝謝！

主持人：那接下來還有哪位夥伴要先分享自己的工作的經驗？

D12：因為我之前有賣過玉蘭花，大概半年左右。

主持人：那後來為什麼沒有再繼續賣？

D12：後來因為我竊盜，後來就進去關，因為比較不會想，去竊盜，後來就。

主持人：那你以前賣玉蘭花貨源從哪裡來？

D12：我弟弟的乾媽幫我拿的，每天和他算補貨的錢。

主持人：那她會陪你一起賣嗎？

D12：沒有。去年這裡的老師有幫我介紹去做清潔打掃，後來也是沒辦法。

主持人：你做了多久，清潔打掃？

D12：大概從去年十月做到今年三四月。

主持人：那你會覺得清潔工作對你來講負擔太大嗎？

D12：應該是。

主持人：要每天做嗎？

D12：一個月才四千多。我們是一天八個小時，可是實際上中午休兩個小時。有勞健保。

主持人：但是她給你們的薪水才四千多。

D12：那現在我有在做派報。跟我女朋友一起做派報。

主持人：D13 是你女朋友？（D12：對）你們一起工作，很好。派報每天要工作多久？

D12：一個禮拜做三天。

主持人：有固定的時間嗎？

D12：有，十點到五點。

主持人：禮拜幾到禮拜幾？

D12：五、六、日。

主持人：只有五、六、日才做派報。那這個工作是怎麼找到的？

D12：這裡的老師跟我講的。

主持人：那是算日薪嗎？

D12：對，一天七到八百。這個就是中間有休一小時。

主持人：那有勞健保嗎？

D12：沒有。

主持人：那有在工會投保嗎？

D12：沒有。

主持人：那你自己看你以前有固定的老闆，現在是沒有固定的派報，你自己比較覺得這兩種工作有什麼不一樣的地方？

D12：派報比較不會那麼累。因為一個禮拜才做三天。這樣子四個禮拜做下來也比原來做清潔打掃還要多。一天七八百的話，四個禮拜就有七八千塊了。

主持人：你喜歡現在這樣的工作方法嗎？

D12：就先這樣做啊。

主持人：如果有一個工作機會是禮拜一到禮拜五每天要上班，八小時班，有固定的老闆，你會想要

做這樣子的工作嗎？

D12：也是會，可是要看薪水。

主持人：那如果這樣固定的工作，你覺得多少薪水你願意做？

D12：大概兩萬多吧。

主持人：所以如果你可以選擇的話，你會想要固定兩萬多塊薪水這樣的工作。

主持人：那 D17 你做過哪些工作？

D17：洗車。

主持人：做過洗車。那是固定月薪的還是算時薪的？

D17：去年是時薪，現在變月薪的。有固定的老闆，每天上班，有輪流休息，我是上中班，我是十一點到晚上七點的班，一個月好像有達到基本工資，有勞健保。

主持人：那你以前是計時，現在是拿月薪的，你比較喜歡哪一種？

D17：我是上，現在我是上早班，以前時薪是中班和早班都有，輪流，現在是固定上早班，不過是下午班是三點到晚上九點。

主持人：那你從以前時薪到現在月薪，對你的經濟收入有沒有差別？

D17：沒有。

主持人：以前你時間也是做到可以拿到基本工資。那你除了做這個加油站的工作以外，以前有做其他的嗎？

D17：以前有做。從 103 年 10 月到 106 年 2 月就換到這裡。

主持人：那在這個工作之前你做什麼？

D17：也是洗車。不同的地方。

主持人：那個時候是領時薪還是月薪？是有上班才有算錢還是禮拜六禮拜天也都有算錢給你？

D17：每天都有。

主持人：那你這樣聽大家的意見，你自己覺得像 D12 三天派報，跟你這樣固定月薪的工作，對你來講你比較喜歡哪一種工作？

D17：我是洗車，其他的工作也可以。

那主持人：你有沒有想像裡面你比較想要從事的工作？除了洗車以外你會想要做什麼？

D17：也是洗車，還有其他的工作。

主持人：還有沒有其他你會想要做的事？你以前讀書的時候，你那麼時候念什麼？

D17：綜合職能科，實習的時候也是洗車。

主持人：所以你就一直只有做洗車的工作？

D17：對。

主持人：那 D13 你要不要講一講？你是和 D12 一起，都是五、六、日三天？那除了這三天以外，禮拜一到禮拜四有做其他的工作嗎？

D13：沒有。

主持人：那你以前有做過其他不同的工作嗎？

D13：清潔。

主持人：是在哪裡做清潔？

D13：OO 學校。

主持人：所以那時候是 OO 學校請你做？

D13：不是，是老師把我找去的。

主持人：在那裏做多久？只有你自己一個人工作，還是要和其他人一起工作？

D13：一個人。從早上做到下午，全部都是做清潔打掃。

主持人：那時候的薪水有到基本工資嗎？

D13：有，兩萬。

主持人：那你後來為什麼離開那個工作？

D13：因為壓力太大。

主持人：那如果現在讓你選擇一個工作是像現在這樣派報，還是像以前那樣有固定的收入，有達到基本工資，你會想要做哪一種類型的工作？你會想要做領比較多錢的工作，還是比較沒有壓力的工作？

D13：比較沒有壓力的工作。

主持人：看起來派報的選擇好像是壓力比較小。

D12：比較沒有壓力。

主持人：那你會在意說你有沒有其他的同事，或者有沒有可以進修的機會，這些你會在意嗎？

D13：會，會在意

主持人：但是如果你做的是像派報這樣的工作，可能就會比較沒有進修的機會對不對？但是因為你有 D12 跟你一起工作，所以你也覺得還可以？是這樣嗎，有伴？（D13：點頭）

D12：應該吧。因為我們做這個不可能是做永久，是暫時的。

D13：是暫時的，畢竟那個薪水又太少。

主持人：所以你還是會想要找一個薪水比較高一點的工作。那一直有在就服中心找工作嗎？

D12：現在沒有。

主持人：你覺得什麼樣的工作狀況之下，你會覺得準備好要做這樣子的工作？你自己會想說派報要做比方說三年一年、一個月五個月之後，我就要去找全職的工作？你會有這樣的想法嗎？

D12：也會有。

D13：暫時還不想要。

D12：可是因為 OO 協會的老師有在幫他找工作，如果找到適合的，那還是……

主持人：還是有在找，只是現在沒有那麼積極要現在就一定要找到。

D12：對。

主持人：那你想如果你可以找到一個正職的工作，你會覺得對你來講，會有哪一些的擔心？如果有一個正職工作現在出現了，老闆也說 D13 還不錯，我想用用看，那你覺得在這樣的工作裡面，你會比較容易碰到什麼樣的困難？

D13：同事。

主持人：跟同事的相處，你覺得跟同事的相處會是一個比較容易遇到的困難。那除了跟同事的相處，還有沒有什麼其他會遇到的困難，有可能會發生？

D13：工作吧。

主持人：你會擔心不會達到雇主的標準？

D13、D12：對。

主持人：D12 也會嗎？那其他的夥伴有沒有想法？

D14：我是在 00(西餐廳)那邊上班，現在已經辭掉了。

主持人：那是為什麼辭職？

D14：就是老闆每次都罵我、打我。

主持人：他情緒不好就打你，還是你做錯事？

D14：我做錯事時他會打我，沒有教我就打我。那時候是我不對，我又繼續做，造成說。我做錯事情，然後他才罰我的。我完全不敢反抗，但沒有跟他講，因為怕繼續被他打。

主持人：那你在 00 的時候是計時的工作，還是正常班？

D14：工讀的吧。

主持人：因為我們剛剛、來之前有稍微聊到，你以前有在 000(速食店)工作過，那個也是工讀的機會嗎？

D14：對，000 是工讀的。

所以你除了工讀的工作以外，有其他的，比如說固定禮拜一到禮拜五，正常班？

D14：沒有，工讀的機會比較大吧。

主持人：那你做工讀的時候，大概一個小時老闆會給你多少錢？

D14：我不曉得欸，我忘了。

主持人：那你現在還有在做計時的工作嗎？

D14：沒有，我現在沒有在工作。

主持人：那你白天在做什麼？

D14：白天就過來這裡做評量。

主持人：那你有自己想要從事的工作嗎？

D14：沒有，現在是沒有想法。

主持人：那如果現在有一個工作機會，和你以前做過的事情不一樣，跟你以前都是餐廳做內場，可是現在有個機會是像 D17 那樣是做加油站的洗車。

D14：我願意。

主持人：為什麼？

D14：因為洗車沒有做什麼。

主持人：你覺得那個技術是你可以做得到的？

D14：對阿。

主持人：那你會像 D13 那樣擔心會有壓力嗎？

D14：不會，不會擔心，就是有機會給你做真的要好好把握。

主持人：那你會想過像 D15 大哥那樣，就是自己做生產，自己做手工皂或是自己做什麼產品來販售？
你有想過這種工作嗎？

D14：不太想，因為太少，錢賺得太少。

主持人：你心目中的工作，你希望的工作，是希望一個月多少薪水的收入？

D14：兩萬多吧，兩萬至三萬。

主持人：那如果政府有一個服務是幫忙大家就業，你覺得什麼是對你最重要的？什麼樣的服務？幫你找工作是你現在最重要的，還是要教會你有工作的技能，你覺得是對你來講比較重要的？

D14：教會我工作技能。

主持人：那你有去試過職業訓練嗎？

D14：我不曉得是不是有。

主持人：也許下次可以在職重中心跟老師討論一下，說你想要能夠增強自己工作的技能。

主持人：那 D11 要不要談談看？你現在有工作嗎？

D11：現在沒有工作，早上也是過來這裡。

主持人：那以前有做過什麼樣的工作經驗？

D11：工地助理。

主持人：工地助理主要要做什麼？

D11：做文書的。

主持人：那你工地助理做了多久的時間？

D11：做了一兩年。

主持人：那每天要幾點鐘上班，做到幾點？

D11：早上八點到下午五點半。

主持人：那那時候薪水大概可以領多少？

D11：薪水兩萬多，有勞健保。

主持人：那後來你為什麼離開那個工作？

D11：公司收起來。

主持人：那你有再找過類似像工地助理那樣的工作嗎？

D11：後來就沒有再找工作了。

主持人：為什麼？

D11：因為覺得女生在工地比較危險。

主持人：你以前有碰過什麼樣的危險？

D11：環境，上廁所不方便，吃飯也不太方便。

主持人：那你自己心目中有沒有比較理想、比較想從事的工作？

D11：可是目前是對工作沒什麼想法。

主持人：那你除了工地助理以外，還做過什麼其他的事嗎？

D11：在電子場做key in，也是做半年。

主持人：為什麼離開？

D11：主管叫我離開，沒有說為什麼。

主持人：那你自己覺得你做這樣工作會比較擔心什麼？

D11：擔心工作內容做不來。

主持人：所以你覺得幫你找一個工作比較重要，還是想學一些什麼樣的職業的技能？

D11：學一些技能。

主持人：如果今天有類似key in或文書的工作，他也是一個禮拜上五天班，每天上八小時的，你會願意試試看嗎？

D11：會願意。

主持人：那你有想像過如果像這樣的工作，你有可能會遇到什麼困難嗎？

D11：也是跟同事相處上。

主持人：那你覺得有工作有一個固定達到兩萬塊錢的工作，跟只是打打零工這樣子的工作，你覺得現在對你來講，你會選擇哪一種？

D11：穩定一點的。

主持人：那你覺得臨時、不穩定的工作機會，你會比較擔心什麼？

D11：可能下禮拜就沒工作了。不穩定的感覺。

主持人：所以會希望有長期的工作。那如果今天政府想提供給大家工作的機會，幫忙大家找到你喜歡的工作，那你覺得政府應該給你什麼，比較能夠幫忙你找到一個穩定的工作？

D11：諮詢服務。

主持人：告訴你有哪一些工作機會、告訴你怎麼和職場的人互動。

D11：對，有人可以詢問。

主持人：你會很在意有沒有同事或進修的機會、升遷的機會嗎？

D11：先不會，先有工作再說。

主持人：那 D16 呢？以前做過什麼樣的工作？

D16：我以前做過實驗室的檢驗員，大概做一年一個月，這個工作是面試找到的，後來覺得工時太長所以離開。

主持人：做多久？

D16：如果儀器跑出來的結果不理想，可能要從六點跑到九點才能回家。

主持人：那你在這個工作，最常一天工作幾個小時？

D16：早上八點到晚上九點，中間休息一小時？

主持人：會有加班費嗎？

D16：加班費是申請的，但通常會被擋掉。看情況，看主管覺得跑出來的數據他滿意嗎？如果主管認為跑出來沒有達到他想要的結果，那就不會。

主持人：所以這樣的工作做了一年多，後來有再找？

D16：後來，現在就是在 OO 醫院工作。

主持人：所以現在在 00 醫院是直接雇用，還是一樣是外包廠商？

D16：我是 00 醫院雇用的約聘人員。

主持人：當初是怎麼樣找到這個工作？

D16：在網路上看到，然後就去面試。他是固定時間上下班，固定有休息、也有勞健保。

主持人：那自己以前做過比較不是那麼固定，現在比較固定，你自己比較喜歡那一種？

D16：這個時候我就會覺得要看單位，比如說以前那個單位他是正在成長的公司，老闆他也是在成長期，那個時候就會很拚，有跟老闆一起創業的感覺，但問題是那時真的太累，所以才跑到醫院，固定時間上下班，分工分得比較細，所以工時也比較固定。

主持人：所以這樣聽起來，你其實也蠻喜歡跟老闆一起奮鬥的感覺。

D16：所以這個東西很難講。

主持人：那現在這樣的工作，這樣的工作的穩定對你的生活來講，經濟安排？

D16：還算可以。

主持人：所以都有達到基本工資以上？

D16：就坐二望一的感覺。

主持人：所以你理想上還有更理想的工作。

D16：我目前還有在考一些證照，希望能夠朝技術型的方面走。

主持人：那你以前念書的時候是讀什麼？

D16：我以前念公共衛生。

主持人：所以你讀了公共衛生，你希望能走技術職系的工作，你會考公務人員嗎？

D16：這也是選項之一。

主持人：你會想考特考，身障特考（D16：對），有試過嗎？（D16：有試過）所以你會，比如說今天如果有一個工作機會，像你現在在醫院做約聘人員，那如果現在有另外一個工作機會，他可能沒有那麼固定，但是他的薪水一樣達到基本工資，他會比較和你原來學的公共衛生有相關的，你會想轉這樣的工作嗎？還是你會期待還是繼續考證照？

D16：應該這麼說，我現在就跟公共衛生完全相關，我是清潔外包廠商的監工。

主持人：所以你要面對外包廠商，跟外包廠商協調？

D16：交代醫院希望他做的事情。

主持人：所以這樣聽起來，你對現在的工作也算是可以接受的？

D16：還算可以，就是業務上還算可以。

主持人：你覺得這樣的工作對你來講，會有的挑戰是什麼？

D16：我覺得是溝通，因為對於聽障人員來講，其實最重要的是溝通，可能你一句話裡面會有四個字，但是可能會少掉兩三個字，那兩三個字可能是很關鍵的字。

主持人：所以你覺得是溝通，那這個時候你會需要什麼樣的支持？

D16：通常是同仁或長官，那很感謝我的長官都滿挺我的，那我其實覺得我的長官，他知道我耳朵不好，他還會嘗試和其他單位的長官和同仁講說，他的耳朵不好，提醒這樣。所以很感謝長官有這個。

主持人：你覺得長官給你很多的支持這樣。那所以你現在的工作其實薪資、福利、休假，其實都是比照勞動基準法。

D16：就是固定的 OO 醫院的規則走。

主持人：那你跟同事、主管的關係都還好？

D16：還可以

主持人：那對職場的安全的這個部分。

D16：就是醫院吧，如果醫院出事我就去看醫生。

主持人：了解。那希望你可以朝你自己理想的工作更邁進，謝謝你的分享。

主持人：現在有些人工作是穩定的，典型的工作，就是有固定的老闆，禮拜一到禮拜五固定的工作，也有勞健保，有些人還在找工作，有些人曾經做過或正在做沒有一定工時，這樣非典型的工作，大家會有對政府什麼樣的期待嗎？對政府在協助障礙者就業，協助我們這樣子的朋友，大家就業的時候，你會有什麼希望政府要再做的事情？或是你剛剛有提到說，可能你要從事這樣子的工作，會有的挑戰，那這些事情你覺得政府可以提供什麼來幫你解決這些的困難？

D13：找工作。

主持人：你會希望政府怎樣幫你們一起找工作？是告訴你哪裡需要人這樣子的資訊就可以了呢，還是你會希望有人像就服老師這樣陪著你們去面試，或是你會希望有人在工作的現場，也陪你一起做

一段時間，讓你比較安心的時候再離開？你會需要增加哪些？

D14：第三種。

主持人：D14 會希望有人可以陪著在工作現場協助大家。(D14：對。)

那大家知道現在有一個服務叫支持性就業嗎？就會有一個就服員陪大家去找工作，然後媒合到職場，然後在職場教你們怎麼樣跟職場裡面的這些同事互動，怎麼樣完成自己要做的事情？你們知道有這樣的服務？(D14：沒有。)

下次可以跟職重中心的老師討論看看。

主持人：那除了這樣的協助以外，大家還有沒有想到希望政府提供你們什麼樣的幫忙？

D14：譬如說，服務生嗎還是什麼？拖把啊，不然就掃把、畚斗。

主持人：你說工具上面，要適合你們用的工具，要有適合的工具。如果工具不適合，因為你剛剛說你在現場有做錯事，你可以告訴我們是什麼樣子的錯事？

D14：就是叫你做 A，你卻做 B，叫你做 B 的時候，你卻做 A。

主持人：你為什麼會這樣子？為什麼明明現在要做 A，你卻做 B？是因為你沒想 D14：到現在要做 A？

你是不知道現在要做 A？(D14：對) 那像這樣子的問題，你覺得主持人：可以怎麼幫你的忙？比如說你現在的工作，你不知道要先去做 B，你先做了 A，那你覺得有什麼方法可以幫助你知道說，我現在要做 A？

D14：他們會跟我講說哪邊要去做什麼。

主持人：但他們會跟你講，比如說你現在要去把食材拿出來，要先去清洗然後把他切好，如果他給你這些工作，你會不知道從哪裡開始？(D14：不會) 但是你覺得如果你在工作現場，有適合你的工具，是很重要的。

D14：工具是滿重要的。

主持人：那其他的夥伴有沒有其他的想法？

D17：我有想法，就像他所說，他曾經也是被老闆打或罵，然後，我在洗車的時候，我們犯錯的話，正常會罰我半蹲。然後我看到那個同事，他沒注意到那個人直接按啟動，結果就被站長罰半蹲。因為他誤觸按鈕，結果他沒有注意到那個人，所以會有工作上的危險。然後因為……他因為偷東西的時候也是被站長罰半蹲，用飲水機的桶子罰，那個也會很重。

主持人：那你會希望怎樣幫你們的忙？

D17：如果發生這樣的事情，找老師幫忙，或是找爸爸或媽媽幫忙。

（二）身心障礙者第二場次

D26：我先介紹一下，我的名字叫作 D26，我目前在 OO 協會參加職業訓練，那我前幾個禮拜在殘盟的粉絲團看到這個焦點團體的資訊，因此也很期待跟大家分享我過去的工作經驗，還有最近這幾個月參加職訓的收穫，謝謝大家。

主持人：你有要先跟大家分享你的經驗嗎？還是待會？

D26：待會。

主持人：好，那其他朋友？

D25：大家好，如果以工作經驗的話，我常跟朋友笑說，除了端盤洗衣，勞動的，跳舞陪酒的工作沒做，其他 360 行我都做過。早期因為我們身心障礙者要找工作非常非常的困難，那只要有公司願意聘請我們，我們大部分會接受，只要是不用走來走去的，我們大部分都可以接受。所以我們因為再加上學歷的關係，所以我大部分都從事作業員，電子公司、電子插件，或是做一些手工藝品，那大部分，工作有時很長有時很短，短期，在 68 年的時候，政府就提倡給我們身心障礙者魚吃，不如教我們釣魚，所以那時候就跟很多公司去合作，就設立了很多身心障礙者工廠，有做木雕的、電子公司的，可是我們進去大部分都是身心障礙者，但是公司想不到，跟我們講說你們進去都算是學習的，一個月五百塊，那當然那個時候不像現在經濟，錢那麼薄，那三個月過後，八百塊，我在那邊做三年，薪水你們都想不到，還領不到五千塊喔。然後呢，那個時候那個老闆還跟我們講了一句說，你們在這裡工作，除了在這裡工作，別的地方都不可能要你們的，我就賭氣，我就說我離開這家工廠，我就絕不回頭，也許有其他身心障礙者會再回來，然後讓老闆覺得說，你們就是需要我，你們要屈服在我的工作下。因為我在工作的很多場合都碰到很多不公平的待遇，就是說老闆每天房子也換新房子，新車子也一直換，可是我們的薪資從來都不會調，他說給你們工作做就不錯了啊，你們還要要求什麼？我常常聽到這句話。他說，我給你們工作做就不錯了啊，你們還要要求什麼？所以我可能個性比較衝，有時候跟老闆就會。然後有一次在一家做了一個多月，沒有領到半毛錢，然後跟老闆說我們也要生活阿，就算說工夫沒有學好，就是工作沒有好，但是你用了一個豬舍讓我們住，豬

舍改成宿舍讓我們住，這個都沒有關係，我們當時的想法就是說，我們要自食其力，可以自己生活，所以在很惡劣的環境下，就是這樣生活下來，不管老闆，他們都會說唉呀給你們工作、給你們有住的地方你們還要要求什麼？給你們一個月五六百塊就已經不錯了阿。我說，五六百塊沒錯，然後住在那個偏鄉、鳥不生蛋的地方，也是不錯，你都不用花到什麼錢，那後來我來台北，剛開始我在找工作的時候，就是在那個工業區那邊，因為學歷的關係，所以我必須要先從作業員開始，必須要先從這邊找起，然後就是在電子公司，曾經一個、兩個月內換了十個工作，不穩定啦，因為都找不到工作，在做那個磨牙齒的，以前做好多的只要有公司要請阿，但是公司倒了也領不到薪水，我的生活怎麼辦，朋友來就急，就是借錢過日子啦，所以很多在這個求職的過程，我覺得我們身心障礙者，當年有那些跟我一樣的人，都是要找工作，除非說你自食其力，第一個要把自己的學歷弄好，然後你要有一技之長，你要學，我們當初政府就說啊讓你們學一技之長好啦，叫我們女生去做衣服啦、刻印啦、修錶啦，那個真的是一技之長，刻印啦很多，然後我們去做衣服，可是我們學了做衣服後，我們要到工廠去，可是我們的腳沒有辦法去踩那個縫紉機，就沒有工作，所以很多時候，就有一段時間比較長的就是在，親戚介紹到公家機關去上班，那段時間就是比較安穩，可是那是約聘的，都是約聘的，除非說你，我進去的時候，除非你後面有人，有力人士可以把你推上正職，就是工友嘛，因為我就是卡在學歷，那時候工友有缺，可是被另外一個，人家他就去當正職的，沒辦法，因為我後面沒有人，我沒有有力人士幫我保，所以我就變成約聘的，每年一聘這樣子，那大部分每年一聘那個也是，他除非是你自己自動辭職，他也不會去解雇你，因為這也是拜政府之賜，公家機關一定要有身心障礙者保障人員，所以我在那個保障人員之下，那份工作做了二十年，快二十四年，前兩年我才離職，那現在呢我是做那個時薪的，就是有去做就是有錢，那現在一個鐘頭是算多少，公家機關是一百四十幾塊，然後你有去工作你就有錢，沒有工作就沒有錢，為了生活當然就勉強，那不管那個環境對我而言真是一個障礙，因為上廁所就是一個大麻煩，可是你為了生活必須要去克服他，所以呢我常常想說，我們身心障礙者在台灣工作職場上，被歧視的啦、被不管公家也好、私人公司都好，你只要進去，他們會覺得說，你來這邊工作，我們就是給你，好像算是同情你吧，不管你的工作能力再好，得到一個獎賞沒錯，但是他還會在那邊，那也是政府的德政好不好、感謝政府。

主持人：好謝謝，接下來。

D22：簡單說，我的工作從大學到兩年多前，都是做全職工作，一畢業也是有經過就業服務站，做全職的工作，然後基本上都是做大公司的工作，業務助理之類的，然後是後面這幾年，就是中間有休息一段時間，出來找工作，也有找正職，後來我發現可能身心障礙者體力沒有像二十幾歲這麼好，我做過一陣子全職的，然後感覺沒有像以前，會覺得壓力很大，身體狀況也沒有那麼好，後來就開始有去做所謂非典型，我是做部分工時，基本上都是在在大公司，最近這個工作也是，這個工作也算還滿幸運的，就是有人介紹，他願意讓我做部分工時，然後有部分時間讓我去調理身體，工作壓力沒有那麼大，以前我們可能覺得我們要跟別人一樣，因為我工作以前都是那種大公司，有廠房那種，因為以前不懂事，現在是比較會保養，所以開始坐電動輪椅，以前是沒有拿拐杖什麼的，跟別人一樣要跑現場，然後要和客戶接待，以前就不懂，然後覺得大家都這樣，然後其實我在全職的工作上面我遇到一個困難就是，像我當初有一份工作，其實也是公家單位、就業服務站介紹的，我不知道他當初是怎麼樣跟人家談，把我介紹進去的，可是我要離職的時候，他好像有點意思說，你們身心障礙者不是應該一輩子，就是你總會離職嘛，聽的時候覺得滿難過的，我們不能有我們想做的事情嗎？我們不能我們今天想選擇要去念書或什麼的，聽到的時候有點點這樣想。可能還有就是因為我們，我不知道是因為我自己動作比較慢嗎，因為我覺得我很容易緊張，可是我做的東西是可能有時候帶很多，然後你要很快速的去幫人家幹嘛，然後要跟客戶應對，然後還有現場等等，他也要來，因為他們會覺得坐辦公室的很涼，可能就是坐在電腦前，他們都要在現場跑來跑去給我們看，但是這個工作的精神壓力也很重，以前也不懂說公司要有無障礙環境，所以就是這也對身體一些損耗，所以我在找這個工作時，我都會注意，剛好比較好的是他們有電梯，然後就是會盡量說我們行動不便不方便，可能說硬體環境沒有那麼好，但是他會，廁所他的門檻比較高，他會幫我放一個磚什麼，我覺得現在這個老闆比較好，我自己還滿幸運的，因為我有跟他溝通說，因為他覺得要你來上班是希望你能夠貢獻你的才能，那其他，因為有的老闆不能夠接受你坐電動輪椅，或是一些形象上面，因為我是坐業務的，然後他是說沒有關係啊，因為你就是有需要，然後工作可長可短，如果今天因為我沒有提供那些設備，對你的身體造成損害，其實對他也是損失，因為他要培養一個，雖然他只是培養一個助理、業務助理，可是他需要很長的時間，教你一些公司裡面的東西，那這是我從原本是做全職到現在是做所謂部分工時的轉變。

主持人：謝謝分享，接下來？

D28：我要先講，我跟別人不一樣的是，我不是像肢體障礙那樣子，可能是手腳還是，就是功能上會有些缺憾，我是亞斯伯格症，所以我是外觀人家看不出來我有什麼問題，但是我因為講話很容易講錯話、白目，我損失了很多我真正喜愛的工作，或是得罪同事，就會比較不容易在公司裡面生存。從最早是嘗試做作業員、工廠的，有嘗試做食品包裝，電子工廠的一些，就是站在那邊機台送進去打的那種，啊也有電子工廠的包裝，就是他那個軟板的包裝，還有檢查軟板有沒有瑕疵，是要在顯微鏡下面檢查，那那種會礙於，因為亞斯伯格症的肢體緩慢，動作真的都比別人慢，講話又白目，容易得罪人，所以通常工作不久，可以一個月換好幾個工廠。亞斯伯格症肢體緩慢的部分就讓我發現，這種基層的作業員、手搖飲料店的店員都沒辦法做，因為我們又不懂得融合，然後我們又會，太專注在自己的世界裡面，會鑽進去自己很 care 的東西，但是根本那個東西也不影響大局，但是我們就是很 care，會鑽進去，比如說我在處理飲料甘蔗的時候，那個甘蔗明明就發霉了，可是又不是我在喝，對於我來說沒差，公司都覺得沒差了，可是我就會一直把那個發霉的都要削得很乾淨，我才願意拿來榨汁，可是他們都覺得我非常慢，我已經拖延到整個進度，所以我就會很執著這種細節。還有我們的感官會比一般人敏銳，不論是聽覺、觸覺還是嗅覺都比一般人敏銳，當我們發現這個食材有問題的時候，我們去講，人家是不會理我們的，他們會覺得根本沒有問題，或者說像水質，換了新的濾水器的時候，一打開會有黏膠的味道，可是沒有人會理我啊，他們都說沒有這個問題，都會覺得好像心裡有很多想法都沒有辦法獲得紓發，都沒有辦法獲得解決，我去講反而會被當作神經病啊、白目、異類啊，所以我在茶藝館的時候是特別吃香、占優勢、特別順利的，因為這個茶有問題、這個食材有問題，那裡有一位日本師傅他跟我一樣是感官很敏銳的，他跟我是同一個陣線的，其他人都沒有發現，只有我跟他，我們就會很有共鳴在討論。可是有一次我也白目，失去了那份工作，就是因為我看有一個員工，他做事情太差不多，他茶具都亂擺，明明這幾個就是用在某一個茶上面的，那包裝紙都亂剪，就是那個盒子他是有圖案的、有正反面，要去仔細的剪，我們是那種高單價的，有賣很多骨董、很多高級茶的店，基本品質要顧好，比如說食物沒有煮熟等等的問題，我就是看不下去，一天到晚都跟日本師傅一起罵，這個裡面講也就算了，我在外面還去跟附近陽春麵老闆抱怨，因為剛好聊到相關問題，我就是分不清楚什麼話該跟什麼人講，什麼話不該講，我講了之後他去跟老闆講我跟他講店裡的醜聞，他就把我 fire 掉了，他就覺得這樣子太可怕了，有一個未

爆彈在店裡，如果他的店名聲毀了，他籌備四年的店就會，他會覺得我會毀掉他籌備四年的店，所以他就，他在把我 fire 掉的時候他還哭了，因為他說覺得我雖然是不可多得的人，但是我們的障礙會讓自己，在很多工作就業上，就會站不住腳，那這個就是發現到，要馬就是太白目，要馬就是肢體緩慢笨拙，都沒有辦法在最基層的工作生存，所以我去學按摩，我去當按摩師傅，反正動作慢也沒差，按摩本來就要慢慢的，那白目問題也還好，因為也不用太跟人家，被人家指正什麼的，你就按你的，客人自然會付錢，他們通常也不會去，有很多同事之間需要溝通協調的問題，就是你顧好你自己的個人，就是 one by one 這樣，所以我就可以從事得比較久，到現在，就是穩穩的賺比較多錢，但是這個就比較沒有用到我自己的優勢的特質，我覺得是比較可惜的，大概是這樣子。

主持人：會的，你一定會找到符合你特質的。很多老闆不太喜歡太誠實的，員工太誠實。(D28：就是指說我看到什麼就一直抱怨？) 對阿，誠實是美德，只是很多老闆不見得欣賞。

D25：職場上不能太誠實，否則就很難生存，老闆欣賞你，可是別的同事會忌妒你。

D28：就是能睜一隻眼閉一隻眼就盡量，也不要執著在無傷大雅的事情上。

主持人：謝謝 D28 分享，接下來其他？

D21：我其實相對來講滿幸運的，目前是有在從事正職工作，只是大學的時候，喜歡賺外快，所以做很多非典型，現在也有在做非典型，那我主要介紹我非典型的部分，這是今天的焦點，非典型的話我有做過的是家教、英文或日文的口譯、電訪員，做選調或市調，還有，比較奇妙的是去路邊數車，按那個表算有多少台車經過，所以說應該是用腦或用體力都有做過。我比較需要結構化一點，比較不習慣說那個。我會覺得非典型的話，當初我為什麼會選擇這些工作的原因主要就是賺外快，因為我大學的時候沒有經濟壓力，那現在出社會後會覺得賺的錢沒有那麼多，如果要養活自己，然後也是成為家裡的一個經濟來源的話，需要多一些額外的收入這樣子。然後，我在做這些工作的時候，我覺得有一個共通點就是，他的確是會給我錢，可是我就是付出我的勞務我的時間，去換得這個對價而已，那一些比較有制度的福利啊、休假、進修機會，我覺得畢竟說不是正職，所以從來沒有考慮過有沒有那些東西。不過我是覺得好像在做電訪的時候，因為他還是有簽契約，從契約上他還是有保勞保，這算是一種福利。然後，因為其實我做這些非典型工作，大部分屬於獨立作業比較多，所以比較沒有職場人際關係的問題，就把工作做好就好了，只是說像做電訪的時候，會需要聽從主

