

THE EFFECTIVENESS OF SPECIAL EDUCATION PROGRAMS IN TERMS OF ILLITERACY AND COMMUNITY ADJUSTMENT OF HANDICAPPED ADULTS

Bao-Guey Lin, Bey-Lih Chang, Wu-Tien Wu, Tien-Miau Wang,
Li-Yu Hung, Mei-Hsiu Lin and Chao-Yi Chen

National Taiwan Normal University

ABSTRACT

This study served two purposes (1) to investigate the reasons of Illiteracy for handicapped adults; and (2) to examine the community adjustment in adulthood (i.e. in independent living, employment and social integration) of the handicapped.

Subjects in this study included 596 handicapped adults with ages ranged from 17 to 36 years old. They were legally identified as mentally retarded, physically handicapped, hearing impaired, visual impaired, or multiply handicapped. Approximately 80% (n=474) of the sample received educational services, while 20% of them (n=122) had not received any forms of educational services. A Questionnaire was designed and used while interviews were proceeded to collect data on handicapped adults' in independent living, employment and social integration. Additional surveys were conducted to those who had not received any forms of educational services in their school ages.

The major findings were as follows:

1. High percentages of the handicapped adults who received no educational services were found to be those with severe handicaps.
2. The major reason for handicapped adults who had not received educational programs was the lacking opportunity to be accessed to programs.
3. Mentally and multiply handicapped adults who had received education were found to have better community adjustments than those who had not received educational services.
4. The length of time to be served in education was found to be positively related to the later community adjustment of people with mental handicap, physical handicap, hearing impairment, or multiple handicap.

台北市民間工商企業機構 僱用殘障者意願調查研究*

吳武典 蔡崇建 黃淑芬 王華沛 廖永堃

國立台灣師範大學

本調查研究旨在探討台北市民營企業機構在修訂殘障福利法(民79)頒布之後，對僱用殘障者的意願。以台北市二百家民間工商企業機構為對象，發出問卷進行調查，獲得有效問卷109份，經過逐題分析，主要發現如下：

1. 在執行強制僱用殘障者之規定方面~大多數(約八成)受調查單位已了解並支持「定額僱用」之規定，並表示願依規定執行；尚未僱用殘障者之受調查單位，大多數表示並非不願僱用，而有事實上之困難。惟亦有少數(約一成)表示排斥態度。

2. 對僱用殘障者的態度方面~已有僱用經驗者大多數對於殘障員工之工作態度與表現，表示滿意，並認為有助提升企業形象。多數雇主表示殘障者之職業技能若符合工作要求，願比正常人僱用，甚至優先僱用；其主要疑慮則為：(1)職能不符；(2)工作環境配合不夠；(3)擔心發生意外。資料顯示雇主對殘障者之就業仍有刻板印象存在，肢體殘障者之就業機會最多，而視覺障礙、智能不足、自閉症與多重障礙者之就業機會非常有限。

3. 雇主希望政府配合措施方面~工商企業機構有望於政府者之要求為：(1)提供殘障者就業的供需資料，並舉辦就業輔導座談；(2)加強殘障者的職能評估與鑑定；(3)協助改善工作環境；(4)依法提供改善環境及補助超額僱用之人事費。

一般而言，由於台北市強力執行殘障福利法定額僱用之規定，已有相當成果顯現，包括僱用率提高，雇主態度趨向積極。研究者建議此項規定，仍應貫徹執行，賞罰並進，加強宣導與職訓，協助解決實際困難，並推展「支持性就業」措施。

* 台北市政府社會局委託研究，第一位作者為專案主持人。

緒論

殘障者的教育與復建，其目的不外使使之重新獲得自身獨立生活的能力，以促進其心理、社會及經濟等方面全人格的適性發展與生涯定位。由於我國係一自由經濟體系的國家，除非殘障者因殘障嚴重而欠缺完全獨立生活的能力，而需仰賴他人的照護之外，一般殘障者的教育或復建，其最重要的目標之一應是在於建立完善的職業訓練與就業服務網絡，以保障殘障者的就業機會與工作權利，從而使其在工作生涯中扮演適得其份的角色，來滿足自身的心理、社會與經濟等方面的需求。

基於殘障者工作權保障的重要性，先進國家莫不就法令或制度提供相當周延與完善的措施，以便實現此一目標。隨循世界之潮流，我國於民國七十九年及八十年先後修訂公佈了殘障福利法及其施行細則。修訂殘障福利法第十七條即係就立法保障的觀點，強制規定必須按比例定額聘僱殘障者，此一立法精神已從過去消極獎勵轉為積極強制，可謂開創保護殘障者工作權的新契機。

