

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班碩士論文

A THESIS FOR THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS
ADMINISTRATION MASTER PROGRAM IN NONPROFIT ORGANIZATION
MANAGEMENT DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION
NANHUA UNIVERSITY

非營利組織辦理庇護工場之主要功能研究—以「庇護員工之觀
點」探討

THE RESEARCH ON THE FUNCTIONS OF NPO'S AFFILIATED SHELTERED
WORKSHOPS FROM THE PERSPECTIVES OF THE EMPLOYEES

指導教授：陳慧如博士

ADVISOR: JENNIFER H. J. CHEN, Ph.D.

研究生：楊育誠

GRADUATE STUDENT: YU-CHENG YANG

中 華 民 國 1 0 5 年 6 月

南 華 大 學

企業管理學系非營利事業管理碩士班

碩 士 學 位 論 文

非營利組織辦理庇護工場之主要功能研究-

以「庇護員工之觀點」探討

研究生：楊育誠

經考試合格特此證明

口試委員：鄭清啟

范惟翔

陳慧如

指導教授：陳慧如

系主任：褚麗娟

口試日期：中華民國 105 年 06 月 16 日

準碩士推薦函

本校企業管理學系非營利事業管理碩士班研究生楊育誠君在本系修業2年，已經完成本系碩士班規定之修業課程及論文研究之訓練。

1、在修業課程方面：楊育誠君已修滿27學分，其中必修科目：非營利事業管理專題、非營利事業會計專題、研究方法、非營利組織募款專題等科目，成績及格(請查閱碩士班歷年成績)。

2、在論文研究方面：楊育誠君在學期間已完成下列論文：

(1)碩士論文：非營利組織辦理庇護工場之主要功能研究-以「庇護員工之觀點」探討

(2)學術期刊：

本人認為楊育誠君已完成南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班之碩士養成教育，符合訓練水準，並具備本校碩士學位考試之申請資格，特向碩士資格審查小組推薦其初稿，名稱：非營利組織辦理庇護工場之主要功能研究-以「庇護員工之觀點」探討，以參加碩士論文口試。

指導教授：陳慧如 簽章

中華民國 年 月 日

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士班

104 學年度第 2 學期碩士論文摘要

論文題目：非營利組織辦理庇護工場之主要功能研究—以「庇護員工之觀點」探討

研究生：楊育誠

指導教授：陳慧如 博士

論文內容摘要：

本研究以探討非營利組織辦理身心障礙者庇護工場的主要功能為主題。針對身心障礙者職業重建服務模式下之庇護工場進行研究，希望透過研究結果可以有效建議主管機關，在未來提供相關服務時，能推動更適切主管機關的服務為研究目的。

本次研究以身心障礙者庇護性就業者共 3 人為訪談對象，首先透過文獻探討與分析，釐清與研究主題高度相關之問題，再以半結構式深度訪談法進行研究。

在文獻探討上，以庇護工場之服務發展歷程及相關理論為依據，透過訪談者與受訪者之相互交談，達到意見交換與建構研究脈絡，再將逐筆之資料整理歸納，進行分析並作出結論。

經分析結果獲致下列結論：

- 一、受訪者接受庇護性就業的原因並非單一，資訊來源與職業重建個案管理員之建議，有決定性的影響。
- 二、員工對庇護性工場提供之專業服務感受不深，對服務品質亦不甚滿意，但都因自覺工作能力確實難以在一般性職場就業，在無更好選項的情況下，選擇了庇護性就業。

三、受訪者大都認為，庇護工場的主要功能是提供職業訓練，提昇自己的工作效能，並有獲取薪資，以及具有教養的實質功能，它能滿足庇護員工不同而多樣的需求。

關鍵字：庇護工場、庇護性就業、身心障礙者



Title of Thesis: The Research on The Functions of NPO's Affiliated Sheltered Workshops from the Perspectives of The Employees.

Department: Graduate Program of Non-Profit Management Nanhua University

Graduate Date: June 2016

Degree Conferred: M. B. A.

Name of Student: Yu Cheng Yang

Advisor: Jennifer H. J. Chen, Ph.D.

Abstract

This study was to investigate the functions of the non-profit organization in running disability sheltered workshops. The study focused on the sheltered workshops for people with disabilities in service-oriented vocational rehabilitation. The study result was carried out to provide services recommendations for future consideration.

The study involved interviewing 3 subjects with disabilities who worked under the sheltered employment. Based on the literature reviews and analysis, the highly relevant issues related to the research topic were extracted; in-depth, semi-structured interviews were conducted to proceed the study.

Conclusions are as followed :1. There were multiple factors that the employees accepted the services provided by the sheltered workshops. The source of information and the vocational rehabilitation case managers appeared to have played vital roles.2. The employees accepted jobs provided by sheltered workshops were indifferent or unsatisfied with the professional services provided. 3. Most of the employees considered the main functions of sheltered workshops were to provide occupational trainings, raised one's work performances, and obtaining salaries. Sheltered workshops are considered secondary function as educational tools, and fulfilling employees, variety needs.

Keywords: Sheltered Workshops, Sheltered Employment, Disabilities

目 錄

中文摘要.....	i
英文摘要.....	iii
目 錄.....	iv
表目錄.....	viii
圖目錄.....	ix
第一章 緒論.....	1
1.1 研究動機與背景.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究問題.....	3
第二章 文獻探討.....	4
2.1 身心障礙者庇護性就業服務.....	4
2.1.1 庇護性就業定義.....	4
2.1.2 身心障礙庇護工場之分類.....	5
2.2 國內庇護工場相關政策與歷史沿革.....	8
2.2.1 身心障礙者庇護工場設立之法源.....	8
2.2.2 身心障礙者庇護工場之沿革.....	13
2.2.3 現行度下身心障礙者庇護工場之發展.....	16
第三章 研究設計與實施.....	21
3.1 研究流程.....	21
3.2 研究對象.....	22
3.3 資料蒐集.....	25
3.3.1 訪談大綱的擬定與先行作業.....	28
3.3.2 錄音設備.....	28

3.3.3 進行訪談	28
3.3.4 書面呈現	29
3.3.5 錄音觀察記錄	29
3.4 資料分析	29
3.4.1 將錄音檔轉騰為逐字稿	30
3.4.2 建立編碼、登錄	30
3.4.3 建立研究結果	30
3.4.4 確保研究品質	30
3.5 研究倫理	31
3.5.1 尊重受訪者的意願	31
3.5.2 受訪者隱私保護	32
3.5.3 遵守誠信原則	32
第四章 研究分析與討論	33
4.1 身心障礙者進入庇護工場的原因分析	33
4.1.1 庇護工場就業訊息的取得	34
4.1.2 對庇護工場的看法與瞭解	37
4.1.3 身心障礙者選擇庇護性就業的主要原因	40
4.1.4 小結	43
4.2 庇護性就業服務所提供的專業服務	44
4.2.1 就業支持方面	44
4.2.2 專業服務方面	46
4.2.3 就業轉銜方面	49
4.2.4 小結	51
4.3 庇護性就業者個人需求分析	52

4.3.1 接受庇護性就業的主要目的多元化.....	53
4.3.2 提昇工作能力的需求持續.....	54
4.3.5 小結.....	56
4.4 個人對權益保障之認知程度分析.....	57
4.4.1 對「產能核薪」缺乏完整的概念.....	57
4.4.2 相關勞動保障之法令認知不足.....	59
4.4.3 小結.....	62
第五章 結論與建議.....	63
5.1 結論.....	63
5.1.1 身心障礙者選擇進入庇護工場的主要原因.....	64
5.1.2 庇護性就業服務員提供之專業服務內容.....	65
5.1.3 庇護員工期待的主要服務模式.....	67
5.1.4.小結.....	68
5.2 庇護工場之其他議題.....	69
5.2.1 產能核薪的實施方式.....	69
5.2.2 勞動權益的認知.....	70
5.3 研究建議.....	71
5.3.1 產能核薪的公正性.....	71
5.3.2 勞動條件的透明性.....	72
5.3.3 辦理單位的多元化.....	73
5.3.4 服務模式的分化、資源合理運用.....	74
5.4 研究限制與後續研究建議.....	74
5.4.1 研究限制.....	75
5.4.2 後續研究建議.....	75

參考文獻.....	76
附錄一 訪談同意書.....	83
附錄二 訪談大綱.....	84
附錄三 補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫.....	86



表目錄

表 2.1 身心障礙者庇護工場分類表	6
表 2.2 庇護工場之就業方案	7
表 2.3 庇護工場之就業模式	8
表 2.4 殘障福利法的變革	9
表 2.5 庇護工場於身保法與身權法中之差異	12
表 2.6 庇護性就業者之平均月薪資	18
表 2.7 庇護員工薪資發放方式	19
表 3.1 受訪者資本資料	24



圖目錄

圖 3.1 研究流程圖 22



第一章 緒論

研究生對於我國在庇護性就業的發展狀況以及身心障礙者的就業權益問題深感興趣，故本章將對研究動機與背景、研究目的與問題做簡單的說明。

1.1 研究動機與背景

根據衛生福利部統計處民國 105 年第 1 季統計全國身心障礙人口數達 1,157,731 人，障礙人數比率 4.93% (衛生福利部，民 105)，比例甚高，而身心障礙者失業率又為全國平均的七倍 (衛生福利部，民 103)，更顯得其就就業之困難。再者，全國身心障礙者總數呈現逐年增加的趨勢，顯見解決身心障礙者的失業問題實為重要而迫切的當務之急。

民國 96 年 7 月 11 日身心障礙者權益保障法修正公布後，促進身心障礙者就業已經從「社區化就業服務」模式改變成為提供個別化的「職業重建服務」，依身心障礙者權益保障法 (衛生福利部，民 103) 第 33 條規定：「各級勞工主管機關應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。前項所定職業重建服務，包括職業輔導評量、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。」勞動部勞動力發展署據以補助各地方政府辦理身心障礙者職業重建服務。

在整體的職業重建服務中，簡言之就是以各種專業的方法，協助身心障礙者獲得適性就業的服務。身心障礙者有其個別的特質與障礙程度的不同，能學有專長、克服自身障礙並獲得企業賞識的身障者，憑藉自己的實力可以在一般性職場找到適性工作的，自然不需要公部門提供特別的服務，否則，接受身心障礙者職業重建之個別化服務就是一個很好

的選項。

彰化縣等少數縣市政府自民國 96 年依據勞動部勞動力發展署補助各地方政府辦理身心障礙者職業重建服務窗口計畫，開始整合各種資源，盼能提供有就業意願的身心障礙者全方位的適性服務。職業重建服務中之身心障礙者庇護工場的設置，便是為了提供身心障礙者的另一種就業模式與選擇。依規定，需經職業輔導評量後所提供之身心障礙者庇護性就業服務，是讓有就業意願但能力尚不足以在一般競爭性職場就業的身心障礙者，能有一個可以獲得報酬以及符合法定勞動條件的就業環境。自「身心障礙者權益保障法」通過實施，原本分散於社政、衛政、勞政的庇護工場制度，也改為全部劃歸勞政管轄，身心障礙者在勞政下的庇護工場可以獲得比以前更充足的勞動條件保障，但是當學員變成雇員、機構服務者變成企業雇主時，庇護工場的設立目的與運作條件卻也依法規之變更而完全改觀，身心障礙者中功能表現較差者，接受此專業服務的機會反而減少。

依據勞動部民國 104 年 7 月份全國庇護工場名冊統計資料顯示，當月營運中的庇護工場共有 134 家，其中有 115 家為非營利組織所附設或經營，所佔比例約為 86%，而台中彰化地區轄下之庇護工場則幾乎全部為非營利組織所附設經營。

為了解台中彰化地區自民國 96 年起在迄今之運作模式變遷，以「非營利組織辦理庇護工場之主要功能研究-以『庇護員工之觀點』探討」，嘗試從公部門之行政制度面進行研究，深度探討以庇護員工或家屬之角度立場看待現行制度下身心障礙者庇護工場的主要功能。

1.2 研究目的

研究者專注於高中職身心障礙者畢業後職業轉銜的工作已經超過十

五年，每年畢業季後總有幾位畢業生會選擇進入庇護工場，而身心障礙者庇護工場從著重訓練與教育的舊制到強調勞雇關係的新制，除了需經職業重建個案管理員的轉介與職業輔導評量結果符合外，在現行制度下，身心障礙者庇護工場的入場規則不同於身權法修法之前，以往著重的功能，在新法實施後似乎已不復存在。

研究者在最近幾年工作之中，發現台中彰化地區庇護工場幾近滿額的現象，以及其所帶給低功能表現的身心障礙者本身或家屬的失望。同時也想到身心障礙者權益保障法第 34 條，明文規定政府對「不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者」，應保障其就業權益的責任。故希透過研究結果，清楚瞭解現行制度下庇護工場之實際運作，被服務者對雇主，也就是庇護員工對庇護工場主要功能之看法，以及庇護員工對庇護工場設置之觀點與現行法規所欲達成之行政目的間的異同，建議修正彰化縣職業重建服務模式下庇護性就業服務之運作與庇護工場的經營與服務方向，並針對非營利組織本身或其專業服務提供者，提出較為可行之建議。

1.3 研究問題

依據相關文獻及研究目的，本研究設定之研究問題如下：

- 一、身心障礙者選擇進入庇護工場的主要原因為何？
- 二、庇護員工認為庇護性就業服務員提供之專業服務為何？已接收到的服務又有哪些？
- 三、庇護員工希望庇護工場提供之主要服務模式？長期延展式服務模式或短期轉銜式服務模式？

第二章 文獻探討

本章文獻探討，研究者將相關文獻整理分為三節進行：第一節庇護性就業的定義、第二節美國庇護性就業發展之歷程、第三節國內庇護工場相關政策與歷史沿革。

2.1 身心障礙者庇護性就業服務

本節針對我國庇護性就業之概況、定義與發展作深度之探討。

2.1.1 庇護性就業定義

身心障礙者擁有一份工作，不僅能得到一定的報酬以維持生計，更能藉由工作來提升自我價值的存在。一般而言，身心障礙者是社會經濟地位中較為弱勢的族群，多數需要依賴社會與政府的協助才能得以就業，如果剝奪了他們參與生產能力的機會，長期而言不僅形成國家長期財政負擔，更容易造成社會的其他問題。依據研究指出，針對患有重度精神疾病個案而言，工作常被認定能為個案邁向康復之路的重要因素、促成自我尊重與價值的認同感，甚至成為能夠對抗精神症狀的保護要素。因此，身心障礙者能否穩定就業與社會健全發展及增進個人成長有密不可分關係。

根據美國庇護就業計畫對庇護工場做出以下定義：「庇護工場係指非以營利為目的的復健機構，藉由個別化的訓練目標、薪資、支持服務與經過設計的環境來幫助障礙者達到或維持最大的工作潛能。」另有學者指出庇護性就業的最主要目標就是幫助有生理及精神方面障礙者能夠回歸主流（劉佳華、王智弘，民 95）。由於國內身心障礙者就業服務模式大都參照美國之職業重建服務制度架構而演進，從 1970 起美國的職業重建服務制度最先是從支持性就業服務開始發展；當時就業服務的分流是以

輕度障礙、就業能力較高的身心障礙者得以在競爭性職場尋求工作機會得以持續工作外，而大部分重度障礙、需要高度支持協助的身心障礙者，他們的就業安置就會侷限在庇護工場內，其同儕工作伙伴也同屬於身心障礙者（陳靜江，民 91）。但到了民國 70 年代左右，庇護性就業為主的模式則受到批評，認為此種模式違反了去機構化及反正常化的原則，也剝奪了身心障礙者和一般人接觸的機會（花敬凱，民 87）。在國內依照身心障礙者保護法第六十條，強調庇護工場應該以社區化、小型化為原則。而庇護性就業則應以就業訓練及職業輔導為主，並要使之正常化及社區化（林宏熾，民 88）。亦有學者指出，庇護性就業的定義就是讓因生理、認知、工作意願等限制的身心障礙者，將其安置在庇護工場中，學習工作技能或訓練工作常規（陳玫玲，民 93）。

2.1.2 身心障礙庇護工場之分類

依據學者林宏熾（民 89）研究指出，庇護工場可依照其安置模式、安置的時間以及設立單位分成幾項形式不同的庇護工場。其中安置模式亦可區分為「訓練型庇護工場」、「醫療型庇護工場」及「養護型庇護工場」三類。安置時間可區分為「過渡型庇護工場」、「長期型庇護工場」及「綜合型庇護工場」三類。最後依據設置單位可分為「機構式庇護工場」、「學校式庇護工場」、「獨立式庇護工場」及「附屬式庇護工場」四類（林宏熾，民 86）。

表 2.1 身心障礙者庇護工場分類表

分類	形式	說明
安置模式	訓練型庇護工場	沒有永久的員工，強調職業訓練。本類身心障礙者均有生活自理能力，且障別多元化，訓練完成且經過評估後將安置於適當的工作。
	醫療型庇護工場	當身心障礙者有生理、健康上的考量時，例如開刀、復健，則安排至本類庇護工場，一方面給予醫療上的支持，一方面做就業準備。一般以脊髓損傷、多重與慢性精神病患者為主。
	養護型庇護工場	為不具生活自理能力，需要生活照顧的身心障礙者而設立，以醫療、生活訓練為主，訓練為輔。進入本類的身心障礙者，障別程度均較嚴重。
安置時間	過渡型庇護工場	以短期就業安置為主，訓練主要於提高生產力，以適應社會生活。
	長期型庇護工場	提供障礙程度較嚴重的身心障礙者生涯安置以提供終生雇用措施。
	綜合型庇護工場	結合過渡型與長期型的特色，除過渡型的教育訓練外，亦提供長期的生涯規劃。目前庇護工場多為此類。
設立單位	機構式庇護工場	由教養機構所設立的庇護工場，此種工場較重視安置的功能。
	學校式庇護工場	由學校或教育單位為主設立的庇護工場，學校式庇護工場較強調教育學習的功能，且多為過渡式的轉銜工場，並不提供終生的就業安置與規劃。
	獨立式庇護工場	由一般私人公司或由私人單位來成立，目的多以營利為目標，而非以身心障礙者的教育訓練為宗旨。
	附屬式庇護工場	本類庇護工場係附屬於相關財團法人、社團法人、醫院或社會福利機構等，其經費及經營管理措施均依附於原單位，其成立目的以慈善事業與社會福利為考量重點。

資料來源：1.林宏熾（民 86），庇護工場的規劃與功能，就業與訓練，第 15 卷，24-31 頁。

2.以林宏熾（民 98），身心障礙者生涯規劃與轉銜教育，台北：五南。

綜觀國內學者對庇護工場之分類，可發現國外治療模式庇護工場之身障者，多為接受醫療復健或職能治療，與國內養護性或醫療性庇護工場性質較相近；而針對有就業能力但不需要長期接受治療之身障者，則歸屬於訓練性或過渡性強調轉銜就業功能之庇護工場。另外，以就業模式為主的庇護工場，則是將身障者視為受僱者，與一般勞工同享有幾乎相同的勞動待遇，讓庇護工場演變成為一個可長期就業甚至於終身雇用的場所，其功能相近於長期性庇護工場。

另依民國 100 年勞工委員會職訓局委託國立台灣大學辦理北區身心障礙者職業輔導評量中心所做的「建構身心障礙庇護性就業者產能評估模式期末報告--職訓局」研究報告指出，庇護性就業可分為轉銜型就業方案（Transitional Employment Programs）以及延伸型就業方案（Extended Employment Programs）兩種類型。

表 2.2 庇護工場之就業方案

轉銜型就業方案	延伸型就業方案
<p>設立目的乃是在隔離環境中提供身心障礙者訓練及經驗，以獲得在未來競爭性就業所需要的技能。</p>	<p>設立目的乃是在提供長期或永久性的安置，讓身心障礙者在隔離的工場環境中運用其所具備的能力賺取薪資。</p>