管的指示，因為電訪他也是有督導在的，做家教的時候，也是要和家長互動，要維持人際關係。那比較重點是，障礙對於我的工作扮演什麼因素，我會覺得自己滿幸運的，就是說，我是學教育的，而且我其實在語文上面，外語文上面有天分，所以我可以找得到發揮出我能力的工作，那我自己也知道怎麼去找一個職場，他可能是對身障者比較友善的，可能像是無障礙環境，或是比較沒有需要擔心自己肢體上面不方便的情形。只是我會覺得說，像數車的工作，就除了我之外，我其實也有看過另一個肢體障礙的同事，但是數車的話他比較就是讓你數車，比較不會在意勞安的部分，一定就是數完就好了，他就放你走了，所以可能那個部分就是我自己要操心的。然後我會覺得說做這些工作雖然是讓我大學的時候有一些零用錢，那現在的話也會過得比較寬裕一點，所以我覺得說，可以從事非典型工作，對於我來講也是很重要的，那我相信對於更多身心障礙朋友來講，是更重要的，因為這可能對他們來說是唯一的經濟收入。

主持人：那你的意思是說，非典型對身障者有時候是一個進入職場的方式。

D21：對，這其實跟我接下來要講的有關係，因為我會覺得說大學的時候有做過這些工作，所以我大概知道說進入真正的職場、進入社會，要先有什麼樣的工作能力，可以先做一些準備，可以評估說自己可能在跟人互動上、在做事情的態度上，還需要哪些加強，所以我覺得在大學期間從事非典型工作，對我而言，對我尋找到正職而言，是一種幫助。那阻礙的話，可能就是機會成本的概念吧，如果我把那些時間拿來在專業上更精進的話，也許我在正職上會有更好的發展也說不定，不過那只是機會成本的概念而已，我覺得是利大於弊的。那非典型工作的話，我覺得對我來講優點是遠大於缺點啦，只是說我自己會看得到的是說，不管是我還是一般從事非典型工作的一般勞工來說，可能他們在於，像福利、勞工權益，或是升遷、進修，那個真的是正職員工會比較有制度的保障，因為他就是受雇於一個企業，企業有它的一些要求，那非典型工作很多時候，你就是去領錢而已，那你的權益有沒有被保障，雇主是不是會提供給你那些，是看雇主的。那如果我自己可以選擇的話，我還是會選擇典型工作，只是說如果有非典型的機會，我就是盡量多嘗試，一方面是多賺點錢，一方面也是多賺點工作的經驗，或許可以從中得到一些能力，或者是以後職涯發展上一些轉接觸點這樣子。那最後我是覺得說，政府對於身心障礙者從事非典型就業應該提供什麼措施，我覺得很重要的一個是合理調整，像心智障礙類的需要同儕支持，或者是雇主、員工、同事可能需要一些教育，因為我現在是大專資源教室的輔導員，都會幫學生，帶學生去和雇主談，所以我覺得說合理調整對於

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫
心智障礙者是很重要的。那肢體障礙者或其他障礙者的話，就是無障礙環境吧。

D28：剛剛沒有講到非典型的部分，好像一直執著在自己的障礙在工作方面遇到的困難，不過我覺得非典型工作，像是派遣公司，或是時薪的時薪工，會比較好進入，就是我們就不需要透過面試重重的關卡，我們就可以立刻進入到這個公司去，可是也很容易被 FIRE 掉。有時候別人也不是因為你的動作慢，他本來就是把你當跑龍套的，那如果他們的訂單，可能他這個月很忙，特別有公司訂單大量需要臨時工，那可能這個訂單完他就把你 FIRE 掉了，也不見得是因為障礙本身的問題。

主持人：這是非典型的特徵啦，這是一般非典型的特徵。

D28：他會砍薪水，他跟原本當初講好的不一樣，像我遇過一個很賤的，一個食品工廠，那個派遣公司，他本來說前八個小時是一百二，那時候最高是一百二，後面的時間最多加到十二個小時，那這四個小時的話，這個加班時間他薪水會乘以 1.6 給我，可是後來他一個禮拜就沒有訂單，一批員工都請掉，臨時工都請掉，但是這一個禮拜內他只寫總工時，比如說大概六十個小時左右，他就直接寫 60 乘以 120，他沒有算加班加成，而且他也沒有寫我的日期區間，對阿然後卡片也追不回來，因為他一時就是打電話就 FIRE 掉，那我的東西也不好意思去拿我，反正我也沒放什麼東西，然後卡片我也沒辦法去拍，就是會砍薪水，然後有時候工廠的你在 104 上是透過直接投到那個公司裡面，比如說直接投到半導體，我有投履歷，可是他會轉介到派遣公司，你在派遣公司填資料，再帶你去面試那種也有，然後他們就會說那種沒有辦法參加福委會，沒有辦法有公司的一些年資的福利，還有教育訓練上他也不會讓你去進修阿，拿到一些需要的證照，就是把你當作跑龍套的，就是一直跟你說轉正就可以了阿，轉正，多久可以轉正不知道，他就是在測試你，也沒有那種保障的感覺，同樣的工作內容，薪水大概比人家少個兩三千塊

主持人：你說比人家，你是指比正職的人，還是跟你一樣是非正職的？

D28：比正職的少，同樣是同一個水平的職位的人，年資也沒有差太多的狀況下，薪水也會差一點。這個應該不算是屬於身心障礙者才有的問題，應該是一般人都有。

主持人：一般非典型工作都會有這個問題，所以我剛剛才會問你說，你說的是跟正職比呢，還是跟其他非身障者也從事非典的比，因為這兩個會不一樣。如果是跟正職的比，那一般大概都是一樣。

D28：我是沒有被當成一個有障礙的人去進去公司，但是工作的時候真的會比較白目，比較不受教。

因為那些比我大的哥哥姊姊，他們其實也不是很懂那些東西，他們在介紹的時候會一知半解，我就會打破砂鍋問到底，把他們問得很煩，他們就覺得這個又沒有影響到工作，你一直問，也沒有意義阿，我就會覺得沒辦法理解他怎麼操作，就會卡關，就做得不是很好。然後加上我們又不擅長在大團體裡面很多人的場合，去跟同事打招呼，就會覺得，看人就會覺得不敢看，就會覺得頭低低的，連你好都不敢講，那人家自然就。所以是比較容易失去工作。

D24：那我是現在在大學的圖書館裏面工作，然後一開始就是看到網站上面有開的缺，是給身心障礙的，然後他說是工讀生，然後我那時候大學還沒有辦離校手續，我就去應徵，然後我就有錄取，然後但是就在那邊做了半年，因為我也是亞斯伯格症，有時候就是會跟一些讀者起衝突，然後後來我們那個部門他說經費沒了，就把我辭職，然後就是把我轉到另外一個，也是在圖書館裡面，但是是另外一個部門，然後現在我在那邊做圖書館的捐贈，就是有人捐贈圖書給圖書館的時候，我就是要把他去處理。然後，就是有時候還是會跟一些主管起衝突，我覺得他們有點沒辦法了解我，而且我沒有做過的事情，他們也當成我做的事情。然後一直想找比較正職的工作，可是投履歷都沒有結果，就是只有這個有結果。

主持人：你沒有去面試過正職的工作？

D24：其實我這個有點算正職，可是他是，他就是一個禮拜五天，八小時，然後就是但是他是用那種最低薪資在算的，就是如果說是面試的話，只有這個工作有面試。

主持人：謝謝。D27 呢？

D27：我從以前，我是精障，我在生病之前其實就滿常從事非典型工作，因為我做的是傳播業還有房仲業，但其實都不算是典型的工作，因為都是高工時、高抽成，或者是我領的薪水高，但是相對來說我掛牌的公司或是請我去的公司，在福利或是保障方面，在這個部分他就是等於說在這個 case 裡面一次把薪水都付出來，這個是生病之前。那之後因為生病的狀況，因為一般正常典型的工作，大概都是要求效率，那生了病以後，尤其是在吃藥的狀況下，其實在效率的要求上面，包括跟人的相處，或是今天即時回復，包括應退進退各方面來講，都實在沒有辦法勝任一般的工作，其實那時候對我來講任何工作都是複雜的，就是在腦出狀況的這個情況之下，我也跟他們有一樣的困擾，就

是精障的障別可能不像身障，身障別人看到的時候可以很輕易的判別你是不是真實狀況，但精障常常因為有時候看不出來有什麼，你跟人家說我吃藥或是什麼，人家容易就覺得你是裝的，這個上面可能有一些，尤其在正常工作，我是不服輸去找一些正常工作，那正常工作，像我遇到的算是好的老闆和好的同事，但是他把我當一般人看的時候，我的表現其實就必須要跟一般人一樣，其實同事也會用一般人的標準來要求你，那這個中間其實也是，在標準效率上面其實也是會產生一些階級或待遇的差別，那在這上面，在一般工作上面，以精障來講，包括我跟很多精障的同學，因為我們病友有時候會聚會，在這上面，就是真的在一般工作上面，即使我們很想要努力但是我就是想睡覺、我就是記不得、我就是容易累、我就是沒有辦法有效率地很快去回應公司或是客戶的要求，同時可能也會拖累了同事，同時可能要同事來收尾，那在這上面其實很多可能會在一般典型工作上面會變得很難跟人相處，也很沒有成就感，那可能也會形成一個在病況上面因為自我價值低落造成的惡性循環。那我就大概講非專業性的非典型工作，後來我找到的我覺得最適合我的是在路邊的舉牌員，就是廣告牌，我就站在那邊就好了，只要他環保局來查的時候，他看到牌子有人在這邊站，他就不會收走，這樣子就可以了，那他要付出的就是勞力，每天站大約六個小時多，可能颶風、下雨、大太陽，大概是這樣子。那當然薪資、福利、休假、進修機會、轉正職或升遷管道，這些都不在考慮範圍內，因為對他們來講，他們的要求其實很簡單，他沒有辦法去負擔，因為本身的預算就不夠多，所以層層分下去，分到我們這些站牌子的，我們這些已經沒有什麼選擇能力的勞工的時候，其實已經沒有什麼保障福利的預算，因為基本上這是一個苦行業，在進修機會、轉正職或升遷管道，這些除非你表現出相對應的、他需要的、比如說高階的能力，不然這些其實是不在考慮範圍內的。那與同事或主管的互動關係方面，我覺得在這個行業是算不錯的，因為基本上我們攔車或是舉牌、發面紙，大概這個大部分都是身障、精障，所以在這方面比較少有那種正常人施捨的這種、階級的、讓人不舒服的感覺，這個方面是還 OK。那環境安全性其實也是一樣，就是沒有多餘的預算去保障這一塊，我聽到有一些同事，紅燈時去發面紙、發傳單，那其實被撞就要自己負責，那他就是反應其實就是不夠快，卻被逼著要去做這份工作，最後回過頭來，而且雇主在先前就有講這是不負責的，所以好一點的老闆會發你慰問紅包，但是其實要像在勞保裡面去保障到肇事責任、雇主責任、你中間的保險、勞工保險，有任何意外，這些東西是沒有的，因為已經沒有選擇的，在最底層的勞工其實是沒有選擇權可以去爭取所謂政府給勞工的權益，所以就沒辦法。那做舉牌員對我的經濟狀況，一

天八百塊其實吃飯是可以，我住因為是住家裡，如果是像我的同事，他們即使是每天做，八百塊乘三十是兩萬四，他如果一個人住，因為大概都很難有家庭，那一個人住大概都要住到樹林去，大概房租大概六千塊左右，對我來說不無小補啦，大概如果要正常的過生活，像一般人有家庭、有休閒娛樂，或者是還可以上老下有小，大概舉牌員這個薪水是不夠的。這個工作對我幫助或阻礙，對我來說舉牌員還滿好的一點是，我其實時間都是自己的，因為腦袋壞掉了，其實是需要重新建構一些思考邏輯，一些鷹架邏輯的東西，所以我其實每天都聽隨身聽上課，對我來說是好的啦，但是可能跟剛剛 D21 講的一樣，變成是利用這個時間在進修自己，可以有這個時間來進修自己，但是就是比較間接的，他可能不像是你上面所講的那種我在這份工作可以直接從實習到正職這樣子的銜接，這個大概是比較間接的，而且這也是看個人自己的選擇，因為我很多同事都是看連續劇啊，他們的時間就是拿來上網啊，其實是比較沒有成長的。整體來說，因為我的個性比較喜歡非典型工作，那非典型工作對我來說，因為像以前如果是做 freelancer 的話，他是屬於比較高挑戰高成就感，相對來說他也是高工時的，因為會變成用興趣來支撐，興趣熱情來支撐這件事情，相對來說他的彈性和自由度會比較大，那我覺得在這個部分可能是精障後來去做日薪舉牌員來講，這是一個最大的好處，當我累了想休息，或是我今天有別人可能無法理解的原因，我就是不想去上班，這個彈性對於我這個精障的障別來說，是一個優勢。那我認為政府，這個部分我其實就是在想，政府是不是有可能，因為其實每個障別，他其實需要特別的照顧是不太一樣的，那現在的現行法規，他用保障進用或是減稅酬賞，類似這樣子，有時候當你用酬賞機制去獎勵雇主，其實你就減弱了去推廣我們精障，我們身心障礙者人的價值，有時候你是用施捨的，或是今天你是用你是沒工作，我是給你機會，這樣子就會有一個高低地位的落差，那會變成是，我覺得這種到最後變成政府和雇主的形式主義，我們有在做這些事情，可是事實上沒有到達政府和學者研議出來的美意的標準，最後變成形式主義。如果可以的話，特定障別有一個特許行業，他不是這麼講，比如說精障，因為我比較了解的是我們精障，他在效率上面他產生的，他可以有的效率上面的彈性、要求上面的彈性，或者是雇主、領導、組長，對特定對特定障別有一個相對深入的認識之後，在職場的友善職場上面，可能會做得比較完善。不然很多職場我聽到的，一個職場如果百分之二保障進用，那其實是相對弱勢，而且其實很容易被當作是，其實正常人的殘忍我是生病以後才知道的，那個不由自主流露出來的那個比較優越的感覺，也許是因為生病之後比較體會到或是說我特別關注到，但是這個殘忍很容易在如果障別，就

是如果有障礙的人數是絕對弱勢，而且他今天又是被保障進用的、弱勢進用的，或是他今天是被減稅酬賞帶進來的，如果是這樣子我覺得對障礙者他的職場是沒有那麼，沒有辦法那麼舒服的，沒有那麼友善，不要說舒服，因為工作大概都很難舒服，就是沒有那麼友善。然後是不是可以，因為基本上如果是以效率來講的話，我想障礙的大概都很難，達到他們對效率的，因為現在正常人都要拚到120、150%了，所以很難有老闆會多花出成本去照顧，比如說像我們精障，老闆就是很容易沒辦法多花成本來照顧你啦，簡單來講是這樣，因為你是特別要求，你要特別花錢，但又沒有特別的效能的時候，事情是對老闆來講我想也是很兩難啦，那政府是不是可以提供一些保障的緩衝？因為基本上如果已經到了，像我現在舉牌員這種社會比較相對來說，身邊很多流浪漢或是精障，就是已經到了這樣的底層的時候，基本上是沒有辦法跟雇主爭取自己的福利跟保障的。那在這上面，其實我有去查過一些，就是說其實之前也是有人去關注過這一塊，但是基本上老闆是資方，那資方的法律資源其實是比底層員工，甚至都沒有簽約或什麼，就是說你在法律上面的任何保障，這些資方的律師大概都已經全部處理完了，在這方面政府是不是可以想想辦法。追究資方的責任如果是從法律的方面來做，這件事情的法律攻防戰基本上已經兩平了，他已經大概就是那樣了，他了不起他就解散公司，我看到的是這樣子，那可是基本上真的要解決的問題是，那真正這些已經找不到工作了，那當然在座的其實是比较好的，那因為我身邊看到比較多是這樣的人，已經找不到工作了，已經是沒什麼好，已經是在就是他只能賣勞力了，或是說老弱殘，他們在別的地方已經走沒有路了，在這個時候如果這個保障還要由他自己來負擔，或是說由某個新聞媒體或是說哪個學者或是哪個研究計畫，就單一個案來探討整個社會現象，試圖要改變這個現況，我覺得這個事情反而是政府應該要來做的，大概是這樣。

D23：我是聽障重度，那從事過非典型工作是在學校當過工讀生，畢業第一份工作是在類似學校的地方約聘助理，就這兩個，那後來的兩份工作，包含現在這一份工作，都是一般全職工作。當初選擇非典型工作，工讀生和約聘助理的原因是，因為在學校念書還是需要錢，那時候剛好有提供這個工讀機會，可以在學校打工，我覺得OK就去做，那他的方式是用部分工時的樣態，因為我是聽障重度嘛，所以他是說我一個禮拜安排20個小時，他就可以抵進用一個人的人力。那他們其實在學期中間，他們其實也沒有要求我一定要到班排班20個小時，然後可能是學期中間你可能去10個小時，剩下

你就欠著，寒暑假再還他。畢業之後第一份工作找到約聘助理，那時候其實是都有投履歷，也有想找一般工作，只是說剛好先被那份工作錄取，那時候就覺得說，前一份工作在學校做，是當工讀生，後面的也是可能在研究機構當約聘助理，這樣子性質跟環境比較相近，可能適應上比較 OK。那從事這些工作的時候，跟一般的勞工，我覺得工讀生的話應該大家的期待是說他是一個暫時、補充的人力，不會期待說可能你的薪資、福利什麼的會跟一般人一樣，約聘助理的話，我覺得可能他的，我覺得不一定，因為這樣講，在那邊看到的除了老師和公務員之外，真的很少很少的公務員之外，大家其實都是那種約聘的，就是每年定期換約，但是其實還是會不太一樣，可能因為你的缺的關係，他開你這個缺就是身心障礙的，可能對他來講這是一個一直換，他可能會期待我現在有這麼多人，可是如果我之後我沒有這麼多人的時候，那我可能就不需要用到你，幫你一開始設計安排的工作也不會是我本來就有這個需求，是個 position 在那邊，而是就是說，好那我就是看一下手邊有什麼，可能是可以分出來的，我先寫一個大概，那你進來的時候看看用的情況，也許如果用得好，就繼續走下去，那如果有到時候有困難或是真的沒有需要再用的話，可能再做調整，也不會遭遇到太大的困難。但我也有聽說過，不是我自己的經驗啦，也有聽說過比較順利轉正職、做下去的例子。跟同事和主管的關係的話，我覺得跟工作性質比較沒有關係，就是跟個人比較有關係，可能你要其實可能他們對你的障礙程度了解多少，然後對你的期待這樣，有時候可能你不一定會跟這間機構裡面每個人都認識，知道你就是什麼樣的障礙，有時候他們就會覺得說，為什麼叫你都沒有反應，或是打電話給你都沒有接到之類的一些小細節，這些是還好，但是有機會的話還是要跟他們說明，不然還是會影響到一些人際關係，畢竟就是在工作上人際關係如果順暢的話，做事情可能會比較順利。職場環境安全的話，因為我自己是聽障，就比較沒有那種無障礙設施的需求，這部分就比較沒有注意到，不過我以前從事非典型工作的時候，因為旁邊就是學校，研究機構，所以還是有一定的標準，符合建築法規那些的。其他的，我覺得主要是同事跟主管的心態，他們可能對你的設定跟期待還是會跟其他人有差，至於那個差別是好的還是壞的，可能就是因人而異、不一定，可是也是要看自己的表現怎麼樣。那從事非典型工作對我的經濟，我覺得是有幫助的，因為畢竟是在我需要工作的時候，取得這樣的工作，我覺得是有幫助，我那時候做非典型工作的時候，待遇其實也沒有比較少，其實是按照法律規定訂，給時數或是跟其他的約聘助理領一樣的錢，所以是 OK。那非典型工作經驗對我找一般的工作，我覺得應該算是沒有太多阻礙，也許他們可能會覺得你之前做這一方面的，然

後你再繼續做其他的工作，他們會覺得至少你已經有一定的經驗，而不是什麼都不懂，可能願意多考慮一下。有時候也會在應徵或面試的時候，和雇主分享自己作工讀生時可能從事什麼樣的工作、作約聘助理時分配到什麼樣的業務，這樣子，所以有些經驗還是比較有幫助。非典型工作對我來說優缺點的話，我覺得是度小月，就是這個階段你有需要就先去作，下個階段你可能剛離開學校，你可能還沒找到理想的工作的時候，或是這個時候你可能設定，我可能先做一份工作，他的壓力和工作內容不是那麼多，那你可能事情做完還有點時間，主管也覺得 OK 沒關係，接下來的時間你可能要看書或做自己的事情都 OK，喜歡這樣的工作的話。我覺得看不同的階段，我覺得那個時候還 OK，但現在就不回再回頭。除了非典型工作之外，我後面兩個工作都是一般的正職工作，正職工作的話比較起來其實他，好處來說就是他們都是設定一個身心障礙缺，也是用這樣的方式進去，可是這兩份工作他們都會告訴我，你的進用方式是這樣子，但是我們對你的期待是沒有比較少，跟一半人一樣，所以希望你也要做到一樣，可是在一些工作安排上或是薪資上，他也不會對你有特別的優待，這時候會覺得比較可惜是，可以跟他多溝通，看怎樣安排是可以滿足他需求，然後對我自己又比較可以勝任的。我覺得政府對於身心障礙者從事非典型就業可能理想中的話可能覺得說每一個身心障礙者去求職都可以有就服員陪同，可以幫他做職務再設計阿，但是我覺得如果拿到非典型工作的話，因為很多只是一個暫時性或是定期性、一時的需求，或是他的內容要求沒有那麼多，變成說做這樣的要求可能又有點太苛責，但是還是希望說可能還是可以做一些調查，看看這些非典型工作的狀況是怎樣。

D26：其實我的工作經驗相較於在座的朋友們，是比較資淺的。那我有大學期間和畢業之後的兩塊可以來做分享。我以前是念 OO 大學，那我在念大學的期間，曾經在特殊教育中心擔任過工讀生，每個禮拜有兩個小時的時間會協助特殊教育中心的師長，比方說像接聽電話、撰寫新聞稿、或是撰寫一些研習的計畫書，有的時候也會幫忙接聽一些老師或家長的電話。另外我還有在 OO 基金會擔任專線的志工，這個基本上只有給車馬費，沒有給時薪，那他就是會六七十個小時的職前訓練，讓我們可以學習基本的諮商技巧和同理心技巧，然後這樣的課程結束以後，我們可以有機會去留在單位裡面繼續接聽一些朋友的來電，幫助他們能夠負擔一些心事或壓力，這是我大學期間的工作經驗。那大學畢業以後，我第一份工作其實是在啟明學校做教學助理員，那我在學校那邊有負責協助師長製作

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫點字的考試卷或教科書，然後同時也要協助學弟妹們使用盲用電腦，那由於那是一份約僱的工作，因此我做了一個學年就離開了本來的工作，那為了能夠從事不同的職種，我在一百零四年年底進入勞動部的電話客服中心，擔任電話克服人員，負責回答民眾勞動法規問題。由於我可能對業務的內容了解得不夠詳細，或是我的臨場反應比較緩慢，因此我在那邊只做了差不多三個月就離職了。很可惜主管覺得我雖然願意認真地學習，不過我可能就是反應比較慢，講話的方式也跟多半比較資深的同事不太一樣，認為我可能還是比較適合做點字教育的工作，就建議我可以回到啟明學校或視障者的社福單位去做這類的工作。那我去年的時候在 OO 協會擔任實習生，也是有負責協助協會推廣活動與課程的資訊，或是也有參加一些求職或就業講座，然後這個培力計畫主要是勞動力發展署的一個專案計畫，是為視障朋友設計的專案計畫，因此大多都是我們比較能夠勝任的事情。那我從今年開始在 OO 協會參加職業訓練，這一項職業訓練的領域有四個，第一個是 office 軟體的應用，第二個是數位有聲書的製作，第三個是無障礙環境檢測，第四個是盲用電腦教學，那這一項職業訓練的時數是兩百二十二個小時，每個禮拜一、二、四、五上課，會持續到十一月六號結訓，因此我們已經上了四個月，那我也是很期待透過 OO 的職業訓練，能夠幫助我可以留在視障界服務，那也很高興能夠在這邊和大家分享我從就學期間到畢業之後的工作經驗，謝謝大家。

主持人：謝謝 D26 的分享，他個人有一些很有意思的經歷。那我想在座大家都經歷過一輪的發言，也聽到很多不論是我們個人的經歷，或是很多朋友都有提到可以建議政府部門、政府機關可以為我們身障者的就業方面可以多吃一些，很多人都有提到這一點，我都覺得滿好的。好，那不曉得還有沒有哪位朋友要補充的？剛剛第一輪發言之後。

D25：我要講的是我們身心障礙朋友早期，現在我不知道狀況怎樣，我們早期政府就說公家機關或是私人機構如果聘請身心障礙朋友，都有保障名額，但是進去的時候他都會先給你挑明，你是因為政府的政策下來我們這邊工作，其實呢你的工作對我們的公司有沒有幫助不知道，但是呢我們能給你的薪水就是底薪，會比一般人要來的低，不會跟一般人一樣的薪水，他就會先跟你挑明。然後他就會說，不管政府每年給你補助多少，那我不知道，就是說你來我們這邊工作，他就是用施捨的名義，啊我要雇請身障阿，如果不雇請的話她就要被罰錢，然後好，他雇請，他都會先跟你先挑白，你不

要要求薪水多少，就不能要求薪水多少。你的工作能力如果超越他的想像的話，他就自然會欣賞你，那我不曉得現在的制度是怎樣，我們早期是這樣。

主持人：現在也是，剛剛 D27 有提到，叫作定額進用。

D25：對，定額進用，然後我在那個公家機關上班大概二十多年，但是他的調薪是隨著政府的調嘛，但是政府機關他就是以你的學歷分你的階級嘛，如果你的學歷沒有達到一定的標準，你就是在三等以下，所以底薪是永遠，那個是無所謂，我是希望我身心障礙朋友們真的需要一份很穩定的工作，因為有穩定的工作，他的生活就會很穩定，就是我們去做非典型工作是非常不得已的，因為找不到工作，或是被社會排斥、被公司排斥、被所有的機構排斥的時候，我們就去要去做街頭。我有做過街頭生意阿，不是賣藝，我還沒有考上，我很想去賣藝，然後我們是去做那個舉牌、發名片、發面紙，那個是真的是非常非常不得已，像我們去賣彩券，常常會被搶阿、被騙阿，這個誰來保障我們？像我現在做那个工作，時薪，就是有做有錢、沒做沒錢，但是他沒有給你勞保耶！沒有給你健保耶！阿你發生意外，真的就。

主持人：其實他這樣是違法的。

D25：他是一個，我不方便講他，他是現在政府的機構下，一個工作，他是沒有健保的，我就找不到原因說我要去怎麼樣跟他講你為什麼沒有提供健保，他說你們都是時薪的，因為我不太了解說時薪是不是沒有健保。

D28：時薪也會有，任何正常，你只要。

D25：對阿，他就走法律漏洞。

主持人：他是在，因為全民健保法施行細則有規定，如果你每個禮拜的工時在十小時以下，可以不幫你保健保，也可以幫你，可是這樣規定，那人家就不投啦，所以如果是 Part-time 的話有可能，如果不是 Part-time 的話絕對不可能，一定要幫你投健保。

D25：我們算是 Part-time 的，但是他會規定你一個禮拜要上四天的班，一天是四個小時。(主持人：那這樣他就是違法)對，他一天是算四個小時喔，他要規定你一個禮拜至少要上四天的班，對不對，四天下來一個月有二十天了捏，阿他最近又有加班阿，禮拜五早上、禮拜六、禮拜天他都有班，阿只是說有些人他在那份工作二十幾年，他也就這樣過了，我是說大家都沒話講，我會不會講了以後就被 FIRE，就叫你明天不要來了？就是我們要在這種屈服之下工作，我是覺得說我們政府都在為我

們做什麼東西？

主持人：這個可能要透過一些方式跟政府機關反應，因為您剛剛說這個雇主是明顯違法。

D25：我是覺得像我們一些身心障礙朋友，像重度的，你有看過在夜市，地上爬的、賣香菸的，他們都是有機構的，他們都是說，你們都沒辦法在正常的環境下工作，我來收留你們，然後他們都固定的時間把那些人擺在夜市裡賣香什麼的。我曾經常在那個身障朋友的協會，我們就一直在討論這件事情，我曾經也在社會局，他們在開會說我們社會局的補助不夠，我說你們糖果發完了，問我們要怎麼辦，我們可以怎麼辦？你們沒有糖果，我說你們的社會福利機構都做不好，你們只會發糖果給我們，我們只要吵一吵你們就給我們糖果吃，那你們現在糖果發完了，問我們要怎麼辦，我們也不知道怎麼辦，那是你們的問題，不是我們的問題。我說我們社會福利就是這樣，然後今天給你開個支票，你有做到幾成？沒有。那我們為了生存，我們要想盡辦法，舉牌阿、發面紙、去做小生意阿，被偷被搶活該阿，你家的事情，所以我是覺得說這種，我說句坦白話，每次在談這個問題時，我都覺得有點厭惡啦。（主持人：因為政府其實都知道問題在哪裡）對，都知道問題在哪裡，可是他們都沒有做到，真的，然後題外話，現在他在提倡長照，我說你長照到底在做什麼，都是在照顧有錢人，像我媽媽在住安養院，他說你兒子有房子，得不到補助，我說兒子沒有房子，你要叫他到路邊去住嗎？很奇怪的規定。我常常跟政府打交道，我說你們不要來跟我們談那些有的沒有的，我們不想跟你們談，你們只會開那麼大的支票給我們，只會講一些官言官語的有什麼用？你要拿出行動來啊，是不是這樣子？說句坦白的，你給我們去鼓勵那些企業公司行號去雇請身心障礙者很好，這個福利很好，但有沒有去研究後面的一些問題，對不對？（D28：很多人都是不甘願的請。）你看那些雇用阿，上面寫我們某某醫院要雇請身障，我們要洗衣工，洗衣工我們能去做嗎？我相信他們（非肢體障礙）可以，但我們（肢體障礙）可以嗎？他叫我們去做洗衣工，我說你是叫我們去顧機器嗎？還是按洗衣機就好了？還是怎麼樣？我說你有沒有顧慮到我們不同的障別要從事什麼樣的工作？只會說人家公司行號都雇請，對不對？我是覺得這個社會的福利一大問號，你可以一年花幾百萬去放個煙火，那你為什麼不能拿那些錢去把福利做好呢？這是我們所有的身障朋友最大的一個問號，真的是這樣。

D28：有的還會限制障別，就是他進用，比如說他只能接受聽障，而且還要輕度，我只能說這樣根本不是保障阿，變相瞧不起其他真正需要保障的人。

D25：真的，我要去找工作，我第一個就是要在電話裡說，我是一個身心障礙者，我是行動不方便的，然後老闆會愣在那裡，老闆就愣在那裏，我們的工作可能不大適合你。有些人不知道我的狀況，然後一見面就尷尬了，他尷尬了，我也無言了，然後我就說沒關係，我知道你們公司不適合，我要自己打圓場，你看我多悲哀，這就是我們身障朋友的悲哀，真的是這樣，很多很多身心障礙者都是這個樣子。

主持人：不同的障別，其實情況不一樣。

D25：就是很多公司對於我們身心障礙朋友，就算很適合他也不要雇用你，因為他覺得說你走路比別人危險，發生危險率比別人高，所以他不要僱用你。這個也是很現實面啦，我們也不能說他錯，這也是真的，就拿保險來講，他來跟我說我們身心障礙者是不是需要國家保障，需要阿，因為你們走路比別人危險，我說笑死了，出車禍都是哪些人，去查一下。連保險都要歧視我們啊。