然而，徒法不足以自行，根據此一修訂法令之規定，國內工商企業機構是否能夠體察時勢，善盡企業的社會責任，共同與政府開創殘障福利的新境界，實有待進一步的了解與探究。

台北市是首善之區，也是國內工商企業活動的樞紐，工商企業界對於聘僱殘障者的意願與態度，可以見微知著，足以作為有效評估推展工商企業機構僱用殘障者的意願、態度與因應措施的代表意見。

基於以上之認知，本研究主要目的有五：

1. 了解台北市工商企業機構現階段僱用殘障者的情形。
2. 探究台北市工商企業機構僱用殘障者的意願與態度。
3. 了解台北市工商企業機構對僱用殘障者可能面對的問題之認知及其因應方式。

4. 探討台北市工商企業機構未來可能提供殘障者就業的工作機會與工作特性。

5. 探討台北市工商企業機構僱用殘障者政府須配合協助的工作。

以上所謂工商企業機構，在本研究中完全限定於民營部份；至於公營之企業機構，一方面為數較少，一方面牽涉較廣（如涉及員額編制、人事資格等），現階段在意願上未必有自由發揮的餘地，故在本研究中暫不涵括在內。

文獻探討

一、先進國家工商企業界僱用殘障者的策略、制度與法令依據

(一) 先進國家工商企業界僱用殘障者的策略及制度依據

1. 策略依據

殘障者的職業復健工作，對世界各國而言，都是一大挑戰。因此，一些工業化國家的政府已系統化地實施許多不同類型的計畫，以保障殘障者能統合地進入開放性的勞力市場。根據一項文獻分析的結果（Bordieri & Comninel, 1987），目前國際間採用了以下四種不同的策略，以保障殘障者進入競爭性的企業界就業：

(1) 「明定僱用比例」(Quota Systems)，例如：日本是67人以上的公司，需僱用1.5%的殘障者。義大利是35人以上的事業，需僱用15%的殘障者。其他如：荷蘭(2%)，英國與愛爾蘭(3%)，以色列和埃及(5%)，及西德(6%)。

(2) 「政府補助金及營業稅抵減方案」(Government Grants and Tax Credits to Employers)，例如：英國的「工作介紹計畫」(Job Introduction Scheme)。政府會補助機構所僱用殘障者的薪水直到13週的試用階段。此補助金也是讓僱主用來修改殘障者的工作場地，因此也相對確保了殘障者的工作。美國的「營業稅抵減方案」則是一類似，但間接之政府補助金計畫。該方案制定於1978年，

它以營業稅抵減的方式獎勵僱主僱用七種不同的目標團體。其一為正接受職業復健服務的殘障者。准予營業稅抵減的機構，可自該殘障員工第一年所得的頭6000元，抵減50%的稅；第二年所得的頭6000元，可抵減25%的稅。

(3) 「政府薪資補助」(Government Wage Subsidies)。在西歐，瑞典和荷蘭提供了兩個內容最豐富的殘障支持系統。透過非常積極的「工作創造計畫」，這二國提供了政府支持殘障者就業最好的例子。在瑞典，工作被視為攸關個人尊嚴，因此只有特別嚴重到無法工作的殘障者，才被允許能拒絕政府的就業支持。大約有一萬二千個殘障者受僱於公立機構（如：博物館、圖書館、醫院、及相關的機構）的公文保管計畫，由政府補助他們33%至100%的薪水。此外，瑞典的「適應團隊」(Adjustment Team)概念，也提供殘障者回歸主流企業界工作的機會。每一工廠都有一「適應團隊」，由一僱主代表，一工會代表，一工廠勞工會議代表及一就業機構代表所組成，且由就業機構代表負責殘障者的就業安置。該「適應團隊」的功能是替殘障者尋覓適合的工作機會，而不是為一工作尋找適合的殘障者。就如同定額僱用系統，瑞典政府能夠要求僱主僅僱用由就業機構推介的申請者。根據史歐斯特姆的估計，在瑞典目前大約有5000個「適應團隊」，且受到工會極高的贊同。這種由政府核准的計畫已成功地促進了殘障者在企業的補充與維持，且改善了殘障員工工作生活的品質。同樣地，荷蘭政府也致力於提供其殘障公民就業的機會。但是不同於瑞典殘障者是接受政府所支持的工作，荷蘭殘障者則是由「收入支持計畫」(Income Support Program)的資格，而領取如殘障撫恤金的津貼。在1980年，483,000名參加殘障撫恤金計畫的荷蘭市民，其中有74,000名殘障者能參加政府薪資補助就業計畫。由上述二個西歐國家的例子，可看出凡由政府補助薪資的工作，最後都易成為殘障者永久性的就業安置。