資料來源：1.行政院勞工委員會（民 100），建構身心障礙庇護性就業者產能評估模式
 期末報告—職訓局，台北市。

2.本研究整理

另有學者依據庇護性就業狀態將庇護性就業分為四種型態，分別為治療模式、中間模式、混合模式以及就業薪資型模式：

表 2.3 庇護工場之就業模式

型態	特質
一、治療模式	多出現在智能障礙為主的庇護性就業機構。在此模式下之身心障礙庇護性就業者並不是員工，與雇主沒有簽約。
二、中間模式	身障庇護性就業者被視為“半員工”（quasi-employee）。此模式下的庇護性就業機構可能不會受到一般法令規範；雖然身心障礙工作者可與機構簽訂合約，但在實際狀況下大多沒有簽訂。在中間模式的庇護性就業機構內，身心障礙工作者之薪資雖然稱為薪資，但通常不認為是一般的薪資。
三、混合或二元模式	上述兩種模式的庇護性就業型態同時存在（如西班牙、法國、挪威、澳大利亞）。在此混合或二元模式下，可允許身心障礙工作者在不同形式的機構間轉銜。
四、薪資型就業模式	代表國家如：瑞典、英國、比利時、印度。此模式下的庇護性就業機構通常歸屬於勞工部門管轄，身心障礙工作者被視為員工。因此，工場功能與一般職場雷同，員工必須簽署合約，參加工會（雖然比例仍不高但明顯比其他模式要高）。通常庇護工場內之身心障礙工作者僅佔某些比例。同樣的，較低薪資也會存在於此種庇護性就業模式。

資料來源：1.行政院勞工委員會（民 100），建構身心障礙庇護性就業者產能評估模式
 期末報告—職訓局，台北市。

2.本研究整理

2.2 國內庇護工場相關政策與歷史沿革

本節探討國內身心障礙者庇護工場法源的沿革以及相對的發展狀況，藉以進一步了解法源對實際運作之影響。

2.2.1 身心障礙者庇護工場設立之法源

殘障福利法(簡稱殘福法)制定以前，國內對於身障者的福利政策並無專法規定，多是分散於各法，例如兒童福利法、社會救助法等。直到 70

年代殘障福利法的出現才算是身心障礙者福利政策法案化的開端，但在當時的殘障福利法中並沒有庇護工場相關的條文，只有在第八條所規範的九項應設立之機構，其中的第六項為傷殘重建機構，是最為接近庇護工場的一種機構。

政府為了因應社會輿論反應及響應聯合國「身心障礙者十年」的世界行動綱領，於民國 79 年修正了殘障福利法。

新修正之殘障福利法，增修為 31 條，第 8 條明定各級政府應按需要，設立或獎(補)助包含殘障庇護福利工場或商店等各類私立殘障福利機構，首次採用「庇護」一詞，惟對於庇護工場並無更詳細的著墨，庇護性就業更缺乏明確規定 (陳怡璇，民 104)。

表 2.4 殘障福利法的變革

民國 69 年 殘障福利法	
第 8 條	<p>省(市)、縣(市)政府應按需要，設立或獎勵民間設立左列各類殘障福利機構：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、盲人教養機構。 二、聾啞教養機構。 三、肢體殘障者教養機構。 四、智能不足者教養機構。 五、義肢製造裝配所。 六、傷殘重建機構。 七、盲人讀物出版社及盲人圖書館。 八、重殘養護機構。 九、其他服務及育樂機構。 <p>前項機構得就其所提供之設施或服務，酌收必要費用。 民間設立各類殘障福利機構之獎勵辦法，由中央主管機關定之。 主管機關對各類殘障福利機構，應予輔導、監督及評鑑。</p>

表 2.4 殘障福利法的變革(續)

民國 79 年 殘障福利法	
第 8 條	<p>各級政府應按需要，設立、獎助或補助下列各類私立殘障福利機構：</p> <ol style="list-style-type: none"> 一、視覺、聽語、肢體、智能障礙教養及醫療、復健機構。 二、傷殘重建機構。 三、盲人讀物出版社及盲人圖書館。 四、殘障庇護福利工廠或商店。 五、職業訓練及就業輔導機構。 六、殘障收容及養護機構。 七、殘障服務及育樂機構。 八、其他殘障福利機構。 <p>前項機構得就其所提供之設施或服務，酌收必要費用。</p> <p>各類殘障福利機構之設立辦法、設施標準及獎勵辦法，由中央主管機關定之。</p> <p>為促進殘障復健之研究發展及整合規劃之功能，應於中央設立殘障復健研究發展中心。</p>

資料來源：本研究整理

在經歷二十多年的時間，十餘次的修法歷程，當中有兩次大的變革，一是民國 86 年更名為身心障礙者保護法，通常簡稱身保法，明定身心障礙者之醫療、教育、就業、福利服務、交通、無障礙環境及稅賦優惠等措施權責機關，也專章明列醫療復健、教育權益、促進就業、福利服務、福利機構及罰則等；另一是民國 96 年的身心障礙者權益保障法，簡稱身權法。為配合環境變遷，積極保障身心障礙者之權益，並使身心障礙分類與國際接軌，將「身心障礙者保護法」更名為「身心障礙者權益保障法」，於民國 96 年 7 月 11 日經總統公布。又為完善身心障礙者權益保障，分別於民國 98 年 1 月、民國 98 年 7 月、民國 100 年 2 月、民國 100 年 6 月、民國 101 年 12 月、民國 102 年 6 月及民國 103 年 6 月、民國 104 年 2 月及民國 104 年 12 月修正公布部分條文(行政院中華民國國情簡介)。

在身心障礙者保護法中，第 29 條規範了主管機關對身心障礙者的職業重建的義務，第 30 條更有明文的規定：「對於具有工作意願，但工作

能力不足之身心障礙者，應提供庇護性就業服務。主管機關及各目的事業主管機關得設立或獎勵設立庇護工場或商店。」由此可見，在身保法施行後，庇護工場得由「主管機關及各目的事業主管機關」設立，當然包括社福、衛生、勞工等目的事業主管機關依其職責設立或獎勵設立各類型的庇護工場。

當時的「身心障礙者福利服務機構設施及人員配置標準」(內政部)，第 4 條規定，庇護工場係「以提供 15 歲以上生活能力缺損但具工作意願，而工作能力確有不足之身心障礙者，給予生活及工作訓練之場所」，屬於教養機構。民國 80 年之「精神衛生法施行細則」全文 23 條，其第 5 條第 1 項：「本法第十二條所稱精神復健機構，指提供有關病人工作能力、工作態度、社交技巧及日常生活處理能力之復健治療，以協助病人逐漸適應家庭及社會生活之機構。」衛生署於民國 83 年訂定「精神復健機構設置管理及獎勵辦法」，其中社區復健中心包含「庇護性工作場」，是以復健為主要目的。

民國 90 年 11 月 21 日再度修正公布的身心障礙者保護法，對於庇護工場的設立有更明確的法源依據，第 58 條「各級政府應按需要自行或結合民間資源設立下列身心障礙福利機構：…三、身心障礙庇護工場…各類機構得單獨或綜合設立；其設立許可、籌設、獎助、查核之辦法及設施、人員配置、任用資格之標準，由中央主管機關及中央各目的事業主管機關定之」。行政院勞工委員會依照此法，於民國 91 年 12 月 30 日發布「身心障礙者庇護工場設立及獎助辦法」及「身心障礙者庇護工場設施及人員配置標準」，將庇護性就業服務列為施政重點，積極鼓勵政府與民間推動身心障礙者就業，保障全國身心障礙者的就業權利。

綜上所述，在「身心障礙者保護法」的適用期間，庇護工場的定位

是比殘障福利法時期較為清楚的，各目的事業主管機關(社政、衛政、勞政)所設立或獎助設立之庇護工場分別有復健、教養、就業等功能，庇護工場的名稱也不盡相同，有工場、商店等名稱。

民國 96 年 7 月 11 日「身心障礙者權益保障法」修正施行後，第 34 條第 2 項明定：「各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。」原本法規中「促進就業」的詞句修正為「就業權益」，可見政府對於身心障礙者就業之議題，出現了嶄新的看法。

庇護工場歸屬勞政單位，定位為就業職場，與身心障礙者（庇護員工）間為勞雇關係，適用法定勞動條件。新法規（身權法）將庇護工場完全劃歸勞政主管，僅具就業單一功能，與一般性競爭性職場適用勞基法的勞雇關係沒有兩樣，以往（身權法）可能著重於復健、教養、就業或訓練的功能不復存在，這就是目前的身心障者庇護工場存在的樣態。

由下表得知，兩次修法對庇護工場明文規範的內容有相當大的變革。

表 2.5 庇護工場於身保法與身權法中之差異

	民 86 身心障礙者保護法	民 96 身心障礙者權益保障法
職業重建	<p>第 29 條： 勞工主管機關應視身心障礙者需要提供職業重建、創業貸款及就業所需輔助器具等相關經費補助。</p> <p>前項職業重建係指職業訓、職業輔導評量、就業服務、追蹤及輔導再就業等。</p> <p>第一項之職業重建、創業貸款及就業所需輔助器具等相關補助辦法，由中央勞工主管機關定之。</p>	<p>第 33 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。</p> <p>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。</p>

表 2.5 庇護工場於身保法與身權法中之差異（續）

	民 86 身心障礙者保護法	民 96 身心障礙者權益保障法
就業服務	<p>第 30 條: 勞工主管機關對於具有工作能力，但尚不足於進入競爭性就業市場之身心障礙者應提供支持性及個別化就業服務；對於具有工作意願，但工作能力不足之身心障礙者，應提供庇護性就業服務。主管機關及各目的事業主管機關得設立或獎勵設立庇護工場或商店。</p>	<p>第 34 條: 各級勞工主管機關對於具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應依其工作能力，提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助等支持性就業服務。 各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。</p>

資料來源：本研究整理

2.2.2 身心障礙者庇護工場之沿革

葉東豐於民國 97 年的研究指出，我國第一家庇護工場是成立於民國 57 年的友好復健技藝社，由當時任職台大醫院社會服務部主任姚卓英女士所創辦，專為身心障礙者做就業輔導與職業訓練的機構，是庇護工場最初的型態，其服務的對象包括精神病患、智能不足、聽語障與肢體殘障等，以提供身心障礙者心理重建、職業訓練的場所(葉東豐，民 97)。

由前節的法源概述可知，我國在 70 年代時並無庇護工場之名稱，只有「殘障庇護福利工場或商店」，友好復健技藝社之所以被部分學者認為它接近庇護工場的型態，最大的理由是該機構有身心復健以及職業訓練的功能，是以當時對庇護兩字的概念，是停留在職業復健以及訓練方面。

當時庇護工場的成立與運作，主要是民間社會福利機構在提供身心障礙者服務的過程中，為解決身心障礙者難以在一般競爭性勞動市場找到就業機會的問題，而設立庇護性職場，做為身心障礙者的技能培訓或就業安置之用，因而較偏重庇護職場的服務功能（林怡君、王雲東，民

98)。

民國 86 年的增修並更名為「身心障礙者保護法」，全文 75 條。在這時期，庇護工場得由「主管機關及各目的事業主管機關」設立或獎助設立之。顧名思義，此時期的庇護工場有社政主管的，也有衛政以及勞政主管，各依不同的目的而設立。依當時的條文來看，在勞政方面提供的是就業服務，而其他目的事業所設立或獎助的目的當然就不是就業的概念，而是與其主管之業務相關。

周怡君於民國 103 年「庇護工場與庇護性就業政策之檢討」會議中指出，當時的身心障礙福利機構大多向社政申請於機構中附設庇護工場，精神復健機構則向衛政機關申請於機構中設立庇護工場，勞政單位的庇護工場則可由民間團體自行提出申請。當時進入的條件原則是只要障礙者符合 15 歲以上、有就業意願但不具就業能力的條件，即可進入庇護工場。在社政下的庇護工場則增加「生活能力缺損」的條件；但這些條件都只是「原則」，庇護工場通常可自行決定收案對象。

周怡君在同一會議中亦指出：「設立於衛政與社政下庇護工場中的障礙者，因為通常為機構學員或住民，因此必須繳交機構費用；但機構也會視販售利潤給予身心障礙學員或住民二千至六千元不等的獎勵金。相對於此，勞政下庇護工場中的障礙者則像是勞工，不需繳交機構費用、領取薪資而非獎勵金、享有勞基法相關保障，雖然薪資不高但儼然在社會觀感、待遇、機構費用負擔上，都較社政與衛政下庇護工場的障礙者要佳，產生管理單位下庇護工場的障礙者從事相同勞動、卻有差異待遇的現象。」(周怡君，民 103)

隨著時代的進步，身心障礙者的權益漸漸受到重視，民國 96 年「身心障礙者保護法」再度修正部分條文並更名為「身心障礙者權益保障

法」，是以庇護性就業被明文規定為「就業」，庇護工場全歸勞政主管，且接受庇護性就業的身心障礙者必先經過職業輔導評量的評估，不再是以往由服務提供單位或機構自行選擇學員。自此以後，主管機關之勞政、社政、衛政三頭馬車不再繼續前進，全部適用定位明確的新法，包括庇護工場的設立、管理以及補助，也因存在勞雇關係，雇主須提供庇護員工之勞保、健保、以及勞退等社會保險，庇護員工與一般工作者一樣適用勞基法，只有在薪資方面的規定為得依產能核薪，並不受勞基法最低基本工資的規定。

由於庇護性就業之身心障礙者，大多數的薪資依產能核薪的結果是低於法定基本工資的，勞保投保金額的差異，影響到勞工勞動保障的多寡，尤其是發生職業災害時，在工資、殘廢及死亡方面的給付方面。在民國 97 年 02 月 12 日修正的「庇護工場身心障礙者職業災害補償費用補助辦法」中，第 6 條明定：直轄市、縣（市）主管機關補助職業災害補償費用，以庇護性就業者勞工保險投保薪資低於基本工資發生職業災害時，庇護工場或受託團體所支付工資、殘廢及死亡補償之差額。同一職業傷害支付之原領工資之職業災害補償，最長補助二年。因此，庇護性就業之身心障礙者雖然可能在薪資的部分無法達到基本工資的水準，但在職業災害補償方面，卻是與一般領取基本薪資的勞工享有相同的保障。

許芝綺曾在研究中指出，庇護性就業服務每年約可服務 400 人；95 年則預計服務 800 人，經勞委會民國 95 年 8 月調查全台共有 98 個單位申請 128 個庇護性就業服務方案，共計服務 1,743 名身心障礙者(許芝綺，民 104)。庇護工場經歷身心障礙者權益保障法新規定的重新洗牌，關門的關門，不願或不能關門的只好依照庇護工場設立的法規重新向勞政主管機關申請設立，從民國 96 年中到 98 年底，全台庇護工場減少為 96 個，

提供 1450 個職缺，明顯與民國 95 年 8 月的數量少了許多。直到民國 104 年 7 月，庇護工場經過了將近八年的時間，在數量上才又回到 135 家，可以提供的庇護員工職缺有 1901 個，當時服務 1778 個(勞動部，民 104)。

由上述的研究可知，身心障礙者庇護工場在民國 96 年身心障礙者權益保障法施行後，原本辦理的單位突然面臨法規的變革，大多在短時間內手足無措，無法及時申請適用新法的「就業型」庇護工場，只好讓學員或住民離開原來的庇護機構，就連原本勞政主管下的庇護工場，在未經職業重建服務的職業輔導評量結果，也面臨薪資適法性的窘境。

2.2.3 現行度下身心障礙者庇護工場之發展

本小節探討庇護工場隨著法令的變革，其發展歷程之數量、行業以及員工薪資的演變。

1. 庇護工場數量之演變

身心障礙者權益保障法第 35 條：「直轄市、縣（市）勞工主管機關為提供第三十三條第二項之職業訓練、就業服務及前條之庇護性就業服務，應推動設立下列機構：一、職業訓練機構。二、就業服務機構。三、庇護工場。」在這個法令的規範下，各級勞工主管機關於民國 96 年下半年前便積極推動庇護工場設立，以提供新一代身心障礙者的就業服務。民國 97 年底全台完成立案或接受政府委託者共 86 家(勞委會，民 98)，截至民國 98 年 12 月止，全國合法立案或接受政府委託之庇護工場共 96 家，較民國 97 年底增加 12 家(勞委會，民 99)，民國 103 年底增加為 137 家，104 年 6 月減少為 135 家，民國 105 年 1 月再減少為 131 家(勞動部，民 105)。由此可見，此一時期的庇護工場有新設立也有少數撤銷設立申請。

2. 庇護工場經營行業之演變

在身心障礙者權益保障法之前，由於庇護工場定位未明，有著重復

健功能、也有教養功能以及就業功能，當時皆是以服務為主要目的，所以不管是社政、衛政、或勞政主管設立或獎助設立的機構，在經營的行業選擇上大都以農園藝、清潔、商品銷售、烘焙、餐飲業為基本思考，較少嘗試其他的職種。但在現行的法規之下，庇護工場面臨自負盈虧的窘境，善於專業服務而不善於營利的機構，不能再如以往總是以服務為最高指標，須轉而苦思如何經營一些可以短時間獲利或維持開銷的業務。

由於法令的變革，現行制度下庇護工場的經營方向有了一些的變化，依據民國 105 年 1 月全國庇護工名冊(勞動部勞動力發展署，民 105)的資料顯示，此時全國 131 家庇護工場之中，出現了 23 家經營的行業有別於過去慣性思維下的職種，它們包含了數位輸出、印刷、美工設計、辦公室設備維修、燈具製造、文具製造、手機維修等等。這些最近幾年才出現的經營行業，與新法施行之前最大的不同點，是在於業務上的「技術」層面。至此，庇護工場提供了身心障礙者更多元的服務，「技術」性的職種可以是選項之一，不再像以往只能讓身心障礙者從事簡單的事物。換句話說，新職種的加入，讓心智障礙類以外的身心障礙者有更適性的選擇。

更適合多種障別之經營方向的正向改變，看起來不完全是以往善於提供專業服務的身心障礙機構自我提升的結果，反而該是法令的鬆綁或進步。「身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則」第四條:庇護工場得由法人或事業機構申請設立。研究者整理了民國 105 年 1 月全國庇護工場名冊的內容發現，其中經營行業較新或較具技術性的 23 家庇護工場當中有 10 家由事業機構申請設立。在排除非營利組織較常經營的印刷業後，家電、燈具、事務機維修、文具製造、環保碳粉匣製造買賣、納骨櫃製造組裝、窗簾加工組裝等幾乎全由事業機構所申請設立的庇護工場包辦。

3. 庇護員工之薪資

身心障礙者權益保障法第 40 條規定：「進用身心障礙者之機關（構），對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資。庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。」法律明文規定，庇護性就業之薪資得依其產能核薪，而低於法定基本工資時，只要是勞雇雙方議定並報勞工主管機關核備即可。

在「98 年度身心障礙者庇護工場服務狀況調查報告」一文中，庇護性就業之平均月薪資以「2,000 至 5,000 元」佔 47.7% 為首、「5000 至 8000 元」佔 18.9% 次之。整體而言，庇護性就業者有 55.9% 薪資在 5000 元以下，僅有 5.3% 薪資超過基本工資 17280 元。相較於 69.9% 庇護性就業者勞保投保級距為最低之 6000 元薪資等級，許多庇護性就業之實際薪資所得仍未達勞保投保薪資標準（勞委會，民 99）。

表 2.6 顯示，在民國 100 年底，「建構身心障礙庇護性就業產能評估模式期末報告」中顯示，自民國 97 年至民國 99 年約有 50% 的庇護性就業者，其平均月薪資在 5000 元以下，而僅有不到 10% 的庇護性就業者，其薪資達到基本工資 17280 元以上（勞委會，民 100）。

表 2.6 庇護性就業之平均月薪資

平均月薪資	97 年 1005 人 (註 1)		98 年 1278 人		99 年 1452 人	
	人數	%	人數	%	人數	%
1000 元 (不含) 以下	21	2.1	15	1.2	16	1.1
1000-2000 元 (不含)	73	7.3	89	7.0	45	3.1
2000-5000 元 (不含)	453	45.1	610	47.7	622	42.8
5000-8000 元 (不含)	186	18.5	240	18.9	380	26.2

表 2.6 庇護性就業者之平均月薪資（續）

平均月薪資	97 年 1005 人（註 1）		98 年 1278 人		99 年 1452 人	
	人數	%	人數	%	人數	%
8000-10000 元（不含）	86	8.6	125	9.7	151	10.4
10000-13500 元（不含）	56	5.6	78	6.1	109	7.5
13500-17280 元（不含）	50	5.0	53	4.1	56	3.9
17280-25000 元（不含）	60	6.0	58	4.5	63	4.3
25000 元以上	20	2.0	10	0.8	10	0.7