D28：真的，我連儲蓄險都不能保欸，因為他歧視我們，我賺那麼多錢，他還歧視我不讓我保。

D25：真的，連保險都不能保。不是，你要保可以，最低最低，意外險也是最低最低，你要保一百萬，不行喔，只能保最低險。

主持人：好，有沒有人要補充？

D22：我想講一下，我想幫輕中度肢障的朋友講個話。因為我以前不太明白，我們都覺得我們自己可以走路，所以我們也不太明白怎樣去保養自己的身體，現在比較有意識了，回想以前我們可能也不太會去跟別人說我們需要什麼幫忙，因為有時候我一講可能就沒工作了，或是可能薪水就比較低，就是你不知道，但是你會覺得那是一種存在的風險，然後因為我覺得在找工作過程裡面，可能我們，可能也是整個社會體制的一個，感覺身心障礙者好像沒什麼志向，你只要當公務員就好，你只要有一個穩定的工作，可是可能我們有一些志向，但是可能老師他也不知道要怎麼教，然後學生除非他有一些際遇，不然可能也不知道怎麼辦。然後我覺得工作上面，我算是都還可以，都是人家幫我介紹，但是我在回想、思考一件事情，到底工作是我只要有錢，還是我可以在裡面學到什麼？我自己額外就是，我自己會參加一些活動，去學一些東西，因為我覺得至少有一個穩定的工作，那其他時間我想要學什麼就學什麼，曾經有想過我學了這些東西，去參加這些活動，如果可以變成錢該有多好，就是這是自己比較覺得開心、會長久的一件事情。

主持人：應該說更尊重身心障礙者的志向。

D22：因為我發現我有個工作是就服員幫我媒合的，後來我發現是，他們有那個績效獎金，還是什麼的，他們有業績，他們可能只是想幫你媒合進去，他不管你在裡面，比如說。（主持人：他有執行力的壓力。）他沒有關心我們可不可以搭電梯，有沒有電梯或什麼這些東西，他沒有去想，他只想把一個人推進去。我後來去就業那種單位找工作，但是他們好像都是偏向全職的，然後如果你要做兼職，像部分工時，他們可能就沒有，或是都是那種作業員，沒有我想要的工作。還有就是。

主持人：因為政府機關有被要求，盡量不要幫失業者推介非典型工作。他有這個壓力，壓力就是說，如果來求職，都是非典型，大家會罵政府，為什麼不幫我找全職工作？所以他們現在壓力很大，盡量要幫你推介全職工作，但是您說的是有道理的，你要針對不同情況，你要有一個符合身障者的障別跟程度的工作，這兩個不衝突。

D22：我是覺得為什麼我只能選全職的？可是我身體狀況我想要做兼職，至少有薪水，然後我可以長長久久，我現在這樣覺得。然後有談到一個政府可以提供什麼樣的服務，那時候有講到那個職務再設計，然後我記得今天是因為我們問什麼職務再設計或什麼生活補助，大部分可以領的都是重度，像我們這種輕中度的可能就會比較困難，因為我在跟他們了解，就是跟那些評估的人了解，因為我們輕中度的人在做的是預防勝於治療，因為我們不想成為自己或是社會的負擔，所以我們願意坐電動輪椅、我們願意使用輔具、我們願意做很多為我們也是為國家做的事情，可是政府沒有，我在跟他們談的時候，比如說職務再設計，他告訴我說因為你的工作沒有高度使用電動輪椅，所以他只能配你一台手推，或者就是他覺得你不用用到這麼好的東西，你就一台最基本的，有點就是說，我不知道，因為我在跟這些朋友問，因為他們都是重度嘛，所以他們都會告訴我這些訊息，可是我實際去了解發現，原來不是我想像說我今天真的有困難，政府會幫我，他是跟我說他叫職務再設計，他只會針對你的這個問題去解決，但是比如說我就跟我老闆說，我老闆人很好，他是說沒關係，你開電動輪椅什麼都可以，我就說但是政府單位跟我說，叫我開手推，他就會覺得這跟我工作效率有關係，你今天距離沒有很長，你每天推每天推，推到手也是會損傷，而且我們是要靠手做事的人，而且我覺得這也是會影響到僱用我們、願意讓我們申請的因素，因為他覺得他願意讓你申請，他們會來公司評估嘛，老闆會覺得他也期待說今天給這個員工一些好的東西，我們相對也會有比較好的工作效率，這個是我自己去了解後才發現，我們輕中度的人會有的一些，就是我們可能沒有很高度的，

因為可能也要看工作性質，但我會發現這裡面有一些細節差異，不是說看政府的政令宣導，就是他的公文可以看出端倪，而是你要真的去申請、跟現場的人去對話的時候，他才會，你才會知道那個情況。所以這部分對我來講還滿困擾的，因為我必須要一直去解釋為什麼我要使用那些東西，他會覺得你看起來好好的，但是我覺得他們評估的人應該去看你的生理條件，比如說你的腳是不好的，其實會影響到整個身體的，長期身體的影響，我在這方面是沒有感受到他們有這個專業，把一個人的工作特質或是他身體的特質，跟他的現實環境融合在一起，我覺得政府應該要全面的思考。

主持人：你給了很具體的建議。

D25：這是身心障礙者的很大的抱怨，每次都去跟評估人員大吵，我也去吵過好多次，我要申請電動輪椅，我說我要買那個坐墊，他說你要買那個什麼，我說不是我們要，是人家跟我講我們適合坐，他說不是阿，你可以移位什麼。（D22：他就是這樣講，他說你手還可以動，你開手推就好。）我說我們是不是要抬著進來你才覺得說我們很嚴重？然後我在工作的時候我要申請在職設計，我第一次要申請的時候，我們那個同事喔，他都不幫我簽，我們這邊不可能幫你買，我說錢不是用你們，是政府來付錢，你只是幫我簽個名。隔了一年，我就直接去找勞工局，去跟他 Check，還好那個單位有跟勞工局，他就跟我講說，你直接去跟你們上面那個最高層的人去講，我說好，然後我就拿著申請單去跟主任秘書說，主任秘書我要申請什麼什麼，喔，一聲命令下去，主任馬上交代我們同事簽名，我說這麼簡單的簽名花我兩年的時間，真的花我兩年的時間耶，我說早知道，我說你們都是怕上面的人，早知道我去找上面的人就好，我申請一個在職設計花我兩年的時間，所以你不要抱怨，這個是我們身心障礙的痛。

主持人：因為我們還有一點時間，不曉得還有沒有人？因為我們時間是到八點，如果各位還有意見的話。

D28：可能要針對每個人不同的，針對每一個障礙的不同的狀況，很細節的地方都要去了解，真的去幫他找到一個可以讓他穩定的，算是一種適性發展吧，只是這種適性是能夠不會因為他的障礙而受限，可以發揮他的專長的適性發展。不然我媽都說，你這樣到哪裡都會得罪人，你就做公務員就好啦，得罪人也不會怎樣，我就說可是公務員很無聊啊，而且那個退休金一直砍一直砍，我最近看新聞，2031年公務員的退休金就會破產，我就覺得公務員一點保障都沒有，就是因為我們看起來很正

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫
常，包括我之前的男朋友都會覺得我是找藉口找理由，就連我得罪他的員工。

主持人：那是因為大家不了解，應該努力的是調整不了解，這才是我們應該要做的。因為我們常常說身心障礙不是我們的障礙，是別人的障礙，是健全的人才有障礙，因為他不了解我，是他自己築起來的障礙，我們要努力的是讓別人了解，其實很多人並不是這麼惡意，是他不理解，那我們要怎麼讓他們理解。

D25：不是他們不理解，他們不想理解。他們做官的做久了，腦袋死了，我們常常說他死了啦，因為我們常常去和那些官員打交道，真的快要被他們氣瘋了。

主持人：他們有時候是沒有同理心，不夠同理，他們覺得我想的就是這樣。

D25：他們常常說上面就是這樣阿，就是這樣講的阿。

主持人：所以說剛剛大家很多談就服體系，這部分真的要好好努力，他們往往收進來的媒合工作都是不適合身障者做的，硬把你推去，你也辛苦，企業也辛苦，兩邊合不來，這個部分確實是要努力的。

D25：我們老闆說我寧可被罰錢，我也不要。

主持人：台北市企業繳的錢已經七十億以上了，他們寧可罰錢，所以那個身障基金累積這麼多是一個恥辱，我們應該讓他們變成零才對。

D25：最主要是那些基金都沒有用到我們身上，那個才奇怪。

主持人：那是另外一個問題。

D28：我媽媽很有錢，我就沒有辦法被保障，沒有辦法拿到一些輔助金之類的。因為媽媽很有錢，不關我的事，他也不會給我任何一毛錢，他說你二十歲之後就要自己工作，可是我就會被家裡很有錢，媽媽是公務員、爸爸是公務員綁住，拿不到任何的社會福利。這個問題我也覺得很煩阿，我是我，他們是他們。

主持人：有一些社會福利不應該任意以家人的經濟狀況來排除。

D28：我做按摩的時候真的沒飯吃，我都要去和朋友求救。

D25：這個是現在台灣最大的問題。我媽媽他長照進了安養院，我才發現長照在這方面，因為我在做電訪的時候很多老人家都在說，政府那個錢到底在幹什麼，是照顧有錢人的嗎？這我是不知道。

D22：我之前有看到身障公務員退休好像 55 歲可以退休，勞工就變成還是 65。主持人：勞工如果有

些狀況還是 55。

D22：但是我們那時候看是你要符合一些條件，但如果有的人真的不行，因為我之前有大概看一下那個消息，好像還有一些爭議。

主持人：對，勞工提前 55 歲可以退休，它滿嚴格的，不是說身障者都會符合。

D22：對，不像公務員，公務員好像是到了時間就可以退休。

主持人：現在會越來越難，現在要推八五制，年資加年齡要八十，而且會每年增加，現在已經是八五制了，八五制表示如果你五十五歲想退休你必須做三十年，可是他還會往上加，可能過兩年變八十六、過兩年變八十七，主要和年金有關，和年金壓力有關。

D25：我們現在要結合伊甸，我們要提倡身心障礙者提前退休。因為我們的身體狀況不比常人，我們現在身體的狀況已經到八十幾歲了，所以我們要去推，和政府要吵好久。

主持人：這個政府有在研究。因為我們勞工五十五歲退休的標準太嚴格了，大部分身障者都不會符合，等於還是要做到六十五，現在在檢討這個。

D25：可是如果說你要提早退休，扣八啦，你的勞工有到六十五你就不會被扣八。因為我前兩年退休，因為我的年資有到三十五，我不管他有沒有到六十歲，我說我就是要退休。

主持人：你提前退休就少領退休金，延後退休就多領，他有一個比例。

D26：大法官 649 號釋憲案生效以後，身權法有保障視障者可以從事電話客服工作，不過依我的觀察，發現到一個現象，就是有的政府單位雖然願意雇用視障者從事電話客服工作，不過他們只雇用弱視，不雇用全盲的，比方說像新北市政府或台中市政府，他們雖然也會開電話客服的工作機會給視障者，但是他們有提到說，可能因為設備比較沒有報讀的，因此建議是全盲者要自行斟酌。那我去年曾經有應徵過新北市政府的職缺，那我還沒有面試，就被他們婉拒了，那位經理跟我說，因為我們電腦只有在用放大軟體，沒有在用報讀軟體，因此很不好意思讓你這樣白跑一趟，後來去年暑假台中市政府，我想去應徵客服人員，是 for 視障的，那我有打電話去問，說我是一位全盲的視障朋友，請問我可以應徵工作嗎？那一位承辦的小姐，她非常的客氣，但她還是跟我講說，目前單位好像還沒有進用過全盲的客服人員，可能還需要再跟主管討論看看，如果就是有比較正面的回應，再通知我，結果後來就石沉大海了，就沒有什麼回應。那我認為既然政府要保障視障朋友從事電話客服工作機會，那就應該要讓弱視跟全盲的視障朋友，都可以有機會參與電話客服的工作機會，而不是將全盲

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫的視障朋友侷限在有跟淡江大學資源教室合作的那幾個單位，比方說台北市政府，那我也期待未來有更多的視障朋友在不同的單位或公部門從事電話客服的工作，而不是因為看不見，就還是只能夠留在淡江大學的體系。

主持人：D26 講的是另外一個，其實跟剛剛講職務再設計都有關係，特別是最辛苦的就是全盲的視障者，那個部分政府真的要帶頭做起，因為我們要求民營企業阻力更大，那政府機關要先帶頭，包括個人助理、包括一些全盲視障者可以使用的一些設備電腦，這個的確要。

D21：我最後講，政府在規劃政策的時候那個方向不是只有代金阿、補助之類的，因為這種現金給付只是讓身心障礙者養成福利依賴，就要靠這個東西維生，我覺得他應該是要把 CSR 的精神落實在政策裡面，就是說怎麼把這個應用在規劃無障礙，不論是在公營或民營的企業裡面。而且我是覺得說，也許可以參考... 公司，就是如果每個企業他都有一個部門是專門聘用身心障礙者的，幫他規劃適合的工作，或許可以提高身心障礙者的工作機會。

主持人：因為我們對於不同障別的身障者可以做什麼，我們的就服體系其實沒有那麼清楚，他往往是事求人，就推給你，然後其他都交給你，這個是不對的。那這個當然需要一些功夫，這個沒有那麼簡單，因為每個人狀況都不同，你看我們今天在座幾位就不同，同樣障別狀況差異也很大，而且我們進去以後，不是跟一般勞工一樣做十年二十年一成不變，我們可能過了幾個月，就像你們剛說的狀況，個別就有一些狀況，所以要有一個合理調整，而那一些我們的企業都不熟悉，所以我們政府機關就可以先告訴企業，那你如果需要資源政府可以幫忙你，不應該是讓企業說我沒有辦法幫你這些，所以最好不要雇用，我覺得這個都是整體的。好，那今天就謝謝大家。

（三）身心障礙就業服務人員北區場

WN12：老師好，各位夥伴大家好，我這邊也有一些數據提供，我整理的數據大概是我們機構從一百零四年十月到一百零五年九月的資料，那在第一個部分，如果我們就是以工時低於35小時來看的話，我們這邊的資訊有發現說，女性在非典型的比率是比較高的，同樣都是女性的話，非典型的比率占百分之四十四，那另外在障別的部分我們是有發現，精神障礙朋友在非典型的時數上面不到30小時的是有百分之十六點九，那以程度來講的話，應該說如果都是輕度的話，會有三成三是低於35小時的，但是因為其實我們開案比較多的是輕度，然後年齡的話比較明顯的是在35歲到44歲，我們推

總共有 18 個個案裡面就有 7 個是低於 35 小時，其他就沒有那麼明顯。年紀輕的部分比例就很低，15 歲到 24 歲的我們總共推介 42 個，只有 7 個是 35 小時以下。那我這邊這個數據是以 35 小時每週工時來這樣分，那如果是以排班，是不是排班型態來分的話，我們排班型態占百分之 44，快到一半都是排班的，也就是說他的工時即便是比較高的，有超過 35 小時，但他可能因為排班的工作，休假不是那麼穩定，可能會有這樣一個狀況。如果傾向推介非典型工作的話，考量的原因，第一個可能就是他們的體力跟他們抗壓性，能不能持續一整天的工時，另外有部分是因為他們的家庭因素啦，有些人可能要照顧小孩，或照顧家裡的人，所以他可能只能短工時，然後可能只能白天的某一個時候出來工作。另外難易度的話，我自己的經驗是非典型的工作開發的成功機會是比較高啦，錄取機率也比較高，如果說第三題，對身心障礙者找典型工作帶來的幫助，我是覺得可以讓他們逐漸去適應職場的環境，然後是不是有機會他的體力慢慢增加，或是他的技巧慢慢提升之後，可以有機會再轉成工時比較長的、比較固定的工作，或者是慢慢建立他們的工作概念和現實感，這部分是對他們去把握住典型的工作可能是有幫助的，就我的看法。那阻礙的話我覺得是比較沒有辦法為下次求職加分，就是他本來的工作是這樣子的工作，另外也有可能他會很習慣這樣子的型態的工作，所以他會很難脫離這樣子的工作，我覺得也是一種阻礙。那就第四題的話，在薪資、福利那些比較，非典型的工作其實是比較差一點，他可能會有一定比例沒有辦法達到一般月薪的基本工資的，以他們的總收入來看的話。另外就是福利比較差，幾乎沒有有薪假的部分，因為他們可能是排班的工作，所以他請病假是調整班，不會領半薪。休假的日數就是可能比較容易不固定，或容易變動，那實質上他們也沒有特休假，就會有這個影響，那至於沒有辦法轉正職或升遷管道，我覺得是和他們身障的身分比較有關係啦，因為他們可能能力有一些限制，或是職場的偏見，或是他本來進用這一個人，他的打算就是要給他做這樣永久的一個兼職的職缺。至於同事跟主管的互動關係，我自己的經驗是覺得沒有什麼特別的差異，那職場環境的安全性，我就不知道安全性的定義或指標，所以我就沒有回覆。第五點的話，我覺得對他們的經濟狀況這部分，在短期上其實因為他比較容易開發到、錄取率也比較高，所以比較容易快速上線，就也比較急著要工作、要有收入的，或是有比較緊急的，可以解他們燃眉之急。那長期的話就是比較沒有發展性，因為薪資的增加幅度有可能都是跟法定的基本工資是綁在一起的。那第六題優缺點的話，我覺得優點就是縮短他們的待業期，提供有體耐力限制或是有部分能力限制的業主，有多一個機會可以取得工作機會。缺點就是保障不夠，薪資的提升

空間有限，職務通常的取代性是很高的。第七，措施的話，我覺得其實像那種部份工時的勞工，這個部分應該要入法，因為目前在部分工時只有一個僱用部分工時工作勞工應注意事項，你看現在在實務上就是他們沒有辦法請病假、沒有辦法請喪假，可以請喪假，喪假就是沒有排你的班，他們沒有有薪假的保障，也沒有特休。另外我覺得公部門自己因為他們自己也滿多這種定期契約，我覺得他們要有一些規範去訂定。另外我覺得給各位夥伴，大家可以一起討論，我覺得職重人員在推介這種非典型工作的時候可能要去思考，可能要去和服務對象討論，這種工作是要暫時的還是永久的，是一種進入就業市場的策略運用，還是一種不得不的選擇？

主持人：那在我們一般非典型工作的勞工，也是有剛剛提到的問題。根據調查，一般的部分工時工作者也沒有你剛剛提的那些。重點未必是那個勞委會到勞動部的注意事項，有一陣子叫作要點，後來被立法院說違反法律保留，所以他才改為注意事項，那裏面都說部分工時有你說的那些，可是實際上都沒有。所以不只我們身障，一般的勞工也都沒有，那是一個大問題，所以你剛剛給的建議是正確的，因為目前政府講了三十年，部分工時者根本都沒有那些。那接下來其他？我覺得剛剛提的也滿好的，因為我一直很想理解這一點，因為究竟是我們身心障礙朋友樂意甚至主動期待非典型工作，作為一個過渡也好，還是說我們的企業單位、事業單位，事求人的時候，主動說身障者都只提供非典型的工作？這個我們一直很想知道到底哪一個是關鍵。也許是偶然的，也許是身障者找工作比較容易碰到非典，因為事求人就是提供非典，還是說事業單位，至少有一定比例是願意提供一般工作，可是身障者至少有一定比例說我希望先做非典，包括您剛剛提到的，因為我的體力、抗壓性或家庭因素，我比較寧願先部分工時，這是我們一直很想知道的，在各位的經驗中。

WN03：老師好，因為進入這樣服務，我們職管會是窗口，所以我們職管，剛好這邊有三個職管，我們會的一個關卡接觸到服務對象。就我們的經驗，少部分的個案來，其實他們也搞不清楚什麼典型非典，可能第一類如果是智能障礙最多，他可能也搞不清楚什麼部分工時、時薪、月薪那些，他可能連為什麼來工作都不清楚，所以不太可能具體講這些，但隱約他們還是期待可以賺個兩三萬，他們就是期待和一般人一樣可以賺這麼多錢，他們一開始的想像會希望工作是這樣。所以回答老師的一個問題，他們不會主動想說我就是要做非典。那我順便就是回應第一題就是障礙類別的部分，會比較主動說要做非典的，可能就是真的就是他認知到自己的體耐力不足，例如說洗腎的朋友，因為

他洗腎的時間，他可能只有一點點零碎的時間，他自己也清楚明白說這個狀態，或者是家庭照顧的因素，他也很清楚他就是做部分工時的工作，或是精障的朋友，他可能知道自己因為服用藥物的副作用，或者是自己在精神情緒的部分，他覺得可能短工時對他的負荷是比較小的，大概是這幾類也許比較明確，可能非典的工作是比較適合，至於是人派、約聘那種，我覺得對我們服務對象來講，那個概念是更模糊的。然後這是剛進來，因為我們是關卡，之後經過慢慢澄清後，他可能會慢慢理解自己的狀態，做全職的剛開始挑戰比較大，可能也會等比較久，澄清自己的能力或期待後，再加上我覺得坦白講，我現在整個大台北地區目前以服務業為主，不管是不是身心障礙者，其實也都是可能剛開始以 PT 比較多，甚至正職根本幾乎都是到儲備幹部了，儲備幹部對我們可能服務對象而言是有一定的距離的，所以變成我們推介上面，部份工時可能也是很大的一個選擇，就是跟大環境的產業有關，我是不知道中南部會不會一樣，以我們比較常推介的工作全職的，就像剛剛中強有講的，清潔比較可能是全職的，或者是烘焙助手，或是行政，不過行政相對推得也比較少，所以主動說我要做非典，可能是對自己認識很清楚的會這樣表達，但是絕大部分是經過可能了解澄清外在環境和他自身的狀態而做了這樣的選擇。

WN09：回應一下剛剛 WN03 說的，我覺得身障者的確一開始也不太會說，通常還是會考量的是體耐力和持續度、工作注意力的問題，才會決定說他是要做 full-time 或 part-time 的工作，基本上我們其實有找到那種半職的工作，他其實是用月薪的一半來計薪，所以這樣也算是非典對不對？但是因為那個其實真的是卡在個案的工作持續度的問題，就像剛剛 WN03 講的那些障別，或者是他體耐力的問題，其實又回歸到他們比較容易找到的工作，或就業市場上容易釋放的工作，這個就是一個雞生蛋、蛋生雞的問題，他們比較弱勢，可是他們可以做的又是那種比較重覆性、體力性的工作。我覺得剛剛就是確實因為其實我們在我們自己服務的經驗上面，等一下就服同仁也可以分享，目前大台北地區確實以服務業工作較多，那比如說像現在餐飲業的狀況，確實他裡面即便他需要一個全職的人的時間，可能比方說早上十點到晚上十點，可是他還是用時薪幫你計薪，因為也許他們店裡正職的人只有兩個，店經理和副店，那個是因為產業的關係，也不是說因為你是身障者，所以就只給你 part-time 的，我覺得這個是目前在特定產業上很容易會有這樣的狀況，尤其像餐飲業，他們一個店裡面的正職的人員真的是不太多，即便他們裡面有些內場真的是做全天的工作，他們都可能

會是他們其實也不是一個，比如說用月薪制去聘僱。我覺得在我們的服務經驗上面，因為現在的時薪，其實增加到 140，其實我們從過去九十幾塊，就這樣算起來可能他做 part-time 的薪水一萬多，可是現在慢慢，那個時薪有調整的部分，也會讓個案、我們的服務對象那麼在意說，我是不是要一個，除非他真的是對自己的勞動權益真的有那個，我這樣是不是有年假或什麼的，他們其實會因為其實坦白說那好像也是因為整個資源的關係，因為過去也沒有教他說你那個長期經濟、短期經濟什麼的，我現在只能顧著我現在可以吃得飽，或是我現在的生活可以養活我的家，如果他現在做 140，我們乘起來那個薪水其實都會超過他如果做一個全職工作，應該都會超過 22K，所以剛剛才有，老師會覺得說其實他們都已經有基本工資，因為其實這是我們推介的條件，就是要超過基本工資，但是我們都會有種習慣去統計說，那他的薪資有沒有超過 22K，有時候個案其實會看起來，有時候我們其實也很兩難，因為雇主沒有釋出這樣，我們其實也很希望既然你是一個全職的機會，全職的時間，那是不是可以讓它是一個全職的工作者的身分，可是有時候就是卡在雇主一個公司對這樣職位的安排，他可能就是算是 PT 人員，那正職人員可能都要是幹部級的才有可能，可是個案又會覺得我這樣算起來薪水，如果我每天這樣做，可能也有兩萬四，他就不會去想到說可能會有很大的差異，但是我覺得對他們影響來說，確實是很多非典的，他就不會給你所謂的年假，老師之前上課有講過，其實本來他們即便是時薪的人，都應該半年之後要有年假，那是看公司怎麼給，可是目前我看同仁服務，我是就服督導，沒有直接服務，我看同仁一些服務的狀況，會如實給年假的真的很少，通常都是你有排班就給你薪水，有少部分是有的，也許是年底清算，但如果說你沒有工作到年底，比如說我們的個案也許因為持續度的關係，也許他工作半年就是一個週期，他沒有持續到年底的時候，他可能也不會知道這樣的狀況，原來我公司有這樣的制度，在年度的時候如果沒有休，他會給你，有些公司確實會給，比如說三天沒休就折算時薪給你，可是如果你沒有做到年底的話，你可能也不會知道這個狀況，可是大部分都是會 by hour 給你薪水這樣子。

主持人：不過當然時薪計算報酬不是部分工時者，這兩個是不同的概念，我們在現實上都把混淆在一起，基本上時薪工不是部分工時，這兩個是不一樣的意思，它是給薪方式不同，我們現在的勞基法制度很混亂，因為各國都只有時薪，沒有月薪，而我們有月薪，但是現在大家都習慣一個月給一次薪水，所以這兩個是不一樣的。不過像餐飲業，一般勞工也有這個問題，明明全天工作，卻只給

你，中間幾個沒有營業的時間卻不給你，所以他們會誤以為是時薪工，事實上不是，那勞基法的觀點上來講是，所以這個是普遍的問題

WN12：就是實際上職場上運用和法的觀點不同。

主持人：對，也就是說大家剛剛提到的問題應該不是事業單位特別對身障者這樣，而是大家都這樣。

WN08：那我補充一下剛剛 WN03 提的部分，因為我自己也會覺得說這些訪談問題，我們自己會想說從雇主、企業端去考量身障者，那就企業端的部分，我覺得非典型確實和工作型態、整個大環境的工作類型會有一些關聯性，包含是我要怎麼排班、我要怎麼樣運用人力這件事情，所以公司在運用人力上，以部分工時相對來說會比全天正職彈性比較多，因為也是服務型態的行業居多，這個部分我覺得是在人力調配跟可用的資金底下去做比較大的彈性運用，這部分我覺得在企業的部分會演變成比較多是用部分工時的這樣的型態所做的有關係，然後再來是以身障者來說，如果他有基礎的技能，或是有專業能力這樣的狀態下，其實大部分他還是可以往正式、典型的工作為主。但如果他沒有相關技能，或是他比較多就是從事一般服務型態的工作的話，他的工作未來的工作規畫可能還是會朝這樣的型態為主，只是說我覺得有一部分是我們怎麼跟服務對象討論，比方說權益的部分，或是一些部分工時或全職的差異，我覺得政府可能可以提供身障者對於勞動條件或一些勞資相關議題可以有比較多的一個說明，讓他們比較知道非典和典型的工作有什麼不一樣，我為什麼一定要做非典、我為什麼一定要做典型，因為確實剛剛都有提到，如果用時薪計算我只要工時夠長，我怎麼樣都會超過原本月薪的工作，除非公司提供的月薪是比一般來說更高，那大部分以現在來看，正常典型的工作可能比較多的還是以為主，所以如果以時薪來看，說不定我只要多做一點，你的工時長薪水就會高，我覺得某個程度來說，以身障者對自己能力現況的掌握度沒那麼清楚的狀況下，他可能會選擇多做，這也牽涉到他年齡發展的問題，他現在年輕時可以多做，不見得他老的時候也可以繼續維持這樣的體能狀況，我覺得這個部分是可以思考的。

WN12：因為老師剛剛提醒部分工時的部分，我有一個困擾就是有一些雇主很容易先用部分工時先來投保，可是實際上他的工時是和全職的一樣，我覺得這是比較吃虧的啦，退休金的部份。

主持人：因為我們現在是政府決定了月基本工資，他除下來再乘以百分之時，我們現在的做法是這

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫。不久前行政院副院長宣誓他要提高到百分之二十，所以不久後時薪會和月基本工資脫鉤得更嚴重，所以 WN08 講的理論上是正確，但是以後就會變成我改給你月薪，就是這樣，所以很有趣，提高月薪，真正部分工時者不會加薪，他會變成用月薪除下來，我們知道上有政策下有對策。不過 WN08 講的是政府期待這樣，這個以後會有一個影響，因為馬上就要決定要調整了，調整了的確是要提高到百分之二十，會脫鉤得更嚴重，所以這個對各位以後一定會有影響。

WN08：老師的意思是以後月薪可能會變多。

主持人：我們第一次是在馬政府時代，馬政府時代在王如玄主委的時候，第一次時薪變百分之十，三年後的研究發現時薪工真正有加薪的不到百分之二十，就很奇怪，沒有真正達到效果，就是因為如果工時夠多，他就把你改月薪，他不再用時薪算，不過 WN08 剛剛講的意思是我們理論上覺得應該會這樣。

WN08：另外一個講到第四個同事跟主管互動關係，我在想如果真的要說有關係，可能是因為我的工作時數相對比較少，非典型工作時數相對比較少，和同事互動的部分相對也會比較少，然後再來是因為服務型態，輪班排班的方式，表示他可能隨時都會有同事變動的狀態，變成他很難和某些人維持一個固定的。但大部分的典型工作者會是固定同事，也不太會有太多變動的狀態，所以我覺得對同事主管的互動關係多少有影響。

WN05：我覺得其實大家的答案還滿類似的，那我從剛剛討論下來，我覺得非典型就業其實跟職種還有滿大的關係，目前看到的不管是一般人或身障者，服務業都是以時薪計比較多，因為例如說我們如果推服務業、推餐飲、推洗車，或是推便利商店，他就會呈現非典型就業的型態，但餐飲業他有一些離峰時間和巔峰時間，所以他很容易在巔峰時間去雇用部分工時，所以我自己觀察是覺得以產業來說是比較明顯的，但我們會去推非典型工作，我們會評估的可能像是服務對象的工作速度、就業能力，還有體耐力的部份，但很大一個原因其實也是牽涉到服務對象的意願，我自己的服務下來，很多能力比較好的智能障礙者，他反而會覺得說便利商店是比較光鮮亮麗的工作，或是餐飲業是比較光鮮亮麗的工作，他能力好他反而想做便利商店或餐飲業的工作，但這兩個又很限制說，他其實就是說是部分工時，那能力比較好，比較願意吃苦的服務對象，他願意去做清潔，甚至願意做作業員，他反而會以月薪去記，那我自己做了幾年，觀察了幾年服務對象發現，能力好的服務對象

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫未必會領到比較多的月薪，就是卡在他的意願問題，他不願意去做清潔工作，他也不願意去做一個很無聊的作業員工作，然後相對他選擇、他想要的工作就會變成是一個薪水比較少、比較沒有那麼多時間的，就是雇主要撥這樣的工作給我們的服務對象，也牽涉到服務對象的能力，他可能只能他的速度不到或是他的能力不到，他一天只能切四小時給他，但相對來講這樣的工時比較彈性，有些服務對象可能比較喜歡，或是牽涉到他的，不願意排那麼長的時間，那就彈性比較大，或是相對雇主或同事可能反而比較包容這種部份工時的服務對象。那當然我們幾年服務下來，的確也有因為部分工時職缺他慢慢適應，比方說一開始四小時、後來六小時，然後到八小時，進而轉職成正職員工的也是友，升遷機會和轉正職也不見得到零，這個不見得完全沒有，也還是有，當然就是看我們服務對象的表現和意願，大概是這樣。

WN04：我就接著說，就經驗來看，這個會和雇主在規劃工作本身有關，就餐飲業來說，會比較是像收銀阿那些，比較核心的工作會是一般的員工，相對於會比較像是補充或是比較協助的角色，這也會影響他工作時間的分配，這也跟你剛剛所講的，求職者的工作動機和本身的能力有關，我們服務的比較多都是一類的，精障者可能在壓力下，比較沒辦法承受這麼多的時間，他可能比較適合短時間的工作，對他比較有幫助，部分的智能類他的認知狀況也比較沒辦法負荷到這麼長的時間，所以其實，因為我們現在就服契約，包含派遣公司或定期契約，我們會比較先篩選掉一些，因為我們期待他是長期穩定的工作，也會是雇主直接雇用為主，所以這兩種會先篩掉，所以比較多接觸到的非典大概就是工時上的調整，所以就會以身障者的特質來判斷 20、40、30，時間調整，然後再來就是說，長期的部分也是大部分的智能障礙者可能對於自己，可能有部分是有明確的夢想，可能公車司機阿，什麼的，但是這個跟他的目標能力有差距，可能他現在無法做這份工作，還是以他現在有的為主，那他中間就會有落差出現。