(4) 「肯定企業」(Affirmative Industries)。「肯定企業」是由那些努力提供殘障者重要、有尊嚴的就業機會的事業所組成的。它與庇護工廠不同之處有四：(1)「肯定企業」是專以事業方式加以運作的，因此，不提供復健服務，殘障者僅做與工作有相關之職務，且是全職工作者；(2)不同於庇護工廠所常做的單調職務，「肯定企業」提供工作者現代的科技，以操作有挑戰性的重要職務；(3)「肯定企業」僱用殘障者及一般人。其所持守的信念是統合的就業方式將能增進積極的工作態度與習性的發展，並導致殘障工作者生產量的增加；(4)「肯定企業」比庇護工廠的經營更能自給自足。澳洲雪梨的中央企業(Centre Industries)即是「肯定企業」的一個出色的例子。它提供約300個殘障者及400個一般人完全統合的就業機會。對殘障工作者完全一視同仁，他們使用一樣的設備並賺和一般人一樣的工資。但是廣泛的復健工程技術一直應用在殘障員工的身上，使其能克服本身的功能限制(Desmond, 1983)。美國1975年在堪薩斯州的Wichita市，亦成功地經營了一「肯定企業」，稱為「中央企業」(Center Industries)。並因經營得當，而擴展業務至另一地方事業，名為「波音軍用飛機公司」。美國另一成功的「肯定企業」於1951年成立於伊利諾州的賓夕法市，名為「下半身癱瘓者製造業股份有限公司」(PAMCO)。日本有名的「太陽之家」，亦是「肯定企業」的範例。它成立於1965年，當時只有15個工作者，其規模像個小型的庇護工廠。但在1980年已僱用了320個肢體殘障工作者及少數的一般人(Acton, 1981)。

2. 制度依據

美國目前在職業復健方面的發展，除注重提供職業復健服務外，尚有一更大的趨勢—即注重提供殘障者「獨立生活」方面的服務。因此，「職業復健」的名詞，在立法、機構名稱及文獻上漸被「復健」兩字所取代，故稱為「復健諮商」。(1)美國的復健諮商做法，基本上是一個就業計畫，而不是一個社會福利計

畫。它是一州政府投資 20% 與聯邦政府投資 80% 的計畫，其所有活動及服務的目的皆在於幫助個案獲得一「有收入」(gainful employment)的工作。因此，其安置種類包括：競爭性市場的就業、自僱業、家庭手工業及庇護工廠之就業及支持性就業。(2)美國的復健諮商做法，是一有計畫、有系統的服務流程，由資料蒐集開始，到擬定復健計畫、提供所需服務至協助尋找工作並安置追蹤為止。(3)復健諮商做法，不僅提供個案服務，也提供僱主服務。美國的復健輔導員(rehabilitation counselor)除了要協助合於條件的傷殘個案，儘可能地回復到競爭性的市場就業，或獲得一「有收入」的工作，尚要提供僱主服務來幫助僱主節省時間與金錢。藉提供合於資格的個案予僱主，以協助僱主達成政府要求他們強制性僱用傷殘者就業的法令，僱主不但可因此免繳罰金，亦可因成為復健輔導員的信用僱主(employer account)，而長久得到最優秀且合於工作要求的傷殘僱員。這種兩相得利的契約建立與 1973 年復健法中之 503 條款、504 條款有很密切的關係。(4)美國的復健諮商服務是從制度上的建立和立法上的支持，來照顧殘障者；但其服務的對象已擴及至最嚴重之生理、心理傷殘者及情緒困擾者。(5)美國的復健諮商服務注重團隊取向方式，與其他專業人員緊密工作在一起，以幫助個案達到整體復健的目標(黃淑芬，民 77)。

(二)先進國家工商企業界僱用殘障者的法令依據

美國對殘障者工作權的保障，不遺餘力，根據 1973 年公佈之復健法第 504 條款規定：「凡在財務上獲得聯邦政府資助之機構，或從其得益之計畫及活動，對於合格之傷殘人員，不得以傷殘為由，剝奪其權益，排除其參與，而使其受到歧視待遇。」而據以訂定的「反殘障歧視法」實施細則，中對僱用比率、僱主對殘障者應提供之有關措施，均有規定。如規定凡與聯邦政府訂有 2,500 美元以上合同的僱主，應訓練及僱用殘障者；而凡與聯邦政府訂

有 500 萬美元以上合同，且僱用 50 人以上的僱主，須確實制定有關僱用殘障者的政策與實施方式等。其次，細則中有關就業輔導方面，亦明文規定受資助的機構應提供殘障者有關招募、僱用、薪資、職務、解僱及退休金等方面的保障，要求僱主對合格殘障應徵者或僱員，合理地提供適合其工作的措施。也就是保障殘障者在不受歧視之環境條件下，享受僱用、食宿、設備等之平等待遇。

上述法案第 503 條款亦規定：「凡與聯邦政府簽訂有契約的關係(如買賣契約)之企業，應優先僱用殘障者，此殘障者係指有能力從事特定職務之『有工作資格的殘障者』。該企業若拒絕僱用殘障者時，勞工部得調查事實，提出改善命令。企業再不服勸導，政府得終止與該企業之「契約關係」。該法案於 1978 年修正，對於無法就業之重度殘障者，提供自立生活所必須之一切服務，包括所得、住宅、交通工具、生活輔導、庇護工作等，為重度殘障者之生活與就業，提供了法律上之保護(吳武典等，民 79a)。