資料來源：97 年「平均月薪資」之 missing data=18。（勞動部，民 100）

在薪資發放的方式上，民國 97 年至民國 99 年期間有 50%~67.8% 以時薪制為主，其次為月薪制及按件計酬。如 2.7 表（勞委會，民 100）。顯示在庇護工場中就業的身心障礙員工，採月薪制的比例不到三成，且有逐年下降的趨勢。

表 2.7 庇護員工薪資發放方式

薪資發放方式	97 年 1018 人（註 1）		98 年 1278 人		99 年 1452 人	
	人數	%	人數	%	人數	%
月薪制	302	29.7	313	24.5	327	22.5
日薪制	35	3.4	11	0.9	20	1.4
時薪制	559	54.9	839	65.6	985	67.8
按件計酬	122	12.0	115	9.0	120	8.3

資料來源：97 年「薪資發放方式」之 missing data=5。（勞動部，民 100）

依「庇護工場辦理庇護性就業服務暨進用庇護性就業者應注意事項」（勞動部，民 103）之第三項：「庇護工場應維護庇護性就業者之勞動權益、積極協助庇護性就業者提升工作能力」。儘管庇護工場有責任提升身心障礙員工的工作能力，但經過多年來的努力，庇護工場中之身心障礙

就業者的薪資卻仍呈現低水準狀況，離法定基本薪資仍有不少差距。

雖然對身心障礙者而言，「薪資」具有就業市場勞務與所得之對價關係形式，但依中央勞工主管機關的調查報告顯示，庇護性就業之身心障礙者的平均薪資水準，其實無法真正保障身心障礙者合理生活水準。



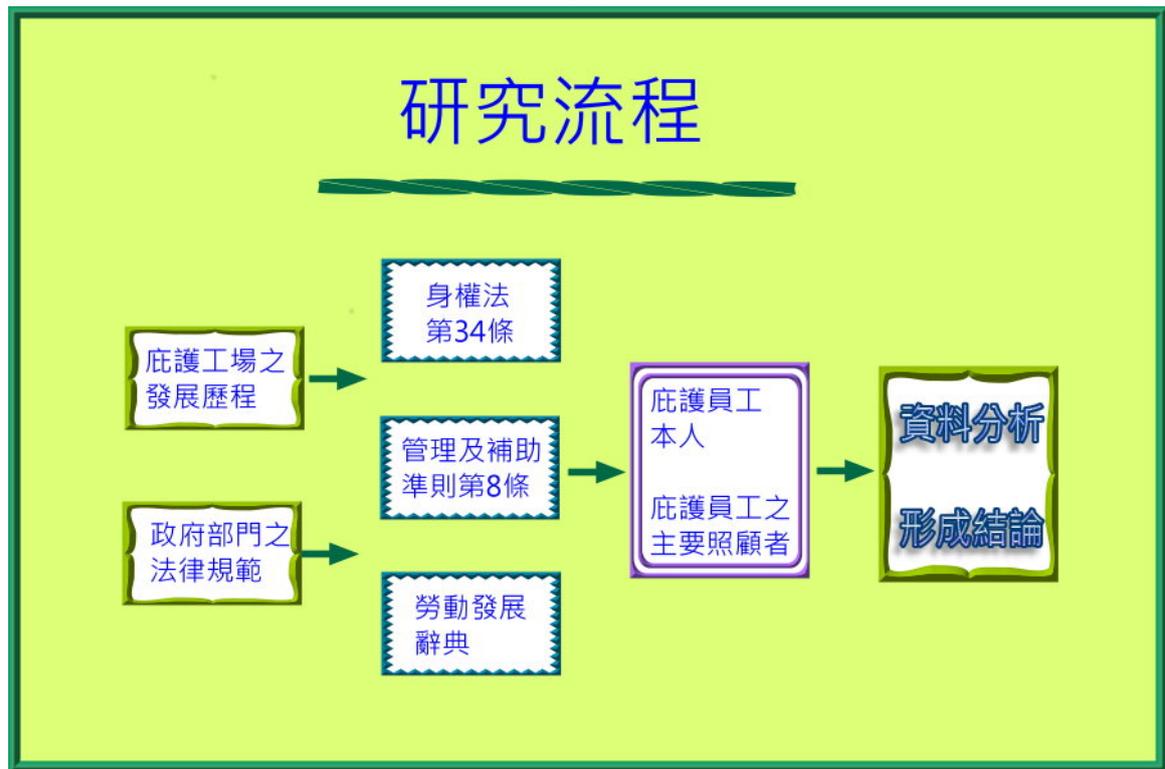
第三章 研究設計與實施

本研究探討包括庇護員工接受庇護性就業服務的主因、庇護工場提供的專業服務、以及庇護員工期待透過庇護性就業滿足之需求等問題，然後再參考身心障礙者權益保障法所賦予之政府責任、補助辦理庇護工場之相關法規、中央或縣政府對庇護工場之政策要求(如評鑑指標)等等，比較公共資源挹注之目的與被服務者接受服務後主觀感受之落差，以便瞭解現行制度下身心障礙者庇護工場的角色功能是否落實？庇護員工在政策施行或權益保障法所保障的就業權利下之實際感受有多少？以及可以提升或改進的作為有哪些？以作為未來彰化縣身心障礙者庇護性就業服務提供方式或方向之參考。

3.1 研究流程

本研究在確定研究動機與研究目的後，由研究者積極蒐集過去學者比較國內外發展經驗的資料、對於身心障礙者庇護工場之見解，以及公部門對身心障礙者職業重建服務所頒佈的各種法令規範與實施歷程，在對身心障礙者庇護工場之存在產生一個較為完整的架構與理念後，以研究主題相關之三個向度為訪談大綱，再依三個訪談大綱樹狀分枝形成十多個小題，採半結構之深度訪談方式進行相關資料之收集，如圖 3.1。在遵守研究倫理的前提下，完整的收集受訪者所提供的資料後，謹慎而積極進行資料的分析與歸納，真實地以被服務者或身心障礙受僱者的角度看身心障礙者庇護工場之主要功能，並清楚整理出受訪者共同的感受與對庇護工場之不同認知，藉以了解在現行制度下，身心障礙者庇護工場所扮演的角色以及所發揮的功能，與政府行政目的間之差異。

圖 3.1 研究流程圖



資料來源：本研究整理

3.2 研究對象

立意取樣(Purposive Sampling)法多應用於總體小而內部差異大的情況，以及在總體邊界無法確定或因研究者的時間與人力、物力有限時，其具有簡便易行，符合調查目的和特殊需要，可以充分利用研究樣本的已知資料，參與研究者配合較好，資料回收率高等優點。且當研究人員對自己的研究領域十分熟悉，對調查總體比較了解時採用這種抽樣方法，可獲代表性較高的樣本。這種抽樣方法多應用於體積小內部差異大的情況，以及在總體邊界無法確定或因研究者的時間與人力、物力有現實採用(簡春安、鄒平儀，民93)。研究生在此領域服務已經超過15年，對於自己的研究領域較為熟悉，並可確保參與研究者有良好之配合度，故本研究對象採「立意取樣」的方式進行。

彰化縣政府所轄身心障礙職業重建服務模式下之庇護工場，自從身心障礙者權益保障法實施至今，已歷時將近九年的時間。發展九年的過程，從當初第一家因應法令變更所轉型的喜樂小兒麻痺關懷協會附設愛加倍庇護工場（民 97.12.10 成立）開始，陸陸續續於五年之內由非營利組織以附設之方式成立了四家庇護工場，其他三家分別是財團法人彰化縣私立慈恩社會福利慈善事業基金會附設慈恩庇護農場、社團法人彰化縣自閉症肯納家長協會附設肯納兒烘焙坊以及愛心機車美容工場（民 102.07.10 成立）。彰化縣僅有的四家庇護工場，庇護員工的總員額數為 62 人，目前在職的男性有 29 人，女性 24 人，缺額為 9 人，除其中一家庇護農場缺額 5 人為最多外，其餘三家的庇護員工數皆幾乎滿額。台中市的 7 家庇護工場，總職缺 102 人，也只有 14 個缺額，情況差不多。（勞動部動力發展署，民 104），而本研究取得資料的方式，自是以台中彰化地區目前之 11 家庇護工場中之庇護員工或家屬為對象。

依民國 99 年 6 月行政院勞工委員會針對 98 年所做的調查報告（行政院勞工委員會，民 99）顯示，庇護工場員工之教育程度以高中職最多，佔有 72.3%。障別則以智能障礙最多，佔 54.1%，其次為精神障礙佔 19.2%，自閉症有 3.4%，即認知功能障礙者所佔比例 76.7%，與 97 年度調查結果相距不遠；障礙等級則仍集中於輕中度（合計佔 85.7%），中度佔 51.0%、輕度佔 34.7%。

再依接受庇護性就業服務者之各類障別之統計，顯示超過七成之障礙者屬於心智障礙類（行政院勞工委員會，民 99），故受訪對象當中將以此類障別為主要研究對象，在輔以它項障別 1 人，以避免限於單項障別的觀點。再者，由於心智障礙類受訪者之表達能力可能有較為不足的情形，研究者預知此障別之訪談難度較高且取得資料的真實、客觀性也較

有疑慮，故部分或全部問題之意見陳述可能由其主要照顧者或家庭支持者代替，成為主要的受訪對象。如此作法，是為了能夠避免研究者因心智障礙之受訪對象對於訪談內容之理解不足，而無法正確而完整地取得資料，或欲得到更為真實的資料所採取之折衷作法。

研究者考量背景資料，為盡量取得較具代表性的樣本，所以除了障別之外，也決定受訪對象包括在職 3 名；另依年資分，穩定就業滿一年以上的員工 2 名，未滿一年的 1 名。這三位參與研究者皆由雇主或該庇護工場之專業服務人員推薦，以就業期間出席或工作表現較為穩定者為首要之對象。接受本研究主要資料收集之受訪者：第一類包括作業兼行政員一名，為非心智障礙類，能瞭解題意且能順利對談者；第二類為洗車員一名，心智障礙者，由本人受訪，再由其家庭主要支持者補充之；第三類為作業員一名，心智障礙者，由本人受訪，再由其家庭主要支持者補充之。

表 3.1 受訪者基本資料

訪談對象	A 小姐	B 先生	C 先生
職稱	作業兼行政人員	洗車員	作業員
年齡	20	25	23
工作內容	電話客服、接單	洗車、擦乾、打蠟	加工
受訪者	本人	本人、主要支持者	本人主要支持者
薪資	8000	3500	6000
計算方式	月薪	月薪	月薪
障別等級	肢體障礙中度	智障中度	智障輕度
在職否	是	是	是
工作資歷	1 年以內	2 年	4 年以上
其他一般工作經驗	無	1 年	無
其他庇護工作經驗	無	無	無

資料來源：本研究整理

3.3 資料蒐集

大部分的學者將深度訪談 (In-depth Interview) 視為一種會話及社會互動，其目的在於取得正確的資訊或瞭解訪談對象對真實世界的看法、態度與感受。學者 Minichiello, Aroni, Timewell 和 Alexander 定義深度訪談是「有特定目的的對話—是研究者和資訊提供者間的對話，會話的焦點是在資訊提供者對自己、生活、經驗的感受，而用他自己的話表達」。另外學者 Taylor 和 Bogdan 對深度訪談的定義則為「研究者和資訊提供者重複的面對面接觸 (Encounter)，以瞭解資訊提供者以自己的話對自己的生活、經驗或情境所表達的觀點。」(林淑馨，民 99) 透過深度訪談法，研究生可以在單獨訪談時間下得到更深入的資料，且透過與受訪者之互動，能夠盡可能避免所蒐集資料之錯誤詮釋 (Williamson 等人，1982；引自黃煥榮，民 88)。

由於深度訪談法是質化研究中經常採行的資料蒐集方法，主要是利用訪談者與受訪者之間的口語交談，達到意見交換與建構，也因受訪者在訪談的過程中與訪談者密切的互動，訪談者更容易接收到受訪者的動機、信念、態度、作法與看法等訊息，故本研究採用深度訪談法。

本研究希望可以收集到較為詳細、多元以及真實的意見與看法，以非結構性方式來進行原本是較佳的選擇，但考慮到心智障礙類之身心障礙者的語言能力通常不是很好，受訪者很可能漫無主題談到其生活方式或交友狀況等無關議題的經歷，較難圍繞著主題做全面而深入的闡述，如此之訪談過程將難以控制，故有其無法避免失焦的缺點；至於結構性的方式，它是一個高度控制的訪問，包括提出的問題、提問次序和方式，以及記錄方式等都完全統一，如此的訪談方式只能收集到研究者所設定方向的資料，難以得到較為深入或研究者尚未發現的現象，所以也有其

使用上的缺點。基於上述，結構式與非結構式這兩種訪談的方式對本研究來說，各有其優缺點存在。

第三種為半結構式的訪談法是介於結構與非結構式訪談之間的一種資料收集方式，強調訪談者與受訪者之互動與意義建構的過程，訪談者可以視情況引導受訪者將焦點移回正軌而不致失焦，另一方面可以讓受訪者有較大的空間說出自身對生活經驗的主觀感受，或引發出受訪者用自己的聲音與語法，將個人認為較重要的生活經驗或感受，真實地抒發出來。

再者，半結構式的訪談方式不但較能取得豐富且詳盡的資料，也比較不容易讓受訪者對於研究主題產生錯誤的理解，而做出與內心不一致的表達，或使研究者對所收集資料之誤解而產生不正確的研究結果，甚至是較為敏感性的問題也可能經由研究者有系統地對談而獲得，這是半結構式訪談法之優點所在。比較三個訪談方式後，研究者決定採用半結構式的訪談法，來收集庇護員工對庇護工場之整體功能的意見與看法。

本研究在資料蒐集時採用半結構式的深度訪談法，研究生在訪談進行之前，必須根據研究的問題與目的，設計訪談的大綱，作為訪談指引方針（林金定、嚴嘉楓、陳美花，民94）。在整個訪談進行過程，訪談者原則上根據訪談大綱順序逐步進行訪談，但若面臨某種不便馬上打斷受訪者表達意見的情境時，訪談者可能依當時情境的需求，彈性調整訪談內容的先後順序，以維持受訪者的正面情緒與確保訪談之順利進行。

本研究共計訪談三位庇護員工，研究者以其障別、職稱與資歷為篩選條件，由身心障礙者職業重建服務安置於庇護工場為庇護員工的多數樣本之中挑選出來。受訪對象有兩位經由各庇護工場之專業人員推薦，亦有一位由研究者依據學生畢業後追蹤結果而選出，而三位受訪者的共

同特性是皆呈現穩定就業的狀態，其中兩位更具有穩定就業一年以上的經歷。受訪對象確定後，經研究生或庇護工場專業人員聯絡本人或家長並取得同意後，再另約時間地點進行後續的深度訪談。

本研究雖使用的樣本數不多、但對於受訪者之回答，研究者會視訪談進行的狀況，決定是否先提供身心障礙者職業重建的詳細背景資料，或在受訪者不清楚題意時，才提供充足的相關資訊等不同的方式，以後續訪談的有效進行為導向，積極且盡可能地收集較為詳盡可信的資料。

研究者亦在單獨訪談的過程中，仔細觀察受訪者非語言之肢體反應，交叉比對後續整理完成之受訪資料，藉此釐清前後有無差異之處，避免對所收集到的資料作錯誤的解釋。

研究資料的收集，也就是訪談進行中，研究者可能根據受訪者的回答，再次引導受訪者深度表達其真實感受或不要偏離主題太遠之相關意見回應。深度訪談之進行，也著重在與受訪者的互動過程中，藉由研究者對受訪者意見表達的回饋，可能再進一步取得訪談大綱或原設定的訪談方向所遺漏的部分資訊，而這些更廣泛而珍貴的意見訊息，將使整個研究資料更為充實。

由於心智障礙類受訪者之口語表達能力可能有較為不足的特性，故部分受訪對象可能由其主要照顧者或家庭支持者替代，此是為了能夠正確而完整地取得資料，或為得到較真實的資料所採取之折衷作法。

本研究之訪談對象為庇護員工，雖有二名受訪者由其實際照顧者或家長為訪談對象，但會請此類對象以庇護員工之角度來表達或詮釋其感受，並不將這類之訪談內容做成另一種版本，以利資料之收集與整理。

3.3.1 訪談大綱的擬定與先行作業

本研究採半結構訪談方式，為了讓研究生不使自己偏離原先設定的目標，也可以避免停頓或受訪者無話可說的窘境，故研究者會事先依據文獻探討的結果，擬出三大訪談方向並條列於訪談稿中。同時，為了避免受訪者一時之間無法回憶當初進入庇護工場的詳細情形以及動機，故視情況決定是否在訪談開始之前，再對受訪對象說明一次身心障礙者職業重建服務的整體架構，以及庇護性就業的服務流程圖，以喚起受訪者對庇護性就業的整體印象。

因為深度訪談可能涉及較為私密的內心感受，為避免受訪者心存芥蒂而不願表示較真實的感受或意見，故於正式訪談進行之前，會先請受訪者詳細閱讀「訪談同意書」，並再一次說明研究資料保密的做法，在確實同意並完成簽名後，才進行正式的深度訪談。

3.3.2 錄音設備

在訪談前準備好錄音設備，並在正式訪談前請求錄音的許可，且說明受訪者如對問題有不舒服感受時，可立即提出暫停或中止訪談的意見，以及訪談內容絕對保密等等，在受訪者沒有異議下並完成同意書之簽名後才開始進行訪談錄音。在這之前，地點的選擇也是經過受訪者的同意，選擇較無干擾而隱密的空間，方便以全程錄音的方式取得訪談過程的完整逐字內容，以利後續探究訪談過程中，受訪者所表達的意見而無法被研究者當場記錄下來的部分，尤其是語氣以及不同口語速度所傳達的不同意義。

3.3.3 進行訪談

在半結構式的訪談當中，受訪者有充分的自由可以多元表達其意見

或感受，或延伸一些有關主題而研究者並未事先涉及的方向，這些訊息都會被研究者視為珍貴的資料，所以回答或表達的內容並不會被研究者限制太多。對於部分較為內向或不善表達受訪者，研究者會以半引導的方式，協助受訪者在無壓力的情境下再一次自我探索內心真正的感受，但會避免一些涉及隱私且與研究主題無關的部分，以維持訪談過程的順利與雙方心情的愉快。

研究者會在訪談過程中一再提醒自己，訪談的目的是引導受訪者表達，除了明顯偏離主題過久之外，絕不在受訪者侃侃而談的過程中任意破壞其表達的興致，寧願多花一些時間，權充一個稱職的傾聽者，取得受訪者的高度信任，以利資料收集的真實性與代表性。

3.3.4 書面呈現

在訪談工作完成後，研究者將訪談內容以書面逐字稿方式呈現，並在受訪者表達的所有意見中，捨棄與主題無關的部分後，將留下來的資料與主題配對，並決定其對應位置，以便作為後續結果分析之依據。

3.3.5 錄音觀察記錄

訪談時間約 50-60 分鐘，由研究者一邊以錄音機分 2 到 3 段記錄全程訪談內容，以利後續逐字稿的建立，另一方面則在訪談過程中，記錄受訪者較為明顯情緒變動或肢體語言部分，作為結果分析之輔助資料。

3.4 資料分析

本節針對資料收集的步驟做進一步的說明，研究生並注意到訪談的時間與地點安排的重要性。

3.4.1 將錄音檔轉騰為逐字稿

質性研究訪談的資料分析通常需要利用研究生所採用的理論架構為基礎的反應做分類。進行質性訪談後，在分析資料之前必須先進行「逐字稿的建立」；將所有訪談的口語資料、情緒反應及其相關訪談情境付諸於文字表達，建立完整詳細的逐字稿；書面逐字稿完成後我們才能著手進行資料的分析（林金定、嚴嘉楓、陳美花，民94）。研究者於訪談中會使用錄音設備進行錄音以協助收集資料，故將錄音檔資料轉成文字形式，是一項必要的工作。

3.4.2 建立編碼、登錄

至於登錄是資料分析中最基本的一項工作，是一個將收集到的資料打散、賦予概念和意義，然後再將其以新的方式重新組合在一起的操作化過程（林淑馨，民99）。研究者在訪談資料的整理工作中，仔細閱讀原始資料，仔細琢磨受訪者表示的意義與其相互關係，為資料分析的第一步，然後將資料進行分析並與訪談問題內容完成配對，最後依受訪者-構面-題號-序號進行編碼(如:A-L1-Q1-01；第二次訪談則以：A2-L1-Q1-01)與登錄，以利後續的資料分析與比較工作。