主持人：剛剛講到我覺得滿有意思的，我們這邊基本上會希望直接雇用，所以派遣比較會優先把他排除？

WN08：應該會是說派遣的部分因為他有時候會直接跟你講他是一約的，那這種狀態的話如果他沒辦法跟我們確認明年還有沒有，可能對服務對象來說相對的保障沒那麼好。

主持人：是，我的意思是說，聽起來我們是希望直接聘、繼續性雇用，所以定期和派遣因為不符合

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫這兩個，所以盡量不用。我的意思是所以我們就盡量不推介給身障者呢？還是我們仍然提供給身障者考慮，只是不建議？我們用什麼方式去處理？

WN08：都會提供，就是資訊開放，但我們會討論說這樣的好處，因為我們應該會是同時提供一些不同的職務，然後就是針對不同的職務的狀態提供說明，讓他們知道怎樣的一個狀態是比較好的，所以基本上應該是說，多少還是有一定的人力派遣或臨時工這樣的工作機會，只是在討論的過程中，就會跟他講，這個是半年一聘的，如果說之後有沒有還不確定，看這樣的狀態他們可不可以接受，那當然還是有人會選擇。

主持人：還是會提醒身障者這一些事項，我了解，謝謝。

WN01：大家都好嚴肅喔，輕鬆，督導都講完了、職管都講完了，我覺得還是要回過頭來看典型跟非典型的定義是什麼，其實非典型主要是定期契約嘛，剛剛 WN08 督導有講到的，我們很常帶個案到學校做什麼？工友、工讀生，台大裡面超多，每個系都有工讀生，每個工讀生都一年一聘，因為他們會跟你說，我們不確定之後有沒有經費，那通常都會再續聘，那我就最喜歡這種一年一聘，兩年接在一起，立刻變成不定期契約，但我覺得雇主沒有想到，個案也沒有想到，但就服員就會很開心，當你一年一聘的定期契約連在一起，迅速變成不定期契約，我覺得這是一個大家都沒有注意，有的就服員在推介個案去工作的時候也不會注意到這件事情，但我覺得這是一個重點。或是像台北市的有一間銀行很喜歡用半年約的（眾人：不只一間），不只一間，很多間，然後我就很好奇他們半年的原因，而且還不能同時，只有四進四出，中間都隔半年，那半年就休息。（主持人：如果不是任意型工作是不適用連鎖契約喔，看他怎麼包裝）他不是特定工作，他就是一個定期。（其他人：有的銀行是一生只能一次）我還沒有遇過，大家很常去的那間，所以我覺得也要回過頭來看雇主端在設計這個工作時，他到底是哪種心態，我就是在規避勞基法嘛（WN12：我覺得肯定是，只是不知道他是自以為的規避，還是，是真的有用嗎？其他人：銀行應該是有研究過的。）但我覺得銀行這種作法，因為他必須要用嘛！因為他就是義務性的單位，他就是必須要雇用，但是他用這種方式來雇用，我們可以做什麼？他還是需要身障者去那邊工作嘛，我們還是需要帶身障者去工作嘛，在這個過程中，我覺得我現在帶個案去那間銀行，我都會帶工作持續度沒有那麼長的，他可能過去做兩三個月就下線了，我就會很明白地跟他講，我們就是用這段時間來訓練你的出勤、訓練你跟人的互動，做完這

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫半年，反正也還沒有結案嘛，他有沒有利用價值讓我們願意，雖然我還是很不願意，我覺得這是定期契約的一些雇主，學校制度的設計，或是雇主端他到底怎麼看待這件事情。然後部分工時的工作我覺得剛剛大家都說了很多，就其實他是低於 35 小時的工作，我們什麼樣的個案會去做這種工作？第一個一定是體耐力沒有那麼好的，然後第二個是自己不想要做那麼長時間工作的個案也是有阿，不是每個人都想要每週工作四十小時阿，所以我有一份工作，有一份收入，期待薪水一萬多塊就好了，不用到兩萬多塊，不管我是男生女生，都，我覺得都可以，這是個案的意願，所以我覺得還是回過頭來，身心障礙者從事非典型就業，我們要討論的到底是身障者的特質，還是非典型跟典型這件事情，因為我是念勞工相關科系，這件是從我大學時就開始在討論了阿，然後一直都是這樣，一直到現在，我覺得這件事情，非典型跟典型真的有這麼重要嗎？到底要保障的是什麼？這才是我們要去思考的吧。雇主為什麼要用非典型，他為什麼要讓個案不要上那麼久的班、用時薪計，因為他就是不要給你那些福利阿，不要說假、不要說法定的那些福利好了，不會有年終、不會有休假、不會有有薪假，我覺得這就是雇主的考量，那我們是不是可以鼓勵雇主，是不是可以去立法，不是去保障身心障礙者，而是我們真的對非典型就業的勞工做一些什麼事情，才會比較重要吧。

主持人：不過你剛剛提到一個有趣的問題，我不曉得身障者會怎麼說，因為我們的定額進用身障者和原住民都有，我們原民會一直做錯誤解釋，原民會一直跟廠商說，只要你有接政府標案，履約期間你一定要符合定額進用，那履約期間一到，你就可以把他解雇，原民會到現在一直做這種解釋，我不曉得社會局或我們的勞政單位，我們的勞政單位應該不至於這麼奇怪，但原民會一直在做，所以我們就得定額進用一般很多事業單位都誤會，誤會說我只要在那幾天符合就好，我知道原住民那邊很嚴重，我不曉得身障者有沒有這樣的問題。我知道勞政單位不會做這樣的解讀，但我有聽說社會局會這樣講，因為以前身障就業是社政單位在做，身權法制訂到一半才又搬過來勞政這一邊，所以這問題我覺得很有意思，你剛剛有提到。

WN08：我確實就勞基法這件事，真的只有勞工局，勞工局也不見得完全都懂，更不用說是社會局或是其他單位，因為如果是要這樣講的話，我覺得真的確實對於企業端，他對於勞基法所規定的這些東西，到底清楚到什麼程度？那所以他接下來他針對他的工作的安排，或是典型還是非典型的安排，

我覺得會比較知道他們的心態，因為現在就是各自解釋嘛，如果運氣好解釋對了，那我做法就是 OK，運氣不好解釋錯了，那我就是錯的，就是被勞檢或者是什麼。

WN12：因為我覺得這個研究如果真的要了解，以身心障礙者為範圍的話，我覺得可能受訪者是身障者的意義會比較大，因為其實身心障礙者沒有透過服務去找工作的，比率也是相當高，那他們的就業的型態是怎樣，我們可能就不會知道，這個可能是會有影響，像我們服務的通常是他沒有什麼資源，找不到，他的家人親友也沒有辦法幫他安排，然後他也走投無路，可能也跑過就服站，他才會跑來我們這裡，或是有的是透過轉銜過來的，因為我們主要最大宗還是支持性就業，就會有一定服務對象的限制，那可能其實也還滿多族群，因為我們除了精神障礙以外，大部分都是智能，我們智能加精障，你們加起來是六成嘛，我們智能跟精障加起來就九成了，所以我們就業支持聽語障都有但比率很少，像聽語障的他們可能自己去找工作，也不知道他們找的是怎樣的，所以我覺得他們的意見，他們的現況、資料，可能也是很重要的。

主持人：不同角度啦，像我們另一場身心障礙者的座談，他們會比較聚焦在自己特殊的障別產生的困難，他們和我們談的會很不一樣，比如說視障者特別會提視障者碰到的困難，精障者會提到，因為很多精障者看起來跟一般人一樣，所以往往是進來之後雇主從他的一些對應、社會行為，才抓到，原來你是身障者。所以他們比較會聚焦在個人獨特障別帶來的經驗，跟我們這邊的不太一樣。

WN07：但其實我們開發工作算是滿被動的，因為我們，公司有他的制度，給薪的制度也好，運用人力的制度也好，我們也有遇過餐飲業，但是他就是領月薪制，所以其實我們有缺，但是只能夠詢問你們公司給的條件是怎麼樣，看我們個案可不可以接受，比較少碰到那種可以領月薪的，我們的主動權其實很難。

WN08：這其實跟我們被賦予的執行力道有關，其實我們雖然說掛勞工局，但是我們其實沒有勞工局的權力在，公權力在，所以其實我們在談只能靠我了解公司的這個制度為主，但如果說我今天要，比如說我要直接跟他談，你不符合勞基法，就不用談下去了，就再見了，因為我們某個程度變成也是有需求，不得不配合公司的某些狀態，變成說我們在開發的過程中，也自己要做一些篩選，自己

要確認是不是合法。

主持人：國內發生過好幾次政府推介的工作是違法工作，結果被媒體報出來，所以這個真的要小心，比較不合適如果看到違法工作，確實有違法，條件或什麼，確實不宜推介，因為過去發生過好幾次。

WN11：我這邊想順著 WN08 的話去說，的確勞工局賦予我們這些就業人員有一些，賦權不夠，另外我在想的是限制太多，因為我們剛才提到很多因為我們這兩個單位所服務的基本上都是認知類型的障礙者，那的確在一些他先天的限制，的確在部分工時是他可以先做進行就業嘗試或是做一個就業拓展的部分，但是我覺得另外一個我們限制過多的是，我們沒有那麼多的人力、人員、時間、績效考核的狀況下，這個個案有沒有可能轉為全職工作，因為我們沒有辦法提供他。再來是我們專業人員也有一些限制，因為我們提供的工作很多都是勞務型的工作，跟我自己所服務的對象，剛才大家提到的，因為我現在在做職災這一塊，這群族群跟你們差異非常的大，通常他們自己有能力找到工作，而且大多數都是全職工作或是月薪制工作，不是部分工時，那這一群他們通常都是認知功能比較完善，他們知道自己要做些什麼，或是自己本身有一些比較相關的輔具支出、經濟上面的考量，他會選擇收入比較高的工作，部分工時反而不是他比較主要考慮的部份。那其實在這個對比的狀況下，我剛剛提到說，我們在我們的限制下，因為個案能力有限，我們如何在我們被限制的狀況下，去提升到他能力可以再往上一天的狀態，所以這個部份對我們專業人員其實也滿大的挑戰，我剛剛也在想說，是個案去選擇工作，還是我替他再做選擇，可能我們就現有的能力，他的能力只能符合這些工作，我們去媒合，但是他可不可以再往上？但可能在我們受限於我們目前服務的制度下，我沒辦法和他討論這一塊，因為我必須先達成我的合約，我被限制，我還可以再跟他多討論什麼？所以我們都期待為什麼要一個持續性工作？因為你不要再回來找我，我還可以繼續做，因為你可能做了半年不想要做，重覆算，那今年就只算一次，那我們專業人員有沒有能量去做這件事情？可是在我服務的這一群，就像 WN12 督導講的，他自己都有這些資源，那特別是聽障這一塊，他有一個族群性，一個會拉一個，那聽障我覺得可能也不太能和其他障別混在一起，因為他們有一個非常強的族群性，那他們在做這些工作，他們可能是認識的或平時拉攏，那他們相對的資源、訊息比較廣泛，他們可以透過很多社群作連結。因為我目前服務的族群都是以聽障、視障或是輪椅使用，就是行動不方便的，他們都是認知能力比較好，可是我覺得在聽障，有某一部分是，他有點像我們認知障礙的狀況

是因為，聽覺的受損，他的學習或吸收有時候會覺得這好像跟我們的認知障礙有點像，可是他某種程度是他有比較廣泛的學習管道，視覺的線索或模仿，他有辦法去做到再專業，或是像作業員，同樣都是重覆性工作，但是他可能可以做更多的事情，所以在他一個工時上面，其實基本上已經達到全時工作，那我，所以他們就會有一些選擇，那另外一部分我覺得我自己一直在看的是，我不知道私人企業，他們可能因為一些資金的考量，所以他可能用部分工時或是怎麼樣來做人力調配，但是很有趣的像我們非典型工作這一塊有人說的人力派遣，其實像在公部門部分，我覺得其實最大違規的都是公部門，是因為，我有稍微跟雇主聊過，是因為我如果今天要把他用成正式員工，他就要繼續具備公務員身分，那這樣會限縮可進用的身心障礙者，那再來是我要給他公務員身分的時候，相關福利其實是非常高的，那他們就不見得會去考量這個部分，尤其是在應付定額進用這一塊。那私人企業其實他們有些公司確實是因為定額進用，所以給了一個最低的月薪或是時薪制，薪資有達到基本工資就好，但是通常公司願意進用的時候，他們基本上似乎也沒有考慮到就業，沒有考慮到定額進用，而且其實有一些人力派遣，他可能是原本的制度福利已經額滿了，但是他還需要大量的人力的時候，他就外包出去，因為第一個我也不用給他特別的福利，那你表現不好，我不用太做一些相關的，所以我覺得我目前所遇到的個案可能跟大家遇到的又有一點差異。

WN06：那其實大家講得滿多的，都其實非典和典型的話，我們在服務身障者，和一般人找工作，態度、技能、就業方向以及就業的市場的型態，其實是滿重疊的，只是我們的個案來源其實會比較跟其他障礙類別相對的是自己缺少工作機會的資源，變成我們會可能會去先做他的需求跟狀態，去釐清他可能要工作的方向，所以像就就業開發這一塊的話，會有一個部分就是，當然我們要打電話去開發一個工作，其實不會困難，但變成是說要怎樣去符合，這就變成另一層面，他們可能有意願要用身心障礙者，但是他們所要的勞動條件我們能夠媒合的人力的狀況可能會比較沒辦法去達到，所以相對的就是，就業市場都還在，我們這一塊變成是要怎麼提升他們能夠在市場上競爭的部份，可能主要還是在勞務型的工作，會是主要去推的方向。那換另外一個剛剛比較沒有提到的，就是像找這些非典的工作對於身障者的一些幫助的部份的話，剛剛有提到說，可能算是刷經驗值練等級吧，但是有些在政府規範下所謂定額進用，他相對要被罰錢，他就把這些錢拿來捐慈善，變成是在職務上面，在可能公司體系下，他本來就是另外拉出來的一些職務，在養成方面的話，相對的要怎麼提

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫升變成典型工作，可能就會比較有一些困難，講一個最基本常接觸的，像是超商的助手，可能他們覺得，身障者也覺得光鮮亮麗，在那邊做舒服、吹冷氣等等，可是他大部分的時間都是在搬貨、做清潔等等的，除非他的能力可以到達像收銀、結帳等等，那才有可能再去跟雇主談正職等等，但的確有服務對象，智能障礙輕度，是可以達到這個程度的。可是大部分因為像我們要去接觸的障礙者，他可能就是需要更多支持，所以相對的就這個機會來講就會比較少一些，那然後再來就有提到像，這就跟雇主在認定他們的工作這部分，像的確在做食品加工或是產業這種類型，他的其實接單量，所以他的目標是很明確的，所以工作型態是很 routine 的去輸出產能，像這種類型月薪制就會來得比較多，因為我們現在是都會類型，服務業，因為服務業就像剛剛講得，他的尖峰離峰時間差很大，可是其實有沒有去想過其實尖峰得這個工作量其實已經超標一般我們要去應付的標準，只是大家就會覺得說，就是這個市場的型態，可是其實我們工作的週期，忙碌的情況其實應該可以去分散平均下來的，但這個議題在這種服務類型的產業就比較沒有去探討到，因為他可能尖峰時刻賺的收益其實已經 cover 到他整個月的部分，但是他離峰時間我就省人事成本嘛，可是其實他該賺的其實離峰時間就已經賺到了，可是他給的薪資就是，可能你現在沒在做事，我就 cut 掉人力，所以就這個就是目前就業市場這個型態是像這樣的一個狀況，就服務經驗做這樣一個分享。

WN02：其實我要講的跟大家講的都滿相似的，因為我們也是服務精障為主的單位，因為他們過去其實通常從發病到醫療的過程，通常都是以好幾年為單位去做一個這樣的醫療行為，所以當他們真的要出來的時候，也許體能或環境適應都相對比較弱，在這個時候非典型就業，講明白一點就是部分工時來說的話，體能上是比較能夠負荷的，的確在通常第一次，因為我們都會跟他們談，他們都會說，我希望在月薪基本工資以上，但是就會帶他去現場做工作的嘗試，他們就會說其實好像、那不然半天就好，對自己的狀況有概念之後就會整個往下覺得就這樣就好，那這部分我覺得，這邊有提到在推介的時候有沒有難易度的差異，我覺得就像剛剛說到的跟產業別有關，有的產業剛好都是部分工時，也有一些都是全職為主，比較不願意去用部分工時，就會變得比較難，所以難易度上面就會看是產業的類別。就像剛剛提到像行政或清潔，很多都不太好去跟他們討論分割職務的時間，那甚至通常有時候面對的問題就是，本來很難做這些分割，但後來願意做的，通常是因為這工作很難做，大家不喜歡做的一些工作。那我其實，就像剛剛提到銀行的例子，因為我之前也有推介過，然

後其實有時候就會想跟他們討論說先做一個半職或是像銀行這種簡單的，有時候跟他們談說先作部分或先做簡單的，再慢慢去，在閒暇時間提升自己的能力，但的確大部分的人你這樣子跟他說，他一開始說好啊好啊，可是經過半年之後，他可能就離職了，但是過程當中，即便你跟他說可以提升文書能力阿，打字等等，你給他一些工具讓他練習，但是他其實會慢慢習慣這個安逸的過程，所以不會在過程當中去提升自己的能力，有一些工作經驗比較少的，他可能會覺得原來這個職類大部分都是這樣，所以他也不打算提升自己的能力，然後之後回來再找我們推介的時候，就會變得相對困難，他就覺得這個職類應該都是長這樣子，就會跟你說你就幫我找跟上次一樣的就好，但其實他們沒有清楚到就想到，沒有這麼多這麼簡單的工作內容。

WN10：針對第七點，政府可以對身障者、從事非典的這樣工作的身障者可以做一些什麼，我想到的比較是因為從事非典的身障者，他們的就業條件通常是比較弱的，可以從事的工作也是比較低技術性的，所以如果說可以優先，比如說有職訓這樣子的課程可以讓他們優先使用的話，或是優先提供，我覺得也許可以幫助他們培養一些技能，也許未來習得一些技能之後，他們比較有機會朝典型的工作去嘗試。

主持人：大概對於所有需要就業媒合的人來講，訓練都是一個滿重要的，對身障者我想應該也是如此。

WN03：剛剛有提到，基本上會來接受我們服務的，他在自行求職上都有一些困難，然後可能他們累積了一些負面經驗，或是甚至他們沒有經驗，不知道自己可以做什麼，那我覺得藉由這樣非典的工作，也許他的就業門檻較低，或是透過比較短工時的，讓他慢慢的，我覺得是有點漸進式地進入職場，然後累積他可能他個人的自信、正向經驗，然後再慢慢增加工時，我覺得這個就非典正向來看的話，我覺得對我們專業人員或服務對象來說還是有一些正向的幫助，要不然一下子就丟一個全職工作，我覺得對我們也擔心他是不是做得來、壓力會太大，對服務對象也會有一樣的擔心，所以我覺得非典型、短工時的工作也許是一個踏入職場的一個過程啦，就是先讓他累積正向經驗，再看是這樣就好，還是有逐步提升的可能。

主持人：許多國家的研究都有類似的經驗，對於特別難推介的，歐洲人都叫作勞動市場問題族群，

這個問題不是他們個人的問題，而是說他們比較不容易，可能是個人條件不是那麼好，他們叫問題族群勞工，都發現如果能有一個過渡階段的非典工作，相對來講是一個可以順利一直持續在勞動市場的機會，很多國家都有類似的經驗，當然，不只是身障者，包括長期失業者，長期失業者不太容易一開始就找到大家所想像中很理想的，所以不如先讓他做這個，再繼續，這樣越來越好，所以這也是一個，當然他會有一個後遺症，後遺症是你會不會永遠在這裡？所以兩難，就變成兩難。

WN08：那我接著 WN03 剛剛講的優缺點，我自己想到一個缺點，是針對如果就自立生活或是家庭生活這一塊，因為大部分的非典型工作是排班制，那通常週休二日這件事是不可能發生的，那如果今天他的家人都是週休二日狀態，其實他很難有很多的時間跟家人互動，那在人家都在休息的時候他要上班，人家在上班的時候他要休息，那其實變成是他跟家人的互動或者是自己的休閒，如果他今天知道可以去休閒的部分，那他當然有足夠的能力去做這件事，但如果說認知障礙對於休閒的部分並沒有足夠的資訊或者是知道要去哪裡的時候，他往往需要有人帶，那在這樣的狀況下其實就很難有人帶他出去做這些多的休閒的東西，那其實某個程度，在缺點的部分變成是說他跟家人互動的部分會變得相對缺少。

主持人：應該說有很多身障朋友服務的產業，那個產業服務的特性就是排班，因為非典工作不一定是排班，也應該這樣講，因為很多一般正職的勞工也是排班制的，所以排班制現在，排班制是很多行業、很多產業的特性，如果跟身障者又重疊，就會有您剛說的問題。排班會跟我們法律的缺陷有關，我們勞基法對排班幾乎沒有規定，只有一個規定是換班時的最低休息時間，我們只有這個規定，可是這個規定還是換班，不是兩次上班間，是換班，所以立法院開好幾次公聽會，都要求政府要不要檢討排班要怎麼處理，國內大概有兩成多的勞工沒有週休二日，大部分都在排班頻繁的行業裡面。

WN09：其實我在看題目，合理調整或就業歧視，我覺得對身障者的就業歧視好像跟他是不是非典工作沒有什麼關係，我覺得這樣聽起來，好像還是合理的工作調整的成分比較多，因為他們就是確實在體耐力、注意力、持續度、anything 上面，就是無法去應付一個典型全職的工作，那我自己覺得我們自己在服務裡面遇到的就業歧視倒不是說因為他是身障者，所以給他一個非典型的工作，我覺

得剛剛陸續大家談起來也比較是這樣子的感覺，那會有就業歧視反而比較是對身障者的不認識，因為不知道要怎麼跟他相處或互動，也不見得就是歧視他，因為我覺得有很多同事間的互動，因為剛剛有講到跟同事間的互動，他們有時候是不知道怎麼跟他們互動，然後或者是可能講一下他就生氣，他就臭臉不講話，那變成其實同事是不知道該怎麼跟他互動，他就被邊緣或什麼。我們在遇到的狀況好像比較是這樣，倒不是因為這個工作的類型是非典或不非典而有這樣子的歧視，我覺得非典或不非典好像是，WN01 剛剛說的，我覺得好像是目前的就業市場或者是現在整個台灣的就業趨勢跟勞動市場的狀況，倒跟身障不身障比較沒有關係，比較會有的狀況反而是剛剛講到的定額雇用的部分，有時候雇主真的是像剛剛那個狀況，我們其實也有遇到狀況是雇主真的是公司滿大，他們必須要定額雇用，事實上他在人資部門他更樂於繳錢，可是老闆會認為你都繳錢了，為什麼不讓他們有工作機會，可是人資切不出這樣子的工作，所以他只好用比如說定期契約來管理個案，那當然他其實非常清楚其實他第二年再跟他簽的時候其實就是定期契約了，反倒是因為個案有一些狀況，他需要解職他的時候，不知道該怎麼處理，也許他不要付資遣費或什麼，可是他就會不知道要怎麼處理來諮詢我們，那我們當然就是跟他說，你們之間的僱傭關係要，可是就是雇主他當然是知道，因為他就是一個五六百人公司、三四百人的公司的人資，他應該是會知道勞基法上面他就是需要做，我倒覺得就是，反倒是因為有時候他們不想要走比如說正常的資遣方式，而會有這樣子的是歧視，我覺得，然後在雇用關係上動手腳。

主持人：我完全同意你講的，確實是，我不會因為要歧視你而給你非典型工作，但比較有趣的是您剛剛提到的定額進用，確實，特別是那個履約期間或什麼的，我刻意就給你一個定期契約，這個確實是，但這個比較少見，身障者我印象比較少，原住民比較明顯，所以不會是那個問題，不過當然應該，我們在工作職場上，關於身障的就業歧視是滿常見的，但是和非典不能畫上等號。

WN03：所以我那時候看到題目，就想說你背後的假設是不是因為他身障所以有就業歧視這個事情，我剛剛一看到這題目，可是倒不是因為他身障者，所以我就想到底為什麼要研究這個題目。

助理主持人：主要是因為身心障礙者做非典型就業的比例是比一般人多上二到三倍，比例上面來講的話，這就變成一個大家想去問的問題，為什麼從事比例會這麼高，有一部分的學者認為可能障礙

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫者他們在體力上面，或者是說他們要去就醫或復健，所以他們會去做部分工時工作，但是也有人認為會不會是說他們在就業市場上面比較不容易找到典型的工作，可能不管是能力方面，或者是求職，就是雇主不願意雇用他，所以他最後找找找，只能找到比較勞務型，又都是非典的工作，所以就是想了解到底是什麼樣的原因才會讓這麼多的身心障礙者從事非典型工作。

WN09：那我覺得大學政策的開放或許也是造成這個比例增加的原因，因為很多智能障礙者開始進入大專校院，但是他們唸出來，能力的狀況或許可能他高職畢業和大學出來能力是有很大的落差，那四年對他來說並沒有對未來工作有什麼助益或成長，反而是往後退，所以反而大專出來的從事非典型工作，比高職出來的反而更高，因為他已經脫離就業市場或工作技能，要再重新學過了。

主持人：所以我剛剛一開始才會問說，根據大家的經驗，有沒有事業單位事求人的時候，如果你的目標族群是身障者，他比較希望提供非典工作，剛剛才會刻意的這樣問，可是我剛剛從大家的回答，比較是針對工作本身，而不是針對身障，也就是說如果事求人的工作內容是那樣的，就算推介非身障者，他也會進入非典，應該這樣講，所以我覺得敏萱的問題，至少在我們台灣的情況，應該是說是工作特性所造成的，比較多是這樣。

WN11：不過我覺得可以分享之前的經驗，就是我覺得那些進用包含人資，我遇到的人資有可能對勞基法也不是那樣的熟悉，甚至是混亂，那有的對我們身心障礙者進用非典的部分是出於對障礙者的不認識，即使我們專業人員去說明過，因為最常遇到的有些障別的狀況是，聽障有人覺得戴上助聽器就什麼都聽得到，那是對他錯誤的認識，那又沒有人去提醒他們，那有的也會曾經也有視覺障礙者他們也不知道他的輔具是什麼，那他們覺得好好奇喔東西放大那這樣應該看得到也看得快，所以在一些地方就會覺得他應該要達到應該有的狀態或期待這個工作他應該做的標準，所以我覺得有時候跟他們所謂的雇主互動的時候，需要再做一些教育，但是他們在這些的資訊是非常缺乏的。那另外就是相關資源不夠，他們不知道如何找資源，或是有資源但是他們不知道如何問起，甚至我問一些我覺得有點奇怪的問題，因為現在網路資源其實是非常發達的，他們連上網 google 到底他是什麼狀況都不太願意，所以就會問一些滿有趣的問題，那甚至我覺得最有感覺的是有一次我們就業中心這邊的個案，那個人問我一句話，我是覺得有點歧視，他因為身障者身分，他可能在一些履歷的填

寫不夠完善，他覺得身障者刻意欺瞞，那時候才解釋過，那他的回應我是覺得很不舒服是說，喔我們公司願意再給他機會、我們了解後還是願意用他，可是我覺得那個東西有時候是因為他對你們的知識體系不夠熟悉，或是他忘記、我們一般人也有可能忘記我哪時候畢業，或怎麼樣，那可能對他的訊息有出入之後，他覺得好像是不是你刻意隱瞞什麼，那我覺得這個部份，其實我在接觸這些可能有這樣的問題的事業雇主，我反而會覺得他們根本就不了解，但他們也被迫需要去接觸他們。

WN08：我覺得有一大部分是跟雇主的心態有關，第一個是他到底對於身障者的認識程度，那我覺得這某部份會連結到就業歧視，因為我對身障者的認知，他就是只能做這樣子，那我當然只能安排他這些事情，那確實以目前某些雇主來說，因為我只能安排給他這些事情，所以我只能給他非典型的工作。那然後另外一個部份、另外一個，我覺得是剛剛有提到未足額進用的事情，有時候雇主即便願意提供工作給身心障礙者，他提供的工作也是非常簡單的，就算今天這個個案在這邊工作一年，可能對他未來的人生一點幫助都沒有，可能他就是倒茶水、掃個地、擦個桌子，他一天的工作就結束了，他就是月薪的狀態，就會變成說我覺得很難說到底非典型或典型哪個比較好，因為就學習來看，有些非典型的工作不見得會比較差，有些典型的工作也不見得完全很好。

主持人：定額進用是另外一個問題，美國一向反對定額進用，美國沒有定額進用，歐洲才有，美國認為定額進用是把歧視帶入，因為企業就算一般平等，會把定額進用的人特殊看待，認為你們就是因為這樣才進得來，所以國內也有一些老師反對定額進用，我們那天座談也有身障者說他反對定額進用，因為他進去，人家就說你就是這樣才進得來，讓他不舒服，這是個難題。

WN12：剛剛我其實也有想到大家討論過程，像我們的服務來講，我們就以能力來看，因為他今天能找到什麼工作應該是跟他的能力有關，如果他的能力是可以找到典型工作的，就是說他不是定期的契約，可是他來找我們服務的時候，可能他只能找到定期契約的原因就是，因為我們的服務一定會暴露他的身分，當暴露他的身分的時候，在一般的雇主和有雇用決定權的人，對於障礙者的偏見的影響，他基本上如果是一個一般的典型的工作，他可能就不會給你，這樣也沒有關係，我們只要有這樣的能力，我們還是可以繼續努力，可是我們的服務制度不允許我們用待業期來換他有機會拿到典型工作，他就只能拿到非典型工作，因為要快速媒合，支持性就業要快速媒合。也就是說他可能

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫還是有機會獲得這樣的工作，只是他待業期可能需要久一點，他需要多一點的投入，那可能這個在服務上是不允許的，所以他不要找我們，他自己去工作可能機會還比較大，因為現在可以隱藏身分，如果他不是外觀上看得出來的障礙者。

主持人：您剛說不允許指的是勞動部勞發署委託下來的績效，指的是這個嗎？這是一個大問題。不應該為了績效就不允許待業，就一定要怎樣，那不是個好的結果，可是很多都是，一切都 KPI 就會造成這種，那個都需要檢討的。

WN04：因為就業市場變化，所以企業會越來越小型，核心的工作會越來越少，他都把很多工作拆出來，拆出來的部分薪資就會相對比較少，再加上有越來越多的自動化，也會相對壓縮我們在尋找福利比較好的工作的幅度，以前可能三天就可找到這樣的工作，但因為市場限縮，相對要找到福利比較好的工作的難度就越來越高，但是因為我們的制度就沒有跟著環境的變化做調整，那就會相對地壓縮到尋找工作的機會。

主持人：因為各地都有反應類似的問題，如果整個 KPI 都不改，那這個問題就會很難從結構上去解決，就變成大家到底要選擇一個對個案不是最好的結果嗎？還是選擇就不管績效？這兩個其實都，覺得應該要全部重新檢討。時間也差不多了，不曉得還有沒有？如果沒有特別還要再補充的話，那我們就謝謝大家。

（四）身心障礙就業服務人員南區場

主持人：有個東西這邊沒有列，我們推介典型和非典型就業會不會和縣市的制度有關係，我不知道敏萱有沒有察覺到，知道說我們台南跟高雄其實派案的方式有點不一樣，對不對？我們高雄市實行雙軌制，台南是單軌，所以單軌和雙軌制可能會影響到我們的個案典型就業、非典型就業，我們不知道，所以這個部份其實可以，我想說先丟出來先讓大家想一想，也許我們兩個市不一樣，可能會影響非典，當然地區的產業發展不一樣，可能也都會影響很大，這個也是滿有趣的一件事情，所以引言的部分就先講到這邊，那大家是不是可以先從第一題開始，之後如果有時間再討論職重的制度是不是會影響我們典型和非典型就業，我們不太確定。所以第一題是，就你們的觀察，哪一些狀況或條件的身心障礙者比較容易成為非典型工作者？是不是有某些特殊的條件，例如障礙類別、性別、年齡，或者是障礙程度，大家想一想。大家都服務，高雄市都是服務混合障別嘛，只是說每一個特

性可能接得不太一樣，有沒有誰要先講？

WS09：可能在一開始這邊的話我會提供兩個名詞解釋的部分，會有一個疑問啦，我們推介的服務對象如果他是時薪，他也是部分工時，可是如果他的工時超過，他不是人派的，他是直接雇用，他的工時超過三十五小時，那這算什麼？算是典型嗎？還是非典型？這個可能還要進一步去釐清啦。其實我也針對幾個邀約的，大家有去統計，我們近三年的服務量顯示，推介非典型就業按照我們名詞解釋的定義來看的話，像我們心路這邊的話，104 年的話比例是 41%，105 年的話比例是有比較高一點，是 68%，那 106 年的話大概有 50%，所以看起來大概一年都在 50% 上下，這樣一個比例的基準。