此外，美國總統布希於 1990 年 7 月 26 日簽署一項「美國殘障者法案」(The Americans with Disabilities Act)，禁止對殘障人士在使用公共設施、公共服務、電訊設備及求職方面有任何不公平待遇。布希表示，這項法案將嘉惠美國四千三百萬殘障人士，也是世界上首開先河保障殘障人權的法律。布希並說，瑞典、日本、蘇聯及歐洲共同市場十二個會員國的領袖都保證要制定類似法案(伊甸園月刊，民 79)。這項新法案在就業方面的規定如下：(1)凡僱用人數在 15 人或 15 人以上的僱主不得因殘障理由歧視並拒絕殘障者的就業申請。此項規定於 1992 年 7 月 26 日正式實施，於實施日起的前二年內，此項人數標準可寬定為 25 人。(2)除非有極大的困難，否則僱主必須為殘障者申請人或員工解決因殘障所引起的問題。(3)若殘障者會直接威脅工作場所其他員工的健康或安全，則得以拒絕其求職或予以解聘。(4)包括殘障者在內的任何員工都不能

免於因非法服食毒品的處分。(5)僱主不得因求職申請人或員工和殘障者有任何關係而予以歧視。(6)宗教團體可優先錄用其會員，也可要求求職人及員工遵守其教義。(7)若有歧視情事發生，可向「就業機會平等委員會」提出。其後果為薪資賠償和法律訴訟處理(王天苗，民 80)。

至於殘障者就業輔導的措施方面，美國勞工部就業與訓練署下的聯邦就業處，其業務項內即包含對殘障者提供特別的就業服務；各州的就業服務處，在全國將近 2500 餘個「地方就業服務中心」內，每一中心至少指派一名工作人員負責對殘障者提供有效的特別服務，其中主要的服務包括：殘障求職時的職能鑑定、殘障者心智及生理能力之評估、提供殘障者有關訓練機構、工作現場及職業分析等的相關資訊與其他輔助性服務機構的現況介紹；並透過下列諸種措施，以增加殘障者就業機會，如「社區服務就業先驅計畫」(The Community Service Employment Pilot Program)，提供全日制或鐘點制的社區內就業機會給那些由州立的職業復健機構所推介的殘障者；「與企業界的合作計劃」(Projects with Industry)，即聯邦政府與僱主約定透過「聯合財政計劃」(Jointly Financed Projects)鼓勵僱主提供訓練與就業服務機會給殘障者；「營業稅的抵減方案」(the Job Tax Credit Programme)，被用來激勵僱主僱用殘障者(吳武典等，民 79a)。歐洲國家為維護殘障者的工作權利及保障其就業機會，各國大都訂有殘障者就業法規或行政命令，主要內容包括有：(1)強制規定公民營機構僱用比例，(2)獎勵僱主僱用殘障者措施，(3)訂定殘障者最低工資，(4)庇護工廠的設置等(吳武典等，民 79b)。

日本最初的殘障者就業促進法制定於 1960 年，規定僱主有僱用殘障者的義務，但未規定未盡義務時的處罰，因此不具強制性，只做為努力的目標而已。此法於 1976 年修正，新法規定僱主負有僱用一定比例之殘障者的義務。從表四的機關僱用殘障者比例，政府機

關、公營企業的僱用殘障者比例比民間企業高，足以顯示政府以身作則，有示範作用。日本勞工省於 1983 年 6 月 1 日調查公、民營機構僱用殘障者達成比例如表五。顯示公務機關、公營企業、特殊法人等都能遵守法令，因之僱用殘障者比例大致上均能達成。惟民營企業的僱用殘障者比例，尚未能達到法定比例(吳武典等，民 79b)。

最近，許多研究者(Cooper, 1983; Cornes, 1984; Hahn, 1984; Kulkarni, 1983)已贊成使用「明定僱用比例」的方法，以幫助殘障者在競爭性的市場就業。漢氏(Hahn, 1984)則陳述殘障者較偏好「明定僱用比例」的系統，而庫波及康斯(Cooper 1983; Cornes 1984)認為在高度失業時，「明定僱用比例」不失為一有效安置的方法。再者，僱主如果未能依照規定比例僱用殘障者時，僱主所繳納的罰金可移作政府補助之基金，以改善工作場地，使無障礙，或用於購置特殊工具或設備以提高殘障者的工作表現。這種以「明定僱用比例」所產生的基金可以減除僱主因為僱用殘障者，而可能需花額外費用於改善其工作場所的疑慮(Collignon, 1985)。Cont (1982)認為「明定僱用比例」的方法也可以表明政府對其有職業障礙市民的承諾(以上引自 Bordieri & Comminel, 1989)。