3.4.3 建立研究結果

將資料作系統性的歸納與整理後，方便研究者作成初步結論，然後針對論點加以討論，並對讀者做可行性的建議，最後將此結果發展出具有整體性架構的研究論文。

3.4.4 確保研究品質

為維持研究之信度及效度，提供給受訪者一個放心、減少過程干擾

的受訪環境，由開始的邀約訪談、說明訪談進行的目的，資料的收集與分析等等，均由研究者個人親自進行；在訪談的時間、地點的決定，均尊重受訪者意見並配合受訪者做安排。上述之做法，最終目的都是希望能在信任及不帶給受訪者困擾的情況下，收集到最真實、可信的資料，增進研究的品質。

3.5 研究倫理

倫理是一種道德觀念與價值信念，且它往往成為社會中大多數人共同遵守的行為規範。而研究倫理則是指研究者在研究過程中，其行為必須符合一般研究社群所秉持的共同價值與道德觀點，並且清楚明白在研究過程中那些為合法可行之事（林淑馨，民99）。

3.5.1 尊重受訪者的意願

本次受訪者全部為立案於彰化縣之身心障礙者庇護工場內庇護員工或家屬，因此在選定訪談對象時先以電話連繫，清楚地說明主要的訪談目的以及相關作法，如訪談所需的時間多寡？地點的選擇？訪談時間如何安排約定等等。有關訪談地點的選定，會尊重受訪者的意願與選擇，以安靜不受干擾的環境中進行為第一選擇，且在會受訪者原單位以外之地點進行。訪談過程中，受訪者可以重新檢視並思考自身的經驗對個人的深刻意義，在自由意識下選擇是否回答該問題，例如較為深度揭露受訪者個人內心深處所不願觸碰的事件等等。因此，在訪談的過程中，若受訪者有覺得不妥之處，都可以提出不想回答、想要中止或退出訪談的要求，研究者將絕對的尊重之。

3.5.2 受訪者隱私保護

論文的撰寫需要引用這些資料時，研究生都會將受訪者的基本資料(姓名、住址、電話)保密，而受訪者的姓名也會被匿名處理，在逐字稿引用時如需出現受訪者或單位時則以「OO」代替，並以受訪者代號-訪談構面-題號-序號」方式進行，研究完成後，將受訪者的原始資料及錄音檔銷毀，以確保受訪者的隱私。再者，為了不使狹小的研究範圍內，讓與研究主題相關的讀者可以輕易推測某意見出自何位受訪者，研究者亦將敏感資料以「OO」代替，避免造成受訪者日後的困擾，更重要的是尊重受訪者的疑慮與決定，賦予任意選擇刪除某段對話內容的權力，讓受訪者可以在沒負擔的情境下，真實的對每個問題做完整的表達。

3.5.3 遵守誠信原則

在研究訪談中，如對非語言的表達有所觀察或記錄時，將事先告知受訪者，並確實與受訪者充分溝通，嚴格遵守研究過程之誠信。

第四章 研究分析與討論

本研究訪談對象共有三位，每位對象皆具有在台中彰化地區之庇護工場就業的經歷，不同的是職種、障別、年資、薪資之別。三位受訪對象之中，一位是庇護性員工本人，另兩位則因本身障礙之特質，意思表達之完整性不足而以家長輔助的方式進行。以任職單位分，此三位受訪者分別就業於不同的三家庇護工場，職務性質並不相同，包括作業及行政人員、洗車員以及作業員。

本章內容之第一節為身心障礙者選擇進入庇護工場的原因，包括由何處得知可以到身心障礙者庇護工場就業的訊息、進入庇護工場前與進入後的想法與瞭解、進入庇護工場最主要直接的原因以及就業權益等等。

第二節為庇護員工認為庇護性就業服務員提供之專業服務，內容包括庇護性就業與一般性就業之差異、庇護性就業服務員提供了哪些有用的專業服務、庇護工場是否提供職務再設計的服務、庇護工場是否提供就業轉銜的服務或其他專業服務、在庇護工場上班感受到何種壓力以及如何處理等等現象。

第三節為庇護員工認為庇護工場可以滿足其何種需求，內容包括進入庇護工場的主要目的、繼續受僱於現在的庇護工場可以持續滿足哪些需求、是否深度了解產能核薪的意義與做法、在什麼樣的情況之下會自願或非自願離開庇護工場以及要離開庇護工場時所需的專業服務等等。

4.1 身心障礙者進入庇護工場的原因分析

我們都知道身心障礙者就業的過程，通常比一般人困難些，有些是能力上有所限制，有些則與環境接受度有關。能力可以勝任或可以適應一般環境的身心障礙者，自然不需要太多的專業服務，可以直接依自己

的意願爭取並選擇一個自己喜歡或可以接受的職場；反之，稍微弱勢一些的身心障礙者，在謀職路上很難不受到一般職場的嚴苛檢驗，失敗又失敗的例子絕不會是少數。這些有就業意願而就業困難或能力不足以到一般性職場的身心障礙者，最後可能會以身心障礙者庇護工場為最後一個選項。

法規明定，所有進入庇護工場接受庇護性就業服務的員工都必須經過身心障礙者職業輔導評量的過程。換句話說，進入庇護工場是依職業輔導評量的結果，但究竟是身心障礙者自我主張要當特定庇護工場員工，還是經過職業輔導評量的結果建議而轉介呢？是自認無法適應一般性競爭職場，還是職業輔導評量的結果認為無法以支持性的服務方式媒合至一般性職場？還是有其他原因而直接選擇庇護工場？是經過多次推介失敗之後才產生進入庇護工場的念頭，還是一開始就認為庇護工場才是自己最佳的去處？是為了如同一般人一樣，藉由工作賺取薪資以維持個人基本的生活所需，還是認為自己(或自己的子女、家屬)無法適應一般不友善的環境或支持度不足的職場？

由於個人基本能力、經濟狀況以及障礙程度的不同，並不是所有的身心障礙者都是持相同的理由進入庇護工場的，研究者透過訪談與資料整理分析，發現以下的結果。

4.1.1 庇護工場就業訊息的取得

依身心障礙者就業轉銜服務實施要點第三條規定：直轄市、縣（市）勞工主管機關應協調社政、衛生及教育等單位提供轉銜服務，並至少每半年一次邀集社政、衛生、教育等單位及當地特殊教育學校（班）、高中（職）以上有身心障礙學生之學校、身心障礙就業服務及職業訓練之公、私立機構，召開就業轉銜聯繫會議，就各單位之轉銜服務、資源連結、

困難個案處理原則及業務宣導等協商及研討，以整合當地資源辦理就業轉銜事宜（勞委會，民97）。故目前各特殊教育學校有關畢業生職業轉銜的作法，行政單位依規定需於特教學生離校半年前召開一個個別化轉銜會議，此會議通常需邀請縣市政府勞政單位之職業重建相關人員參與，以便針對應屆畢業生擬定較為完善的個別化轉銜計畫，職業重建專業人員經常藉此會議進行業務宣導。

再依承辦政府身心障礙者職業輔導評量業務機構的作法，為了順利達成與縣府合約的年度計畫服務案量，行政人員或職評員通常會到各特教學校或高職特教班進行身心障礙者職業輔導評量業務的宣導，藉以順利圓滿達成該業務。在上述兩種宣導管道中，身心障礙者或其家長有機會可以接收到庇護工場之相關訊息，對庇護工場的定位或資源之可利用性也可能會有初步的瞭解。

研究者與三位受訪者的深度訪談中可以發現，某特殊教育學校辦理之應屆畢業生轉銜會議暨家庭支持系統座談會，是身心障礙者庇護工場就業訊息取得的主要管道，因為在會議當中，除了該校負責轉銜之職業輔導員對職業重建業務多加說明外，所邀請之職業重建個案管理員亦詳述職業重建的整體專業服務，宣導內容除了對庇護工場之定位或性質做概括解說外，通常也會傳達當下各庇護工場的庇護員工缺額數，讓與會即將畢業之身心障礙者或其家長知悉。

關於庇護工場的就業資訊，B 受訪者即是在參加某特殊教育學校所辦理之應屆畢業生轉銜會議暨家庭支持系統座談會中所取得。當時對庇護工場的性質便有初步的瞭解，但在畢業多年之後，身心障礙者本人或其家長難免會遺忘當初會議中所談及之庇護工場的存在。兩年前進入庇護工場接受庇護性就業服務之訊息來源反而是在報紙之夾報中所取得。

沒有人告訴我呀，就我自己看到報紙，就是那個夾報啦……上面就有寫呀，說你如果有意願要小孩子去庇護工場工作，就要到勞工處去登記呀……到縣政府的那個……勞工處，對方就會跟你約時間呀。(B-L1-Q1-01)

受訪者 A 的訊息來源與 B 受訪者不同。他是經由縣政府委辦單位之社政個管員介紹，再透過縣府勞工處委辦單位之身心障礙者職業重建個案管理員的開案，經轉介「在家就業」方案，最後由該方案之就業服務員提供「身心障礙者職業訓練」的訊息，入訓後才在同一單位開始接觸庇護工場。其訊息來源的過程較為複雜，可以說是經由多重轉介而得。

是由社工老師介紹的另外一個老師，好像在……彰化的……什麼單位。

(A-L1-Q1-01)

他先介紹一個就業服務的老師來幫我，後來她就告訴我職業訓練的事。

(A-L1-Q1-02)

是來這邊接受職訓的時候。(A-L1-Q1-03)

庇護老師覺得我能力不錯，希望我結訓之後可以留下來……。可以過來，在這裡上班。(A-L1-Q1-04)

C 受訪者的訊息來源又與 A、B 受訪者不同。他是在特殊教育學校畢業前，經由學校職業輔導員在家庭支持系統座談會中談及庇護工場的訊息，在畢業後主動聯絡職業輔導員並請求協助進入特定庇護工場。

我們鄉下沒有工作啦……畢業後就請學校老師幫忙呀。(C-L1-Q1-01)

(是學校高三時的導師嗎?)

就以前的學校說要開會呀，就是畢業前去聽老師說畢業後怎麼辦的會議，是導師通知我們去的。(C-L1-Q1-02)

(那會議大概都說些什麼事?)

好像有說，有好幾個單位可以幫我們找工作吧

(那你還記得嗎?)

不記得了耶。(C2-L1-Q1-02)

身心障礙者對於庇護工場的就業資訊取得管道是多元的，有從學校

單位之轉銜會議中得知，再經特教學校之職業輔導員加以說明後才瞭解的，最後則是在夾報中獲取訊息；也有在轉銜會議中得知，畢業後直接主動請學校老師幫忙的；也有經由社政的個案管理服務中，再經過複雜而多次的轉介才認識庇護工場的。三位受訪者取得庇護工場的訊息來源都不同，但特殊教育學校畢業的受訪者，在畢業前都可以順利地接受到相關的訊息，而其他一般學校畢業的身心障礙者，沒有機會參加類似的宣導會議，所以主動取得資源與訊息的能力，對非特殊教育學校畢業的身心障礙者顯得相當重要。

4.1.2 對庇護工場的看法與瞭解

直到目前為止，整個台中彰化區的庇護工場完成立案的僅 11 家，能接受庇護性就業服務的也僅有 170 個缺額左右，由於身心障礙者庇護工場並不是很多，能瞭解其真實屬性的應該只有少數職業重建專業人員，甚至可能連部分新進的專業人員對它都不是全盤的瞭解，何況是身心障礙者家庭或身心障礙者本身。

由於特教學校需依法辦理轉銜會議，故接受高職特殊教育的身心障礙者，可能從職業輔導員方面瞭解一些有關庇護工場的訊息，也可能從轉銜會議中，由參與之職業重建個案管理員的說明而得知概況，但通常僅限於初步瞭解，由上節有關「訊息來源」的訪談資料中可以得知。至於身心障礙者權益保障法的規定，接受庇護性就業服務「需依職業輔導評量的結果」這一項，家長或身心障礙者本身是幾乎完全不知的，他們通常是經由職業重建個案管理員的說明與安排，才能知道職業輔導評量是進入庇護工場必經的過程。

之前...因為要進來之前，我有投履歷去另外一家公司。對。是一般的。

那之後就過來接受職評了，那職評老師是跟我說他覺得這邊比較適合我，我

的障礙程度去一般職場的話，要重新適應很多事，那我想一想之後也覺得說，的確這邊可以幫助我的人也比較多。(A-L1-Q2-01)

(比較多？進來之後呢?)

進來之後……大家都很友善，跟我想的一樣。對。很多人可以幫助我。

(A-L1-Q2-02)

(你可以講講有哪些人可以幫助你呀?)

這裡有很多人，像老師就會主動幫我呀，有些同事也偶爾會幫忙。

(A2-L1-Q2-02)

(請問您知道職業輔導評量嗎?)

是試做嗎？要進來的時候有試做一次。(A-L1-Q2-03)

(請問您還記得當時的狀況嗎?)

就有一位職評的老師，跟這邊的老師一起叫我做一些工作，然後，老師在旁邊看我有沒有做錯。(A2-L1-Q2-03)

A 受訪者在進入庇護工場前對於庇護工場有一定的認識，是因為曾在同一單位接受短期的職業訓練，且訓練期間可以親眼目睹庇護工場的工作環境、職務以及工場內有可以幫助自己的人。至於與工作高度相關的薪水與工時問題，A 受訪者則因事先沒有問過，所以完全不清楚。簡單的說，A 受訪者僅事先對工作環境有部分接觸，但並沒有對庇護工場有完整的認識。

(妳目前薪水大概有多少?)

目前是六千多。……因為都是以工作時間來算。……我也是。(A-L1-Q3-04)

我固定六小時就回去?對。(A-L1-Q3-05)

我還沒進來之前不知道薪水跟一般性差那麼多。(A-L2-Q1-05)

(不曉得差那麼多？薪水是誰告訴妳的?)

老師，在評量說明會老師就有跟我說。……庇護老師講的。(A-L2-Q1-06)

(薪水之外，其他的勞動條件還好嗎?比如說休假、請假的規定或勞健保呀)

其他喔，不知道耶，那時候我都沒有問。(A2-L2-Q1-06)

B 受訪者於特教學校畢業前曾參與相關的會議，故在進入庇護工場前即有一部份的認識，這部分的認知包括了解庇護工場內有就業服務員

可以幫忙照顧（保護）或教導一些技能，但對於職業輔導評量的功能是完全不知，只表示入場前有評量的過程，並且認為是他們專業人員說要做的，應該不會騙人，所以就接受了；在薪水方面，只知道會與一般公司有些差距，沒想到竟然是出乎意料的少。

（當初要進庇護工場有什麼想法？要進來之前。）

我的概念是傾向有保護性，我自己的想法是比較有保護性。以前有工作過呀，但離開學校的洗車場後就沒有工作了，整天沒事幹也不知道要幹什麼，有工作就好呀，總比沒有好。一直在家裡，不是辦法啦。（B-L1-Q2-01）

（進來之後呢？）

薪水實在是很少，根本不像在工作，還要扣這個扣那個，聽說有人……有人領不到兩千塊耶，我們是還有啦。不過也沒有辦法啦，別的地方也找不到呀。

（B-L1-Q2-02）

（請問您知道職業輔導評量嗎？）

有啊有啊，他們有到店裡評量啊，要操作給他們看呀……直接到店裡呀，我們直接到那邊，看小孩子的工作呀。（B-L1-Q2-03）

（哪請問您知道為什麼要做職業輔導評量嗎？）

他們只說是一定要做的，我也沒有問為什麼，反正一定要做就做呀，他們應該不會騙人吧？（B2-L1-Q2-03）

C 受訪者也於特教學校畢業前參與了相關的會議，且有意在畢業後進入庇護工場當庇護員工，但與 B 受訪者一樣，對庇護工場一知半解，是在要進入庇護工場前才知道需要評量這個過程。至於薪水方面，他也是在職業輔導評量的說明下才知道的。

（當初要進庇護工場有什麼想法？要進來之前。）

沒有耶，就學校老師說可以去看看，只知道是可以工作，聽說錢不多。

（C-L1-Q2-01）

（那進來之後呢，現在呢？有什麼看法？）

不知道耶，反正就是去工作呀，也做好久了，過一天算一天啦。（C-L1-Q2-03）

（請問您知道職業輔導評量嗎？）

不知道耶，沒聽說過，是那個……考試嗎？（C-L1-Q2-04）

由上述三位受訪者回答的內容得知，身心障礙者對於庇護工場的認識嚴重不足，他們只知道庇護工場內會有就業服務員的輔導，其他如與工作最相關的薪資待遇、工時問題也無法完全了解，最快是在職評說明會的時候才能得到較詳細的說明。而職業輔導評量的過程或功能，更不是身心障礙者所能了解或關心的，對他們來說，這個過程宛如多餘。

4.1.3 身心障礙者選擇庇護性就業的主要原因

一直以來，身心障礙者之失業率即高於一般人，雖然近年來政府的職業重建服務窗口積極介入，仍無法改變這個事實。很顯然的，大部分的身心障礙者受到本身功能的限制，在職場最重視的工作產能方面的確顯得較為弱勢；而智能障礙者之認知能力受限，直接影響到與就業息息相關的通勤能力，其就業成功的機會相對更少。再者，環境的友善程度，甚至成為部分身心障礙者能否到達或適應這個環境的指標。

不管是一般人或身心障礙者，只要能力可以到一般性職場就業的，通常會選擇這種典型的就業方式，因為一般性職場適用勞動基準法，不管是薪資或是休假方面，勞工可以有較為全面的保障。然而，庇護工場卻不是典型的就業場所，雖有勞雇關係，也適用勞基法，但薪資方面卻得依產能核薪，不受基本薪資的規範。在這個制度下的全國庇護工場，其庇護性員工的平均月薪有超過一半的人不足新台幣 5000 元，遠低於一般性就業所得的水準，甚至不到四分之一，如此的勞動條件可視為就業嗎？

政府推動的身心障礙者職業重建服務，是以專業的方法，協助身心障礙者進入職場，參與社會生活。依勞動部勞動力發展署的網頁說明，庇護工場存在的目的有三：

一、提供就業能力不足之身心障礙者就業機會。

二、保障庇護性就業之身心障礙者勞動權益。

三、結合政府及社會資源建構完善之庇護性就業機制。

然而大部分的身心障礙者卻無法對政府的資源與行政目的有基本的瞭解，所以許多計畫或政策的實際成效可能都不如預期。我們可以從以下的訪談得知身心障礙者接受庇護性就業的主要原因為何？

A 受訪者是因為一般性職場很難找，在就業的過程中雖然有就服員提供個別化的服務，但還是久久無法順利就業於一般性職場。在接受服務前也考慮到自身肢體功能限制的問題（外在環境因素）以及家人的期待，只好退而求其次，先在庇護工場就業，而從來沒有考慮到勞動權益的問題。

我之前有找過工作，有，就只有之前寄履歷那一家。因為後來就沒有消息，不過我也覺得很難，沒辦法上班。(A-L1-Q3-01)

(你一次就放棄，不再繼續找?)

是呀，差不多這樣子，要不然能怎樣。媽媽希望我能出去工作。(A-L1-Q3-02)

我行動不便呀，能做的事有限，別人應該不要。而且我呀，我需要有人幫我忙，沒辦法自己上廁所，要拜託別人幫忙。(A-L1-Q3-03)

B 受訪者表示：雖然在學校老師以及縣政府就業服務員的幫忙下，畢業之後還是找不到適合的職場。因為不希望自己的子女天天在家沒事做，所以只好先到底護工場去。雖然也是退而求其次的作法，但 B 受訪者受訪時談到了「訓練」的概念，他認為先到底護工場可以有規律的生活，也可以訓練一些技能，提昇自己的能力。簡單的說，B 受訪者除了看到就業的薪資所得外，也考慮過規律生活的重要性，更看到了庇護工場有「訓練」的功能。

啊小孩子的能力到哪裡而已呀，若要到一般的職場，不是說不可能啦，看能不能慢慢進步，啊庇護的比那個就養呀，還有日托的還更上一層，對不對，也算不錯了。(B-L1-Q3-01)

那個日托呀，聽說還要繳錢才能去喔。怎麼會這樣呀。

所以，就想說先到庇護那邊訓練，總比沒有好，等到有機會，在自己找一找有沒有近一點的。(B-L1-Q3-02)

(你說的訓練是指什麼呀?)