主持人：可不可以講一下分母是什麼？

WS09：分母是推介量，大概我們一年推介 52 個上下

主持人：但你這個推介的是從機構、有需要的，還是派案？

WS09：都是，有派給我們的案子，也有我們推出去的，都有算符合我們的績效數啦，這一群的，我們就是把他統計起來。那職種的話不外乎就是清潔、洗碗、洗車跟餐廳助手這四大類，所以我們一開始我們先做這樣的一個分析，再來就是我們去詢問我們家比較資深的就服員，他們的回饋就是，除了第一個他們比較有一些狀況，在體耐力、體耐力這一塊比較容易成為非典型就業的，再來是第二個，就是他自己工作能力有沒有專業技能、或是他工作能力好不好，第三個是中高齡，因為中高齡會和他的體耐力有關，再來是他個人的障礙程度比較重，第四個是他個人的工作意願和職務的選擇，因為可能他自己會說我想要做半天的工作就好啊，另外半天他想做他自己的生活品質的維護這一塊，再來是他家庭需不需要協助，因為這是一個非常，我們覺得非常有性別歧視的一個議題，我們常說如果他結婚的話、有生小孩，女生的話可能就會變成他要照顧家庭，再來是有沒有補助的影響，有沒有所謂的低收入戶，會選擇的機會比較多，這個是我們的一個觀察。

主持人：我覺得已經講到他觀察到的個人特質，從技能、年齡、障礙程度是比較重的，然後他的家庭可能會需要他，然後他個人的意願，還有在補助，那請問各位還有什麼要再多補充的？

WS07：我這邊有做一個近三年的整理，因為我們前三年來都是一個就服員，所以等於這些量都是自己個人負責的，所以就會比較清楚，就是在二零一四年裡面推介 13 個裡面有 76.9%、將近 80% 是

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫從事非典型，我們的比例比較高，105 年是 64.3%，有降低一點，可是在一百零六年的時後又提升到 80%。那當然就像 WS09 講的，我們職種大約都是清潔、廚工、或是一些汽車美容的部分，其實我覺得像這個題目，我想了一下，我有個疑問就是，與其說是討論每個個案他自己本身的一個特色之外，我突然想到這個職場能夠讓他進去的門檻高低才是典型或非典型的重點，應該說能讓我們障礙者進去工作的、門檻，大多都是非典型，所以我的狀況倒不是問個案說你想要典型還是非典型，不會這樣問，而是他能做的剛好都是非典型開缺的工作。舉個例子來講，例如清潔缺，清潔剛好是門檻最低的、進入職場最快的方法，可是以台灣這個大環境來講，人派是種流行，連政府都用人派了，所以我們是覺得說，這個部分好像是台灣整個職場的組成的模式在轉變，所以我們的障礙者跟著他一起去轉變，所以我們倒不會說這個人適合典型、這個人適合非典型這樣子，反而是職種的關係比較重要，大概是這樣。如果以我自己來講的話，大概的差別就在年齡，因為年齡包含了剛剛所講的，技術力，比如說年齡比較高的，他們的專業、技術、證照，可能不符合現在這個社會所期待的一些工作，所以他們只能做一些勞力輸出的工作。我們大部分都是心智障礙的，我以心智障礙為例子來講。

主持人：所以 WS07 提出了數據，除了個人的特質以外，還有這個職業的門檻高低，所以就是在那群部分的需求，所以其他朋友有要多補充的嗎？

WS08：我補充一下，我們討論的結果也是說，不是個案特別去要求典型或非典型，是因為像現在就是幾乎像一些百貨公司、賣場或是學校，或是像科工館，其實都是被一些清潔公司他們，就是說他們工作地點雖然是在那些地點，可是他們加保名稱可能是某某清潔公司、某某環保公司，那也不是，因為個案也沒那麼聰明，他說我要非典型或是典型，但是就是帶他去經過一樣的程序去面試，帶他去觀察職場，才發現這個工作，比如說這個清潔可以做、這裡面有洗碗可以做，經過正常的面試程序進去，組長要任用他他就進去，所以沒有說刻意挑他的狀況。那有些案子，清潔他可能說不要廁所的，不要廁所的話你可能就是找一些，可是有的就是不排斥掃廁所，所以就是要看個案的狀況。

主持人：WS08 其實也是同意剛剛的看法，個人的特質和職場的，並不是個案自己想我要典型或非典型。

WS08：他們不會想，比如說今天我在漢神巨蛋，我其實我不是漢神巨蛋的員工，其實他不會想這樣

子，他會想我就是百貨公司工作，朋友問我我就說在百貨公司上班，比較有面子。

WS02：其實我覺得這個定義很模糊，我覺得這有一部分是因為勞動法規一直在改，很多人他去做他領的是時薪，但是他給他八小時，那你要說他是全職還是。他其實一個禮拜有五天都是八五班，他其實已經算是一個正職人員，但只是給他薪水的方式是以時薪給他，當然我們的個案不會了解這麼多，何況是一般人，都整個霧煞煞。一般醫院外包清潔也是一年簽一次，很多投保經歷查出來，每年都在不同的公司投保，但是他都在同一個地方工作，那這也算是非典。

主持人：所以政府算是最大的造成。還有其他要補充的嗎？

WS04：我這邊服務的一些經驗，有些是想要考試，或是他有其他的因素，家庭照顧、考生，他想要考公職或是一些證照等等，他可能想要留一些時間讀書，所以他會喜歡彈性比較大的、比較不被綁住的工作，一般可能是剛畢業沒多久、三十歲以下的朋友，會有這一群存在，他們可能不急著發展他們的職涯。

主持人：所以 WS04 把個人特質的部分加了新的東西，剛剛我們講到的是說，有些人是無法改變的，變成他們最後的雇用是非典，但 WS04 剛剛講的是說，他剛開始在準備期的時候，非典是一種方式。

WS07：我想補充說，之前不是有看一個文獻嗎？精神障礙者他們本身，有統計說他們一天工作時數以六小時是最佳的狀態，如果再長一點，他們可能就會造成一些精神的惡化，所以這個六小時剛好也是我們在推介過程中會去考量的一個點，找半天工作對他來講負擔真的少很多，他的持續力也會比較好，所以就會變成所謂的非典型。

主持人：這個也是剛剛的特質，就是體耐力的部分，那很多障礙的體耐力會不一樣，比方說特別有興趣的一種病人，洗腎的病人，一個禮拜有三天，而且有的時候他們是很年輕的時候就生病的，不是指有老的，也是有十幾歲生病，就變成洗腎，影響還滿大的。那第一題或第二題大家還有沒有要補充的？

主持人：那我們就來討論第三題，到底非典的工作是他最後的安置，還是他是對他的職涯是一個幫助或阻礙？我可以問一下嗎？推介非典的安置時間會比較長嗎？因為有些是，半年就到期了，比起一般全職，如果這樣統計起來，你們印象當中，非典的工作他們可以做比較久嗎？因為我們剛剛的假設是說，因為他的技術、體力阿，他做這個會比較累，那除非他是定期的之外，那這些以外的，推介去非典型就業可以做得比較久一些嗎？比方說部分工時、人力派遣，如果這個工作機會還持續的話。

WS07：做半天的人會比全職的工作來得久啦，這是我們得到的經驗。

WS03：不太一定，我以公彩那時候服務的經驗來說，超過一半、大部分的人都是非典型就業，他們其實到後來，研究結束會覺得他們是因為不勝任、體耐力不足而離職，並不會是因為說部分工時工作或是非典型就業而影響他們的持續度，大部分的人給我的回應是他們身體不太好、體能的變化、疾病的變化影響到他們繼續工作的意願，有些人也許經過一些諮商會繼續留下來工作，但有些人會毅然決然地說我就是因為暫時就不想工作，這決定是沒辦法做改變的，聽起來好像不會因為非典型這件事情而影響到他的工作持續度。

WS02：我這邊會比較著重在部分工時，因為我的經驗是很多部分工時的人，他一天可能工作四到六，那如果他沒排班，他如果有狀況會打電話給你或找你吐吐苦水，好了就回去做了，但是如果他是做八小時，他可能連要撥出一點點時間跟就服員見面都很困難，憋久了他就掰掰了，就下線了，所以我覺得部分工時好是好在他有彈性、有空間，他可以有這個時間去利用，我們也有這個時間去利用、去協助他。

主持人：所以 WS02 以第三個題目來講是有幫助的，因為彈性的時間來說，他可以做尋求支持的事情。

WS02：但如果阻礙的話可能是他如果真的要進入典型工作、八小時的話，在適應上面會有困難，因為可能在部分工時職場要求沒有那麼高，他已經習慣那樣的，那你進到八小時後他可能就沒辦法，會覺得之前好像比較好。

主持人：所以從非典型變成典型的人少於典型進入非典，可以這麼說嗎？你們的經驗。

WS06：那我講一下，因為我們是在政府部門工作，常常有要推介短期零工的部分，也有發現像我們在推介零工的時候，他們就會期待說要是中高齡為主的，但可能他就是在外面已經找工作一段時間都找不到，然後在就服站也有求職紀錄後，才有辦法接受零工推介，可是就是有發現就是說，有時候可能這樣的人從事半年工作後，因為他半年到期後他必須要離開，他可能就會期待說他之後的工作要類似這樣子，環境阿，就變成是這樣的情形，要去調整他們的，而且他們可能又是中高齡了，一些觀念和想法不容易去改變。

WS09：基本上我們比較不會去推介 WS06 講的這種職缺啦，因為就我們的經驗，會被養壞，99.9，我還沒遇過，有啦有遇過一兩個後來還是去找比較好工作。滿像 WS02 所講的，對於剛進入職場、能力比較弱的身心障礙者，用非典型去養成他的態度或是職涯的準備度，有一個階段性，所以如果非典型他做了三年五年，要再轉成典型工作，這樣的機會會比較好一點、能力會比較高一點。

主持人：所以不能把非典、定期契約的人員當作最後的安置型態，要把他當作職涯的。

WS09：當然還是會看個案的障礙特質、能力和狀況，因為有些真的能力他還是只能做部分工時的工作，當然他還是有些目標。

WS06：所以像我這邊有些身心障礙個案，他就是長期沒有就業了，他也是洗腎，他覺得他可能長期工作他沒有辦法，他覺得他已經那麼多年沒有工作了，這樣的情況之下我們要幫他推全職的工作他自己也會卻步，這時候我們就會幫他安排政府零工，我覺得這就是一個跳板，讓他重新回到職場、重新去適應，當然我很擔心他半年到之後，會覺得他之後就是要找像這樣辦公環境好、很簡單的工作，事先都有跟他談過，他覺得他有點信心了，本來覺得自己只能做到四小時，但現在可以做到八小時，然後又可以再看一下，因為有時候要去周圍掃地、有時候要進辦公室，他才知道原來他的體力已經可以這麼好了。

主持人：所以這種有點類似以工代賑的工作是滿特別的一種工作，大家可能會有一些例子就是說，他在做這之後，他真的能夠轉換成全職的工作或典型的工作，你們的經驗有沒有？

WS01：你剛剛說以工代賑、零工的個案，其實我手上在從事的已經有三個是在火車站做六個月那種，

然後他排到我們支持性就服員，他就說他想要繼續在火車站工作，因為他只要洗完廁所，其實他就沒有別的事情做，就是一直想要找到這種火車站清潔，或者是在分署裡面擔任 key in 或收發公文的工作，他就跟我講說他想要在分署裡面擔任收發公文，他會收發公文而已，但這種工作真的沒有辦法或很少有機會，就要一直跟他說現在沒有這個工作，他就要等工作等很久，然後他也寧願等，就不要找其他的，那個工作內容是好的沒錯，但會養壞很多，年輕的個案也有可能。

主持人：聽起來都是一些負面的經驗，有點類似像是，概念上來講就是過渡性的就業。

WS08：也不算是一種工作，就是政府把錢花下去，增加就業率這樣子。通常這種工作沒有算在我們的績效裡面，因為我們的績效通常是看就業保險，但那種工作通常是公法救助，沒有加就保，那種工作通常會加勞健保，我之前不知道，以為他們有加勞健保，後來才知道說要加就保才有算績效，所以我們也是盡量不推介那種工作？

主持人：那其他類型的非典就業呢？比方說從部分工時變成全職的，大家有沒有正面經驗？

WS01：部分工時的話，我手上有成功案例，早期是在加油站擔任洗車員，他一直在學校實習的時候也是擔任洗車員，畢業後我們幫他找也是洗車員，可是他工作一年後他就說他想要去打蠟美容的工作，然後我們就在重新幫他找一個，就是那種汽車美容阿，一次需要五百多塊的那種，然後他就勝任，已經給他月薪的工作，就是正式員工，所以他們可以培訓變成一個正職的。

主持人：就是職場有看到他的潛力。

WS08：我是覺得如果刻意要找那種四個小時、部分工時，其實不見得好找啦，我們找的原則上都是八小時，只是你評估一開始做八小時可能沒辦法，就會先和雇主談說，那不然先從四小時或六小時開始，等到他的體耐力或熟悉度提升後，可能兩個月或三個月後，再去和雇主談看可不可以讓他做八小時。因為手上有職管員、鳳山就服站派來的個案，要幫他找四小時，可是這種工作機會真的不多，那我們就是用這種方式幫雇主解決。

WS09：要橋勞健保啦。

主持人：所以有點像是一個過渡。

WS08：原則上就是都是過渡，因為原則上雇主還是希望八小時比較多。

WS09：但事實上這個去談、去協商的過程，沒有很容易，機率沒有很高啦，一兩個這樣而已，當然我覺得非典型要轉成典型的，我沒有去統計，或是剛剛老師講的，他的穩定度，其實我覺得工作上的穩定度他的變數太多了，我覺得像有辦法去區分典型或非典型，大概典型或非典型都有一些狀況，我覺得他的因素太多了，沒辦法用這個來分，我覺得現在目前看到的用這樣來分有點困難。

主持人：僱獎一定要用在典型工作嗎？非典也可以嗎？

WS09：非典也可以，時薪制的。

主持人：但要有勞健保？

WS09：對，且不是人派的。

WS03：剛剛在講非典型就業，我想再進階到外面的職場的一般的典型就業的部分，我們之前醫院有run一個半年的過渡性就業的方案，有部分工時、有勞健保，我們在裡面有一個支持和輔導的機制，他們在這樣半年的工作訓練來說，他們其實是獲得一些成功的經驗，雖然他們一開始到踏出醫院，或是他們約到期之前，會對院外工作有一些很擔心的狀況，但是透過他們在這樣訓練的當中，好像自己也沒有像一開始這麼擔心要踏出去、院外就業，其實講到非典型和典型工作，其實很困擾的是，大部分的工作都是以非典型就業，可能是外包公司的清潔，或是以外包公司為大宗，所以好像從非典型進入到典型這一塊有點困難，但是從部分工時到全職，有一些成功的經驗可以讓他們獲得自信心，讓他們往全職工作或是更困難一點的工作去努力。

WS07：像我們的經驗是這樣，我們剛剛講以工代賑和一般非典型工作的過程，我覺得以工代賑應該是不同的環境，那個已經跟職場是有落差的，以我的策略來講是說，不知道就服員會不會，其實兼職變成全職的成功例子還滿多的，其實最大原因是因為藉由兼職過程讓他跟裡面的人認識、熟悉，對環境的信任感建立起來之後，他不用再重新去面對一個陌生的環境、陌生的人，當他熟悉之後，雇主跟他之間的信任感拉高之後，自然而然，雇主願意讓他提升為全職的過程，那全職當然是不是典型呢？我不會這樣講，但是我只能跟你說，在同一個職場從兼職變成全職、或是時數增加、或是有更多的福利，這是有可能的，而且做得到，那但是這個是源自於他的表現得到了職場的認可，這都取決於同一個職場中比較容易有成功經驗，但是如果是不同的職場去轉換，我覺得這個就很難去

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫解釋，那當然如果以清潔業來講，會有一個特殊狀況是說，你在 A 廠，A 廠只有 4 個小時的工作時間，他覺得你工作得不錯，把你調到 B 廠，B 廠是 8 小時，那這個也是一種同個類型職場的轉換，但是當然也是會有風險，但是至少是一個居於中間的一個狀況，這是以清潔業會有這樣的過程，但原則上像是洗車行、汽車美容的，他如果真的做得不錯，他再把他拉高時數，那是沒有問題的。

主持人：從非典型到典型可能當中有一些重要的因素才能變成典型就業。WS04 你剛剛講說非典型就業可以作為職涯發展的起點，你要不要多講一點你的正向經驗？

WS04：我覺得身障朋友在非典型就業經驗裡面，他們可以有點像 WS07 說的，建立一些人際關係，其實我覺得他們可以學到一些可轉移的一些工作技能，那這些工作技能可能是他在初期，他要分一些心力，他要學技能、要學人際，要學職場，如果工時較短，他可以慢慢培養，這個過程可能可以讓他更有能量去學，那如果是像一般八小時，時間比較長，他學習可轉移工作技能的機會也比較少，他可能要花比較多的時間去做別的，因為其實非典型工作相對比較彈性，所以會把他著重放在他工作的表現上，所以覺得在非典型工作中反而會有一定的發展。

主持人：聽起來大家都不約而同談到，如果非典型就業要變成幫助的話，可能要是這當中要有人際關係的建立，或是過程當中有支持、有輔導阿，或是在這當中學到可轉移技巧阿，這也是一般工作可能會比較容易非典型就業變成他未來就業的主因，而不像定期的反而是一個阻礙。

WS05：我想問一下，因為就我一開始看到這個題綱的想法，非典型就是包括自家經營，就是包括父母自己開店或是家裡開工廠，然後兒女去幫忙，那算不算非典型工作？我一開始看到這個，我第一個想法就是那些。

助理主持人：其實這個也就先前 review 一些各國的文獻，有些國家是有算在內，有些沒有，但台灣並沒有定義，台灣並沒有把非典型做分類，但是如果你有這樣的經驗你也可以提出來講，因為我知道很多身心障礙者他可能找不到其他的工作，他就出來賣餅乾或是什麼，也是有，或是自己在捷運站或公車站旁邊擺攤。

WS05：後來轉成典型工作，但他原本是在家，他爸媽做裝潢，他跟著一起去，因為那是一個很高技術的工作，但是聽他講，沒有就是幫幫忙、搬東西，然後累了就坐在旁邊休息，出去就是一整天，那也不確定他的體耐力到底能不能負荷，工作也是太複雜，他父母就說好啦沒關係，你在旁邊看就好，你去旁邊休息，就是他也沒有實際上做到什麼，可是他也這樣做了滿多年的，那後來就是幫他找了一個正式，而且是典型工作，他就很積極。這個又回到前面第一題，我覺得個案其實能力沒有那麼重要，工作態度，就是他的障礙、類別、限制什麼的，一定會有，太多了，可是他如果工作態度是正向積極、讓雇主看到的話，其實我覺得他成功就業的機會還滿高的，這是就我的經驗來看。那第三題的話，所以我一看到非典型的工作經驗，我就會覺得職場不太像競爭性職場，因為太包容了、太彈性，也沒有很明確的工作規範，這些都會限制未來他要帶他去做正式或是典型工作會遇到困難，調適上他可能會覺得我以前這樣子工作就可以了，但是進入到實際的職場會覺得不是這麼一回事，會覺得雇主要求很多，或是沒有那麼包容，個案就撐不住，也是比較阻礙的部分。

主持人：所以 WS05 是在講說非典型工作的問題或是非典型工作的場所所提供的，就是有沒有像一般職場要求他。

WS08：這邊有一個經驗，這邊有寫部分工時工作後面括號有日薪工作，我之前有一個個案，他認知的日薪和老闆認知的不一樣，所以做了一陣子他就不幹了，因為老闆的日薪是 22k 除以 30 是 773，我的個案的認知是一小時 140 乘以 8 是 1120，後來才知道說，可是老闆基本工資我這樣除沒錯啊，個案也說我這樣日薪是時薪加起來，一小時 140 加起來是 1120，兩個人在那邊吵，吵起來老闆說要去告勞工局，勞檢，不然老闆說給他七百多而已，這樣到底是誰對誰錯，突然想到這個，老闆好像也沒有錯啊，兩萬二乘以三十，一天就是。

主持人：所以建議根據勞基法修訂基本工資時，應該將時薪、日薪、月薪統一下。那第三題大家還有什麼要補充的？沒有，那第四題是說，在非典和典型勞工會有什麼差異？像在薪資、福利、休假、進修機會、轉正職或升遷的管道，這個有點難回答吧，薪資一定差別很大，有嗎？

WS09：典型的整體勞動條件優於非典，可是我們推介的過程有少數非典的薪資比典型還要多，當然

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫差別還是在於他是不是自聘的工作，還是說你是人力派遣的規模，還有你這個公司是全國性的，他當然升遷會有一定的規劃，全國性的他一定要符合勞基法的要求。

WS07：我的經驗都是一樣耶，沒有比較好或比較差，兩個都是用一樣的標準，但這好像跟企業有關，運用的企業單位有關。

WS04：也有非典的條件比典型還好的，他們的一些企業有些經費，但又沒辦法聘到正職，他可能用那筆經費聘一個非典的，可是他的勞動條件什麼的都比較高。

主持人：這讓我想到我們家最近來了一個護理實習生，來做部分工時的工作，結果他坐在那裏玩手機，不知道怎麼規範他。

WS07：比如說我們大部分遇到典型的，還是會以勞基法 22K 來作計算，可是我們遇過一個他是兼職的，可是他的工作內容很簡單，講難聽點，一天工作四個小時，但其實真正工作兩個小時而已，然後時薪是一百五，甚至六日上班還會幫你加錢，可能企業他是一個全國性的統計的一個組織機構，台北是總部，他們給的是優於勞基法的，你就會覺得應該去那邊爽爽做啊，幾個小時就賺得比全職還要多，所以這個是看企業本身的規模。

主持人：你們有遇過進修機會這件事情嗎？

WS07：夢時代把員工集合起來上可算是進修機會嗎？

WS02：有沒有進修機會比較像是對於他的職能發展，就是他在這個組織裡面對於他的職能是有發展的，他是公司的一個人力資源。

WS05：有，就清潔技術阿，提高清潔效率，技能的提升。

WS09：真的講的話美髮業也多啊，他把你留下來教你訓練、做一堆，到十點。

WS08：像服務業或一些工廠生產，那個就完全不一樣，服務業比較多非典型或是比較多外包的，工廠比較多是直接加保的，除非是那種大型的公司他可能就是沒辦法預估他們的訂單有多少，他們就是會分出去。

主持人：所以不管是典型或非典型，大家聽到的進修機會，就是派出去學新技術的，不是公司本身留你下來的，沒聽過？

WS05：之前那個馬場，他讓他的員工去考過馬術的證照，那應該也算。

主持人：所以來說的話，如果他是一個廚師助手，公司花錢讓他考過廚師證照，這也算是進修，你們有聽過哪？

WS05：有，我的個案在康家做廚師，因為他有申請僱獎，所以他請這個人力，工作半年後他鼓勵個案，不過是個案自費，他鼓勵個案也給他支持，去上中餐丙級的訓練課程，然後受訓完之後他就考過中餐丙級。

WS07：這算進修嗎？因為我們廚工是被要求，比如說你廚工剛面試的時候，他會希望你有證照，那你沒證照沒關係，你進來再考證照就好了，這個算是進修嗎？

主持人：通常一般會講說公假、公費去的就沒有問題，就知道他是在職進修。至少是公假、算你工作時數，好像很少？

大家：很少

主持人：非典可以升遷嗎？

大家：有啦

WS01：有聽過非典，就是加油站洗車的身障者，他就被升為組長，可是他的薪水沒有提高。就是掛一個洗車組長。

WS02：因為非典還是回到非典和不是非典有什麼差異，我覺得最大的差異還是要把他，身障者的整個職涯歷程擺進來看，就是把他拉進來，因為你是非典，你要在公司爬到多高的位置，我覺得都很難，即便是一般人都非常難了，然後也有很多是因為他不是非典，所以可能會產生第三個，職安的問題，因為現在很多也都是人派，他如果在公司出事情了，到底要找雇主還是要找派遣？很多雇主就直接推給派遣啊！所以在很多這種時候我們就會接到這種糾紛，到底誰對誰錯。那薪資福利休假也是阿，可能他的假不會累積阿，因為他都是一年簽一次阿，他永遠都是這樣，所以我覺得最大的差異是這個部分。

主持人：第二跟第三都是比較差的，有沒有其他的想法？不一定要有經驗的，特別的經驗？

WS09：同事與主管這邊的話，目前就服員回應還是和產業、工作內容或企業他對身障者的接納程度有關，你看像台北比較多是統一企業的，統一超商的那種，他們對身障者的接納度是很高的，做一些身障者的培訓，他們的店長都會對身障者的認識做進一步的進修，可是他們的工作是非典型，部

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫
分工時，那當然你說這個會不會，好像沒有什麼明確的相關或差異啦，還是他們個人、企業對身障者的接納度是怎麼樣。他們的變因不是非典型，是企業別。就算像王品、台積電這種的，他們也不一定對身障者比較好，我覺得這還是有差別。

主持人：那你們接到雇主服務的需求會因為正職或典型或非典型不一樣嗎？雇主會要求你們去服務他嗎？他們通常都會要求你們去服務的那種雇主，除了你們剛剛講的和企業有關係，你們接到的這些要求，通常都是要求你們去輔導這個個案的，他通常都是典型或非典型呢？

大家：沒差，老闆需要就叫你來。

WS08：也有遇到過個案在那邊工作三年，也都滿穩定，但換個店長或是換個主管，然後就岌岌可危。

WS09：去那裏沒多久後，覺得撐過去了，然後下一個店長又好一點了，然後再繼續。

WS08：或是說這家店的主管或是他比較上層的有這方面的觀念，比較願意進用身心障礙者，到我們推介，他講一講拍拍屁股就走了，帶的話一般是比較基層的在協助，他一邊做一邊念，怎麼會這麼，手腳比較慢，也是有這方面的問題，我們去做這部分的溝通協嫻，但阿桑放假後個案就正常了，最近剛在處理一個，因為剛好我們去的時候阿桑都會知道我們，那天會找上面的來談是因為那天媽媽放假，媽媽就先進去，是科工館的一個案子，媽媽進去阿桑不認識，她就在那裡看書，就聽到阿桑一直對他的，一直在那邊細細念，就抓狂了，原來是受到。可是雇主都知道，只是表面上，然後我就問他說，會發生這樣的事情，我們後來想說去觀察，確定媽媽講的是對的，就直接去找雇主處理，阿桑隔天就不見了。也是有遇到過，不然原本是個案不想做了，就覺得不是好好的、沒什麼問題，後來去了解才知道原來這麼嚴重。

主持人：聽起來有點好奇，雇主通常都是叫你去解決問題，那有沒有他覺得這個員工可以用，所以他叫你去，希望他更好？就是算是一種投資。還是因為如果我覺得這個人不好，我大概就是等三個月把他辭掉就好。

WS09：僱獎如果表現好通常會繼續用，教不來的就會直接叫他走人。

WS07：通常都是僱獎快到了，老闆會說你要怎樣怎樣，不然就不用你了，通常都是在 60、70 分的表現之間，他就會叫你拉高，他會覺得是真的假的，還是老闆在威脅我。

主持人：那你剛剛有講到因為他們的工作通常是比較勞力性質的，清潔、餐飲等等，所以他們的職

場環境會比較差嗎？

WS08：都和一般員工一樣。就是員工有什麼，他們就有什麼。除非是主管級的，不然一般基層員工基本上都一樣，我們有個案在餐廳工作，一樣是會有一些分紅，還有一些員工旅遊，去住飯店。

WS07：可是我想說舉個例子，台灣的高雄有些廠，非典型的他表面上好像和正職差不多，但其實該有的福利，或是什麼保 XX 保，他是沒有給他的，這個一來一往之間就發生很大的衝突，那有些老闆因為正職的休假，他因為不想再額外聘一位來增加他的支出，他就會叫我們這些兼職的人去補正職的位子，這樣當然是比較划算，兼職的他會覺得我是不是好像也賺很多錢，可是在這樣一個誤會之中，就會產生很多狀況。所以我才會想說，我不知道他沒有保勞健保那些，算不算非典型，還是他已經算這以外的方式？

WS09：不算，他是違法的。

WS02：非典型比較容易有違法的。

WS09：機率高達九成，八九成。

WS02：有些個案他是自願接受非法的，他就不加保。

WS08：就是欠錢的、卡債，就會不加保。

WS09：因為我們比較多是智能障礙，所以我們在一開始開拓的時候，在那一關安全性就會有些考量，因為很多雇主會覺得智能障礙或第一類的，他們會考慮到安全性，所以應該說可能在安全性的話，我們在那一塊會有一些篩選。

WS08：因為會找到我們的話，大部分都是比較底層啦，如果他是身心障礙者，本身有能力或是可以找工作，他自己就會去找工作，不會找到我們啦。

WS08：這個應該是用部分工時或是全時的來算，因為很多個案是非典型的，像剛剛的人力派遣、清潔外包，但是他們的月薪都是 23、25K 啊，大概都和一般勞基法都一樣，優於一點點勞基法。

WS09：我們有算過，低收要到一個門檻以下，才不會被取消低收，一個月好像八千，所以幫他找工作不能超過八千塊。我會請他自己去區公所算一下，大概抓那個錢，他又有去工作，當然對資源來講是不公平的啦。

WS02：但這樣的人不多，因為現在低收入篩選比較嚴格，比較難通過。

WS09：而且職管會先幫我們作篩選。

WS06：我覺得還是要回歸個案的生活型態來看整個狀況，因為有的個案真的是因為家庭因素，他的能力可能也不適合進入職場，他的父母可能覺得他只要有個地方去就好，不在意薪水，就算不符合勞基法也沒關係，最主要是要他有個地方可以去，他們家裡可能也不需要他賺這份薪水。

WS09：有些個案可能進不了職場的，日托的個案，很多家長會幫他們作所謂的信託規劃，那他們也沒辦法去工作，有些家長會覺得有些職場會幫你看個案，可是他的薪水就是給你很低，他一部分會幫你照顧個案，做得工作就很簡單，有些家長會覺得可以接受，只要有地方去，而且可能薪水甚至比庇護工場來得好，庇護工場還要進去都還要。我們還有另外一個議題，新聞說勞保十年會不會倒不知道，那你現在幹嘛保勞保？如果我們擔心職災的話，為什麼不保就保就好？為什麼要保勞保？十年之後我們可能都領不到了阿！那保就保就好了，那可能擔心她上下班可能會有一些意外，需要一些補貼，但是那是額外的。勞健保這樣雇主的開銷就要兩千多塊，他請一個人就要兩萬五了，雇主就會去比價，當然我們不要講那個違法的事情啦。只是說我們看到未來的事情又不知道，只是短期長期，因為我們就服員因為短期方面，這種短期的工作機會可能相對會比較多啦，這種非典型的機會比較高，而且門檻比較低，可能對他目前的生活比較容易改善，目前的開銷，可能也會提到他自己的需求。

主持人：會因此增加他們管理金錢的能力嗎？

WS09：財務管理還是長期的事情啦。有些個案他是無欲無求，他的需求很低，他可能覺得這樣的薪水就可以了（有些個案可能覺得買飲料就可以了）。

WS08：像我有的個案，以短期來講，有個案如果要帶他去工作，他會先問老闆可不可以借資，他是轉帳還是領現金？他想要領現金。他們想到的和我們比較不一樣，他想到的是可不可以先借錢，我們一般人都是乖乖的工作，一個月後老闆發薪給我們，但他們沒辦法等那麼久，偶爾要抽個菸，或是買涼的什麼，所以短期的話很有幫助。

主持人：所以短期的話，非典型比較有幫助，因為他的門檻比較低。但是對於他的金錢管理上面大

家好像都搖頭。

WS08：善盡提醒的責任，但真的沒辦法去管到這個部分，也有領錢，過了三天又說他沒錢的阿，後來才知道說都給男朋友或女朋友，或是拿去借人了，有個案就是因為借給他的家人，就心情低落，我本來要寫心理諮商，結果沒過，說這個不能諮商。我還和我們辦公室的人討論這個部分，都是說沒辦法。那就是因為借給家人時很阿莎力，但是有需要，要跟家人拿時候，家人就不見面，還跟他講一些狠話，造成他那一陣子工作情緒很低落，一直傳 Line 給我。