二、先進國家工商企業界僱用殘障者的疑慮與因應對策

(一)由(職業)復健輔導員與雇主的互惠關係，談雇主的疑慮與因應對策

根據一項縱貫 1940~1980 年並涵蓋 90 篇以上有關雇主對殘障者顧慮事項的文獻分析(Greenwood & Johnson, 1987)顯示，顯然 40 年來在雇主的成長與就業安置上已有許多的進步，且有許多雇主現在在僱用殘障者上已邁出了顯著的一大步。然而「傷殘」(disability)本身引起了雇主心中許多的疑慮，因此無視復健機構及代言者(advocate)的努力，對殘障者刻板的印象始終深留雇主心中。典型的雇主是在一直增加束縛和條規的複雜環

境中經營事業的。雇主繼續強調員工的生產力是他們最根本的要求。不幸的是，文獻分析顯示許多雇主對殘障者是否具有生產力感到懷疑，特別是對情緒障礙或心智障礙的員工更是如此。因此認為繼續密集的為殘障者代言和教育，工作機會發展及就業安置開始的幫助都是必須的，以促進殘障者的就業。此外，該文獻分析的結果也顯示，建立在雇主及復健輔導員合夥關係發展上的「信用雇主系統」，似擁有許多有效安置及工作發展所需的特質（Bowe & Rochlin, 1983; Molinaro, 1977）。一旦復健輔導員與雇主建立了信賴關係，則可努力致力於幫助雇主獲得工作候選人。且可提供雇主在強迫僱用法、生涯昇遷及就業中致殘員工的復健等三方面的科技協助。此「信用雇主策略」的要素就是互相有益的合夥，且具有長期、互相滿意的個人關係。此外，另一「雇主對雇主一復健機構合夥的未來展望」的研究（Greenwood, Johnson & Schriener, 1987），其結果支持此種互惠關係的增進。顯然許多雇主對僱用殘障者仍有許多顧慮，特別是對心智殘障及情緒障礙者為然，然而這項研究結果顯示雇主對發展和復健的合夥關係感到有興趣，特別是與那些能針對其需要，而提供以下服務的復健機構發展合夥關係：(1)是合格的工作候選人，(2)是科技協助（包括無障礙環境的修改，傷殘覺知訓練 Disability Awareness Training），工作確認及工作分析，工作修改及重組，強迫僱用法的履行）。(3)是誘因（incentives）。雇主除對上述之科技協助感到有興趣外，尚對「已準備好就業的被轉介者」及「如何幫助在機構任職中致殘的員工保留其職位」感到有興趣。其次雇主才是對「在職訓練基金以協助支付新僱用殘障者的薪水」感到有興趣。(4)生涯中突然致殘員工的繼續就業問題。多數雇主對如何運用內部的程序，以促進其繼續就業很有興趣，特別是將他們留在原職並提供病假以進行治療感到有興趣。

若從「與企業界合作方案」中的就業安置師的觀點，來看雇主的顧慮，則會發現上述

二個雇主的顧慮之研究結果頗為相似。那就是雇主被預期會對(1)生涯中突然致殘員工的復職策略，(2)工作修改策略及傷殘覺知訓練感到有興趣。因此，「與企業合作方案」中之就業安置師，若能針對上述的問題，提供雇主包括有科技協助及諮詢服務之可行的「重返工作服務計劃」，則必能為更多之殘障者提供就業機會的基礎（Greenwood, Schriners & Johnson, 1991）。

此外，在僱用殘障者為雇員時，通常雇主會產生以下之幾種疑慮與成見，而造成殘障者之就業障礙：(1)認為僱用殘障者，會增加意外而使其保險費率增高。事實上勞工保險率是根據該公司、工廠以前意外發生率及保險公司為此些意外所付之補償及醫藥費用而定，而不是根據所僱用殘障者之人數才定。研究亦顯示殘障僱員並未比一般員工有更高之意外發生率。美國商會及國家製造協會就曾在1975年做一研究，結果發現279個公司中90%報導未因僱用殘障者而增高保險費用。(2)雇主擔心萬一殘障者未能做好工作且需將之辭退時，他們必需面對該種不愉快之經驗。事實上，若職業復健輔導員在介紹殘障者去嘗試該職前已充份了解該工作之工作要求且已仔細評估過該殘障者之興趣、能力、心理及生理能力，則雇主應可安心僱用此人。此外，若職業復健輔導員能向雇主保證其對僱員能力之信任，且萬一殘障僱員在工作中引起任何問題或造成任何困難時，他會出面協助與幫忙的話，則更能減少雇主的焦慮，並建立與雇主更佳之專業關係，為以後的個案鋪路。(3)有些雇主會擔心因殘障僱員之出現而使其失去一些主顧。不過，雇主似乎亦忘了由於其有一忠心之殘障僱員始終伴隨左右，其主顧會因認為雇主很具人性而增進與該公司之公共關係及商業往來呢！（Rubin & Roessles, 1978）。(4)有些雇主會問：為什麼當我能用正常人時，必須去僱用殘障者，而自找麻煩？這時職業復健輔導員的回答就依其哲學與所受訓練而有所不同了。以下的幾種回答有助於雇主對殘障者的瞭解：(a)可反