就是去工作就會進步呀，之前在學校的洗車場的時候，就有進步呀，唉，有做有差啦，現在就進步很多了呀，……連老闆都這樣說，老師也是這樣說過。

(B-L1-Q3-03)

(您認為自己進步的地方在哪方面?大概有進步多少?)

就是洗車呀，以前常常被罵太慢而且沒洗不乾淨，現在好一點了，一台車我可以自己洗完。

(時間上有進步很多嗎?)

是有進步啦，但快多少?沒有在注意耶。(B2-L1-Q3-03)

C 受訪者在這個問題上，與前兩位受訪者也有不同。他直接說明，因為白天沒有家人可以全時照顧他，所以希望自己的子女畢業後就有工作可以做，在庇護工場有老師（就業服務員）在，工作上應該會比較安全，所以選擇庇護工場就業。簡單的說，C 受訪者進入庇護工場的原因是有人可以照顧，此功能偏向社政的「教養」安置。

畢業後有工作就好呀，人家要就好，管不了那麼多啦。(C-L1-Q2-02)

就是我比較省麻煩啦，有地方去就不錯啦，其他……不管啦。(C-L1-Q3-01)

安全啦，安全最重要啦。又可以工作，不錯了啦。聽說那裡有老師呀，我們去的時候有看到，好幾個。這樣子好，我安心。(C-L1-Q3-02)

在選擇接受庇護性就業的原因方面，A 與 B 兩位受訪者是因為畢業後找不到工作，雖然學校老師與就業服務員都已經盡力幫忙，但還是沒辦法順利就業，在不得已的情況下，只好選擇庇護性就業，但仍期待未來可以在一般性競爭職場就業。但 C 受訪者則認為，有人可以照顧自己的子女是他接受庇護性就業的主要原因，至於其他的勞動條件或專業服務則不在考慮範圍。

4.1.4 小結

彰化縣政府多年來積極推動身心障礙者職業重建服務，包括支持性就業服務以及庇護性就業服務。部分身心障礙者在這些就業服務員的支持與輔導下，有機會可以到一般性競爭職場就業，享受與一般人幾乎相同的勞動條件與待遇，但並不是多數的身心障礙者都有機會在融合式的環境中發展，畢竟一般性職場的員工在薪資方面受到勞基法的保障，而功能較弱的身心障礙者較難有等值的產出，多數雇主可能考慮現實的產能問題，進用功能較弱的身心障礙者實在有其困難，這是庇護工場存在的主要目的。

本節在探討身心障礙者進入庇護工場的主要原因，與庇護工場設置目的間的差別，在綜合三份訪談內容後發現：

- 一、庇護工場的訊息取得多元，由身心障礙者職業重建團隊的宣導中取得只是其一，學校在應屆畢業生離校前的轉銜會議中宣導也功不可沒。
- 二、進入庇護工場的主要原因，多數是無法在一般性競爭職場找到適性的工作職務，退而求其次，接受較低的薪資所得是短期間內不得已的作法。
- 三、庇護工場的訓練或提昇工作能力的功能，可能被身心障礙者或家長所忽略。
- 四、庇護性就業服務員有可能被視為教保員，滿足身心障礙者之「就養」需求。
- 五、職業輔導評量的功能並為完全發揮。進入庇護工場的必要性評估可能淪為形式，身障者本身或家屬並不在意職評的結果內容，只在意是否可以順利進入庇護工場。

4.2 庇護性就業服務所提供的專業服務

依照「庇護工場辦理庇護性就業服務暨進用庇護性就業者應注意事項」之第三項：庇護工場應進用領有身心障礙者手冊或證明，具有就業意願但就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持，且經職業輔導評量符合庇護性就業之身心障礙者，並提供其就業支持、就業轉銜及相關服務。本節就其功能分三小節說明研究之結果。

4.2.1 就業支持方面

勞動部勞動力發展署在網頁上對庇護性就業所做的說明中，明白指出「庇護性就業屬長期性就業支持」的特性（勞動力發展署,2014）。身心障礙者權益保障法也在第 34 條第二項明文訂出：「需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。」由此可見，「長期就業支持」是庇護工場重要的功能之一。

「長期就業支持」雖為庇護性就業服務的專業內容之一，但提供服務的機構可能擁有不同的組織文化、從事直接服務的就業服務員也可能有不同的特質表現，故庇護員工所接收到專業服務內容的質與量、感受或重視程度，是本小節的重點。研究者透過訪談資料整理分析，發現以下的結果：

他們會依照身障者的需求去想解決方法。(A-L2-Q1-01)

他們之前也有服務過一些庇護的員工，所以可能比較懂我要表達的意思，那如果去一般職場，說想要申請什麼，那他們之前沒有接觸過身障者，可能比較不懂我們的需求。(A-L2-Q1-03)

*他們會協助我上洗手間……剛才那位 00 老師，還有另外一位就服員。
(A-L2-Q1-09)*

A 受訪者認為庇護工場有服務身心障礙者的經驗，在溝通上當然比

一般性的職場更容易順暢，這些可能的差異性出現在身心障礙者就業適應困難發生時以及針對個案之功能限制而提出「輔具申請」之時，範圍通常只侷限在身障者的職場適應方面，較少涉及與工作技能相關的專業服務上。

我覺得它是一個保護性的職場，應該是吧，有老師在管呀。(B-L2-Q1-01)

有人在教，他比較有耐心，你也知道，我們的孩子不喜歡被人家罵，有老師教比較好。(B-L2-Q1-02)

如果一般的話就比較像正常的人在做一樣，如果去一般工廠就比較像一般體系，應該不是這樣喔。(B-L2-Q1-03)

(你覺得哪裡不一樣?)

他的庇護比較保護性，他對這種孩子比較那個，庇護工場比較是一個保護性的工廠，就是跟一般正常人，這樣子呀 (B-L2-Q1-04)

喔它的好處喔，跟一般性來比喔，我覺得我們這一家沒什麼好處。

(你覺得進入一般職場的權利，跟庇護有什麼不同的優點或缺點)

他如在庇護的話，在缺點上，好像，他的缺點，孩子在那邊做進步比較有限，

(你覺得就服員可以提供的服務是什麼?)

就是在工廠照顧小孩子的呀，喔這就是好處啦。(B-L2-Q1-05)

B 受訪者認為庇護工場應該是一個「保護性」的職場，這是最大的不同之處，可歸為優點之一，但受訪者自己卻沒有深刻感受。在另一方面，受訪者認為孩子在庇護工場就業，其工作技能的進步比較有限，由其受訪時之表達語氣可以推知，因為庇護工場的保護性較受到重視，難免忽略了對工作技能的要求。在庇護工場的就業支持服務方面，B 受訪者一樣沒有表示出庇護性就業服務的特點或目的，當然也沒有感受到自己的進步是因該就業支持服務而得之。

他們那個地方，有老師在比較不會被欺負，我不放心他去一般的地方，他很容易被人家欺負呀。(C-L2-Q1-01)

一般的地方，我們也很難適應，做太慢，人家一定不要。(C-L2-Q1-02)

在那裡才賺一點點錢，跟別人差太多啦。(C-L2-Q1-03)

在庇護工場與一般性職場不同的就業支持做法上，C 受訪者表達出與 B 受訪者一樣的意見。他認為庇護性就業的優點是「保護性」，因為這樣的環境可以讓家長較為放心，是屬於偏向社政服務的「教養」功能，家長甚至對自己孩子安置於庇護工場的型態，不認為是就業。

聽說有車子可以接送，比較方便啦，我們是自己去啦，我們比較近，都是自己騎腳踏車去，不知這個是不是？(C-L2-Q1-04)

(您認為還有其他與一般職場不同的嗎，服務方面？)

應該有啦，常常與我們聯絡，說一些在工場的事情，表現啦。一般人應該不會這樣子吧。(C2-L2-Q1-04)

另一方面，C 受訪者認為該庇護工場提供了交通服務，滿足了身心障礙者的需求，是與大多數一般性職場相異之處，應可歸類為優點，也是一種就業支持的作法。另外，庇護工場經常與家長聯繫，說明員工在工場的表現等等，讓家長更明瞭自己孩子在工場的適應與進步狀況，適時提供家庭支持的力量，也是另一種就業支持的作法。

4.2.2 專業服務方面

在身心障礙者職業重建服務中，就業服務是一項專業的服務，庇護性就業服務當然是整體就業服務範圍內的一項，而身心障礙者就業服務專業中頗為重要的個別化服務計畫之擬定與執行（庇護工場業務評鑑指標 1-2），當然也是庇護工場應提供的服務之一。

本小節探討身心障礙者進入庇護工場後，主觀感受到的整體專業服務內容，綜合所有訪談內容後發現：三位受訪者對庇護性就業與一般性就業的最主要差別都不清楚，只知道「訓練」以及「輔具」這項明顯的差別，至於最重要的專業服務，如擬定個別化服務計畫、服務評估、工作分析等方面，則幾乎沒有提到。如 A 受訪者即是直接回答只有薪資方

面不同，當下並沒有表示其他的專業服務，再深入詢問時，他則表示實際教導者會比較有耐心，對他們來說是一件好事。

(庇護性跟一般性的不同，妳知道是什麼嗎?)

薪資吧 (A-L2-Q1-04)

(專業服務方面呢?)

庇護工場內，有就業服務員指導應該會比較好。

(他提供哪些服務讓您感到可能會比較好?)

比較有耐心呀，會慢慢教我們怎麼做，也比較不會罵人吧。(A2-L2-Q1-04)

A 受訪者雖然直接說明感受最大的差別是在薪資方面，但當訪談者說明其他服務時，他還是可以聯想到生活自理方面的協助。

我的障礙程度去一般職場的話，要重新適應很多事，那我想一想之後也覺得說，的確這邊可以幫助我的人也比較多。(A-L1-Q2-01)

我行動不便呀，能做的事有限，別人應該不要。而且我呀，我需要有人幫我忙，沒辦法自己上廁所，要拜託別人幫忙。(A-L1-Q3-03)

至於其他的專業服務，B 與 C 受訪者認為庇護工場提供了「訓練」功能，因為有庇護性就業服務員的配置，比較有耐心，較可以有效提昇自己的工作能力，這與日後轉銜至一般性職場就業的成功與否有高度相關。

就是去工作就會進步呀，之前在學校的洗車場的時候，就有進步呀，唉，有做有差啦，現在就進步很多了呀，……連老闆都這樣說，老師也是這樣說過。

(B-L1-Q3-03)

有人在教，他比較有耐心，你也知道，我們的孩子不喜歡被人家罵，有老師教比較好。(B-L2-Q1-02)

就有教導呀，現在比較會洗了，進步很多。(B-L2-Q2-02)

(您認為自己進步的地方在哪方面?大概有進步多少?)

就是洗車呀，以前常常被罵太慢而且沒洗不乾淨，現在好一點了，一台車我可以自己洗完。

(時間上有進步很多嗎?)

是有進步啦，但快多少？沒有在注意耶。(B2-L1-Q3-03)

專業喔，不清楚耶。就是有老師教呀，老師比較會教。(C-L2-Q2-01)

此外，與身心障礙者就業息息相關的「職務再設計」方面，B 與 C 受訪者都不清楚其內容與目的，甚至表示根本沒有聽說過，只有 A 受訪者有較多的經驗與表示。

沒有聽說過耶，好像又有，好像在學校呀，就是那個那個學校分區座談呀，老師有講過，不過不知道是什麼呀 (B-L2-Q3-01)

不知道是什麼東西耶，畢業後就是去正常上班，看起來應該很輕鬆，沒有什麼特別的呀，老師很少跟我說。(C-L2-Q3-01)

(妳有沒有以職務再設計提出妳的需求?)

有呀，我自己說要申請的，廠商有來了，先借給我試用看看。我有把我的需求寫下來，試用的結果啦。(A-L2-Q3-01)

(妳現在只有申請視聽設備嗎?還是有其他的?)

我還有電動輪椅。(A-L2-Q3-02)

因為那時候職評的時候，是說做電腦美工，可是進來之後是被安排到客服那邊，所以不知道會有需要耳機的部分。(A-L2-Q1-08)

(輔具方面，依妳現在覺得...大概可以...想出來比較具體的有那些?)

像耳機啊，那個問題就困擾很久。(A-L2-Q1-02)

就是輔具呀。我自己提出的。(A-L2-Q2-01)

(妳怎麼知道可以申請?)

之前有認識一位輔具的老師，有告訴我職務再設計的事。(A-L2-Q2-02)

(來的時候妳自己提出，那職評員有建議嗎?)

沒有。(A-L2-Q2-03)

由於 A 受訪者屬下肢障礙者，喪失一部份生活自理能力，平時乘坐輪椅代步，所以常常需要別人的幫忙，這項特別的服務以及職務再設計都是他認為專業服務的一部份，也是庇護工場的功能之一。

4.2.3 就業轉銜方面

庇護工場設立的目的之一，乃是在一隔離的環境中對身心障礙者提供職業訓練並增加工作經驗，促使未來銜接至競爭性職場時能成功就業（勞動力發展辭典）。是故，庇護工場需以專業的服務，提升庇護性就業員工之工作能力以及環境適應能力，以俾日後之轉銜需求。

在「身心障礙者庇護工場業務評鑑」指標中的 1-3 項，即有與提昇庇護性員工工作能力、職場適應能力之在職教育訓練項目；在 1-6 中，亦有依庇護員工之實際需求，轉介至其他服務系統的評鑑項目。由此可見，對庇護性就業的身心障礙者來說，適時評估其實際需求並提供轉銜服務也是庇護工場的功能之一。

本小節以受訪者對「就業轉銜」的認知程度，說明庇護工場在轉銜服務中的角色功能。

（妳聽過就業轉銜嗎？）

沒有。轉銜要幹什麼？... .. 不知道。(A-L2-Q4-01)

（來庇護工場後，有認識的人被老師介紹到外面去工作嗎？）

剛來沒多久，沒有看過耶。(A-L2-Q4-02)

（妳聽過就業轉銜嗎？）

是不是畢業前的那個轉銜嗎？以前在學校有聽說過。就是開會呀，老師會說一些事情，跟畢業後有關的，好像就是要介紹去工作。(B-L2-Q4-01)

（那在現在的庇護工場聽過嗎？）

沒有耶。(B-L2-Q4-02)

（來庇護工場後，有認識的人被老師介紹到外面去工作嗎？）

沒有喔。(B-L2-Q4-03)

（妳聽過就業轉銜嗎？）

不知道耶，是不是去工作，就是畢業後老師介紹工作就要去嗎？。

(C-L2-Q4-01)

（在庇護工場，有人被老師介紹到外面去工作嗎？）

沒聽說耶，是人太多嗎？(C-L2-Q4-02)

B、C 位受訪者對「轉銜」可能稍有認識，是因為當時學校有辦理相關會議並邀請家長參加，所以對「轉銜」兩字僅是稍有耳聞，卻是不解其意。A 受訪者由於高職階段非就讀特殊教育學校或高職特教班，學校可能疏於辦理特殊教育相關的轉銜會議，是故完全陌生。

轉銜服務提供的時機大致上有兩個，一是經職業輔導評量確認不適於庇護工場就業時，庇護工場需依其實際需求提供轉銜服務；另一是庇護員工之工作能力提升時，庇護工場需依其意願及需求，連結支持性就業服務資源，鼓勵進入一般職場。

「庇護工場辦理庇護性就業服務暨進用庇護性就業者應注意事項」之第五條第四項明白指出，庇護工場僱用庇護性就業之身心障礙者，至少每 2 年應辦理 1 次工作能力評估，並依其評估結果及意願，繼續提供庇護性就業工作、轉任為一般員工、轉銜至一般職場，或轉銜社政、醫療等相關服務資源提供後續適切服務。既然轉銜服務是庇護工場需提供的專業服務之一，庇護工場依法必須適時辦理之。何以年資超過四年的受訪者亦未曾聽聞，是庇護工場疏於辦理還是受訪者自身的遺忘呢？

(老師有說要評估看看能否到一般職場去工作嗎？)

沒有聽過耶，時間到一定要出去嗎？(B-L2-Q4-04)

(年資都四年了，這四年當中老師有幫你評估嗎？有說要轉銜到一般職場去嗎？)

評估什麼？不知道耶 (C-L2-Q4-03)

(您想到外面工作嗎？)

沒有耶，我想在這裡就好，我喜歡這裡。(C2-L2-Q4-03)

以上的兩段訪談內容，說明兩位受訪者在庇護工場就業多年，仍然

不清楚是否有「工作能力評估」的存在，這種情形指出庇護工場是否按定期確實實施「工作能力評估」的問題，是庇護性就業服務員沒有解釋清楚，還是庇護性員工根本不在乎這些相關規定，所以遺忘了。

4.2.4 小結

由政府相關規定得知，身心障礙者庇護工場需提供庇護性就業者專業服務，包括就業支持、就業轉銜以及相關服務。其中相關服務應包括兩性關係、衛生教育以及情緒管理的活動與課程，甚至連家長會議、社區交流活動、身心調適活動以及健康調查等有關就業適應與人際互動能力的方案都屬之。

從三位受訪者的訪談內容可以發現以下六點：

- 一、庇護性就業員工對於專業服務的內涵相當不清楚，上述的相關服務內涵幾乎都沒有提到，應該可以說明庇護員工或家長對所謂的專業服務並不是很在意。
- 二、有兩位受訪者認為庇護工場有「職業訓練」的功能，希望在庇護工場工作一段時間，可以提昇自己的工作能力，以便日後有機會到一般性職場去就業。
- 三、有關個人的職場適應問題，有受訪者認為「交通接送」也是他們認為的專業服務之一，這雖與庇護工場的角色功能無關，但可以顯示出交通問題可能是智能障礙者就業的一大問題。
- 四、由於庇護工場之中有就業服務員的設置，可以提供個案的學習與輔導，至於「生活自理」方面的協助，當然可以順便幫忙，而這也是部分庇護員工心中的專業服務。
- 五、就業服務員的專業角色功能沒有受到庇護員工或家長的重視，部分家長認為就業服務員是管理他們的，誤認應由社政提供服務的「教

養功能」是專業服務的一部份。

六、在「轉銜服務」方面，三位受訪者都不清楚目前的轉銜規定，更不知每兩年需重新評估一次，以決定轉介一般性職場或繼續留在庇護工場。

4.3 庇護性就業者個人需求分析

身心障礙者權益保障法第 34 條明文規定：「……各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供庇護性就業服務。」

身心障礙者進入庇護工場就業，除了有就業意願外，還需就業能力不足，無法進入一般性競爭職場，需長期就業支持等條件，但是否所有進入庇護工場的身心障礙者都具有以上的特質呢？現行制度下的庇護工場，在需自負盈虧的前提下，庇護工場的經營者是否希望僱用就業能力薄弱的身障者？還是就業能力稍好的身障者呢？是希望短暫性的僱用，還是長期而穩定的員工呢？

「庇護性就業」意指對障礙者提供一種訓練及發展工作相關能力的環境。大致上為兩種型式，一是轉銜式庇護性就業，另一種是延展式庇護性就業。其中前者，轉銜式庇護性就業主要目的是在一隔離的環境中對身心障礙者提供職業訓練並增加工作經驗，促使未來銜接至競爭性職場時能成功就業。因此，轉銜式庇護性就業是一種暫時性的安置環境，最終目的還是要回歸到正常的職場。至於後者，延展式庇護性就業則提供一長期的工作安置環境，讓身心障礙者可以運用其目前的能力在保護的環境中維持工作賺取薪資。（勞動力發展辭典，民 105）

4.3.1 接受庇護性就業的主要目的多元化

身心障礙者接受庇護性就業服務有其當初考量的原因，亦有其主要目的，本小節以庇護員工的觀點，就其主要目的作整理與分析，發現有兩位受訪者對庇護工場的薪資早有認知，故對於工作的所得並不是很在乎，只有 A 受訪者表示庇護性就業也是為了薪水，因為薪水不符合目前的期待，故希望未來薪水還可以再高一點。

目的喔，就是有工作就好，本來就有不是很在意薪水，要不然也不會去那裡。

(B-L3-Q1-01)

(那現在的薪水，可以滿意嗎？還是認為要再多一點？)

喔，實在是很少，扣吃飯、車錢就快沒了，不像在工作啦。至少再加三千還差不多。(B2-L3-Q1-01)

賺錢能賺多少其實不重要啦，有工作我比較放心啦。(C-L3-Q1-02)

(妳覺得在這邊，妳可以得到那些妳要的需求？或得到那些滿足？)

是薪水呀，我想要薪水可以再高一點，真的好少喔，不知道會這麼少。

(A-L3-Q1-01)

(您認為應該再多多少比較可以接受？)

應該要再多 5000 左右吧，現在好少，不夠自己用。(A2-L3-Q1-01)

A 與 B 受訪者對於接受庇護性就業還有一個「訓練」目的，他們都希望可以多學一些技能，不管是可以提升目前的薪水還是轉銜到一般性的職場，都是他們接受庇護性就業的目的之一。

我現在做的這個工作，可以說還在訓練... ..希望以後會多一點，要不然真的太少了。(A-L3-Q1-02)

可能現在... ..我的作法不是最好，可能組長他們可以教我，好像在職訓練，類似。看以後會不會好一點。(A-L3-Q1-03)

再學一些東西也很重要呀，像現在就有進步，真的比以前有進步。

(B-L3-Q1-03)

另一個「教養」的目的，也有兩位受訪者表示注重，他們認為智能障礙者在家太就時間功能可能會退化，或是沒有家人可以照顧，接受庇護性就業雖薪水不多，但可以讓家長放心，也可以保持較規律的生活，至少可以維持目前的功能表現。

(您覺得是要有正常生活作息，還是可以再學一些東西比較重要?)