WS07：應該說我覺得認真講就是說，如果說這位障礙者，你可以看他年紀，如果他是中高齡的，那他短期他是急要現金，他已經沒什麼投資的本錢，他就急要現金這樣子，那如果年輕人，心智障礙者他其實想不到未來要怎麼用，他只想到他現在要買什麼，那是他現在工作最大的動力，所以統合以上，其實短期的經濟對他們來講是最有幫助的，可是如果是長期的話，要馬和家人談，要馬他聽不太懂，那家人的部分是要看家裡的狀況，如果家裡的狀況是很支持的，或許會幫他做一些規劃，但是機率很低。或是家裡很富裕，不需要什麼錢，他爸媽已經準備好一筆錢要給他兒子養老，不然就是像剛剛講的，把錢都借光光了，是問題源。所以我覺得這就是很難講長期經濟對我們障礙者來講，好像比較少能夠去跟他談這方面的事情，但短期真的很容易需要，既然需要短期，那最快的方法就是去找非典型最快，有就有，沒有就沒有，甚至我隨時想休息就休息，想做就繼續做，反而會覺得責任和負擔比較小，要做多久就做多久。

WS09：長期的我們講的是另外一個部分，跟他第四題的薪資福利會有相關，派遣或時薪制他的年資是沒有辦法累積，有些可以累積，有些沒辦法累積，可能或是我們講的，他可能會有年終獎金或是假期的可能性就沒有那麼高。薪資和年資當然，目前好像也很少看到有所謂加薪的，可是我講的是所謂年資的累積，他至少半年有年假，一年有七天這樣的累積，但是可能就沒辦法讓他有這樣的累積。

WS02：我覺得優缺點真的很因人而異，因為每個個案需求不同，從事非典，有的個案的身分、福利、

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫資源夠，加上他一點點微薄收入，他覺得生活品質非常好，他不用付出太多的勞力他就可以過生活，這樣也是優點阿，對他個人來說是優點，當然缺點是可能看他，搞不好我們覺得缺點他覺得是優點，很難說欸，如果是精障者，我覺得是優大於劣，因為他們體耐力、各方面，從非典開始做起來，工作技能、職場人際那些，從非典開始進入會比較好培養起來。

WS05：優點我是覺得就是讓身心障礙者實際進入競爭性職場，不管是培養他們工作職能，或是建立現實感，都有所幫助，因為他們實際在工作，不管工作是什麼，實際在工作了，對他們是有幫助的啦。那缺點的話，像剛剛討論到很多，包括薪資的部分、年資的累計那些，比較是定期啦，長期來看他們升遷也不一定，升遷的管道也不明確，可能就是一直做這份工作，就是可能十年，假設他是做清潔工作，他十年後還是在這個位置做清潔工作，就長期來看我覺得非典型工作的缺點是偏向沒有明確的升遷，薪資調整也會有限。

WS04：我覺得就以非典來講，就像剛剛大家講的，對於身障者比較有彈性，不管是在工作內容，還是選擇上相對也比較多，可以有多一點彈性，彈性也包括他們在工作時可以有多一點時間在自己身上，而不是在工作身上，也可以讓不同的障礙朋友們，他們在洗腎或其他需求可以去應用，部分工時有這樣的優點在。當然他們如果想要，比如說進入一個新的職場，他們可以透過非典型就業去嘗試，那他適不適合這個職場，要轉職或選擇下一個工作也會比較容易一點。缺點的話前面也討論到滿多的啦，可能會有一些薪資升遷、福利年資等等，通常相對來講都沒那麼好，因為非典型這個勞動條件本來就是屬於比較底層的機會，大部分，當然這跟雇主當然也有影響。

WS06：我覺得優點的話應該是成為進入競爭性職場的跳板，就是對於還沒有辦法適應正職工作型態的身障朋友來說，有一個緩衝期，然後在他這個工作過程當中，可以學習到工作技能、職場文化，在循序漸進的過程中提升他的工作。那我覺得缺點的話就是，可能對他的工作認知可能停留在非典型工作的階段，沒有辦法再進一步提升。因為像有些來到我們手上的個案，他們可能想要的工作都會說，我不能搬重、我不能太熱、我不能太辛苦，我們就會 HOLD 在我們手上，因為可能這些他可能對於工作的認知還需要再討論。

WS09：我覺得優點主要就是，部分工時剛好可以符合服務對象的體耐力或生活作息的一些調整或要求，另外一個可能比較有機會的是說，他可以提供工作機會給我們能力比較弱一點的、或是體耐力比較弱的服務對象，去參與，增加勞參率的可能性，因為剛剛有提到他的門檻比較低，那他門檻低的話他的要求比較低，勞參率就比較有可能增加，來獲得一個工作機會。再來人派的職缺也滿多的，人力派遣，因為有些像作業員在 A 廠、B 廠，或者有很多工作機會，可能也是一個進入的門檻，那他可能會看個案的能力去把他安排到適合的場域。缺點的話，你看人派他就面臨到兩個雇主，一個是他們自己的，人派的雇主，另外一個是承包的雇主，承包跟原本給錢的雇主會有不同的要求；部分工時可能會受營業額或是顧客量的影響減少他們的時數，例如可以洗車的，下雨他就沒辦法去了，就會影響他的工作時數，而且很多都不一定會有勞健保；定期的沒辦法累積年資。會有這些缺點。

WS08：優點的話是可以暫時緩解個案的經濟壓力，剛才提到工時會比較彈性，門檻較低，如果他真的有缺錢的話，可以先幫他找一個工作，可以讓他暫時有收入，就是可以騎驢找馬，待業時間較可以比較短。缺點的話就是，比較沒有升遷機會、取代性比較高，因為這個工作你能做別人也能做，技術門檻較低，隨著年紀越大的話，體力負荷會比較重，做越久的話沒有領得越多，但是你會越來越累。

WS03：非典型就是以部分工時來說，他的時間運用彈性很大，以精障來說可以回診，其他人也會有一些緩衝時間可以回去找一些個管員或是專業人員討論他在職場上面困境的機會；用這個方式也可以延長他們工作的時數，還有一個部分是，可以透過非典型工作讓他們有機會嘗試不同的工作類型，可以讓他們實際去嘗試後，知道這個工作對本身的優缺點跟他勝任不勝任，作為他們的素材，對他長期職涯選擇比較好的未來發展，未來的職涯選擇可能也是非典型就業的類型。那缺點可能還是在薪資和福利條件，之前的經驗，公彩的研究案有調查他們在一開始接受我們服務之前，薪資的狀態，所有的參與者他們在薪資的變動幅度其實不高，所以非典型工作薪資較低，福利相較正式，典型就業來說，真的是比較差一點，我個人的看法。

WS01：我本來想的答案和大家可能比較重複，優點的部分，以我目前比較多個案是智能障礙者來看，他們都比較偏非典型工作，優點是他們只要有工作有錢，他們就可以買自己喜歡的東西，這是加強他們的動力，缺點的話前面幾位都講得差不多，他們的工作類型是比較基層的工作，會比較難升遷，升遷都不會找上他們。(兩個世界)

WS07：我的答案是綜合以上所述，但是我想說明一下，題目是身心障礙者從事非典型工作，那我想更正一下是被我們就服員服務的身心障礙者，一般身心障礙者可能沒有這樣的困擾，但被我們服務的身心障礙者，他們的需求度可能更高，而且他們以心智障礙者為主，因為我是服務心智障礙者，所以還是以他們來談非典型的話，我覺得優點簡單講，綜合以上所述就是彈性高、對他們來講是很熟悉、很可以掌握自己的工作狀況、他們怎樣有好表現、怎樣可以拿到薪資，他們對他們環境是很熟悉的，熟悉就會安心，安心工作就會穩定高，我覺得這是一個很重要的過程。當然缺點很簡單，就是福利不能談，沒什麼可以談的，所以就是對他們而言，但我覺得這個很難講，因為我們就服員也是這樣，因為我們台灣現在已經不是被一個企業養到老，已經不是日本的那種模式，現在很多人說斜槓青年，需要很多額外的經驗、額外去表現、額外去找，所以這是缺點嗎？我覺得也還好，因為他們已經不會再去理解和要求公司給他們怎麼樣的福利，我們就服員也就不會注意到這一塊，我們大部分是滿足他們現有的經濟狀況。

WS07：勞檢要確實，因為這樣講，我們在開發工作的時候，我們會先篩選過嘛，就是有沒有符合勞健保，當然我們也碰過的例子是，我跟雇主談好了，都沒問題了我們就讓個案去就業，但是過一陣子我們發現他並沒有投勞健保，我們就去和雇主談，雇主的反應是說，他私下和我們個案說過了，個案說他不需要勞健保，我知道雇主用一些話術，比方說你如果不投保，領的錢會比較多，但是實際上我們算起來，加上勞健保的錢他其實是拿得不少，但是個案會覺得我現金領得比較多，所以我不要投勞健保，那只要我們一提這樣的需求，我們就沒有什麼立場，或是沒有什麼強制性去要求老闆去做這樣的事情，那這是一個很困難的過程，因為我覺得在勞檢過程，我們一般來講，我們的身障員工不太會去提要不要勞檢這一塊，那我們就服員，我個人也會覺得非常掙扎，所以我是覺得如果政府的公權力可以更明確地去規定這個東西，不知道會不會對他們更有幫助。

WS08：現在比較覺得詭異的是說，為什麼五人以下可以不用保勞健保，政府要不要就把這一條取消掉？因為我們遇到雇主，算一算明明人都超過五人，他沒卻說五人以下，原來他們有幾個是家人，但他就跟你說實際投保人數就是五人以下，所以就可以不保，那我不知道為什麼會有這條法規，就是五人以下可以不用保勞健保，我是比較好奇啦，那這個部份如果取消掉，當然是對個案的權利，所以為什麼會有，為什麼不是八人、四人、三人，為什麼可以不用投保呢？

WS04：我覺得非典型就業有一塊有很大的爭議，大部分都是外包，或是標案，類似的計畫工作，是不是可以針對勞務外包的工作去做分析和調查，明明這些錢，我給你這些錢你要做，你要聘幾個人，勞基法根本不可能，你的錢都不夠你還標出去，我隨便算都不夠了，你還標出去，甚至有些是政府的。就變成是說這個部分可不可以去做一個明確的規範，有些採購案，庇護工場居然還標不過，產能核薪的職場竟然還標不過那些競爭性職場，那你覺得有可能合法嗎？這個部分政府是不是應該帶頭做典範，去做一些薪資結構和勞健保的分析，不要就是說政府都這樣子搞，我們也這樣子搞。

WS07：還是政府覺得，鼓勵公司自籌？跟非營利組織一樣。

主持人：我很好奇，如果我們職重制度有什麼不一樣，可以把非典變成職涯發展的一部分？比方說延長支持性就業的時間，讓他們有機會到各位的手上去做一些發展，或是由職管再去做一些什麼？我有點好奇說，如果大家來看這個問題，怎麼樣可以讓他們順利變成職涯發展。當然我們是服務，高雄是六個月，台南是三個月，但是六個月足夠職涯發展嗎？應該不夠吧。

WS07：我們大學生四年畢業還是不知道職涯發展是什麼。

主持人：那怎麼辦呢？大家剛剛有提到幾個轉變的可能性嘛！比方說如果他工作到公司會認同他，他的人際關係穩定，或是你在這個過程中有一些支持輔導，他可以做得更好，或者是說他在這個過程當中他學到一定什麼東西，他可以轉到外面去，這個是在職重體系做些什麼，規定或什麼改變，就會不一樣嗎？

WS09：我的概念會是這個樣子，會從幾個層面來看，第一個就是教育制度這邊，因為不管是我們一般人的教育或是針對身障者的教育來看，我們接到的服務對象比較能畢業後直接去就業的，比較多

還是在高職綜合職能科出來的能力，會比較接近一般職場的水準，如果再讓他去念四年大學，整個就烏有去。還有私立的學校還要讓我們智能障礙者去唸研究所，這是讓我覺得非常不可思議的高等教育制度的台灣。如果把非典變成是一個踏板，變成他需要未來邁向典型，那為什麼我們不把每個人在就業前準備就先建構起來？因為每個國情不一樣，當初支持性就業美國帶進來時，他們是希望在職場做訓練，可是我覺得國情不同，台灣還是職訓局那時候的概念，就是我們要把你訓練好之後再推去職場，所以我們的就業前準備的這一塊服務的概念要怎麼把他更完善的建構起來。然後又要考量我們現在就業市場的經濟脈絡，現在很多都是走向非典型的型態，人力派遣，那時候高師大人力資源所的所長也有分享，其實人力派遣的比例會越來越高，再加上目前又有一個最新的理論，就是斜槓理論，就是一個人同時會有兩種專業，如果是這樣的一個發展，他一定要是典型就業型態嗎？還有剛剛有提到的勞保不保，有沒有我們也不知道，這樣種種的影響之下，我的看法，當然剛剛有講，以非典型的話，勞檢的那一塊要落實，因為很多都沒有勞健保，現在面臨很多的情況，你看早餐店阿那些其實都沒有勞健保，很多都沒有，我們現在發現，那你這一塊要怎麼去落實到，或者是是不是就把他，要取消掉是不太可能啦，因為台灣不可能走回頭路。我覺得環環相扣啦，再加上有一些我們所講的少子化，其實也有人一直在討論這個議題，所以我覺得我們能夠做的就是就業前準備這個東西，怎麼把他更豐富化。

WS07：可是我覺得職訓局可以額外做一點就是，對我們的台灣市場做一個調查，就是我們都會期待我們的障礙者做得多好多好，可是重點是高雄他所端出的菜有哪些？會不會東西，因為高雄和台北還是有差異性，那其實有很多場域高雄沒辦法提供，會不會我們能選擇的只有那些？所以如果讓我們的障礙者有更多的選擇性、更多的可能性，是不是我們市場的脈絡要先了解？甚至像我們，我不知道我們現在有沒有一些職訓局或是我們的職重單位有沒有在跟我們的廠商有一些合作關係，比方說優先進用我們的身障夥伴，那這些夥伴要經過我們的訓練才能夠進去，可是我發現像，我剛剛就在想這件事情，為什麼我有正常人不用我要用身障者？那不用非身障者而用身障者的單位，他是什麼樣的單位？為什麼他可以這樣子替換一個可能功能沒有一般人好，但他還是願意用，到底是基於什麼樣的心態去做這樣的事情？所以我覺得這是一個非常特別的點，而且我們現在產業不斷在轉型，我舉一個例子來講，我們都很容易去推大公司，比方說清潔什麼的，因為那個相對容易，但是我發

現現在台灣很多那種小的，或是小單位、個人單位去組成一些早午餐店、一些小店，那現在的創業者很多都是走年輕一點的路線，那我們太習慣去依賴大機構給予的一些福利，但如果我們願意和這些年輕人，25、26歲，讓他們和我們的障礙者 one-by-one 的 touch 和建立關係的話，我覺得這種推介的方式會更，第一個穩定度會更高，第二個，這些年輕人所創的店在未來，他的多元性和新鮮感會比較好，比較不再是傳統的勞力輸出，而是有更多不同的創意，但這些東西都需要靠我們的就服員或是職重單位去開發這些有趣、友善的廠商，跟他合作，所以我覺得我們現在要先把這些市場的東西弄清楚，再跟他們合作，會比較好一點。

WS01：有關於開發廠商，會有卡到勞健保的問題，比方說我是台南市政府勞工局，我要去開發廠商的時候，他們會覺得我是來找碴的，我的個案其實很難推，他們就會覺得他們只要一加班費不對，是不是隔天勞檢就會去？所以我的個案其實很難加班，他只能給他都是最基本的、都不要出事就好，然後再推第二個出去，都很難再開發，所以我們要要求很多好的東西要加進去的話，其實我是覺得我們身障者剛開始進去就是先求有再求好，這樣講好像不是正向倡議，我是覺得他們只要先穩定、賺到錢。

主持人：在分署，或是在局裡有去開發，比方說像剛剛 WS07 講的，如果大型的雇主越來越少，或是他們都已經有原來的意識形態，那像現在會推說比方說社會企業啊，開發一些什麼自創啊，類似像這樣，或者是去開發某些特殊的新興文創事業的這種，你們有聽到嗎？

WS01：我們台南就有文創產業，他們自己的工廠裡面有一半以上都是身障者，他們是一個協會裡面，做皮革製作的，他也沒有成立庇護工場，(是用公司法嗎?)他是一個協會，(那就是用人民團體法)對，人民團體，他有接我們的職訓，留下來在他們那裡面工作，然後一樣都是給月薪，是月薪喔不是時薪，可是他們只選厲害的，可以當成講師級的，正常智能的。

主持人：屏東和台北都有，勝利嘛，勝利請的都是很厲害的。

WS09：不只勝利啦，應該很多地方都需要一些招牌。然後我突然發現還有另外一個就是，我們都被績效綁住了，如果文創沒有勞健保怎麼辦？我們可以建議啦，可是變成是說違法了啊！他就違法了

啊！有些文創是你要論件計酬，他不像公司那種規模，是你自己，像我們高雄市不是有那種自己創業的，像工作室那種的，他自己本身也沒有那些東西吧，那他聘用我們的人。

WS07：這部分的好處就是剛好五人以下可以免勞健保，所以剛好我們單位就可以用這個。(如何證明?)

就用就業保險啊！然後提供他簽到啊！但是 6%他還是要給，勞退 6%還是要給。就保跟勞退

主持人：所以你建議是像這樣的一個產業的資源，如果多知道的話，也許會對我們的身心障礙者比較好。

WS02：我也覺得產業資源，因為我們也是這樣啊，因為其實現在很多年輕人的資訊大爆發，他很快就可以接收到很多不一樣的、國內外不同的資訊，他有很多想做的事，可是我們市場上就是沒有合適的工作端給他啊，那他要去哪裡？我也有遇過很多，可能有一個聽障的，他很會攝影啊，他就非得要做典型工作，他自己接 case 不可以嗎？可以啊，但就不算我績效，但如果我站在一個服務提供者的角度，我當然希望他往自己好的發展，做他想做的事，這樣對他來說他的職涯、他的人生，就是，績效無所謂，做他想做的事。

WS07：我想舉個例子，我們最近有個個案被逼哭，被我們職管員逼哭，不過那是四五年前的事情了啦，他是一個自閉兒，但是他就是想要去，他的軟體能力，做動畫他會，而且他很喜歡看日本動漫，他就改編日本動漫，然後發在日本的社群裡面，會有一個小人互動，聽起來很強，我們都不會，但是在台灣沒有這個市場，後來他媽媽帶他去我們的就服站，職管員跟他說你這樣什麼都不行不可以，不然你先去做清潔好了，他就不要，職管員就說你這樣子在家裡好吃懶惰，你沒有辦法，然後他後來就一氣之下，他從那時候到現在，他一年出門不超過 10 次，就這樣子關在家裡，所以我去跟他晤談都要去他家，他就坐在電腦一直弄弄東西，在我們台灣的這個市場的環境中，以馬斯洛來講的話，我們是要滿足最底層，有工作就好，還是要滿足最高層的自我實現，這就是一個我們在做治療的過程中，很大的一個要去考量的點，這樣的一個個案的例子來講，我們有時候不太知道到底要用什麼樣的角度，去協助他做這件事情。當然前提是他是沒有什麼經濟壓力啦，我覺得這是一個很有趣的現象，那如果台灣都是用這種要先做有錢賺的工作的心態去做服務的話，我覺得對於障礙者來講的話，他們永遠會被侷限在那樣子的漩渦當中，他們轉不太出來。這就是我們最大的疑惑。

主持人：所以我們的績效制度是都要改成用馬斯洛的方式來做？

WS09：立委聽不懂，他只會看人數而已，他看不懂那個馬斯洛。

主持人：最近在談客製化就業，其實就是很類似這一種，如果我們現在的就服不是只有在滿足那些只是找到工作、然後只是趕快找一個工作的這樣一群朋友的話，那再接下來我們會是什麼樣子的一種樣態？

WS09：客製化就業當然是另外一個發展的方式，但對他對台灣的就業市場，就是對這群老闆來講。你要翻轉他們的，這是一個大工程，要花很久的時間。因為台灣的思考模式跟美國的思考模式不一樣，美國是比較優勢啊，之前老師有分享一個自閉症的個案，他的數學能力很強，可是美國願意一個禮拜他來1天來上班，用月薪來請他，可是在台灣，可是他就是算他們公司裡面的人的薪資，完全都不會錯。所以你知道，那個美國的老闆說我願意這樣子請，他的大腦對數字很敏感啊，美國可以這樣子用啊，然後他媽媽想說落地生根，還是要回來台灣，老師都說不要、不要回來台灣，台灣找不到這種職場，台灣的規劃就是每天都要來職場，沒有啊他只要去1天，其他6天的時間他都排好好的，這跟我們文化差異就是這樣。

主持人：做職管的有沒有什麼看法？

WS06：因為我記得之前有一個勞發署有一個方案（WS02：青年就業方案沒有了，因為這是for青年，但全部都走向一般的技職化）因為像是WS07剛剛講的那種創意的產業，那如果是用這樣子的方式，一個人帶一個身障者去學（老闆還是要賺錢，每天簽名就好，老闆還是要賺錢）所以還是卡在現實層面，因為高雄畢竟還是工業大城，所以有時候在協助個案的過程當中，也是受限，端不出好菜。

WS02：我們還是得去倡議吧我覺得，因為我們服務這麼久，怎麼看都覺得我們身障者在公司永遠都不是很重要的那一個部分，就是很低很低，就是很少會把他們的自我價值提升上來，對他們比較不公平，所以我們要去做這部分的支持和倡議其實很困難，真的要花很大的時間跟心力。

主持人：所以其實剛剛有一個很有趣的題目就是說，如果以後變成要多重職涯，或者是要斜槓青年，到底有沒有身心障礙者的斜槓青年？但是這應該不是今天的主題，我們的困難是我們不知道如何讓非典就業跟斜槓青年放在一起，對不對？那我覺得這個剛剛WS07有講到一個問題就是說，那我們在

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫工作之餘，我們對於身心障礙者的成人教育到底做了什麼，讓他們覺得有價值或想轉換工作之類的，我覺得這個還蠻有意思的，但這不是我們今天討論的範圍。那敏萱最後你還有什麼問題，想就教在場的專家？

助理主持人：我也想知道一下，在大家做就業服務的過程中，覺得職務再設計、合理調整這些概念或是機制，有沒有被運用在職場上？跟非典和典型有關係嗎？或者是說如果職務再設計變得更落實，會不會有些人可能不見得需要做部分工時等等，會有這樣子的差異嗎？

WS07：你是說因為有職務再設計，所以他們就晉身到典型工作上嗎？

助理主持人：或者是典型工作有更多機會開給他們，可能這分兩個層面，第一個就是非典工作的人會比較不容易有職務再設計的機會嗎？另外一個層面就是如果職務在設計都落實的話，會比較多人可以晉升到典型嗎？

WS07：職務再設計是包含輔具，還是包含職務調整和工作流程？

助理主持人：我覺得都算，工作流程調整啊、工時調整，或者是可以在家工作、工作地點調整。

WS05：其實就我之前去上課，就是針對視障者，然後輔具，就是那個導盲犬，他們還特別去英國請了那個專家，專門訓練導盲犬的專家，希望幫助那個視障者成功地從他家去到公司就業，結果那個英國人來了一兩個月後他就放棄回去了，他說台灣的環境不可能，所以我覺得這是整個大環境的問題，你看人家專家來，你提供再好的輔具，或什麼職務再設計的概念再落實，你整個環境沒有改變的話，根本沒有辦法，這是我剛剛突然想到的，導盲犬，訓練導盲犬，帶領視障者，他只是讓他出門去到公司而已，沒有辦法。

主持人：那如果是政府的僱獎再補助說他如果是固定工資的，他不用要求他，但很多像精神障礙者，他可能晚上很難排班的工作，那如果是他的僱獎再侷限在某種狀況之下，我再設計就讓他們有可能。

WS07：沒什麼意義，就是幫他撐過那一年，為了典型做這件事好像對他幫助並不大。我在想，你想像的方式是不是比如說也是，身障者，給他三台掃地機器人，他每天就把那三台擺著，他就做好清潔工作，他就變成典型，你想像的畫面是這樣子嗎？坐在那裡坐8小時。

助理主持人：我想像也許可能像是有些障礙者，當然無障礙環境是一個，就是假設有些人是因為沒有無障礙環境，他就必須要做某些工作的話，那就是提供無障礙環境，他才可能就有辦法做典型的工作，或是工作選擇更多。那我還有想到一個，就是大家剛剛都有提到，有人是因為生病或者體耐力的關係，就沒有辦法做全職的工作，那如果比如說病假更加的彈性？或者是雇主給假這個東西如果作為一種職務再設計的話？不過我覺得聽起來好像在台灣的大環境下面有些困難。

WS09：牽扯到文化有點困難。

WS06：而且對一般的員工來說，一般人還是會覺得不公平，為什麼他可以我不行。

WS09：我一直在思考的一個叫同酬不同工，怎麼去處理一般同事的 argue，同酬不同工。

主持人：如果我們的價值集中在產能或者是效率，那當然就會變成同酬，同酬不同工是指金錢上面或是產值上面，可是我們現在就在挑戰說，所謂的酬是不同的東西的時候，就會不一樣。

WS09：我覺得沒有分非典和典型，職務再設計是個案只要有需求就可以，不會分是典型還是非典型。

WS07：因為這兩個變項我沒有把他連接起來過啦，這兩個不同的變項，沒有想到他有沒有相關和什麼，如果是穩定或是不穩定我們可以回答你，因為首先找到一個月的願意當典型工作的職位，我要先找到那個工作再說，這個比較困難。所以才說高雄到底有多少典型、到底有多少非典型，我們可以做一個簡單的、小小的研究，就可以看出來大概比例分配多少，這樣子。

主持人：所以還是先從就業服務擺脫非典就業開始。

WS07：我們先從創業當典型工作老闆開始。

（五）身心障礙就業服務人員中區場

助理主持人：謝謝大家的自我介紹，我們就先開始，大家如果有想法可以先發言。我們就先從第一題開始好了，大家在做服務的過程當中，如果有服務到做非典型工作的身心障礙者的話，有觀察到大概是怎樣的狀況或者是條件，他們才會去選擇，或者是也不是他們選擇，就自然的就成為非典型工作？

WC05：針對第一題的話，因為我曾經也有在學校高職的綜職科，那時候我會覺得說比較碰到的就是像是應屆的畢業生，尤其是智能障礙者的話，那逐年來其實他們的能力越來越弱，那有些孩子剛畢

業，你要他們做全時的工作，對他們來說有一些難度，那碰到是主要就是說，因為他們都很多學校還是會有實習，在學校的時候，畢業後有些公司願意留任，但是就會減他們的薪資，就是沒辦法給他們基本薪資，那後來有跟學校講，就是說改成類似說沒有辦法達到那個像一週是 40 小時嘛，可能就只能給他半天，大概是 20 小時，大部分都不會超過 35 小時，會有這樣的應屆畢業生，智能障礙者會有這樣的狀況，但是我會覺得這樣的狀況是讓學生可以慢慢的穩定，然後這個部分我會覺得說，總比說他是違法雇用，對學生、對公司，在這方面來看我是覺得還不錯。那另一種就是說重度的肢體障礙者，像有些是後天的、中風的、中途致殘的一些中高齡的肢體障礙者朋友，那我也會，因為有些是滿重度的，那我也會讓他做非典型的，像說有些就是做半天，一週大概都是 20 小時，但是至少都會有 10 小時以上，好處的就是因為蠻多中風的肢體障礙朋友，其實他們都會變成單側的、偏癱，那行動上老實講你要第一個在他們的體力負荷上會比較辛苦啦，部分工時也讓他體力不會負擔那麼重，當然另一面也會碰到他們覺得收入不多、收入不高，因為到了中高齡，他還會需要辛苦的工作，大部分都是沒有經濟壓力，變成是沒有辦法兩全其美。那這個是在重度的肢體障礙朋友這個部份我碰到的。那另外一個是精神障礙的朋友，因為他們大部分都需要服用藥物，因為有一些我碰到的啦，我不知道，很多都是會變成作息不正常，變成他都會晚上精神反而比較好，那白天尤其早上，他就會比較沒有辦法出來工作，他會精神比較不好，所以我有一些精神障礙的朋友，也會讓他做部分工時的工作這樣子。

WC02：那在我的工作經驗的部分，大概其實跟那個我們這位 WC05 相似，就是以職評員的資格接觸的時候，其實職評的個案從學校的部分，其實學校的老師會分類，如果說他能力夠的話，那可以在職場實習，然後雇主覺得他不錯，就會留用下來，那有些個案確實是不行，家裡能力夠的話，他會幫他想辦法。那最近遇到的個案就是他其實沒有辦法真的去外面就業，那他對烘焙其實很有興趣，那他就是在自己家裡自己做，那可能他的對象推銷的對象就是找親戚朋友，那媽媽其實是在從事美容相關的部分，那他會把他的產品放在，或是他的那個宣傳單放在他的商店裡面，大概會是這樣的部分。那剛就是有提到精障的部分，其實比如說我們的個案，可能就是家裡他就是開工廠，那他等於是僱用自己的兄弟，或是自己的親戚朋友，他就在裡面工作，那他確實藥物的關係，他沒有辦法跟一般人一樣，就是工時那麼長，可能就是去做半天，那家裡就是也許會幫他投勞健保，但他的工時就是

和一般人不一樣，對他的要求的部分就不會那麼高。那還有就是說我們商店的個案，其實庇護商店提供的薪資，沒有辦法和外面一般性就業的薪資相比較，所以我們有個案其實沒有透過我們的轉銜的部分，他自己去外面找工作，那他找的其實就是類似這種非典型的工作，他就是早上去派報，早上大概 5 點多就要去收報紙，然後他投遞報紙的區域可能是在他熟悉的區域，就是草屯鎮上的哪個里，先從一個里開始，他的錢可能不是那麼多，一個月就是先從兩三千開始，然後也許他認識的區域，然後投遞的正確率高了之後，他跟那個報社的老闆有談，他才能夠多增加幾個里，所以他的工時從早上從 5 點多一直到八九點，那他現在因為可以投多一點里，所以他的薪資就會比之前在庇護工場還要多，大概是六七千塊，他是可以，變成他的薪資是可以 cover 他的生活的需求的這個部分。那遇到的個案大部分都是智障、精障或多重障礙，我們會比較多接觸的其實是精障的個案啊，那醫院的部分其實像我們也是要去開發一些工作，我們醫院有一個復健中心，其實我們會去開發，那那時候是接觸到台中一家人力派遣公司，他們也是有來面試我們的復健中心的個案，然後去幫他們做派報，一個禮拜大概就是三天四天，然後是在火車站派報，那時候就是時薪制，以那時候的時薪來計算，那大概就是每天投一個半小時，因為他也知道我們的個案其實沒有辦法，就是這麼長時間的體力的負荷，可是大概持續兩三年就結束，因為你會發現現在的人找工作的型態，他不一定會看加保，他們後來看那個效益沒有那麼高，後來就暫停這樣子。

WC01：除了剛剛兩位提到的障礙類別，歸類出來我覺得，在從事非典型就業的部分，其實生理方面是很重要的一件事情，比如說視障的朋友好了，就是弱視的部分，他如果是從事比如說電訪的工作，或者是要需要校對文字的工作的時候，因為他的視力沒辦法長時間的端看 8 個小時，一般來說他也是只能從事最多 4 個小時的一個工作時間。那另外的話主要其實真的是在他的體力跟耐力的問題，因為很多工作其實是能做的，但是因為他們的體力跟耐力的問題，如果說他的體力跟耐力都跟不上，就會影響到他產能的表現，如果全部都用障別來區分，我也會覺得這樣有一點點的可惜，因為並不是說好像這樣障礙類別的朋友，他就沒辦法完成正式性的工作。

WC06：我剛剛有想到我最近服務的一個個案，他剛好是罕見疾病，那因為他們罕見疾病的部分，他可能因為障礙的因素，他會去影響到他外出就業的合適性，也會顧及他工作中的安全，那時候和他

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫討論的方向就會傾向，我們有發掘他有一些比較特殊的技能，比如說他很會捏一些黏土啊，那他也有一些在做一些創作，所以就會去比較轉個彎跟他去討論說，那是不是可以從事這個相關技能的工作，只是說可能他在幫他做這個規劃的過程中，還有很多我們在這個相關的領域我們需要跟他再做很多資料的蒐集跟討論的，所以就是如果針對障別的部分，我是有多想到一個就是跟罕見疾病的求職者比較有關的部分。