問雇主為什麼他不能僱用一位無論是其就業紀錄或為人，均為職業復健輔導員證明很優秀且大力推薦的人呢？(b)可反問僱主為什麼不能僱用一位「合於工作資格」且已身心準備妥當之殘障者呢？可提醒僱主，藉僱用殘障者更可證明他作為納稅人所曾投資的一部份「殘障就業基金」發揮功能了。(5)雇主對殘障者就業時所遭遇的交通、建築物障礙及工作情境中之體能限制會感到擔憂，職業復健輔導員必須坦承的確有某些工作不適合他許多的個案，但是他亦決不會不顧個案的安全與雇主的考慮而隨便安置個案於一不安全、不適合其能力、限制的工作崗位上。雇主擔心若僱用殘障者，萬一他們在職時發生意外或再次受傷造成完全傷殘時，會影響到他們的勞工補償費的增加。對於此種顧慮，美國政府立有「第二次受傷基金」的提供。即對殘障者第二次受傷，甚至於造成永久完全殘障，第二個僱主僅要負擔其第二次傷害之責（二年），其因第一次傷殘而造成第二次傷害的責任，則由各州特設之「第二次受傷基金」負擔。為了減少雇主對勞工補償法的責任，凡是患有心臟病、糖尿病、癲癇及背部受傷者在完成職業復健之際，職業復健輔導員皆會頒發此四種傷殘的證明書，以便日後個案能出示雇主，減少其對僱用殘障者會增加他們保險給付的疑慮（Cull & Hardy, 1972）。

(二) 雇主對僱用智障者疑慮與因應對策

除上述文獻分析所載之雇主疑慮外，雇主對智障者就業成功之期望研究顯示，無論是在高度失業或是低度失業的地區，雇主對接受過特殊教育智障者的就業成功期望均較低（Schloss & Soda, 1989）。為增進智障者的成功就業，Wehman & Moon（1986）描繪出下列關乎智障者有效就業計畫的重要價值觀：(1)應優先考慮在常態化及統合性的環境，為智障者尋找職業訓練及就業安置的機會。統合性的環境是指在社區中，那些主要是由非殘障者來工作的就業環境。(2)職業訓練應不僅在真實的社區工作環境中能獲得，且要能反應地方勞力市場的需要。(3)智障者及其家人需

要有兩類的職業選擇：其一就是在多種職業環境或安排中的選擇，其二是在多樣的職業領域（例：科技、餐飲、文書）中的工作選擇。(4)應為有意義的工作，提供智障者相當的薪水。志願工作或極低的薪資易造成智障者對非殘障工作者負面的印象，甚或自貶情形。(5)應提供深度、長期的訓練過程，以確保智障者與其非殘障同事有類似水準的表現。(6)親職教育的重要。(7)父母需積極參與智障子女的就業，以了解其他可行的就業方法。(8)年輕的智障成人必須經由父母及機構所共同發展出的個人過渡期書面計畫，而正式且有系統地將其自學校移至工作中。

(三) 邁向二十一世紀，職業復健因應雇主人力需求改變之道

在邁向二十一世紀，僅剩不到十年的現在，復健人員與企業界紛紛對未來的人力發展改變與人力素質改變，提出了他們因應之道與期望；而作為復健服務與企業界居間橋樑的復健諮詢專業，如何提供適切的服務，幫助企業界雇主及殘障者，並面對新挑戰，將是目前重要的課題。因此，復健的目的，不是為個案找到一次工作就算完成了，而是要為個案安排一個「生涯」（career）。現在50歲以下的個案，在公元2000年時，他們仍要在勞力市場工作的。如果復健沒有幫助他們能做「明日世界」的工作的話，則他們「明天」仍舊需要再次接受復健的（Brown, 1990）。

根據美國勞工部委託哈德森機構（Hudson Institute, 1987）所做的一項「2000年人力，二十一世紀的工作與勞工」研究（引自黃淑芬，民80），發現美國的雇主需求及人力的性質正在改變中。(1)趨勢之一：未來的人力可能包括更多年紀大一點的人（中位數年齡在公元2000年時將由現在的35歲，提高至39歲，年齡35~54歲之間的勞工，在公元2000年時將由1985年的38%提高至估計的51%），更多的女性，更多的社會、經濟、教育條件不利者，及更多的少數民族。(2)趨勢之二：服務業激增，製造業下降。醫療照顧、教育、