其實主要是要正常一點，規律生活啦，功能才不會退化，待在家裡好像不好，很多家長都這樣感覺的，我自己也是這樣覺得。(B-L3-Q1-02)

他一個人在家我不放心，應該會亂跑，去工作我比較不會擔心。(C-L3-Q1-01)

綜合三位受訪者的訪談內容，可以發現身心障礙者接受庇護性就業各有不同的目的，其中非智能障礙者可能有較高的社會認知，所以就業於庇護工場時的薪水高低問題儘管不是擺在第一位，也應該是頗為重要的目的之一。除此之外，訓練、教養的功能也滿足他們對庇護性就業的期待。

4.3.2 提昇工作能力的需求持續

轉銜式庇護性就業的目的在勞動力發展辭典中，是指提供職業訓練並增加工作經驗，促使未來銜接至競爭性職場時能成功就業。身心障礙者原本就業就比一般人更不容易，何況是工作能力不足，需長期支持的身障者。他們原先可能將庇護工場視為短期的就業場所，希望有一日可以到一般性職場就業，畢竟薪水相差太多。然而，一旦進入庇護工場，庇護員工可能考慮現實轉銜的困難，容易選擇持續接受庇護性就業。

A 受訪者選擇在原本的庇護工場學習更多的技能，原因是較為方便與習慣，雖希望有一天可以到一般性的職場去，但仍持悲觀的看法，所

以暫時選擇繼續接受庇護性就業。簡單的說，他繼續接受庇護性就業是有接受訓練，持續提昇工作能力，以及轉銜至一般性職場的期待。

有時間的話再學別的東西，學另外一個領域的東西。(A-L3-Q2-01)

(在這個地方學就好，還是想到別的地方學?)

這個地方，庇護，比較習慣。(A-L3-Q2-02)

(您認為還可以學些什麼?)

我想再學一些電腦排版，美編啦，感覺比較有技術一些。(A2-L3-Q2-02)

B 受訪者認為在庇護工場的學習的成效較為有限，但仍有慢慢進步的期待。對未來轉銜至一般性職場一事，受訪者亦持悲觀的看法，但知道多提升一分工作能力則多一分希望，所以在沒有找到更好的工作之前，持續接受庇護性就業服務以提昇自己的工作效能是現階段的目的。

*人家都嘛希望能夠更好呀，技能呀，以後要出去工作才比較有機會(*有轉銜的概念，但不具信心)，對不對。(B-L3-Q2-01)*

雖然他們學的也有限啦，不過總是會進步一些吧，總比待在家裡好。(B-L3-Q2-02)

C 受訪者認為自己的工作能力不佳，多年來都差不多，且一直認為外界一般性職場接受自己的可能性低，有期待但不知未來會如何，故目前持續接受庇護性就業的原因是還沒有想到更好更適當的去處。依訪談內容推論，C 受訪者若能提昇自己的工作能力至一定的程度，轉銜至一般性職場仍是其最終目標。

好幾年了，沒想那麼多耶，就一天過一天，也不知道未來會如何。(C-L3-Q2-01)

*他們這樣，別人也不會要請。(C-L3-Q2-02) (*有轉銜的概念，但不具信心)*

綜合三位受訪者的意見表達可以發現，持續提昇自己的工作效能，是目前持續接受庇護性服務的主要目的，而順利轉銜至一般性職場就業

則是最終的期待。

4.3.5 小結

從文獻探討得知，「庇護性就業」意指對障礙者提供一種訓練及發展工作相關能力的環境。大致上為兩種型式，一是轉銜式庇護性就業，另一種是延展式庇護性就業。自三位受訪者的訪談資料有下列幾項發現：

- 一、接受庇護性就業的主要目的多元化，雖三位受訪者都有「薪資」與「訓練」的目的在內，而C受訪者另有「教養」的目的。
- 二、三位受訪者都認為提昇自己的工作效能，是目前持續接受庇護性就業的原因，且三者亦有共同的期待，將來可以轉銜至一般性職場。
- 三、對「產能核薪」沒有完整的概念，無法清楚知道自己需在哪一方面持續進步，才能獲得更高的分數而有調高薪資的機會。法規所定庇護性就業至少每年一次的「產能核薪」，以重新計算庇護員工的薪資，這項措施，受訪者幾乎完全沒有參與的經驗。
- 四、與受僱相反但最相關的「解僱」問題，一直存在勞動市場，庇護工場屬於勞動市場的一種，當然適用相關之法令。三位受訪者在此議題上認知不足，都很自然地認為庇護工場是不會解僱人的，這與現階段庇護工場的規範是不相符合的。

當受訪者認為接受庇護性就業有工作能力提升的效果，期待未來可以轉銜至一般性職場就業。此時，他們所認知的庇護工場，是偏向於「轉銜式」庇護性就業，因為他們認為目前是一種暫時性的安置環境，最終目的還是要回歸到正常的職場。

在「被動離開」庇護工場的議題上，三位受訪者皆認為庇護工場應該不能解僱員工。儘管其訊息或認知是錯誤的，但可以說明其對庇護工場是有另一種看法，符合「延展式」庇護性就業（提供一長期的工作安

置環境，讓身心障礙者可以運用其目前的能力，在保護的環境中維持工作賺取薪資）的概念。

4.4 個人對權益保障之認知程度分析

由訪談中得知，身心障礙者對個人權益保障的認知似乎不足，故本節再針對與庇護工場有關的「產能核薪」以及相關法令做詳細的分析。

4.4.1 對「產能核薪」缺乏完整的概念

身心障礙者權益保障法第 40 條：「進用身心障礙者之機關（構），對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資。庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪；其薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備。」

產能核薪的概念來自身權法第 40 條，目的是在排除勞基法基本薪資的適用，讓就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，不會因自身的產能問題而找不到工作。依產能核薪的結果決定員工薪資，可以不受勞基法最低基本薪資（2016 年調高為 20008 元）的限制，這可以造福有就業意願但能力不足的身障者，不會因勞基法最低基本薪資的限制，讓雇主因其產能不足而不願僱用，如此確實可以減少雇主對員工產能不足的考量，增加身障者的就業機會。

儘管「產能核薪」可以去除「產能不足」的不利因素，但要保障身心障礙者的就業權益，「產能核薪」的評估者角色顯得相當重要，因為這關係到核薪的結果是否公正，能否說服庇護性員工接受，或強迫接受而形成另一種歧視。

依現行政府對庇護工場的管理，庇護工場申請成立時應檢附「產能

核薪表」，以利後續轉介安置的進行。法規明訂，身心障礙者欲接受庇護性就業，需經過職業輔導評量的「入場評估」步驟，但在通常的情況下，入場評估的同時，該場就業服務員也對受評者進行「產能核薪」的評估，在參照產能核薪表決定個案入場之薪資，以利擬定勞雇雙方的勞動契約，並送主管機關核備。儘管法規明文規定上述的作法，但庇護工場是否將「產能核薪」的概念確實對庇護員工說明清楚，是一個很大的問題。

A 受訪者認為，他在產能核薪表中的某些項目，應可以得到較高的分數，也就是應該取得較高的薪資，但就業服務員的評估結果讓受訪者失望。如此的結果顯示，庇護工場可能未對產能評估標準及薪資核算方式做完整而詳細的說明。

我昨天翻了一次，我是……分，那坐落……之間是……，但我沒有做到八小時。(A-L2-Q1-07)

我知道有一個表，我昨天有再看一次，因為評量分數前測我是……，那坐落……之間是……元，可是我只有一天做六小時，所以沒那麼多。(A-L3-Q3-01)

就是那個評量？(A-L3-Q3-02)

像我昨天又把我的評量表看一次。……覺得有一兩個地方，分數可以再高，可是沒有那麼高。(A-L3-Q3-03)

B 受訪者表示，以前好像有一張要簽名的文件回家，就業服務員說要函送縣政府存查的，所以要將該文件拿回家簽名同意並繳回庇護工場。如此的結果說明，該庇護工場亦未對庇護性就業者詳盡說明產能評估標準及薪資核算方式。

他們給我一張紙，好像跟薪水有關，要我們簽名再拿回去交，我不曉得是不是那張。(B-L3-Q3-01)

(那您知道有一個分數嗎？為什麼現在領的是這個薪水？)

沒有聽說過有什麼分數耶，薪水是他們說的，我本來就不在乎。(B-L3-Q3-02)

(那現在的薪水，可以滿意嗎？還是認為要再多一點？)

喔，實在是很少，扣吃飯、車錢就快沒了，不像在工作啦。至少再加三千還差不多。(B2-L3-Q1-01)

在議定薪資方面，依「身心障礙庇護性就業者產能核薪注意事項」第三條有以下的規定：雇主應向庇護性就業者說明產能評估標準及薪資核算方式，並將其產能評估及薪資核算結果、議定過程中，庇護性就業者有意見表達或主張權利之困難時，應有家屬或法定代理人陪同參與、雇主至少每年一次重新評估庇護性就業者之產能，並檢視原定薪資是否調整；遇有調降，需敘明理由……。

C 受訪者亦表示，沒聽說過產能核薪這件事。這也顯示該庇護工場一樣未對該說明事項對庇護性就業者詳盡說明。

不知道，沒聽說過。(C-L3-Q3-01)

(那您知道有一個分數嗎？為什麼現在領的是這個薪水？)

就以前，就是這樣呀。(C-L3-Q3-02)

(您知道薪水是由產能來核薪的嗎？也就是有一個評估的分數。)

沒聽過耶，也沒聽說有分數呀。(C2-L3-Q3-02)

再依上述規定，雇主至少每年需重新評估一次庇護性就業者之產能。C 受訪者為持續就業多年的庇護性員工，且就業過程中有調高薪資的經驗，應該有多次的重新評估經驗，但其仍舊表示不清楚這件事。由此可見，庇護工場在產能核薪的說明與薪資議定方面之作業，應有未盡詳明之處。

(那麼這麼久來有調薪嗎？)

本來比較少，後來有一次朋友介紹，想去別的地方做，老師叫我們不要。那次好像就多一點點。(C-L3-Q4-03)

4.4.2 相關勞動保障之法令認知不足

身心障礙者於庇護工場就業屬於自願性質，受勞基法的保障，而不

是公部門強制安置的處分，故是否離職可端看員工之自由意識，此乃主動離職的情況。

身權法第 42 條規定：「身心障礙者於支持性就業、庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益。」庇護性就業者既受勞基法的保障，故當雇主依法資遣員工時，雇主應依法給予一定期間的謀職假以及給付資遣費，此乃被動離職的情況。

庇護性就業者與一般受勞基法保障的勞工相較，比較特殊的是身心障礙者權益保障法第 41 條的規定：「接受庇護性就業之身心障礙者，經第三十四條之職業輔導評量單位評量確認不適用於庇護性就業時，庇護性就業服務單位應依其實際需求提供轉銜服務，並得不發給資遣費。」庇護性就業者被特定程序確認不適用於繼續接受庇護性就業，雇主即可解雇而不支付資遣費。

當訪談者問到受訪者未來離開庇護工場的可能原因時，A 受訪者認為，工作能力提升至一定程度後應該會自動離開，往一般性的職場發展，嘗試賺多一點的錢，此為原因之一。又因該受訪者的行動能力較差，需要的支持度相對較高，故當自己的身體變差時，或家庭支持變弱時，是離開庇護工場的原因之二。第三，受訪者也表示，當環境變得不友善時，亦是離開庇護工場的時候，此時應會主動離開。上述三個離開庇護工場的原因皆屬主動離職的情況。

當然希望可以多學一點，然後到其他地方賺多一點。若有機會，會想去試試，但應該很難吧。(A-L3-Q4-01)

別的地方，應該沒有辦法去。(A-L3-Q4-02)

身體狀況變不好，力不從心，沒辦法做的時候。(A-L3-Q4-03)

做的不好的時候吧。(A-L3-Q4-04)

媽媽沒有辦法接送的時候。(A-L3-Q4-05)

工作環境變得不友善的時候。(A-L3-Q4-06)

當談到被解雇一事，A 受訪者認為自己應該不會被解雇，原因是聽同事的傳述。如此錯誤的認知顯示出庇護性就業者對自身的權益並不是很清楚，可能是當初職業輔導評量的說明會沒有解說清楚，亦可能是與雇主簽訂勞動契約時，資方並未說明清楚而導致庇護性員工不知此一與自身權益高度相關的規定。

上禮拜我旁邊的同事是跟我說，庇護的員工不會被開除。(A-L3-Q4-07)

B 受訪者對目前的庇護工場的環境並不是很滿意，只要找到合適的一般性職場，就會認真考慮離開的可能性。至於被解雇一事，B 受訪者認為應該要受到法律的保障，所以認為應該不會被解雇。故 B 受訪者對自身權益相關的法律不是很清楚，尤其是法律保障的內容與範圍。

希望有老師再幫我們找，有適合的工作就會想離開呀，哪裡不是很好。
(B-L3-Q4-01)

不知道耶，會嗎？不是有保障嗎？是庇護工場耶？人家都說可以待很久。
(B-L3-Q4-02)

C 受訪者曾經有一次想要離開庇護工場的經驗，其原因是聽朋友轉述，受訪者住家附近有一家願意僱用身心障礙者的公司，且薪水庇護工場為高，所以當時有一些離開的想法，但後來聽老師（庇護性就業服務員）的建議，繼續留在庇護工場。

上次就有一次想要離開，別人介紹的，聽說不錯，也比較近一點，但後來沒去。(C-L3-Q4-01)

(您說不錯指的是哪一方面？)

當然是薪資呀，若沒有比較辛苦，而且又比較近，當然會考慮離開。
(C-L3-Q4-02)

C 受訪者談到被解雇一事時，也持與 A、B 兩位受訪者一樣的看法，他們都認為庇護原應該會受到法律的保障，所以應該不會被解雇。簡單的說，三位受訪者對身心障礙者的勞動權益保障訊息的取得與認知皆相當不足。

老闆不要就不能做呀，不過庇護耶，會嗎？我不知道。(C-L3-Q4-03)

4.4.3 小結

從員工屬性、員工薪資、雇主特質、政府評鑑指標來看，臺灣的庇護工場都不太像一般勞動市場。(周怡君，民 98) 身權法第 40 條在薪資方面除了明訂不得為歧視待遇外，也加註了：「庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪，……」的規定。故「產能核薪」可說是非典型的就業薪資計算模式，是庇護性就業的一種獨特規範。然而，就業於庇護工場的身心障礙員工，卻多半不知「產能核薪」的意義與正確的作法，導致無法爭取自我的權益。

另一方面，庇護性就業暨歸勞政主管，是就業的一種，受勞基法的保障，但庇護員工卻可能因對相關法令認知之不足，不僅誤認其非為就業模式，甚至完全不知其自身的勞動權益保障。

第五章 結論與建議

工作權是憲法保障的基本人權，憲法第 15 條即明白指出：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。」身心障礙者權益保障法第 1 條：「為維護身心障礙者之權益，保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，特制定本法。」在在都顯示工作權以及公平參與的重要性。身心障礙者為社會的成員之一，自然也能不例外。

在中央及各縣市地方政府多年來的努力下，身心障礙者職業重建服務不論在直接服務措施的提供或是委託制度的建立，具有相當的活力與經驗，庇護性就業服務亦從身權法施行後，完全轉換新制而歸勞政主管，庇護性就業基本上就是一種就業，一種適合工作能力較弱，難以在一般性職場就業之身心障礙者的非典型就業模式。

本研究係想了解「以庇護員工之觀點」，如何看待現行制度下非營利組織辦理身心障礙者庇護工場的主要功能。透過質性研究的方法，以受訪者的資料為主體，輔以研究者閱讀之文獻資料，進行分析並做出結論。

期待藉由本次訪談庇護員工之研究與發現，提供政府主管機關日後施政之參考，以提供身心障礙者更適切的服務與協助。本章將分三節，分述結論、建議與研究限制。

5.1 結論

本節依據研究問題及分析結果，區分為三大部分作為結論，依序為一、身心障礙者選擇進入庇護工場的主要原因。二、庇護性就業服務員提供之專業服務內容。三、庇護員工希望庇護工場提供之主要服務模式？長期延展式服務模式或短期轉銜式服務模式？敘述如下：

5.1.1 身心障礙者選擇進入庇護工場的主要原因

根據研究發現，身心障礙者選擇庇護性就業的原因呈現多元化的狀況，在眾多的原因當中，三位受訪者有其共同的原因，也有其相異之處。共同之處為三位受訪者皆是自認就業困難且無一般性就業的經驗，選擇庇護性就業可視為退而求其次的決定。話句話說，他們皆是難以進入一般性職場，才選擇接受庇護性就業服務的。這與身權法第 34 條對身心障礙者就業的權益保障相符，是提供就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者的一種就業模式。

身障者選擇庇護工場，不會只為一個原因，資訊的取得也是很重要的因素。從訊息的取得的來源來說，學校老師透過轉銜會議對庇護工場的優缺點說明、職管員對庇護性就業服務的資源說明與就業機會等等，都會影響受訪者的決定。例如對於工作能力與現今社會一般職場的接受度分析、環境（無障礙設施）與交通能力分析、身心障礙者就業困難度分析等等，都可能影響身心障礙者對庇護工場的看​​法。

再從資源多樣性來說，若三位受訪者沒有接受到訊息，也不會選擇庇護工場；若它們接受更多的資源訊息，是否還會選擇庇護工場？如經職業重建個案管理員的轉介，以支持性就業的模式提供專業服務後，他們真的無法適應於一般性的職場嗎？或經由身心障礙者職業訓練後，也無法就業於一般性競爭職場嗎？這些都是本研究尚未釐清的問題，這觀點剛好可以說明，受訪者是在需要的時候接收到了庇護工場的訊息，而這訊息直接影響受訪者的生涯規劃。

可想而知，儘管受訪者在進入前對庇護工場不是全然的了解，但也絕對不是盲目地選擇接受庇護性就業服務，他們還是掌握了些許的訊息，才決定進入庇護工場。如薪資低於一般性就業、有老師（就業服務

員)的指導與保護、無障礙設施、有工作能力提升的機會等等。這些眾多的功能或特質，符合受訪者多元的需求，是他們進入庇護工場的原因。不同的受訪者有不同的需求，衍生不同的考量，則是他們選擇進入庇護工場之相異處。

較為特殊的是，有一位受訪者因「教養」的需求，選擇了庇護工場，他的理念與身權法施行前，社政主管下之庇護工場的功能相符合，但與現行制度下，勞政主管之就業導向的行政目的不同。

然而，典型就業需受勞基法的規範，對勞工有一定的勞動保障，薪資取得恰是勞動者從事勞動的主要動機之一。以三位受訪者的薪資來看，平均低於五千元，與勞委會民國 100 年的調查報告相符，不到台灣省 104 年最低生活費 10,869 元之一半，庇護性就業之身心障礙者的薪資水準，其實無法真正保障身心障礙者合理的生活水準。