WC03：那我這邊的話，除了障別還有體耐力的部分，我有發現有些時候我們的服務對象他有立即性的經濟上面的需求，所以他會去調整自己的期待，去接受一些部份工時的工作，或是他會覺得那個工作是比较彈性的，所以那個部分的話變成是一個比較特殊的狀況，然後另外一個部分是，我自己以前是做就服員，有推介過的一個狀況是，他也是因為經濟上的需求，加上工作距離，然後還有他的障別，他剛好是精神障礙的部分，工作上面真的比較難開發，然後那時候剛好在他們家的附近，剛好就有一個學校的行政相關的工作，那有幫他做推介，然後那個時候原本是期待學校會後續會繼續用，但是確定的是當他期滿之後就中斷了，所以那個也變成是一個有點尷尬的狀況，其實以現在的服務對象來說，有蠻多他們會期待公部門的工作，但公部門的工作其實在工作期間，他是一個中斷性，他並不會就是永久性的部分。另外我有服務對象自己也有去應徵人力派遣的工作，那一個部分是他也期望說他可以透過那個工作去進入某一個公司，所以其實還蠻多特殊的狀況。

WC04：那我分享一下就是，我服務的對象他是有家庭的婦女的身障朋友們，然後他因為他為了要照顧可能因為家庭，然後要照顧兩個小孩子，所以他本身他是肢障的女性障礙者，然後因為他為了要照顧家庭，所以他不得不去選擇部分工時，就是非典型的工作，來支持他的家庭經濟的部分，這是我想到的其中之一。那另外其實我在服務的對象其實不限於就是只有單一對象，而是我會去就是類似我們在服務可能中途致殘的，他可能受傷之前、受傷之後，他的工作型態完全的改變了，那他可能復健的歷程之中，他可能會想說我可能不能再從事以前的工作，所以他可能就是轉換，轉換的時候他又必須要適應不同的工作環境，所以他可能就是會選擇，自己會可能部分的工時，甚至是家庭代工的部分，那我也服務到精障的朋友們，精障的朋友們可能就是比較會受到藥物服用上的狀況，導致他們專注力跟體耐力其實是會隨著年齡而下降，那他們選擇性的工作他們相對的也會比較偏向

在於非典型的工作上，另外還有像中高齡的身障朋友們，其實隨著年齡的增長之後，他們在選擇性的工作上面也會就是，會挑選他們時間上面、體耐力是可以負荷的，以上就是我大概分享一下我的服務對象的部分。

WC07：我之前接觸過的是我們有幫他做過調整，因為有些清潔工作他是差不多就是要10個小時的工作，他是算月薪，可是其實這樣的時間真的也太長，我們的學生其實也沒辦法，所以我們那時候有跟公司談說，如果我們把它拆成兩個人的工作可不可以，而且這樣子的工作對我們的學生來講是比較適合的，不會太長這樣子，因為他們剛好也是需要半天，如果拆成一個四小時，一個六小時，其實對他們，對服務對象來講，他們是覺得蠻適合的，所以我們那個時候有跟公司談，公司也是願意說讓我們可以兩個人去完成一份工作，他就是加保就是兩個人這樣子，雖然可能會造成公司他的成本拉高，可是其實這樣子我們服務對象他們可以做得更好。

WC08：我覺得這個狀況跟地區有點影響，我們那邊就是通常非典型就業比較多是學校或者是公家機關，我之前有服務過一般的求職者，不單是身心障礙者，那根據觀察，什麼樣子的人比較容易變成非典型工作者，除了個案本身的因素，自己要求的以外，如果以另外一個觀點來看，其實聘僱機關還是以個案的、求職者的能力為主要考量，因為這個考量下障礙的程度也會成為考量，但並不是針對他的障礙，而是全面性的考量，就像他們在如果是在進用一般求職者的話，就是去媒合非典型工作一樣也會考慮他的性別、年齡阿，倒不覺得是針對身心障礙者，只是他會把它歸類在他的能力之一。

WC09：我們單位這邊有遇到非典型的狀況，大部分非典型就是清潔業跟服務業本身，我們有遇過比較特別一個的特例是，有個服務對象我們一開始是把他安置在全工時的工作，可是後來其實我們一直持續跟那個服務對象談，他其實是想進服務業，服務業屬於只聘僱計時的人員，那大部分我們遇到的就是個案的體耐力跟他的能力本身，在非典型部分，能力的部分，雇主他開出來的職能的部分，其實會比較偏簡單，然後比較單一，在這邊他工時上又不會太長，所以對個案的體耐力不會造成很大的負擔，那在這邊的障別其實有稍微有一個看得到的部分就是智能跟精障跟肢體的部分，這個有

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫做過比較明顯的發現是這樣。那我剛剛會提到工作能力真的比較單一是因為，我們目前單位有一個健身房他做的是清潔，那他工作真的就很簡單，他就是做擦玻璃、器材擦拭，每天個案他進公司就是做這兩樣，所以就會很適合我們部分工時，體耐力又不是那麼好的個案。

助理主持人：就剛剛大家所講的，聽起來比較多是因為身心障礙者他的體耐力，或者是說他剛進去一些工作需要轉銜，當然也是有可能公司也不太確定他的能力，所以先給他做做看、試試看這樣的狀況。那我想直接問一下第三題，如果是像這種試試看的狀況，大家覺得非典型工作有辦法讓這些身心障礙者轉成正職嗎？他是一個銜接嗎？可以讓他找到典型的工作嗎？還是比較多是阻礙為主，會讓他一直處在非典型工作的工作環境中。

WC02：可能就是因為我待的單位是公家單位，那其實就是說你僱用身心障礙的話，他其實是可以獎勵，以我們的主管的部分，其實就跟大家提到的一些清潔工作方面，現在我們還有照服員，然後還有就是清潔打掃的部分，其實現在都有，那我們在門診的部分，還有一位類似助理的工作，其實都是僱用我們醫院的身心障礙、精神科的身心障礙的病友的部分，那以我們的話，就是我們醫院我們在職能的部分其實我們有分幾個階段，個案就是在做工作復健的部分，其實就是他從最簡單的低階的部分，一直往高階的部分進行，那這些個案其實就是說我們也會願意開發這些工作機會的主管們，他們也會困擾，有時候其實我們的個案可能沒有適合，能夠去變成轉型，從非典型轉成典型的部分，變成我們有時候要拆，這個正職的工作他變成他要拆成兩分，讓兩個人去做，那目前的部分，可以做全職的部分的工作的話其實也是有個案，但是就是要看他在非典型工作的時間，然後他的工作的速度，他的成熟度，他才能夠轉成比較一個正職的工作，不過我們的醫院應該有滿多，兩三個、幾個成功的案例，就是說也有可能他就會一直待在非典型的工作，但是有時候其實是這個工作職缺開出來，卻沒有找到適合的個案來做這樣的工作。

WC05：我先補充那個第一大項，因為裡面有說類別，性別的話我會覺得男生比較多從事非典型的，男生，因為就這麼多年接觸下，我會覺得女生比男生來得願意工作、勤勞、努力，所以我覺得我接觸過會做非典型大部分都是男生，然後年齡的話剛剛有講，大部分是剛畢業的應屆畢業生，或是中

高齡以上，尤其是五六十歲的，就是會比較多從事、我比較多會推介到從事非典型這一個部分。那以第三大項來說的話，我會自己覺得，我會覺得先適應職場優點還不錯，如果只要個案他願意先接受這種短時數非典型的工作的時候，其實大部分都還能夠，老實講還是要看職場，像是我接觸星巴克、寶雅，他們因為剛開始他們是因為定額進用的關係，那對這些個案，其實他們也會有一些擔心，他們是不是可以全時的工作，所以會從最基本的基本時薪讓他們先就職，那這些年下來其實我們滿多的個案朋友在星巴克、寶雅，雖然都還是領時薪，少部分已經調成正式員工，但是他們穩定性都滿強的，像我寶雅有兩三個腦性麻痺，都是滿重度的，都已經做超過十年了，所以其實如果你要說優缺點，我反而是覺得優點多於缺點，那缺點的話我會覺得，我有少部分，就變成養成懶散的個性，他就變成就算後面有比較好，或是公司跟他說我們可以讓你增加工作時數，反而他是拒絕的，因為他會覺得我每天做4小時就好，另外還有其他時間，我是可以玩樂的，但是這是少部分，我會覺得是優點多於缺點。

WC01：我覺得非典型這個部分分幾個面向來看，因為第一個，其實非典型工作，上面有提到是人力派遣工作，那是因為整個大環境的改變，基層性的工作都會以人力派遣已經開始居多了，那另外我覺得對於第三題提到的，我覺得是蠻正向的看法，也許因為他一開始的能力不夠，所以可能從事非典型工作，但是隨著他的經驗和能力的提升，未來當他有正職的工作得時候，當然他的機會又會比一開始他能力弱的時候多了許多。另外我想分享一下非典型工作有哪些幫助，因為其實人力派遣工作很簡單嘛，他們就是跟這個公司包了，就是公司說我要50位員工，你就幫我找50位員工出來，過去我們發現很多的科技廠的人力派遣公司都很喜歡用精神障礙朋友，因為他們看起來跟一般人一樣，反正這段時候這個公司的人力要求就是50人，你要在這段時間趕快去找50人hold這個單子，所以那陣子我的服務對象有精神障礙看起來就是用藥啊、整個精神狀況都蠻穩定的，其實他們都會順利的銜接到去科技廠工作，反而有的還因此這樣就是繼續留用下來，雖然一直都是在人力派遣公司，但公司覺得他，可能他的工作產能沒辦法和一般的員工達到百分之百，可是至少他在七八成以內都可以維持住的話，其實他們也覺得沒有太大的差異，所以他就是這個公司訂單用完後，他就順利再把他轉銜到下一個公司去。

WC06：我個人認為就是如果說從事非典型工作經驗啊，然後他日後要轉銜到可能典型的工作這個部分，其實是比較抱持著正向的看法，因為我覺得他可能剛進到職場，他可能有受限一些能力的限制，那如果針對他的職涯是有一個比較明確的規劃的話，他其實可以去從他在非典型工作的工作經驗去累積他的一些工作的經驗跟技能，他如果將來他真的有心想要轉型成為一個典型的一個工作，他要轉換工作的話，他其實是可以把它這些東西去拿出來，去做未來的準備，所以這個部分我是覺得比較持一個正向的看法。

WC04：那我這邊的話想要再補充一下第一點，因為剛剛突然想到還有一個部分是，如果說有的服務對象他是沒有工作相關的經驗，或者是他是重新進入職場的，他其實也會透過這樣子的一個非典型的工作，去適應工作的一個步調還有工作的體耐力，然後同時又可以維持他的收入。針對非典型工作的優點，就是幫助或阻礙的部分的話，我這邊其實會覺得是優點比較多啦，但是說真的我遇過服務對象，他在人力派遣的公司裡面，雖然說 A 公司工作結束後，人力派遣公司會幫他媒合到 B 公司去，但是他在 B 公司裡面的工作內容或工作型態他不適應，所以因此他還是結束了那一段工作的一個期程這樣子，所以穩定度還是會有影響，他沒有辦法像他期望的，我就是在人力派遣公司裡面，我就是可以一直，不管 ABCD 這樣子，每個公司都可以做過一輪。針對非典型工作的一個幫助，還有一個是，其實我有面臨到一些服務對象，有可能是他要照顧家人，有可能是他有就醫或者是回診相關的需求，那也有一些是因為他們要有不同的學習或工作經驗等，都可以讓他們透過這樣子的方式去做不一樣的一個經驗。那原則上非典型工作以我自己來說的話，真的有滿大多數的部分是協助身心障礙朋友他們在做自己的就業準備，大概是這樣。

WC07：就是我們有一些非典型工作是因為來自家人的期待，因為可能家裡的經濟沒有那麼需求那麼高，所以他們也說希望孩子也不要太累，所以他可能在第一次晤談的時候，家人也期待我們做半天的工作就可以了，所以其實家人的期待會讓我們找工作特別是用時薪的部份。那其實我對於非典型工作是抱持一個正向的看法，因為我覺得把一個服務對象丟到一個全天的這樣的工作，其實他如果沒有之前的其他經驗，在體力方面是滿耗損得，所以我們可以先從四個小時，慢慢去增強他的體耐力，才不會一下子他可能前面幾天他就說他不要做了，因為他覺得腳痠啊、哪裡痠阿這樣子，所以

其實 4 個小時是讓他們進到一個公司一個滿入門的時間。

WC08：就我們這個地區來說，如果是非典型就業的話，個案如果是沒有工作經驗，也一直找不到工作，非典型工作就是可以暫時紓解他的經濟需求，然後也可以累積他的工作經驗，那就是增添未來在典型工作時候雇主用的機會，可是相對於許多非典型工作，他的工作時間、工作內容比較彈性，那如果服務對象從事的時間比較長，是指期程，不是一天的時間，那對服務對象對現在市場的認知會造成影響，比如說我們那邊會有比較多政府的短期就業，當服務對象來到我們這邊的時候，其實幫他們轉換到典型工作的時候，他就會拿那個當作標準，然後到一般的競爭性職場的時候，他就很難適應。然後光是在媒合期，他們就會覺得一直被刁難，我們就很難去跟他們溝通，一般的就業市場是什麼樣子的樣貌。

WC09：那我這邊的話，我想要補充第一題的部分，因為我之前有當過職業訓練的就服員，那我們透過短時間的訓練，職業訓練的個案他其實並不可能一開始，如果說每一個達到 100% 都是典型的工作，其實有時候他們能力沒有辦法調整到全工時的工作。我有遇過我們機構其實服務過的個案，他要轉銜出來從事支持性就業，但是他的能力其實也還沒有到整個成熟，那其實他後來就是也來到非典型的工作，那這邊的話其實我們的非典型工作職缺其實大部分都是來自定額進用的這部分，那定額進用的部分如果我們跟公司這邊談的部分，如果他們要轉全工時的部分，還蠻大的主因是要考量公司成本的部分，這個部分的話其實定額進用他們有時候公司他們的看法，我可能去補足這個部分，就是說可能我要幾個人力的部分，那我可能補足他幾個人員，但他其實如果說要再短，如果說要再提升到典型的部份，其實也要看個案他自己本身他的能力，主要是他自己的意願，因為其實我們有服務對象在迪卡儂工作，那他們一開始其實是用非典型先談，那其實他們是，他們其實迪卡儂這間廠商，他其實是想讓個案變成全工時的工作。可是考量到個案一開始的時候，他的能力其實不是完全非常成熟，然後也可以達到雇主的要求，所以才會慢慢慢慢用這種漸進式的方法，其實我覺得這個部分的話，是要看公司本身的考量，才能決定他是優點比較多還是缺點比較多。

助理主持人：那大家剛剛也談到滿多，好像大部分都覺得是以幫助為主，可能可以幫助他銜接到一

個新的工作環境，然後累積工作經驗和能力。我們第二題其實是在講說如果你傾向推介他從事非典型工作，考量的原因。我相信大家因為覺得是一種幫助和銜接，應該也會針對某些個案，就特別推介他從事非典型工作。剛剛也有一些人講到可能就是剛畢業、能力比較不好、很久沒有回到工作職場、體耐力不好的，那大家還有什麼想要補充的嗎？可能剛剛沒有講到的。

WC02：以我的經驗來說的話，可能就是我們精障的個案，因為他的疾病的穩定度，其實是會影響到他這個部分。也許他對自己的期待很高，然後可是其實他的疾病的穩定度沒有那麼好，這個就會影響。然後再來就是說，個案他對自己的期待也許是很高，但他可能能力還沒到那邊，他想要從事，他可能就是現在還在那種不穩定的狀況，但有經濟上面的壓力，他就一直想要去找這種全職的、那種典型的工作，但是你會給他很多的建議，但是他其實是聽不進去啦。就是對於一個疾病的穩定度的部分，還有對自己的期待的部分，還有就是家屬的部分，其實我們有些個案是能力夠，但是也許家屬會覺得說可能以個案的他的經驗來看，他可能不要給他那麼大的壓力，他就是在這樣的位階就好了，不用再給他太大的壓力，不然他覺得可能會影響他疾病的一個穩定度，可能家屬會覺得給他太大的壓力，之後會造成他們還要再去收拾這個案的一個狀況的部分，也是一個阻礙。

WC03：我想要分享就是說，其實不管身障朋友們是哪個障別，那他只要就是，可能會考量到幾個因素啊，就是包含家庭對身障朋友們外出就業的期待，那也會去考量說身障朋友他們目前整個身體的狀況，是不是到外出去做全職的工作，那另外就是有一些身障朋友們，他可能會考量到他的經濟的整個狀況，在種種的因素之下，我們會去跟他討論。那討論完之後，也許非典型的工作是對他說最有幫助的，那他也，我分享一下好了就是，例如說我曾經服務過，有一位就是他很久沒有出來工作的身障朋友們，是女性，然後他一直想要再外出工作，可是又礙於說他的年齡也偏高了，然後但他有有經濟上的問題，雖然家人就是對他的外出的工作可有可無，可是他為了覺得他要有自尊，所以他想要外出工作。這個時候其實我們跟他討論完之後，他其實就會想做非典型的工作，來證明他其實是有能力可以出來，做一些家庭代工，或是部分工時的工作的時候，他覺得是很有，對他自己的職涯規劃是非常有幫助的。這個時候我們就會跟他討論到往非典型的工作來進行討論這樣子。

WC04：我想要再說一個部分，就是那一個有的工作的型態，他其實比較難去做典型就業，比如說他可能是因為加油站洗擦車的話，他可能因為一些天氣的因素，或是洗碗的話，他可能會有雙頭班的一個規劃，然後還有一些清潔類的工作，他們可能原本就有一個半日的工時等等。所以我有在想說，有些時候並不是只有我們服務對象本身，而是他們原本的工作就是有這樣子的一個限制在。

WC07：因為有些公司，其實他們公司裡面同時會有就是正職的，就是典型工作，還有就是他們當初就是會有聘部分的，因為公司有些就是他們會有一個比例，他們會聘部分的，所以像星巴克裡面都是我們的服務對象好像一直在做時薪，他們要升到正職，連一些一般的民眾要升正職其實也都不容易，所以只是有時候是因為公公司的整個體制的關係。

助理主持人：那我們就回到非典型工作上面，大家有觀察到處在非典型工作型態的就業者，他們的工作環境跟一般典型的身心障礙就業者有什麼的差異嗎？可能是包含在他們的薪資、福利、休假、進修、轉正職或升遷管道，或者是說他們跟同事、主管一些互動關係，還有他們職場環境的安全性這些。大家有什麼樣的觀察和經驗嗎？

WC01：我覺得針對這個問題啊，要分兩個部分來看，一個是以非認知障礙者，如果是針對非認知障礙的身心障礙朋友，不管他們是在典型或非典型他們一樣可以循著一般的管道，比如說升遷阿、合理的薪資制度等等，因為他們會，也會自己去捍衛自己的權利，但是在非認知障礙者這個狀況之下，不管他是正職或是非典型工作者，基本上政府規定的勞基法相關的工作條件，雇主都會去做一個遵循，當然也會給他們一樣的工作條件，可是你說會不會對他們特別的好，或者是跟同事的互動等等，可是我覺得那是整個大環境下的一個做法，因為畢竟他們是非認知障礙者，就是一般的就是像電視上，比如說瑪利亞的天使啊，麵包啊，只是一般的員工對他們，就會當作另外一種身障朋友來對待，所以有沒有比較好的福利、薪資？我個人目前服務看起來是沒有特別的好。例如說可能轉正職或升遷管道或是加薪是沒有的，反而是不要剝奪他們延長工時、補足他的產能，這樣已經算是蠻好的。

WC04：我這邊自己的觀察是，以非典型工作者的話，其實在薪資福利部分，他原本就會，他跟正職

兩個相較是差不多，但是他會卡在我們的受雇者的能力會有關係，因為其實很多時候職場他們的考量還是在於說，他們都會給一個比較一般的說話，就是說，我們的福利都一樣啊，我們的升遷制度只要你做得好都一樣，但問題是他們還是會依照每個人的一個能力去做一個評核，那薪資、福利、休假等等的話，我自己觀察到的反而是在於說一間公司裡面的正職跟非正職員工他們的差異度，非正職員工還是會有一些部份，比如他們是以時薪制，然後他們不是那種全日工時，比如說下雨天，非正職員工他們就不用去上班，但正職員工他們要去，正職員工他們是以月薪制嘛，非正職員工他們就是以單一的時間制，我自己覺得是跟公司的一個型態會有關係，或公司的一個方向。

WC08：我還滿認同前面的那個說法，就是我覺得身障跟一般人啊，他們會不會被另外看待，其實以典型或非典型，而是這個雇主本來對身障的態度。如果說以非典型來說的話，他們的薪資福利阿，跟同事的關係和職場的安全，可能還要細分來看，分成定期契約、部分工時跟人力派遣，定期契約其實比較少會有升遷的管道或是轉正職，那部份工時就很確定就是固定薪資，那人力派遣基本上是跟定期契約一樣，可是人力派遣有一個好處就是，像我們那邊的人力派遣，他覺得你表現好，他就進用到人力派遣公司裡面，他就是一種升遷，他可能不是在原單位的升遷，而是在派遣公司的升遷。那跟同事都互動的話，如果是定期契約的話，如果同事都是定期契約，比較少競爭，除非是要派單位那個地方，那個地方要求要競爭，跟主管之間的溝通相處的話，比較有可能因為他是契約人員所以不會被看重。那部分工時的話，他就是在職場的時間比較少，所以就會跟不管是同事或主管互動就會比較少。人力派遣的話就看他被派到什麼單位去，也許就是個人工作，那當然就比較少跟人互動，那如果是一個團體的職場，那當然互動就會多。職場安全的話，其實定期契約的話，就是跟一般人的標準一樣，就是不會特別去注重什麼這樣子，那當然部分工時也是。那人力派遣的話，因為人力派遣他是跟要派公司簽約的，所以他會特別就是因為承攬關係，所以他會特別去注意環境的安全，避免公安，因為這會影響到他下一次可不可以得標這件事情，所以相對如果是人力派遣，反而會比較重視職場的安全。

WC09：那我這邊的話，其實我覺得部分工時的話，像我們安置的那個服務對象，其實在於轉不轉、能不能轉正職，其實都是看公司他給的制度、福利。就是不會因為他是身障者，而可能一開始就有

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫所差異，說你就是身障者，所以你先作部分工時，所以你沒有辦法往上升遷，在這邊比較沒有看到這樣的現象。至於同事主管的互動關係的這個部分的話，其實也是看服務對象他本身，他自己的人際經營的部分，不會說因為他就是部分工時，他就比較是算比較特殊的部分。那安全環境的部分的話，其實不會因為說他是部分工時，而他是另外一個，另外一個作調整的部分。

WC05：我想先延續第二題的後面那一部分，因為有問到說開發這個典型跟非典型的那個難易度，那就我自己個人的話，老實講其實我不會主動去開發非典型的就業，我自己做了二三十年，我從來也不跟人力仲介公司作聯繫，老實講我自己會覺得說，這會牽扯到的，我自己看老實講還是差異蠻大的，非典型跟典型還是差異蠻大，所以如果說以非典型，因為我從不主動，問我難易度，應該是說我非典型的工作機會取得也不多，星巴克、寶雅那個其實都是他們主動跟我聯繫，主動跟我聯繫的這種不是全職的、不是典型的工作，其實我會特別看個案，就是也是前端剛剛說到應屆畢業生或者說中高齡的，他們願意接受這種部分工時、非典型工作，我才會推介。那一般其實是說如果再接再案，這一個個案其實是已經能力不至於，那是剛剛講的那兩個狀況的話，就算他們想做部分，其實我還是都會希望他們作典型的，就是說服他們，因為這個就會關係到第四大項，就是他福利、休假、進修、轉正職、升遷，其實我覺得都會有影響到，還是會有影響到，而且比較明顯的因為我們身障朋友老實講就是弱勢，他們能力也會隨著年齡的增長，而會其實會體耐力、專注力都會有減退，如果說他是一個算兼差性質、部分工時的話，如果人家有比較好的進來，其實會開除的第一個可能就是我們的身障朋友。所以老實講我會，你說有沒有差，我會覺得差很多，會差很多。然後跟同事、主管的互動關係，我自己看到的啦，老實講，除非說像我星巴克是去年有一位是輕度的肢體障礙朋友，那個蠻大方的，然後很活潑，我會覺得說看到最好的就是那一位，他就會主動去跟主管阿、同事啊，就去互動，我會覺得還不錯。其他像星巴克，因為我們很多都是屬於認知障礙者，他們就比較不懂得這一個，所以你說跟同事主管的互動，在部分工時其實還是有差別，因為像星巴克、像寶雅，他們的員工都是很忙的，如果你自己不主動去互動，他們懂得其實也不會說主動去關心你。除非是最高的人，你跟他說，他才會主動去關心，你說其他中階層或者說下面同事，都比較不會想去跟他們互動，所以我會覺得有差別，在這個部分。那職場的安全性的話，因為我有遇過個案朋友，他是自己在外面找的，是建築工地當臨時工，你說危險嗎？當然是危險，在外面拔釘，不管那

個，他一定有很高的危險在。另一個我看到很明顯的就是，今年度他雖然是做廚務的工作部分，那老實講我也沒辦法，他就說外場的員工跟那個必須要做體檢，那因為你們是洗碗，在裡面看不到，所以不用體檢，老實說我沒有辦法實際去講什麼，他們的規定就是那樣，我只能私下跟他講說，我會建議你還是做個體檢，那因為也不用多少錢，所以你說安全性的話有沒有差別？老實講就我自己是在這個現場在做，我會覺得有差異，所以我會很積極的鼓勵，只要他可以，就是做典型的，我們不要做部分工時或者說臨時的，我會比較站在這一個角度去說服他們。

WC02：那就我這邊就是接觸的經驗來說，就是說我們的個案希望從非典型轉到典型的工作的部分的一個轉正職的部分，其實就他的一些，就開放出來的職缺，然後還有其他的競爭者的部分，其實他相對是會比較弱勢啦。像是之前我們的員工，他雖然是在庇護商店工作，那他想要，我們有開放書記人員的職缺，那以他的自己的學歷的部分，他覺得他能力應該可以，那其實有三四位去應徵，到最後他沒有應徵上，他對這個其實也是會覺得滿受傷的，那可能就是說在應徵條件的部分，還有他的速度是不是沒有達到雇主的的部分，我會覺得也是要以他個人的能力和準備度來看的話，其實對他個人轉正職的部分，其實還是會有一些的影響。然後再來就是說，工作調動的部分，其實你會觀察，如果是身心障礙的工作者，我覺得其實不一定是說在非典型的工作者，即使是典型的工作者，你也會看到他工作如果要調動的話，他其實他會比較敏感，他會比較害怕，你要去調整他的部分。那我們醫院其實就是也是有類似清潔方面的那個精障工，那他其實已經工作年資很久，那因為我們有開，就是我們有蓋好的新的大樓，那其實工作內容他很怕被調動，他已經固定在舊的大樓作門診，他很怕被調到新大樓。其實我覺得他們心理的調適跟不安全感，其實跟一般的勞工的調適能力比，是稍微比較弱一點。

助理主持人：那我也想要再問一下大家，因為其實會有一些非典型工作，他可能在法律上面不是有達到那個要求，比方說沒有去投保足夠的勞健保，或者是說有些法定需要給他們的福利沒有達到，或是時薪沒有達到基本工資等等。大家會有遇到這樣的狀況嗎？然後比例高嗎？

WC05：因為我做比較久了啦，所以在其實在比較之前，其實在大概五年前還是有啦，雇主會說你們

那個能力也比較不好，我已經還要給政府的那個基本金是嗎？那可不可以不加勞保？因為雇主用兩萬二來說的話，他假如勞保，其實雇主必須自己負擔將近三千塊，所以其實他們還是會問說，是不是我不要加勞保？那我可不可以他能力不好，我可不可以先給他一萬吧？其實老實講在三年之前的話，我會徵求家長的同意，如果個案能力還不是那麼得好的話，我會問家長的意思啦，但是目前如果雇主還是這樣提，我直接就會打掉了，因為我會考慮不加勞保的話第一個是安全上的問題，因為上下班就是一個你沒有辦法保證他一定都沒事，那出事的話，其實雇主需要負擔更重，所以以目前這一兩年來的話，其實我自己接觸到，都會提，但我會跟他說不行，就是一定要加勞保，那我不會用政府的規定去說服他，而是用安全性的考量，基本上這樣提的話，雇主就會 OK。那薪資的部分，以目前的話，台中市也一直在宣導，所以其實都基本上都還是會給到，只有一兩家會，因為我做得久了嘛，所以會有一些雇主廠商是很熟識的，那因為以前他們會依孩子的能力給薪水，那廠商我就會跟他說，會不好意思跟他說，不要啦，但是我就會跟他說，好，如果有合適的個案，我再推薦給你，還是會有啦，還是會有廠商希望就是薪資不要依規定。

WC02：我覺得可能以工作的性質，或是工作的職種會比較多這種非典型不加入勞健保的部分，今天就一個例子，我們的員工，因為我們在草屯鎮上，他爸爸是開餐飲業，他就是需要找三個小時，5 點到 8 點，這三個小時去幫他們收碗盤，當然他也跟你明講，他沒有辦法有勞健保，但他又需要這樣的一個人力，那當然會不會很多？其實我覺得黑數其實蠻多的，但是就是看我們可能不會傾向推個案去從事這樣的工作，但是這樣的工作到我們身心障礙的，他是不是會選擇，其實他沒有關係，他會為了經濟，他會為了短暫，去覺得我已經長期沒有工作了，那我是不是從這個短時間的開始？他願意去屈就這個部分。其實我會覺得這個機會，其實是蠻多的，只是說我們知不知道而已。

WC04：因為其實我只是要講說我們跟 WC05 的狀況很像，可能有時候雇主，我以前做就服的時候，開發的時候會有雇主他們就會直接說，你們身心障礙者可能沒辦法做這樣的工作類型，那時候我們的說法是說，孩子的能力還有穩定性，再來就是支持性就業服務的部分，老師會進來這樣子，大部分的職場他們都會願意給機會。

助理主持人：那我也想詢問大家，非典型工作中有一部分是部分工時，他的薪資就會比較低，又或者是說，像定期契約有些可能也是用每個月的最低的基本薪資來聘用，所以薪資也不見得可以往上升。但是非典型工作上像大家剛剛說的，可以很快的找到，應付經濟的需求。那我們就這個經濟的層面，大家有什麼樣的觀察嗎？就是做非典型工作對於這些身心障礙者他們的經濟狀況，在短期和長期方面有什麼樣的影響？

WC02：我這邊觀察到的部分，以我們的個案，他本身是有低收或中低收的部分，其實他的存款，或是說他家裡的一些財產部分，他不能超過一定的部分，變成他就會受限，有些個案覺得我每個月可以領到八千多塊，我都不用做事情可以領到八千多塊，所以我不需要努力去做全職的工作，我只要做這種非典型的工作就好了，這個部分其實就會影響到他願意成長的部分，當然他覺得他長期的經濟他是保障的，我們這邊觀察的部分是這個樣子。當然就是說，近期其實這幾年，其實我們也鼓勵個案說，雖然你是有這樣的一個身份，但是如果說你真的可以去做，每個月可以工作兩三萬的這個收入的部分，其實家裡的這個資格被取消，那就算你之後就是沒辦法出去工作，你還是可以申請啊，其實不會說是永久的部分。

WC06：我這邊想要分享的是，因為我這邊是有遇到就是他前來我們職重中心求職的時候，他其實本身就是從事非典型的工作，然後就是他想要轉換成正職，但是整體跟他討論下來，我發現他個人在金錢方面的價值觀，他已經習慣就是可能就是有一餐是一餐，或是他習慣有多少花多少，所以他在用錢的價值觀上面，可能服務人員很難一時去跟他做一個調整和轉換。所以很可惜的是他有這樣的動機想要轉換成典型的工作、領月薪，可是礙於他手邊沒有足夠的存款，所以他還是必須不斷的打零工，或是只是領那種日薪的工作來應付他每天的開銷。所以其實在經濟的部分其實，我覺得有一部分還是在於個案本身他的金錢價值觀的部分。

WC07：我遇到的是就是我們有一個服務對象的姑姑，他那時候知道我們有那種部份工作的時候，他其實一直在叮嚀我們，這樣子會不會影響到他們補助，就是剛剛之前講的，因為他們非常擔心說，他們好不容易申請下來的補助，會因為這個工作的關係，那雖然我也保證說就是因為他目前那個是