公家機構、零售及旅館業將提供許多明天的就業機會。(3)趨勢之三：需要更多受過高等教育，具有較高技巧層次的勞工。公元2000年時，需要由大學畢業生來做的工作將由現在的22%提高至1/3。這表示：(1)復健諮詢未來的個案量會包括更多年紀大一點的人，更多的女性，更多的社會、經濟、教育條件不利的人，及更多少數民族。(2)為了幫助未來殘障的工作者能勝任未來將快速成長的服務業，他們必須接受更高深的教育與訓練，特別是高中以上的教育。而為了因應此人力發展的趨勢，哈德森(1987)的報告建議政府應修改養老金制度，使得年紀較大的工作者在換工作時，不用擔心會失去養老金，而增加願意換工作或學習新工作的動機，並且要建立一全國共識，即「每一個人在其生涯中的不同點上，應視其為新工作而再訓練為必然的事」，且復健服務系統應支持此種教育的費用。同時，雇主也需因應女性員工激增的趨勢，將工作統合於家庭生活中，因此將來彈性工時，兼職工作及在家上班均會越來越普遍，反而在辦公室一週工作40小時的傳統工作會日漸減少。由於科技的進步打破了以往在辦公室及在家的障礙，很多人在家工作時，亦能使用電腦及電話。加上服務業強調彈性的趨勢，使得服務業越來越有可能是兼職性質，且是非傳統的工時，因此不但對殘障者很有幫助，且這種合理配合的觀念亦可應用於正常人身上。此外，由於體力對未來工作顯得較不重要了，因此未來殘障者需要藉訓練以得到較「今日」工作所需，更高層次的必要技巧，以進入服務業就業。

三、我國工商企業界僱用殘障者的法令依據實施狀況及檢討

我國自民國六十九年公佈「殘障福利法」以來，對殘障者的就業保障，雖有若干條文，但因非強制性的規定，對殘障者的人力發展難以落實，對就業安置難以發揮實質的保障功能(林寶貴，民79)。民國六十九年之前，則情況更差。茲就歷史的演變，分別綜述，並加檢討：

(一)殘障福利法」公佈前，我國工商企業界僱用殘障者之狀況

徐道昌(民66)在民國69年我國「殘障福利法」公佈以前，在「殘障居民之復健重建與社區服務之研究」中抽樣調查276個肢障者個案，發現他們最大的問題是「缺乏工作機會」(佔42%)，而最殷切之希望為「消除社會對傷殘人員之心理偏見」。而聾啞居民(226人)最大問題，則以「缺乏工作機會」與「缺乏技術訓練」居首，分別佔39%與26%，最殷切希望則是「平等之工作機會」與「消除社會對傷殘人員之心理偏見」，各佔49%。而盲殘居民(106人)目前最大的問題亦是「缺乏工作機會」，約佔37%。而其最殷切的希望則為「消除社會對傷殘者的偏見」和「職業特定比例之保障」，分別佔59%與55%。而在曾受過職業訓練，但找不到合適工作之原因分析中，肢障男性以「雇主不願意僱用傷殘人員」居多，女性則以「工作環境不適」居多。聾啞與盲殘居民亦均以「雇主不願僱用」為由，而找不到合適之工作。可見社會對殘障人員的偏見仍深，影響有潛能之殘障者無法發揮己長，貢獻社會。雖然徐道昌(民66)研究的樣本不大，但由以上之研究結果，可以看出肢障、聾啞者的就業率均較高，盲殘居民失業問題較嚴重。而政府機關無論是在職訓或就業之協助上，均以照顧肢障者為多，而較不重視聾啞、盲殘及智障者的需要。同時肢障與聾啞者學非所用的情形相當嚴重，其原因均以「職訓程度不夠」，及「找不到與所受職訓性質相似之工作」為首，而「工作環境不適合體能狀況」次之。所有殘障者面臨之最大問題以「缺乏工作機會」、「缺乏技術訓練」為主(黃淑芬，民72)。