5.1.2 庇護性就業服務員提供之專業服務內容

身心障礙者因不同的障礙原因，選擇接受庇護性就業服務，他們也許不是在對庇護工場認知完整的情況進入，但在進入之前，接受職業輔導評量員的說明後，對庇護工場提供的專業服務應有一定的期待。

由於大多數的身心障礙者都有其生理或心理方面的損傷，導致其功能表現不易達到現代化職場的工作要求，也使得其在經濟獲得、生涯規劃方面產生不同程度的困難或障礙。而為了協助身心障礙者可以克服障礙，順利進入工作職場，如何改善一般職場對身心障礙者的負面刻板印象、如何調整工作職場的設備或提供其輔具、如何在身心障礙者與工作環境間建立良好的互動模式，都是就業服務員所應具備的知能。

庇護性就業服務員屬於身心障礙者職業重建的專業人員之一，他們不是社政主管下提供的教養服務的教保員，而是擁有提供就業相關服務

的專業人員，所以他們必須以個別化的服務模式，滿足庇護員工個別化的需求。這些被期待的專業服務，可以在「身心障礙者庇護工場業務評鑑指標」中得知。

「庇護性就業屬長期性就業支持」是勞動部對現行庇護工場特質的說明之一，也是身心障礙者期待被服務的一個重要方向。然而，並不是所有的身心障礙者所面臨的困難都是一致的，他們有各自的需求，希望在庇護工場得到一定程度的滿足。

三位受訪者對庇護性就業與一般性就業的差別都不清楚，但都知道接受庇護性就業服務可以提升工作技能，也就是具有「訓練」的功能。受訪者接受低薪的庇護性就業，期待的就是工作技能的提升，部分受訪者更期待未來可以轉銜至一般性職場。其次，一位受訪者了解庇護性就業對身心障礙者的整體服務較為熟悉，可以輕易的溝通自己的需求，職場適應方面困難度較低。例如一位受訪者在工作上需要相關的輔具服務，來協助其更有效率且便利的作業，但這只是侷限在實體輔具的申請，無法深度了解「職務再設計」的整體服務概念。

「身心障礙者庇護工場業務評鑑指標」中明示專業服務的內涵，包含提供在職教育訓練、提供庇護員工支持服務或社區交流活動、就業服務滿意度調查、建立轉銜機制、運用職務再設計提昇工作效能、詳實的員工服務記錄等等。以「職務再設計」為例，勞動部網頁揭示其內涵包括改善職場工作環境、改善工作設備或機具、提供就業所需之輔具、改善工作條件、調整工作方法以及為協助身心障礙者就業有關之評量、訓練所需之職務再設計服務。對身心障礙者就業影響如此巨大的專業服務，受訪者不僅不清楚其內涵，甚至不曾聽聞，可推知庇護工場並未確實評估庇護員工的需求。至於其他的專業服務，可能只是評鑑指標所列，

庇護員工或其家屬難以感受其真正的重要性而致被忽略。

研究得知，庇護員工僅了解或接觸了少數的專業服務，卻忽略了其他專業服務的重要性。簡而言之，如提昇工作效能等，與庇護員工有直接影響的服務，較容易被記憶。反之，沒有直接影響的其他專業服務則不受到庇護工場與庇護員工的重視。

5.1.3 庇護員工期待的主要服務模式

依據勞動力發展辭典對庇護工場的定義：「意指對障礙者提供一種訓練及發展工作相關能力的環境。」大致上為兩種型式，一是轉銜式庇護性就業，另一種是延展式庇護性就業。其中前者，轉銜式庇護性就業主要目的是在一隔離的環境中對身心障礙者提供職業訓練並增加工作經驗，促使未來銜接至競爭性職場時能成功就業。至於後者，延展式庇護性就業則提供一長期的工作安置環境，讓身心障礙者可以運用其目前的能力在保護的環境中維持工作賺取薪資。

毋庸置疑的，薪資是工作最直接的回饋，是一般人共同的想法。而薪資對三位受訪者來說，雖然都在就業的考量之中，但都不是現階段接受庇護性服務最主要的目的，其中兩位受訪者透露出高度的轉銜需求，而另一位則有偏向「教養」的需求。

以轉銜式庇護性就業來說，其最終目的是能成功轉銜至一般性競爭職場，庇護員工是否能成功轉銜，端看庇護服務階段的整體服務成果。是否能確實提升其工作效能？是否能協助身心障礙者提升職場之適應能力，包括人際關係的處理？是否能依規定時程確實執行評估作業，鼓勵轉介至一般性職場？由研究得知，受訪者目前尚接受庇護性就業服務，可能自認工作效能未提升至可以銜接一般性競爭職場，以致於暫時沒有這個打算，而其內心期待的遠程目標，還是希望在一般性職場就業，這

是轉銜式的服務模式，前兩位受訪者屬於這類。

以延展式庇護性就業來說，它應該是一個長期性的工作環境，雖然薪資所得難以與一般性就業相比，但仍是一種有保障、產出與所得的活動。第三位受訪者接受庇護性就業服務的目的偏向於此類模式，家長期待自己的子女在一個較為安全與幸福的環境下活動，甚至很不在意薪資的多寡，幾乎不將庇護性就業視為一種就業，這與延展式庇護性就業又不全然相同。從其受訪資料得知，雖然他也不排斥轉銜至一般性職場，但真正的需求是一個「保護」的環境。

研究得知，不同的庇護員工有不同的主要需求模式，不管是轉銜式或是延展式的服務模式，這些需求剛好可由現行的庇護工場中獲得。比較弔詭的是，受訪者在轉銜式服務的概念當中，無法主動參與工作能力評估的結果與討論，亦無法清楚自己的工作能力與一般性就業的距離。在延展式的模式下，一位受訪者對薪資報酬很不在意，不是很符合一般對就業的期待。該位受訪者曾有一次一般性就業的轉銜機會，庇護工場不但沒有鼓勵，反而說服庇護員工放棄該機會，不知是專業人員對其工作能力的提升程度不足所給的建議，或僅是雇主方為了營運利益所給的勸說。

5.1.4. 小結

受訪者接受庇護性就業的原因並非單一，資訊來源與職業重建個案管理員之建議，有決定性的影響。庇護員工通常有複雜而可能相互衝突或同時存在的期待，既希望可以轉銜至一般性職場，賺取較為合理的薪資，取得較為完整的勞動保障，另一方面又擔心自己的工作能力或環境適應能力不足、轉銜失敗，他們也深怕連庇護性就業的機會都失去。這些衝突事實上存在庇護員工的內心當中。

研究得知，受訪者認為庇護工場的主要功能是提供職業訓練，提昇自己的工作效能、獲取薪資、以及教養，它能滿足庇護員工不同而多樣的需求，對其服務雖存在不滿意的情況，但都因自己的工作能力確實難以在一般性職場就業，在無更好選項的情況下選擇了庇護性就業。

由於上述多元的需求，庇護員工不知自己會在庇護工場訓練或就業多久，無法做自己的職涯規劃。他們根本不知自己是接受轉銜式的服務模式還是延展性的服務模式，只能過一天算一天。由於政府對目前庇護工場的服務模式未有分類規範，轉銜式或延展式的模式不明，身心障礙者持續接受庇護性就業服務的時，政府的龐大資源也在這些少數的庇護員工身上，一點一滴的流失。

5.2 庇護工場之其他議題

深度訪談中，意外得到預設研究目的之外的議題，研究者在此小節提出補充，包括與庇護性就業息息相關的「產能核薪」以及相關勞動權益問題。

5.2.1 產能核薪的實施方式

依現行主管機關對庇護工場的管理，庇護工場申請成立時應檢附「產能核薪表」，以利後續轉介安置的進行。法規明訂，身心障礙者欲接受庇護性就業，需經過職業輔導評量的「入場評估」步驟，但在通常的情況下，入場評估的同時，該場就業服務員也對受評者進行「產能核薪」的評估，在參照產能核薪表決定個案入場之薪資，之後擬定勞雇雙方的勞動契約，送主管機關核備。在此方面，庇護工場的作業程序應可符合政府機關的規定。

但研究結果得知，儘管庇護工場作業程序皆依法規辦理，但卻未將「產能核薪」的概念與影響，確實對庇護員工說明清楚，導致庇護員工對產能核薪的制度相當陌生，連每半年重做產能核薪一次的規定都不清楚，受訪時也不確定有無評估。如評估工作項目之得分標準，或是得分如何轉換成計算薪資，故在薪資議定方面時，雙方掌握的資訊量相當不對等。

5.2.2 勞動權益的認知

三位受訪者皆認為庇護工場是政府補助成立的，是用來照顧身心障礙者的一個機構，他們都不知現行制度下的庇護工場並非全然接受政府補助，而是一個有勞雇關係的事業體或企業，這個企業有雇主的權利與義務，是一個盈虧自負的事業體。

身心障礙者權益保障法第 42 條明白指出，身心障礙者於支持性就業、庇護性就業時，雇主應依法為其辦理參加勞工保險、全民健康保險及其他社會保險，並依相關勞動法規確保其權益。庇護性就業者之職業災害補償所採薪資計算之標準，不得低於基本工資。庇護工場給付庇護性就業者之職業災害補償後，得向直轄市、縣（市）勞工主管機關申請補助；其補助之資格條件、期間、金額、比率及方式之辦法，由中央勞工主管機關定之。

受訪者不了解自己與庇護工場雇主之間，彼此雙方的角色關係，不知勞雇關係的存在，對於自身的勞動權益完全不清楚。他們不知自己除了薪資之外，其他部分已經受到勞動基準法的保障。

5.3 研究建議

研究者依據第四章的研究分析結果，產生一些建議方向，包括產能核薪的公正性、勞動條件的透明性、服務模式的分化、資源合理運用等等，分述如下。

5.3.1 產能核薪的公正性

「產能核薪」是身權法第 40 條的規定，它可以去除因「產能不足」而影響身心障礙者就業的不利因素，但要保障身心障礙者的就業權益，「產能核薪」的評估者角色顯得相當重要，因為這關係到核薪的結果是否公正。

蔡幸媚在民國 101 年引用孫碧霞等人的研究中提到，日本類似庇護工場的設施，具有勞雇關係，薪資可經審議而不受最低工資法的規範；在美國，只要獲美國聯邦政府勞工部工資工時處核可，庇護工場的「工資」是可以低於各級政府所訂的最低工資，也就是說，庇護工場可不受最低基本工資的限制（蔡幸媚，民 101）。簡而言之，美國與日本之庇護員工在排除最低工資限制的條件，是「經審議」或「政府核可」，而不是由代表雇主的單方評量決定。

一般人之就業，薪資由雇主決定或雙方議定，是正常的現象。按規定，庇護員工之薪資，由進用單位與庇護性就業者議定，並報直轄市、縣（市）勞工主管機關核備，這方面與一般人之就業模式相似，並無不妥。但成為庇護員工後每半年評估一次的規定，由代表雇主的庇護性就業服務員執行評量作業，將其結果用於決定日後是否調薪的標準，與美國日本不同，我國之作法是否客觀與公正，則值得商榷。

據「補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫」的內容觀

之。我國庇護工場接受政府高額的補助經費，包括籌設營運費、裝潢及設備汰舊維修費、專業及營運人員人事費、就業服務督導費、房屋、土地或車輛租金補助等等，以一個僱用 12 位庇護員工的庇護工場為例，第一年的補助經費就會超過新台幣貳百萬元，平均一位庇護員工的補助款有 20 萬元左右，即使第二年也會超過一百萬元。再觀官方的統計，自 97 年至 99 年約有 50% 的庇護性就業者，其平均月薪資在 5000 元以下（勞委會，民 100），換算年薪不過是新台幣六萬元，低過於政府的補助金額甚多。

一個計畫的執行通常會有預期的績效，盡量做到投入與產出的合理化。以上述補助辦理身心障礙者庇護工場的計畫，投入的經費與庇護員工工作所得額相較，其比例相當的懸殊。身為庇護工場主管機關以及補助機關的縣市政府，應該有更積極且具公平正義的干預行為介入才是。

5.3.2 勞動條件的透明性

庇護工場成立之申請案件中，「庇護工場員工工作規則」之必要檢附的文件之一，該規則詳載了工資、工時、休假以及請假的規定，換句話說，在工作規則中，已經明白揭示庇護員工除薪資外適用法定基本勞動條件的保障。

身心障礙者取得資源或資訊較一般人不易，庇護工場之庇護員工亦然。既然身心障礙者進入庇護工場前需先經過職業輔導評量，進入庇護工場之後有專業的庇護性就業服務員提供專業服務，在有關勞動權益方面，除了依規定將工作規則公告之外，應再添加宣導勞動權益的會議，亦可透過必要辦理之「家長會議」宣導週知，以提升庇護員工對於自身權益的認知，增進其工作之保障。

5.3.3 辦理單位的多元化

周怡君（民 98）認為，成功的庇護工場經營取決於如何平衡庇護工場各個不同目標的架構條件，經濟經營涉及勞雇關係，教育復健則較為傾向身心障礙者的照顧學習，兩者有可能會發生衝突。庇護工場為了達成眾多功能，必須要能做到有效增進身心障礙者生產力與有效教導身心障礙者就業行為、維持庇護工場的永續經營，而這兩者之間並不易取得平衡點。

研究者整理文獻資料時，發現庇護員工的薪資普遍偏低，大約有超過一半身障者月薪在 5000 元以下，根本不足以維持個人的生活所需，與一般人對就業的概念相左。非營利組織之經營目標，通常其社會性服務目的大於追求獲利，與一般以營利為目的企業不同。

具備相同知能的工作者，任職於獲利較高的公司應該有機會取得較高的薪資，這是社會一般的認知，毋庸置疑。正如同任職於谷歌或台積電的員工，薪資總是羨煞不少同業的從業者，而其他同業或同性質的工作者，也會盡可能往福利好、獲利能力佳的公司移動。故薪資的高低並不一定決定在員工本身的條件，而是與公司或機構經營下的獲利能力有關。就這個一般社會通常的認知，我們不難推知，要提升庇護員工的薪資水準，除了提升其工作效能外，還有另一方面可以努力，那就是強化庇護工場的獲利能力。這也是政府積極輔導庇護工場的重點。

然而，非營利組織的特質通常是提供各方面的專業服務，而不是在營利方面，故欲強化一個非營利組織的獲利能力，無疑是一項較難的任務，其結果勢必事倍而功半。由文獻探討得知，近年來已有較多的企業投入庇護工場的經營，由於不同屬性產業的企業加入，這些具有營利性質的企業不僅提供了身心障礙者就業機會，也較具獲利能力，更提供了

身心障礙者不同以往的就業經驗，有機會接觸新的職種，學習新的工作技術，增進自己的工作效能。未來政府推動庇護工場的設立，保障身心障礙者就業權益的同時，是否也應考慮鼓勵原本獲利較佳的公司投入庇護工場的經營，藉由較高獲利能力的公司或產品，提升庇護員工的價值與薪資，以自給自足地維持其最低的生活水準。

5.3.4 服務模式的分化、資源合理運用

美國教育部門承認的庇護性就業環境有兩種不同類型，即過渡性就業以及延續性就業(李宜樺，民 96)。我國勞動部勞動力發展辭典也將庇護性就業分為轉銜式與延展式兩種。然而這只是庇護工場提供服務目的的一種分類，在身心障礙者權益保障法以及相關的設施設備補助或管理辦法中卻沒有提到，以致於現行的庇護工場徒有兩年評估一次的轉銜評估辦法，無法落實庇護工場的轉銜功能。

在轉銜式的庇護性就業當中，應以一般性競爭職場為轉銜的目標，故在庇護性就業期間，應著重在庇護員工工作效能以及職場適應能力的提升，以期順利轉銜成功。在延展式的模式中，將庇護性就業視為身心功能表現較差，難以轉銜到一般性職場的身障者穩定就業的一個模式。這兩種專業的服務模式因目標不同，故提供的服務也應有所區別，才能提供更適性也更符合資源運用的服務。

5.4 研究限制與後續研究建議

本研究因人力物力之限制而無法大規模進行訪談，以及受訪對象相對弱勢而在意思表達上出現困難之緣故，都可能影響研究結果。另研究者透過對身心障礙者庇護工場的運作以及發展歷程的了解，研究者也產生一些建議，期待後續研究者可以有興趣的繼續下去。

5.4.1 研究限制

在研究的過程中仍有許多限制與不足之處，敘述如下：

庇護性員工之實際平均所得遠低於一般人或於競爭性職場的身心障礙者，研究者僅就薪資不同級距以及不同職種之研究對象進行訪談，可能無法精確反應整體庇護員工之看法。

研究對象大部分為心智障礙者，將因其表達能力不佳而由其主要支持者（家屬）代為受訪，研究結果的代表性稍有疑慮。

由於時間與人力的限制，本研究只對台中彰化區全部 142 名庇護員工中挑選 3 位受訪者進行資料收集，樣本數不多，是否足以解釋或說明全國庇護員工對身心障礙者庇護工場之看法，在代表性方面亦是稍有疑慮。

5.4.2 後續研究建議

上一節的第一小節提到，以 12 位庇護員工的庇護工場而言，即使不以第一年（含開辦費）的補助計算，平均每位庇護員工每年將花費政府超過 10 萬元的補助費用，這是相當大的資源。如此龐大資源長期用於延展式的少數幾位庇護性就業者中是否適合？相反的，在轉銜式的服務模式當中，以功能表現接近一般性就業的身障者為成員，主要的目標是協助身障者尋找一般性競爭職場，強調職前訓練與教育的成果，且僅持續一段時間，可設定為一年或兩年。是否值得政府增加投入的資源或辦理方式，以達到更佳的轉銜效果呢？

本研究對此議題涉略不深，無法提出有建設性之看法或建議，故期待後續有關於此議題之研究者。

參考文獻

一、中文部分

1. 內政部（民 96），身心障礙者權益保障法，台北市，內政部。
2. 內政部（民 100），中華民國 100 年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查報告，台北市，內政部。
3. 林宏熾（民 86），庇護工場的規劃與功能，就業與訓練，第 15 卷，24-31 頁。
4. 林宏熾（民 92），身心障礙者生涯發展理論與生涯轉銜服務，特教園丁季刊，第 19 期，第 1 卷，1-17 頁。
5. 林宏熾（民 98），身心障礙者生涯規劃與轉銜教育，台北：五南。
6. 林幸台（民 98），身心障礙者生涯輔導與轉銜服務，台北：心理出版社。
7. 林宏熾（民 103），身心障礙者生涯規劃與轉銜教育，台北：五南。
8. 王敏行（民 97），身心障礙者職業重建體系的新思維，臺灣勞工季刊，第 16 期，42-47 頁。
9. 林淑馨（民 99），質性研究理論與實務，台北：巨流圖書公司。
10. 林慶仁（民 92），由美國庇護工廠的發展看台灣推動的願景，就業安全，第 2 卷，第 1 期，83-90 頁。
11. 行政院勞工委員會（民 97），身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則，台北市，行政院勞工委員會。
12. 行政院勞工委員會（民 97），身心障礙者就業輔助器具補助辦法，台北市，行政院勞工委員會。
13. 行政院勞工委員會（民 97），辦理身心障礙者職業訓練經費補助辦法，台北市，行政院勞工委員會。

14. 行政院勞工委員會（民 97），庇護工場身心障礙者職業災害補償費用補助辦法，台北市，行政院勞工委員會。
15. 行政院勞工委員會職業訓練局（民 97），身心障礙者社區化就業服務計畫，台北市，勞委會職訓局。
16. 行政院勞工委員會（民 98），98 各地方政府推動身心障礙者庇護性就業服務業務狀況調查一覽表—附表，台北市：行政院勞工委員會。
17. 行政院勞工委員會（民 98），97 年度身心障礙者庇護工場服務狀況調查報告，台北市：行政院勞工委員會。
18. 行政院勞工委員會（民 99），98 年度身心障礙者庇護工場服務狀況調查報告，台北市：行政院勞工委員會。
19. 行政院勞工委員會（民 99），98 年庇護工場服務狀況調查報告摘要，台北市，行政院勞工委員會。
20. 行政院勞工委員會（民 100），100 年身心障礙者庇護工場業務評鑑參考指標，台北市，行政院勞工委員會。
21. 行政院勞工委員會（民 100），99 年度身心障礙者庇護工場服務狀況調查報告，台北市：行政院勞工委員會。
22. 行政院勞工委員會（民 100），建構身心障礙庇護性就業者產能評估模式期末報告—職訓局，台北市：行政院勞工委員會。
23. 李基甸（民 89），身心障礙者庇護工場經營概要，台北：中華民國智障者家長總會。
24. 李宜樺（民 96），我國庇護工場經營管理現況與困境，國立中正大學勞工研究所碩士論文，未出版，嘉義。
25. 李崇信(民 91)，身心障礙者與庇護工場之我見，就業安全，第 1 卷，第 1 期，64-69 頁。