部分工時，那應該是說他的時數真的也不會到達那個，但是他們其實還是三不五時要去問，會不會影響，所以其實這個家裡，因為我們那個服務對象真的也滿弱勢的，他四十幾歲從來也沒有一份正常的工作，最後有這樣的工作，他其實也是還蠻感謝，可是其實一方面又擔心說，他到底這個工作服務對象可以做多久？如果真的影響到了，他就要考慮，是不是真的我不要做這一份工作，就是去領那個八千多塊就好了？對啊，所以其實這個部分，那時候我們中間的拉扯還蠻久的。

WC08：我們那邊就是現在非典型工作的競爭比典型還要少，所以服務對象的錄取率會比較高，那所以如果他們從事非典型工作的話，可以紓解他們當下的經濟壓力，所以以短期來看的話利大於弊。然後因為非典型工作基本上是隨著基本薪資在變動，雖然他可以續約、一直續約，這樣看起來好像是一個穩定的工作，可是隨著服務對象，比如說家庭的變化，他那個基本工資還是可能是不敷使用的。但是如果比較跳脫這個題目來看的話，反面來說其實現在很多的就業市場的基層工作啊，因為我們服務對象大部分還是從事基層工作比較多，那現在一般就是基層工作還是，在我們那邊的話，還是大部分都是領基本工資，而且工作內容可能就是我們的服務對象是更難勝任的，所以會覺得說不管是不是典型工作，如果可以增加個案的技能，然後讓他之後可以轉移，就是他可以有更好的工作，提升他的能力，讓他的薪資是可以往上提升的，或者是增加他的福利，才是比較好的方式。

WC09：我這邊分享一下，我就是之前有服務一位精障的個案，他其實他一開始是做典型工作，可是他就是我們跟他整體規劃，他就一直跟我們吵說他要做非典型，他考量他的疾病、考量他的發病的事情，他就是一直跟我說，所以他不管他的生涯，針對他的想法，他就是覺得我現在就是馬上適合做非典型的部份。那還有就是這精障者的家人，他就會覺得說，可能我想要幫他媒合的職務是典型的、全日，他就會覺得說，可是你有去考量他目前的現階段嗎？那你去幫他看之後，可能都對他來講太遙遠，所以他會覺得來勸退我們說我，還是以他能做的，甚至可能這個服務對象不要出去工作也好。我會覺得可能以短期跟長期的話，主要還是要涵蓋家人跟服務對象他本身，他對於自己的看法。也有服務過一個對象，其實他就是已經習慣臨時工、日領的，然後你突然跟他講說，我們來做典型的，撐到五號十號領，他就是中間，他可能做三天、五天，他就覺得我不行了，你不用再跟我講我的生涯，這是我的服務經驗。

WC05：針對第五項的話，我會覺得說，還是需要看個案他們自己的家庭狀況，因為之前有服務一位，他父母就已經都沒辦法，就必須要自食其力，那之前他的前端的工作是在加油站，做部分工時，那每個月，因為後來是姑姑、姑丈帶過來的，就一個月都領不到一萬塊，所以反而因為姑丈必須要提供他們吃跟住，那也剛姑丈他們借了一些的錢，所以雖然有工作，可是變得還欠債，然後到我們這邊，轉成去工廠做，收入比較正常，就領基本薪資，反而了一年下來他還存了一些錢。所以我會覺得說也要依個案的狀況，還有他們家自己的經濟狀況，就像有些個案，我們也有些個案他家庭經濟還不錯，他就會覺得我做部分工時就好了，我每個月領一萬塊其實就夠了，因為他賺的錢是自己存的，吃住都用家裡，所以他也，你說短期長期對他來講也沒有差，那比較明顯的，就像剛剛有提到，確實有一位之前他都是做臨時工，去工地、建築工地，那因為年紀也有了，來他就也有提到說，安全性他很危險。也沒辦法爬上爬下，所以他是想看看能不能轉成典型，然後也比較穩定，因為雖然是臨時工，薪資高，但是也不一定每天都有工作，下雨或者是大樓蓋好，他也不用了嘛，可是那一個也是一樣，去做不到3天，他都沒辦法了，因為他也是就是說，之前都是每天領，每天領錢當天就把那些錢花光了，所以他變成要轉成這種典型，每個月才能領一次，他也沒辦法。所以我會覺得說經濟的狀況，對個案的影響，真的還是要看個案自己本身家庭的狀況。

WC01：長期經濟狀況主要是，如果從事正職的工作，當然就會有勞退的部分，他退休之後就會有退休金啊。那如果他一直都從事非典型工作，那勢必之後他退休之後沒有退休金，變成社會還要再花一大筆的錢在照顧，他變成從出生到死亡全部都是依賴社會經濟，那其實對整個結構並不是那麼的理想。

WC04：我這邊會分成兩個部分，一個部分是剛剛講的我們服務對象的態度，就是像我舉兩個案例，一個部分是他們家庭有低收，然後家裡面其實案母已經年紀蠻大的，然後哥哥有在庇護工場工作，然後那一位服務對象，他其實一直被要求要去陪伴家裡面這邊的家人就醫的部分，所以那時候跟他討論就業的部分，家人本身是很抗拒的，然後他自己其實很想改變，但是又沒辦法，那後來是我們的就服員，很厲害的幫他媒合到工作機會之後，雖然那是非典型工作，但是對於家庭的整個的一個

型態是，剛好可以 cover 到，因為他也可以陪家人去就醫，另外就是他自己領到第一份收入的時候，其實他整個的一個狀況就改觀，他就會覺得我現在比以前好，也會增加自己的自信。那剛剛有提到臨時工的部分的話，我這邊也要分享一個部分是，我自己有服務對象他也是原本從事臨時工，後來也是期望典型就業，結果他在等待的這段時間裡面，他自己又找到派遣的人力，所以那時候其實還滿擔心說他會適應不良，但是他自己其實做得滿好的，他很願意去等待那個薪資領取的那一天，所以我會覺得可能這個部分是真的跟服務對象的態度和家人的支持度這一塊會有相關。

WC03：那我補充一下好了，就是自己這樣服務下來，觀察到就是說服務對象其實會受到家庭的支持度跟家長對他的就業期待部分，然後會影響到他對非典型工作的概念。那像有些身障朋友，他們可能家庭是有中低收入戶，有領取那個身障生活補助津貼，他們會礙於說，我已經有一筆錢，但是我不想要被取消這個補助，所以他們就會選擇非典型的工作，或是部分工時的部分來補充他們的家庭經濟的狀況。那當然另外有一些就是如果他的家庭經濟狀況算是不錯，反而是爸爸媽媽對他的身障的孩子外出就業的部分，他們就希望說從非典型轉為典型的工作，因為畢竟會去考量到他們的職涯規劃，所以他們有些家長會隨著家長的期待，那就是會改變他們的整個職涯規劃的方向，另外就是說家庭支持度的部分也會影響，就是有些家長他會覺得說，就像前面有一些人有提到就說，可能他們家庭的狀況，他們會覺得經濟好，只是他希望他身障的孩子們出來工作，只要有一部分的工作可以就讓他學習獨立等等就好，所以從幾個層面來看的話，我會覺得受到家庭支持度跟家長的期待，還有他個人本身的職涯規劃，會影響到他們的選擇非典型工作跟典型工作的型態。那對他們來說短期跟長期的經濟狀況有什麼差，其實真的也會受到家庭的影響。我剛才有提到，假設說他們是家庭是中低收或是低收入戶的，那他們就會覺得說經濟上除了補助，我只要有部分的收入就可以了。那如果對那種家庭經濟狀況是非常好的，那家長的期待就不同了，相對就會影響到小孩子選擇性。

助理主持人：那像這樣因為社會福利補助而從事非典型工作的人，在身障者裡面比例算高嗎？

WC05：就我們的接觸，我覺得算高，因為其實我們的個案老實講很多他們的家庭裡面，蠻多不是只有一位身障者，他只要有兩位甚至三位，其實他的補助，我知道有一個家庭，他單不住就超過兩萬

多塊，那他一個人出來工作，他只要領到基本底薪，他可能就會影響到了，他就會覺得說，那我幹嘛；為什麼要出來工作？我不工作也可以領那麼多的錢，那其實只要一般家庭裡面，他們是有低收或中低的，其實家長現在還滿多會主動地提，我可不可以薪資不要領到兩萬二？就會有這樣的一個提議啦。那老實講，我的話我都會鼓勵說，是不是學習獨立？可是其實蠻難的，就像說剛剛講到，如果他是兩位或是三位，他單補助每個月就兩萬多塊，真的也是不小的數字啊，所以其實我會覺得，真的這個部分，真的需要我不知道，老實講我自己是滿不贊成這樣子用補助，因為老實講有些個案的能力都還不錯，我會覺得是可以依靠自己的能力出來工作的。

WC02：就剛講的這個部分，是多還是少？其實我會覺得以之前我的經驗其實是比較多，現在為什麼比較少？現在是因為，這幾年大概是市政府，我覺得不只是台中市政府或是南投縣政府，其實大家的經濟、財政其實不是那麼好，所以我記得在這一兩年或兩三年，其實我們所有的個案應該都被，整個撤，就是他的整個財產跟可以補助的資格，有整個被調查過一次。所以我覺得也許就是說，可能有一些是黑數，他其實不應該領到這麼足夠的一個補助的話，其實會被砍，那我覺得相對就是對個案來說，如果他夠年輕、他能力夠好，其實家屬跟比較家長這個部分是期待他們能夠往外，以自己的能力去賺足夠的這個錢的部分，那當然也是要考量說這個個案的能力、還有年紀、然後還有家屬的一個，家屬的年齡，還有本身的一個經濟狀況的一個部分，我會覺得之前我接觸到的比較多，可以現在其實我覺得是相對是政府的財政的部分，其實是有在影響這個部分。我不知道，我以南投的感覺是這樣。

WC01：我覺得區域都會有這個狀況，像其實台中幅員滿廣大的，如果在比較偏鄉的地區，再加上民眾對於他的一個福利啊認識不清楚，他都會很擔心自己的，這樣說好了，我服務上的觀察，如果說家人的學經歷啊，或是他的經驗比較不足夠，比較不會去計算的，通常他們都會很害怕他們的孩子來這邊工作，他們的中低收入就被剪掉，所以比例還是有，至少四分之一還是有。如果是比較會計算，就不會擔心這個問題，他已經計算完了他才會過來，大概是這樣。

WC06：個人的服務的經驗的話，就是還是會有部分的經濟比較弱勢的一些家庭，或是個案他本身，

他可能前來登記的時候，他就會詢問你，那我找工作是不是如果我領到一份薪水，那這會不會去影響到我的補助，還是會佔多數。但是也有少部分的服務對象他會很有勇氣的跟我說，他不要依賴補助過生活，他想要再挑戰看看自己的能力。

WC03：就我這邊的觀察，我會發現說，如果社經地位比較偏低的，再加上他可能接收資訊的訊息不是這麼充足的家庭，他們通常來的第一句話就是，我要找工作，同時我也有領補助，但是我擔心我的補助會因為我有了工作之後被取消，所以就我這邊觀察，大部分的家庭，至少二分之一以上應該都會擔憂他的補助是不是會被取消掉，就會去選擇部分工時，另外就是說，如果社經地位比較好的家庭，他們相對的，假設說就像剛剛有提到說，可能他的家長們可能對補助這件事情是比較了解的，那他們會期待家中的身障成員外出工作，找一份比較正職，然後他的職涯規劃是可以比較長遠的，那他們就會放棄社會福利的依賴。

WC04：我這邊的話，我覺得是沒有到非常的多啦，因為還是要看整體家庭收入的情形。有的家庭依靠補助的原因是因為家庭的其他身障者，他們並沒有工作能力，所以他們會擔心說，比如說這一位有工作能力的，他破壞這個平衡後，可能會導致他們整體家庭的收入、支出會去影響到。但是另外一塊是，還是在於個案或家長本身的一個態度，因為有時候如果說，像剛剛補助的部分，真的有一個月就是剛好基本工資，所以他們其實真的也不缺。後面真的很難去提供服務，也是因為他們就是真的無所謂啊，不是那麼的需要有這一份工作，那也會影響到這個個案的就業動機，但我會覺得比例我這邊是還好。

WC07：目前就是比較不是在第一線，可是我在看我們同事的記錄的部分，目前看到的是在開案晤談時是沒有寫因為補助，很多在記錄上看到他有這樣的資源，可是他沒有因為可能三千多就影響他找工作的機會。我剛剛提到那個八千多塊的，那個真的是因為他的能力真的還蠻弱，所以相對之下姑姑真的會很擔心說，如果今天這個工作一旦影響到了，可是這個工作他如果不小心被離職了，他真的可能找不到下一份工作。因為那個工作是非常友善、特別為他去挑這樣的工作給他做，所以其實真的，我到後面也是覺得真的姑姑這樣擔心也是有他的道理啦，因為真的他離開以後就找不到工作

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫了，所以其實也是擔心說這樣的一個，如果是八千多塊相對來講，可能真的是會成為工作部分一個很大的考量點。

WC08：我們這邊的話，基本上會在我們這邊的職缺，基本上都是符合勞健保的要求，勞健保或是基本工資，基本上都是這樣子的呈現。所以你說或多或少，如果就我們的書面資料來看算少。如果說服務對象來，就像前面說的，他可能因為社經地位的關係不曉得自己的權益，加保對自己的優勢，我們就會先告訴他們這些東西對他們的好處，當然他們也會提到補助款的問題，那我們也是會根據他家裡的狀況跟他做個討論，那很多時候也會陪他去公所，幫他一起作計算，其實長期來看當然還是工作會比較好，那大部分都還是會接受到一般的競爭性市場過去。反倒是都一些真的懂權益的人來這裡之後，他不會告訴我們比如說他有卡債的問題，當我們推介到一個工作，也錄取了，他就會跟我們要他那個單位的聯絡人的電話，那我們經了解，他是要要求雇主不要幫他加勞健保，這樣子就會變成我們會請服務使用者再回來再跟他討論。

WC09：我們單位目前遇到的其實沒有到很多耶，可是卻有看到一個現象，其實在經濟收入部分，是有一些案家其實是滿高收入的，但是在那個補助的部分，我會問同仁說，那他經濟收入看起來好像還不錯，可是那個福利是怎麼？然後他就說，對。可能案家有表示說可能透過自己的關係啊之類的。可是如果說真的到因為去做非典型的這個部分，就是要放棄的話，是目前聽同仁這樣講，因為職管那邊已經初篩過了，來到我們這邊其實還沒有聽說過。只是說有一些服務對象或案家，他們的申請過程可能不是那麼順利，他們就會再多追問，你這樣會不會影響到什麼，或是會不會影響到怎樣，只是有遇到的經驗而已。

助理主持人：那還想再問一題，大家其實剛剛或多或少有講到了，看還有沒有人想再補充。整體來講，你覺得非典型工作有哪些優缺點？

WC05：因為我比較多的個案都是做典型的啦，那我想說從典型的優點來說，其實我滿多個案在職場比例還滿多，超過十年以上在工廠、公司裡面工作，那台灣中小企業年限其實就是十五年，我也碰

過真的是公司就是收起來，不然就是外移啊、倒閉，但如果他們是做典型工作，要轉職其實都滿快的，他們待業期都不用很久。可是也有就是說有一些孩子之前很多的個案都是在加油站洗車，有一陣子很多加油站洗車，因為隨著年紀，他們也會就是提升，提升要轉職其實就不容易了，我其實後面這幾年有碰到一些個案，他們是就是做加油站洗車的，那非典型要轉職的時候，又加上年紀大，要轉職其實就不容易了。那另外還有餐廳廚務，我們滿多個案也是做這種廚務工作的，第一個習慣，餐飲業大部分都在晚上，他必須要再找晚上工作，他才能夠適應這種時間，可是又卡到他的年紀已經又長了，其實體耐力也不夠。缺點的話我會覺得說，當他年紀漸長的話，其實之前做非典型的話，對他在轉職，就變成說不是那麼的好。那做典型的，就剛剛講的，他如果說在工廠裡面比較正式的一個工作、比較一個是時間穩定的，當他年紀漸長的時候，如果真的這個工作他必須要轉職，其實會比較容易。

WC02：我想補充一下就是說，以我們就是在精障的這些病友的一個訓練的部分，其實我們醫院有分很多階層，當然他不是非典型工作，在非典型工作的部分可能又細分得更細，那我會覺得說非典型的工作確實對於那些還沒有可以被典型工作應徵的這些個案來說，確實他可以很快就可以上工，他的能力的培養，他可以慢慢做一些能力的培養。再來是說他的成就感跟自信心會比較高，因為他是被典型的工作拒絕太多次，那他可以從這種非典型工作慢慢建立他的成就，慢慢建立的自信，他們會認為說，雖然這是簡單的一個工作，但是我還是可以被雇用，我還是可以做。我覺得信心跟成就的部分，對他們來說其實是蠻重要的。那剛剛講的缺點，就是WC05 其實稍微有講，也許他們已經非常習慣這樣的型態，你想要讓他再提升，有些個案其實他是不願意。

主持人：這是一個世界各國都困擾的問題，因為如果不先導往非典型，他就沒有機會進入典型。所以歐洲各國的政策就是，先讓一些叫作勞動市場問題族群，就是他不容易找到正職，例如身障者，先進職場，非典也沒關係，但必須要有一些配套措施，讓他們比較有機會轉，其實這是一個難題。剛剛有提到，某一些身障的同仁，可能因為體耐力的因素，他其實並不一定排斥非典型，未必，不同的障別，乃至於不同的個人，他的需求很不一樣，很難有一個一致的回答，這是我們之前進行，乃至各國的經驗都是如此。像一些類似中高齡勞工也有類似的問題，比方說各國第一個一開放不必

任何理由都可以簽定期契約的就是中高齡，很多國家六十八、六十、六十三，不同年齡，像我們的勞基法不要囉嗦，那我們要先放寬，因為你如果不放寬，中高齡勞工者更沒有機會，所以這是一個兩難啦。當然，各國都有一個現象就是，可是如果進入非典越久，越不容易轉正職，變成這個問題。國內特別是某一些長期失業者，我們很多研究都顯示，長期失業者很多不容易找到正職工作，他只能選擇非典，當他選擇非典，他再也不容易跳出非典。所以我覺得很多問題可以類比身障者，身障者在這方面的處境類似，確實很困難。

WC05：針對教授所說的，其實前端像身心障礙者能力很好，我都會鼓勵盡量做典型的，因為我發現像教授所說的說，如果他一開始就做非典型，很容易一直循環，不容易跳到典型，那像教授所講的，有一些中高齡的，做非典型的，其實也變成說，可能也是因為台灣，因為我們公部門很多三個月一簽、六個月一簽，可是變成養成，老實講我相信我們在座各位，個案來就說，我要找公部門，包括家長，他就會跟你提說，我之前在某某單位、公家單位做，我都只要在那裡掃掃地、開個門，其他都沒事做，在那裡滑手機也沒關係，就會變成養成個案的怠惰，尤其像很多的中高齡，那我們也碰到很多的學校，也有學校他是開放職缺出來，也有在簡章上寫，我這個職缺只簽六個月，但是我要先試用一個月，如果不合乎就是不再續簽，其實我會覺得這種狀況一看下來，我們自己都會覺得是身障朋友把這個市場搞壞掉，所以其實我會覺得非典型如果說像教授剛剛講的，對一些長期失業者，他能夠馬上有一個收入是好的，可是台灣現在好像已經把這個機制弄得很不好，其實他每個月在換工作，最多就是三個月、六個月，又要再回來重新找，但是我們的履歷一定都會有這個記錄嘛！之前在哪個單位，那人家一定會問，那我們很多身障朋友，不知道是不是因為他們身體的關係，因為很多中高齡後面就又中風，然後他就會認為我不能太累，我要輕鬆，甚至直接去面試就說，我沒有辦法做搬太重的工作喔，我沒有辦法長期走動喔，所以老實講，如果可以的，如果他體力也還好，他又表明他有經濟壓力，我都還是會鼓勵就是往典型的工作去做，這是在我實際在接觸的一個部分。

助理主持人：最後一題還沒有聽過大家分享，針對非典型就業，大家認為政府應該提供給他們哪樣的措施或是支持，比較有辦法幫助他們的工作，或是各方面的狀況？

主持人：這一題的意思倒不是說政府應該提供哪些措施或支持身障者做非典，他的意思不是那樣，

而是說如果他做非典，政府可以提供哪些協助？包括如何讓他可以有正職工作。

WC05：以目前台中市的話，現在很多的學校，包括說市政府裡面的勞工局、福利課、社會局，很多都有釋放身障的職缺，但都是像剛剛講的，都是三個月一簽、六個月一簽、以最多一年一簽，尤其像說公立的學校，國中小很多都是這樣子，那剛剛也有講到，我們身障朋友很多就是態度不好，一定也有影響，我會覺得說針對這一題的話，是不是能夠說在公部門能夠也有一個續任的機制？以個案的話，因為像一般的約僱人員，或公部門自己、公家單位，都還是有一個評估嘛，會有一個考核、稽核，是不是能夠有，如果說身障朋友進去，他是表現還不錯，是不是還是可以續任？因為在台中市目前看到，就是說我就是三個月一到，然後又很多人在排隊，老實講，又有一些關說嘛，好那你三個月換別人，以目前台中是看到會有這樣的狀況。所以我會覺得是不是能夠有一個續任機會，讓他們能夠多一些能夠留任的機制。另外一個當然就是在職的訓練，因為像一般約聘人員都有在職訓練，公務人員也有在職訓練，是不是能夠也讓我們這些身障朋友，你既然要續任，是不是也有一個訓練？因為我覺得最好，因為我有私立學校，像青年中學就用了我兩位身障朋友，那剛進去身障朋友，他們一定，像有一位他是要在輔導室，本來主任跟我聯絡，是希望他的能力、學歷再高一點，高中職、五專以上，可是後來我那一位朋友進去，其實他是只有國中的學歷，可是他很認真努力的，而且主任後來覺得很好，就是說他的人際關係很好，就是很 nice，結果我這一位個案已經在青年中學做十年了。因為這位表現不錯，所以他就讓我另外一位進去，而且那位進去的時候已經 55 歲了，現在還在那邊。所以我會覺得說像私立學校的話，反而比公部門更接受，可是為什麼願意？我會覺得他們有看到身障朋友的優點，然後他們也有一些的考核，那可以通過就是續任，就是在續聘。所以我會覺得針對這一題，剛剛提到的，是不是能夠有一個續任的機制？然後讓他們也有一些的在職訓練，跟一般的約聘人員一樣的，不是三個月到了就請你走。

WC04：我這邊就是剛剛說的那一塊，我自己也有遇到一個狀況，是他是學校體系，然後剛好剩下兩個月的工作時間，所以我們就是有依法招標。當帶個案過去，然後也做得蠻順的，那老師他們都很滿意我們的服務對象，等到年底到的時候，本來還希望能夠再續任，但是後來學校是以規定裡面說同一人不能夠重複去做簽約，那這個部分對於不管是服務對象，或是我們來說，都是滿受傷的，因

為他真的做得很好，那學校也很無奈，但他們只好重新招標。所以這一塊還滿希望有空間，就是可以增加。因為其實以我們目前服務對象接受這樣臨時人員或行政人員的公部門的雇用的話，有分成兩種，一種是不會續任，一種是會續任，一直用，個案目前都還蠻穩定的，所以我不知道那個差異在哪邊？也許是學校體系跟那個機關的體系是不一樣的規定，不曉得，但是還是希望說能夠增加這樣的機會，讓我們的服務對象能夠繼續在那邊工作，因為他也滿適應的。另外一快是，我有在想說，如果說以前有遇過一個狀況是，人力派遣因為跟這個公司簽訂的時間點已經結束了，所以說他們必須要撤離，那個時間，就是那個場域，那有沒有可能政府單位可以鼓勵那個派遣公司，如果原公司他們有意願雇用，然後個案表現也很好的話，鼓勵他們留用。那不會受人力派遣的一個案子委託的結束，然後服務對象就因此要再轉換工作機會。因為有面臨到兩種，一種是跟著離開，一種是單位就留用。所以還滿希望有這樣的一個方式，就是我們的服務對象能夠透過非典型的型態，轉變成典型就業。

WC01：我的部分很簡單，就想說，針對非典型就業的話，能夠有提供一些保險的機制，跟保險公司配合，因為的確他們不是非典型就業，就會違反勞基法，那也會被罰錢或是繳滯納金之類的，可是其實這樣也是遊走在法律邊緣。所以這個部分是不是有一些保險的機制，可以提供這樣的協助？

WC02：我這邊就是提供我這邊自己醫院開發的一些工作機會，我覺得從非典型到典型的這個部分，我會覺得滿大的，也許他之前是做一些清潔、做一些簡單的文書、做一些簡單的工作項目。可是他怎麼跳到典型的就業的這個部分，我覺得是一個很大的門檻，比如說以我們庇護性就業，有些個案他沒有辦法達到每週 35 小時以上，那他怎麼從這種庇護性就業到支持性就業，我覺得我們大部分的個案，年紀他願意往上跳，可是從庇護到支持，他要跳的門檻其實是很大，不要講說他要到正職的工作，光要到支持性的工作，有人密集的服務他，他就很大的門檻，可是我覺得在我們受評鑑的部分，我們是一直在備受批評，比如說我們庇護的部分，我們就一直被檢討，你們的薪資要增加，可是我覺得政府的這個做法，甚至來評鑑的委員，我覺得大家很奇怪的迷思，如果我們庇護的薪資是一直增加，福利越好，那我們的個案就不會出去啊，可是我們是一直被受批評，不行啊你們要提升阿、你們的營收要增加阿！所以我覺得我們的國家或政府，你們在制定這些政策、在思考這些邏輯，

是有問題啊，一整個連接的體系根本就不完整，那我們的就服員他自己也要去想辦法去開發，我們自己要去連結，那我們是商店，就是類似超商商店，我們自己也要去找類似全家和 seven 的，他願不願意讓我們的個案去實習，他們去體驗庇護就業跟外面的職場，你要真的正職的工作，根本差異很大，那要怎樣去培養我們的孩子真的從庇護到支持到外面的一般性的工作，其實好像就是都是我們自己要做做的部分，我覺得這個其實，我們自己政府的一些政策的一些部分，當然就是說個案能力好，他可以跳，他其實他不用你 push 他，他自己就想要往外跳，反而是能力不好的個案，他真的需要長期的訓練，他才有辦法慢慢進步，那甚至你說智能障礙的個案，你沒有盯著他往上面再走、再累積他的一些比較成功的部分，會說累積他的能力，其實是很難往外跳，甚至我會覺得說不只是工作的部分，甚至是他們的健康管理的部分，其實我會覺得很困擾，我們的員工大概有一半以上，因為他們可能是吃精障藥的部分，還有我們一位員工，他其實是遺傳疾病的問題，他自己本身就有生理上的問題，他有糖尿病、高血壓、高血脂的問題，我甚至覺得其實不只工作，他們健康管理的部分，我們還要費心去就是協助他們，連自己的一個健康管理都做不好，怎麼有可能再往外跳那個工作的一個部份？所以我覺得可能不是說只是針對於工作和就業的部分，那個案的一些生理或身體，身心健康的管理，我們的政府是不是也要看到這個部分。

WC06：我剛剛聽到 WC02 的分享的時候，我其實從剛剛就在想一個問題，就是我覺得我們現在的服務對象，他的問題不是只是單一的一個成長的背景，還有他本身生理、心理上等等的問題，都有可能去影響到他就業的部分。所以就是針對怎樣去提供我們服務對象更符合他自己就業的期待跟他的需求，其實是我覺得要滿全面性的去考量，而不是只是目標就業而已。所以說如果說有更好的一個就是提供給我們服務一個諮詢的一個管道，或是就是整體的管理的部分，或許是一個還蠻長遠的目標，這是我突然想到想要分享的部分。

WC07：其實之前會跟一些廠商，他們就在提說，其實他們現在公司真的很難做，因為就是政府的政策，基本時薪一直調，其實對他們來講，那種成本壓力很大，因為有一些他們本身，他們裡面一些阿姨，他們的薪水做這麼久，他們就是慢慢調一點、調一點，可是一下子就是基本工資一調就很大，所以變成其實他們會，公司本來用我們身障的，他們不是義務進用，他們只是想說給他們工作機會，

其實變成這樣子他們整個一調，他們整個成本，就是連他們平常的阿姨，他們整個成本提高，所以其實會降低他們在再次僱用的機會啦，所以其實有時候也覺得說，這樣子到底是調基本工資是到底是對身障者到底有沒有那麼好？因為其實連一般的，公司對一般的員工，其實壓力、整個成本都提高，那到底是不是，我覺得這也是可以再討論的。那還有就是剛剛有提到，像有一些工作真的時間很長，那有跟公司去提過說，像有一些洗碗的工作，他中間會有空班，我們期待說中午有中午的班，中間的空的我們也沒有再找一個新的，可能就是下午的時候再找一個，可是公司就是會提到說這樣子會增加他們成本，所以就是不知道說政府可不可以就是也是提供多一個人的勞健保的補助，就是至少會製造兩個工作機會給需要的人。因為其實之前公司也有提到，那又是一個人的工作，我只提供一個人的勞健保，可是你這樣子要把他硬拆成兩個，其實會增加他們的負擔，那至少我們先從短有，就是能夠至少政府有一些補助，能夠讓他們提供在工作機會。

WC09：我這邊其實有提到的是，我們的非典型，其實我們很多機會是透過那個定額進用。那我這邊其實有一個想法是說，因為其實我們有遇到一間廠商，他用的時候他是先用部分工時的部分，可是其實他在用這個人的時候，他已經想到他未來的規劃。所以其實他會限定說，我用了這個服務對象，那是不是他可能用了半年，他的程度可以到哪裡，之後再評估說這個人如果拉到一年，我預計他的能力可以學習到哪裡，再把他提升起來當正職員工，不會停留在非典型工作者。然後其實我這邊的想法，是覺得說如果我們可以追蹤到非典型的名單，是不是可以訂定說，甚至鼓勵業主在用他們的時候可以給他們哪些措施，可以先幫我們身障者想到，他們的未來，不是只有停留在非典型。如果他的能力，或是他有這個意願的話，是不是我們可以長期來培養、規劃他的未來，不是說政府可以提供什麼利多可以給業主，讓業主覺得我用一個身障者，我只是怕被罰，或是我今天只是來抵顛峰時段，我巔峰如果過了，或是不好，那我頂多就少用一點，那我會覺得說他們其實只是不斷在換我們的身障者而已。

主持人：其實我覺得大家剛剛談了很多不同的問題，用不同的方式去思考跟解決，比方說像剛剛同仁提到說，應該要續任，可是呢如果像庇護工場或是很多位置，很多團體會質疑說你流動不夠，新的進不來，所以說不可以續任，所以這個又跟職業評量會有關連，所以其實大家面對的是完全不同

「合理工作調整或就業陷阱？身心障礙者從事非典型工作的職涯發展歷程及影響」研究計畫的主張，這問題很難。公部門如果用人事的，他比較有需機會續任，如果用業務的，他就不能續任，依法必須重新來，那重新來這是在地方政府的層次，他壓力很大，因為民意代表會質疑為什麼是那個人，他就變成必須看起來開放，不能為某一個人量身訂做，這個在我們面對身障的問題會更複雜，所以這個很兩難。至於剛剛有先進提到說庇護工場，庇護工場我常常舉一個例子，德國的國民所得是我們的兩倍半，德國庇護工場中的身障者平均月薪只有 5000 塊，所以他們不會拿基本工資、最低工資去看，可是國內一直有一個不同的講法，同仁剛剛有提到評鑑，因為我經常聽到對評鑑的批評，為什麼不想辦法賺錢？為什麼不想辦法獲利？那在台北新北，很多庇護工場經營者說，如果要我獲利，我就不要幫助這些身障者，很多庇護工場的經營者是身障者的父母，所以這個都很兩難，包括剛剛提的，我一直覺得不同類型的身障者必須用不同的手段去加以協助，我們沒有辦法一概而論，真的很困難，像同仁剛剛所說的，能不能由政府補助，包括個人助理，很多身障者需要個人助理，他本身可以做得很好，但當他某一些障礙必須人家來幫忙他，那這個其實在國內也有訴訟，因為 CRPD 其實在很多國家告到聯合國的案子，都是要求要聘一個個人助理給我，被告都是政府機關，很少人敢去民營企業告，你不但雇用我，還要給我一個個人助理，所以被告都是政府機關，特別是勞工主管機關，他會覺得勞工主管機關更不能逃避合理調整，國內出現好幾個案子都是公立學校，公立學校被身障者告，認為應該要給我一些合理調整、協助，那什麼都牽涉到錢，政府的預算、財政能力，我想，不過剛剛幾位先進都有提到例如訓練，訓練確實是滿重要的，這是我剛剛聽到的一些感想。那就非常感謝各位。