26. 李崇信(民 93)，我國身心障礙者就業轉銜暨職業重建服務之發展方向，就業安全，第 3 卷，第 1 期，10-15 頁。
27. 余月霞(民 94)，美國視障者整體重建服務的探討，就業安全，第 4 卷，第 1 期，61-67 頁。
28. 花敬凱(民 87)，歐美、日本等國職業重建服務之發展歷程與趨勢，特殊教育季刊，第 56 期，25-37 頁。
29. 吳秀照(民 96)，身心障礙者就業需求與就業政策，台北：雙葉書廊。
30. 吳秀照(民 96)，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，第 11 卷，第 2 期，148-197 頁。
31. 吳明珠(民 100)，庇護型工場轉型社會企業之可行性研究，臺灣師範大學社會教育學系社會教育與文化行政在職進修碩士專班論文，未出版，台北。
32. 吳明珠、鄭勝分(民 101)，庇護工場轉型社會企業之研究，身心障礙研究，第 10 卷，第 2 期，148-162 頁。
33. 周怡君(民 98)，從庇護工場功能特徵與經營特質探討其作為「特殊勞動市場」制度之意義，就業安全，第 8 卷，第 1 期，90-96 頁。
34. 周怡君(民 101)，從新自由主義觀點分析台灣庇護工場發展，東吳社會工作學報，第 23 期，81-120 頁。
35. 周怡君、賴金蓮(民 100)，台灣庇護工場現況分析：理論與實務，台北：洪葉。
36. 林怡君、王雲東(民 98)，建構臺北縣身心障礙者庇護工場多元考核指標之研究，台北縣：臺北縣政府勞工局

37. 周佳穎（民 98），我國庇護性就業及其相關服務之探討-兼論身心障礙者權益保障法之影響，國立政治大學勞工研究所碩士論文，未出版，台北。
38. 許芝綺（民 96），現行制度下身心障礙庇護工場作現況之探討，輔仁大學社會工作學研究所碩士論文，未出版，台北。
39. 陳君榜（民 93），由庇護工廠營運計畫書探討我國庇護工場之現況，臺灣科技大學工業管理系研究所碩士論文，未出版，台北。
40. 陳靜江、胡若瑩、李崇信、李正雄（民 88），身心障礙職業重建社區化就業服務表格工作手冊，台北市：行政院勞工委員會。
41. 陳靜江（民 95），美國庇護工場興衰對國內身心障礙者就業的啟示，就業安全，第 5 卷，第 2 期，88-93 頁。
42. 陳靜江（民 91），身心障礙者社區化就業服務模式，就業安全，第 1 期，88-93 頁。
43. 陳方、林真平、邱崇懿、王家強、宋初玉（民 97），美國聯邦政府與州政府職業重建合作方案之綜述與分析，就業安全，第 7 卷，第 2 期，94-106 頁。
44. 陳玫玲（民 93），身心障礙者的社區照顧—社區支持性就業服務之困境與建議，社區發展季刊，第 106 期，245-259 頁。
45. 陳怡璇（民 104），美國與我國庇護工場法制之比較研究，中央大學法律與政府研究所學位論文，未出版，新竹。
46. 黃穎雯(民 99)，庇護性就業—身心障礙者就業的保護?- 以庇護性就業者觀點為例，國立中正大學社會福利研究所碩士論文，未出版，嘉義縣。
47. 勞動部（民 103），身心障礙者職業重建個案管理服務工作手冊，台

北市：勞動部。

48. 勞動部（民 103），102 年全年度各地方政府推動設立庇護工場業務情形調查總表，台北市：勞動部。
49. 勞動部（民 103），104 年補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫，台北市：勞動部。
50. 勞動部（民 105），105 年 3 月全國庇護工場名冊，台北市：勞動部。
51. 張芬芬（民 99），質性資料分析的五步驟：在抽象階梯上爬升，初等教育學刊，第 35 期，87-120 頁。
52. 張芳全（民 102），論文就是要這樣寫，台北市：心理出版社。
53. 葉東豐（民 97），精神障礙者庇護性就業服務模式之研究—以服務供給者觀點為例，東吳大學社會工作學系碩士班碩士論文，未出版，台北。
54. 劉佳華，王智弘（民 95），台灣與美國精神障礙者庇護性就業之比較，雲嘉特教，第 4 期，43-49 頁。
55. 劉佳華（民 95），身心障礙者之工作適應與職務再設計，就業安全，5 卷，第 2 期，100-105 頁。
56. 劉靜芬（民 100），身心障礙者在庇護工場經營績效影響因素之探討，國立台北大學社會工作學系碩士論文，未出版，台北。
57. 蔡幸媚（民 101），身心障礙者權益保障法對庇護工場衝擊之研究—從離開庇護工場學員的觀點探討，國立台灣師範大學復健諮商研究所，未出版，台北。
58. 衛福部（民 105），身心障礙人數按縣市及年齡別，台北市：衛福部。
59. 簡春安、鄒平儀（民 93），社會工作研究法，台北：巨流圖書公司。
60. 魏仕哲（民 89），我國身心障礙者就業政策之研究，政治大學勞工研

究所碩士論文，未出版，台北。



二、電子化資料

1. 職訓局，勞動力發展辭典，庇護性就業服務，民國 105 年 4 月 25 日，
取自：<http://laborpedia.evta.gov.tw/link1.asp?did=B024&result=yes>
2. 勞動部勞動力發展署，庇護性就業，民國 105 年 4 月 25 日，取自：
[http://www.wda.gov.tw/Home.jsp?pageno=201310280055&acttype=view
&dataserno=201402080004](http://www.wda.gov.tw/Home.jsp?pageno=201310280055&acttype=view&dataserno=201402080004)
3. 彰化縣政府勞工處，身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準
則，民國 104 年 3 月 28 日，取自：
[http://labor.chcg.Gov.tw/07other/other01_con.asp?topsn=751&data_id=3
691](http://labor.chcg.Gov.tw/07other/other01_con.asp?topsn=751&data_id=3691)
4. 彰化縣政府勞工處，身障建業專區身心障礙者職業重建服務窗口服務
流程圖，民國 104 年 3 月 28 日，取自：
[http://labor.chcg.gov.tw/07other/other01_con.asp?topsn=751&data_id=31
24](http://labor.chcg.gov.tw/07other/other01_con.asp?topsn=751&data_id=3124)
5. 衛生福利部統計處，身心障礙者實際進用人數按縣市、性別及年齡
別，民國 104 年 3 月 6 日，取自：
[http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list
_no=4198](http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=4198)
6. 全國法規資料庫，身心障礙者權益保障法，民國 104 年 3 月 20 日，
取自：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050046>

附錄一 訪談同意書

敬愛的_____，您好：

感謝您首肯參與本研究，在您分享寶貴的經驗之前，請仔細閱讀以下的內容，同時在正式接受訪談前，您可以詢問任何相關的問題。

研究者是南華大學企業管理學系非營利事業研究所在職專班的研究生，本研究主題為「非營利組織附設身心障礙者庇護工場之主要功能研究-以「庇護員工之觀點」探討」。依據身心障礙者權益保障法（內政部，2009）第 33 條規定：「各級勞工主管機關應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。前項所定職業重建服務，包括職業輔導評量、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。」又依據同法第 34 條規定，各級勞工主管機關依障礙者的就業意願及就業能力，所提供的個別化就業服務型態，包括有支持性就業服務及庇護性就業服務，而後者便是本研究之主題。

本研究程序擬進行一至二次的訪談，每次訪談時間預計進行60-90分鐘，為方便日後資料的分析和整理，訪談過程將進行全程錄音；而訪談地點的選擇則尊重您的意願，期待在安靜不受干擾的環境中進行。本研究之訪談過程可能讓您稍感冗長，但實是為得到您最真實的意見以及看法，在此致上研究者最誠摯的感謝。在您接受訪談的過程中，您可以重新檢視接受服務的經驗並反思您的經驗對您個人造成的影響或其深刻之意義，當然您可能需要多一點的勇氣，如揭露您個人內心深處以往所不輕易表達的感受或對特定事件的看法。因此，在訪談的過程中，若您有覺得不妥之處，您可以提出不想回答、想要中止或退出訪談的要求。而論文的撰寫需要引用這些資料時，研究者都會將您的基本資料(姓名、住址、電話)保密，會以最保密的方式呈現資料內容所代表的意義。然而正因您不吝提供寶貴的資料與珍貴的意見，讓研究結果可能對於未來庇護工場的角色功能能夠有顯著的提升，更接近被服務者所需求的方向前進，也使本研究能夠順利完成。研究者不勝感激，也再次誠懇的邀請您參與本研究的訪談。

敬祝 身體健康 萬事如意

南華大學企業管理學系非營利事業管理碩士在職專班

指導教授：陳慧如副教授

研究生：楊育誠 敬上

茲同意參與此研究，並享有以上提及之權益保護

受訪者簽名：_____ 日期：_____

研究者簽名：_____ 日期：_____

附錄二

訪談大綱

身心障礙者庇護工場的法律依據：

身心障礙者權益保障法第 34 條：

各級勞工主管機關對於具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，應依其工作能力，提供個別化就業安置、訓練及其他工作協助等支持性就業服務。

各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供**庇護性就業服務**。

身心障礙者庇護工場設立管理及補助準則 第八條

庇護工場應提供**庇護性就業**之身心障礙者**就業支持**、**就業轉銜**及**相關服務**。

勞動部定義：庇護工場之目的：

- 1、提供就業能力不足之身心障礙者就業機會。
- 2、保障庇護性就業之身心障礙者勞動權益。
- 3、結合政府及社會資源建構完善之庇護性就業機制。

一、背景資料

- 1、懇請提供您之學歷、年齡、障別程度以及身心障礙證明第一次核發之年度。
- 2、懇請提供您接受職業重建服務之歷程，可能包括職業重建個案管理服務、職業訓練、支持性就業服務、庇護性就業服務、職業輔導評量、職務再設計等等。
- 3、懇請提供您的工作資歷及工作內容。
- 4、懇請說明您就業時所需家庭支持的部分。

二、身心障礙者選擇進入庇護工場的原因為何？

各級勞工主管機關對於具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，需長期就業支持之身心障礙者，應依其職業輔導評量結果，提供**庇護性就業服務**。

- 1、請問您是在哪裡得知可以到身心障礙者庇護工場就業的訊息？

2、請問您當初對進入庇護工場的看法與瞭解為何？進入前？進入後？

3、請問您進入庇護工場最主要的原因為何？

三、庇護員工認為庇護性就業服務員提供之專業服務為何？

庇護工場應提供庇護性就業之身心障礙者就業支持、就業轉銜及相關服務。

1、除了薪水因素之外，您認為庇護性就業與一般性就業有何不同？對您有何正面或負面之影響？

2、您認為庇護性就業服務員提供了哪些對您有用的專業服務？

3、您聽過職務再設計嗎？您所處的庇護工場有提供您職務再設計的服務嗎？

4、您聽過就業轉銜嗎？您知道庇護工場需要提供您就業轉銜的服務嗎？這個服務您需要嗎？

四、庇護員工認為庇護工場滿足其需求為何？

轉銜式-提供職業訓練並增加工作經驗

延展式-長期的工作安置環境

1、請問您當初進入庇護工場的主要目的有哪些？

2、請問在什麼樣的情況之下，您會選擇自願離開庇護工場？

3、請問您知道「產能核薪」的意思嗎？您現在的薪水每月大概是多少？是如何計算的？

4、請問您知道在什麼樣的情況之下，您會離開庇護工場嗎？

附錄三

補助地方政府辦理身心障礙者庇護性就業服務計畫

一般性補助項目及標準

項次	補助項目	補助標準
一	庇護工場籌設營運費	<p>1. 補助範圍：新籌設之庇護工場營業場所裝潢及設備，不含建築物之硬體購置、修繕及土地購置。</p> <p>2. 補助標準：</p> <p>(1) 裝潢費：每坪最高補助新臺幣(以下同)1 萬元，每案最高補助 50 萬元。</p> <p>(2) 設備費：營運機具以租用為原則，惟 10 萬元以下之單項設備，經說明其必要性得予購置。</p> <p>(3) 依庇護性就業者與見習者合計人數計，惟見習人數不得超過庇護性就業人數四分之一(不足整數無條件捨去)，且見習人數最高以 12 人為限。</p> <p>3. 補助額度：6 人以下最高補助 90 萬元；7 至 12 人最高補助 120 萬元；13 至 18 人最高補助 150 萬元；19 至 24 人最高補助 180 萬元；25 至 30 人最高補助 210 萬元；31 人以上，每增加 1 人增加補助 6 萬元，最高補助 350 萬元。</p> <p>4. 其他規定：</p> <p>(1) 本項補助得分 2 年申請。</p> <p>(2) 地方政府應規範補助設備購置之使用年限並列冊管理。</p>

項次	補助項目	補助標準
二	庇護工場裝潢及設備之汰換維修費	<p>1. 補助範圍：庇護工場經評估經營績效佳，視其需要補助，用於改善營業環境及設備維護，以增加競爭力。</p> <p>2. 補助標準：</p> <p>(1) 汰換與維修裝潢：每坪最高補助 1 萬元，每案最高補助 15 萬元。</p> <p>(2) 汰換與維修設備：含營運機具、工安消防設備、無障礙環境設施。營運機具以租用為原則，惟 10 萬元以下之單項設備，經說明其必要性得予購置。</p> <p>(3) 依庇護性就業者與見習者合計人數計，惟見習人數不得超過庇護性就業人數四分之一（不足整數無條件捨去），且見習人數最高以 12 人為限。</p> <p>3. 補助額度：6 人以下最高補助 30 萬元；7 至 12 人最高補助 40 萬元；13 至 18 人最高補助 50 萬元；19 至 24 人最高補助 60 萬元；25 至 30 人最高補助 70 萬元；31 人以上，每增加 1 人增加補助 1 萬元，最高補助 93 萬元。</p> <p>4. 本項經費每 3 年補助一次，惟由地方政府自籌款支應者不在此限。</p> <p>5. 其他規定：地方政府應規範補助設備購置之使用年限並列冊管理。</p>
三	庇護工場專業及營運人員人事費	<p>1. 補助對象：職業重建個案管理員、就業服務員、技術輔導員、業務行銷人員、主管人員。</p> <p>2. 補助條件：</p> <p>(1) 職業重建個案管理員、就業服務員：應符合「身心障礙者職業重建服務專業人員遴用及培訓準則」規定。</p> <p>(2) 技術輔導員應符合下列資格之一：</p> <p>A. 具備與庇護工場營運項目相關丙級技術士以上證照。</p>

項次	補助項目	補助標準
		<p>B. 具備與庇護工場營運項目相關工作 2 年以上經驗。</p> <p>(3) 業務行銷人員應符合下列資格之一：</p> <p>A. 大專校院企業管理或行銷相關科系所畢業。</p> <p>B. 具備企業管理或行銷相關工作 2 年以上經驗。</p> <p>3. 補助標準：</p> <p>(1) 薪資：比照發展署暨所屬各機關「業務輔導員」之薪資標準補助，其中經評鑑結果甲等以上庇護工場之職業重建個案管理員及就業服務員，下一年度得按其進用資格，依「就業安定基金補助直轄市、縣(市)政府進用人力僱用資格條件及薪資規定」辦理薪資進階。</p> <p>(2) 健保費(含法定雇主須提撥健保費及法定雇主因人事費衍生其負擔健保補充保險費)、勞保費(含就業保險及職業災害保險)、勞工退休金提撥：依投保單位負擔之額度覈實列支。</p> <p>(3) 年終獎金：比照軍公教人員年終工作獎金發給注意事項之規定，最高以每月補助薪資之 1.5 個月計發。</p> <p>(4) 專業加給：領有社會工作師、職能治療師、物理治療師、心理師證書之一者，每月加給 3,000 元，並以 3,000 元為限，且應於進用後 2 個月內完成執業執照登記。</p> <p>4. 補助額度：</p> <p>(1) 依庇護性就業者與見習者合計人數計，每 6 人補助 1 名人事費，不足 6 人，依比例補助。</p> <p>(2) 新設立、甫接受政府委託辦理、已設立但核准增加服務人數，前 3 個月按核定人數補助</p>

項次	補助項目	補助標準
		<p>人事費；第 4 個月起，如服務人數不足，按實際服務人數補助人事費。</p> <p>(3) 庇護性就業者離職或見習者結束見習後，庇護工場於 2 個月內補實者，人事費不予扣計；未補實者，第 3 個月起按實際服務人數補助人事費。惟經地方政府認定未能補實係不可歸責於庇護工場，人事費不予扣計。</p> <p>5. 其他規定：已申請發展署「多元就業方案」補助項目者，不得重複補助。</p>
四	就業服務督導費	<p>1. 出席費：外聘督導每次 2,000 元，內聘督導每次 1,000 元。補助次數依職業重建個案管理員及就業服務員人數合併計算，1 至 3 人每月至多 2 次；4 至 6 人每月至多 4 次；7 人以上，以此類推。督導時間每次至少 2 小時。</p> <p>2. 交通費：依「國內出差旅費報支要點」規定覈實列支。</p> <p>3. 督導費應為專用，內聘督導費與外聘督導費應擇一請領。</p>
五	庇護工場之房屋、土地或車輛租金	<p>1. 補助範圍：</p> <p>(1) 房屋及土地租金以營業地點為限，且如為庇護工場自有、兼做會址或辦公處所在地、庇護工場負責人或其配偶或雙方之直系親屬所有時，不予補助。</p> <p>(2) 車輛租金以營運所需為限。</p> <p>2. 補助標準：第 1 至 2 年每月最高補助 4 萬元；第 3 年補助百分之八十，每月最高補助 3 萬 2,000 元；第 4 年以上補助百分之五十，每月最高補助 2 萬元。</p> <p>3. 其他規定：應檢附租賃契約憑核。</p>

項次	補助項目	補助標準
六	庇護工場產品行銷宣導及專家諮詢與交通費	<p>1. 產品行銷宣導費：如屬「勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」所列經費編列項目，依該通案性標準覈實列支；如非屬通案性項目，依申請計畫內容及效益個別核定。</p> <p>2. 專家諮詢與交通費：</p> <p>(1) 出席費：每人每次 2,000 元。</p> <p>(2) 交通費：依「國內出差旅費報支要點」規定覈實列支。</p>
七	庇護工場行政費	<p>1. 補助範圍：</p> <p>(1) 庇護工場營業相關支出，包括水費、電費、電話費、網路費、瓦斯費、交通燃料費、郵費、文具費、資料印製費等。</p> <p>(2) 大樓管理費、保全費由地方政府自籌款支應。</p> <p>(3) 員工福利、罰鍰、地價稅及房屋稅不予補助。</p> <p>2. 補助標準：</p> <p>(1) 以庇護工場專業及營運人員人事費之百分之十為上限。</p> <p>(2) 依「勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」覈實列支。</p>
八	庇護性就業者健保費雇主負擔費用	<p>1. 補助對象：限勞工保險投保薪資未達基本工資之庇護性就業者。</p> <p>2. 補助標準：每名庇護性就業者每月最高補助 500 元。</p>
九	地方政府配套措施	<p>1. 補助範圍：</p> <p>(1) 庇護工場負擔庇護性就業者之勞保費及職業災害補償費用。</p> <p>(2) 庇護性就業者轉銜支持性或一般性就業之獎助措施。</p> <p>(3) 庇護性就業宣導、專業及營運人員輔導培</p>

項次	補助項目	補助標準
		<p>訓、財務查核、評鑑、獎勵、觀摩(每次以當日來回為原則)及執行本計畫相關行政費用。</p> <p>2. 補助標準：</p> <p>(1) 以分署核定庇護性就業服務總經費之百分之十五為上限。</p> <p>(2) 本項經費支用如屬「勞動部勞動力發展署一般常用經費編列標準及結報應行注意事項」所列經費編列項目，依該通案性標準覈實列支；如非屬通案性項目，依申請計畫內容及效益個別核定。</p>