(二)「殘障福利法」公佈至修訂十年間，我國工商企業界僱用殘障者之狀況

關於「殘障福利法」公佈(民69)至修訂(民79)的十年間，國內殘障者就業安置之績效及困難，及國內雇主僱用殘障者的態度及意見以及對政府有關「殘障福利法」的建議

：根據內政部民國七十一年台灣地區殘障人口普查，15歲以上殘障者中，在學者佔6.4%，已就業者佔24.94%，未就業者佔61.54%，此項資料顯示殘障者就業率十分偏低。根據陳榮華等(民72)「台灣地區殘障福利措施之研究」，殘障者結訓後「就業」者，佔50.74%；「沒有工作者」佔35.52%，「自行創業者」，佔8.46%；就學者，佔3.81%。而35%結訓殘障者沒有工作，其主要原因為：所學技術不精、不實用，以及雇主的偏見。殘障者對目前工作不太滿意，且不太願意繼續目前工作者約占五分之一。惟從雇主方面來看離職率，殘障者之每年平均離職率(8.9%)與一般員工之離職率(24.59%)相較，殘障者之穩定性比較高。已就業的殘障者中有17%認為其工作未能適合其生理狀況，而約有74%的雇主表示願意改善其環境以配合殘障者的生活需要。而就工作精神言，雇主對殘障者之工作熱忱滿意度在中等以上。就工作能力言，雇主認為殘障者工作勝任程度在中等以上。不過約有三分之一殘障者有偶而倦勤的現象，值得重視。另外，大多數雇主認為殘障者多能接受工作調派。不管雇主或殘障者，一致認為殘障者之人際關係(包括單位主管與同事關係)非常良好。由此可見，從殘障者與雇主來看，殘障者的工作精神、能力、人際關係表現皆不差。由於上述原因，約有一半雇主表示其公司願意再僱用殘障者。

蔡宏昭(民75)的研究，根據台灣省政府資料處理中心有關殘障者的建檔資料分析，以15至60歲(不包括學生在內)的殘障人口計算標準，就業率為46.12%，失業率為48.8%，就業狀況以聽障者最佳，依次為肢障者、視障者、語障者，最差的為智障者；該研究所進行的抽樣調查結果，有51.55%的殘障者有工作，其中以26~35歲國(初)中程度的男性肢障者最多。而女性智障者無一有工作；至於未能獲得工作的主要原因是認為未具一技之長、雇主不願僱用及自己體力未能負荷等。根據黃俊傑(民76)「台北市肢體殘障者

就業輔導與心理復健之探討」中就就業輔導方面的研究發現：(1)以現在未就業占大多數，而目前未工作的原因，除了「目前正在求學或進修」及「家庭經濟良好不須找工作」之外，約有84.3%左右是來自內在心理因素，如「無一技之長」、「雖有工作機會，但不合乎自己的興趣」等，與外在環境因素如：「工作地點不適(無適當交通工具)」、「缺乏合適殘障者的各項特殊設備」等因素所影響而未工作。(2)在工作意願方面：絕大部份的人願意工作，但因本身及外在因素，導致沒有工作。(3)有就業經驗者工作獲得之經驗，以自己應徵占多數，透過機構介紹的比例卻很少，如：社會局、職業訓練機構、就業輔導單位等。其工作機構多屬於私人公司，而國營企業、機構所占比例偏低。(4)在工作滿意度與生活適應之關聯方面：由研究結果得知，工作滿意度越高者，其生活適應越好(包括自我接受、家庭生活、社會人際關係及身心健康方面)。

根據吳武典等(民79a)在「我國殘障福利法執行成效之評估」中，由殘障者雇主之調查發現：(1)僱用殘障者單位性質以民營為多(81%)，政府機關與公營企業僅僱用此項調查殘障者單位數的7%，因此政府機關及公營企業本身的僱用殘障者從事適當工作之機會偏低。(2)殘障者就學人口的學歷中，67%在國民教育階段以下，僅能從事於手操作性勞力工作。小學畢業程度佔23%，顯示九年國民教育尚未普及殘障學生。低學歷及無一技之長亦限制了殘障者的就業機會。(3)雇主僱用殘障者之方式以經由殘障者自行應徵為最多，其次是經殘障者親戚推介及現有員工介紹，再其次為由殘障福利機構推介，經由國民就業輔導機構推介者只有2%。由此可知，公立國民就業輔導機構對殘障者的職業輔導，未能充分發揮職業安置之功能。(4)殘障者人口中，肢障者就業人口比其他類型之殘障者就業人口多，殘障者擔任工作性質以非技術人員及半技術性人員或非專業性人員和半專業性人員多，只有少數殘障人員任技術性人員或專業性人員。而

就業殘障人口中，領有殘障手冊人數比未領者多，惟尚有 23% 就業殘障者沒有申請殘障者手冊。(5) 僱用殘障者之雇主多能接納殘障員工，並滿意殘障者員工的工作態度、表現及人事管理和人際關係。雇主普遍認為僱用殘障者之優點比缺點多，並表示願意接納殘障員工而不作歧視。(6) 新進殘障者員工月薪未達勞動基準法規定之最低月工資 6,900 元者有 39%，每月工資未達 10,000 元者高達 78%，殘障者員工之薪給與同工性質之同事比較，薪給稍減或按工作效率給付者共有 48%，即佔近半數殘障者之薪給偏低，主要原因為效率較差。(7) 僱用殘障者的企業，尚能考慮到調適殘障者員工之工作環境及安全措施，其中以調整機器工作台、門把高度、寢室床位、廁所扶手安全措施、電梯（寬度、按鈕）等項比較多，可見多數企業尚能採取必要措施。

另依吳武典等（民 79b）一項有關工商企業機構對殘障者職業訓練及就業輔導之意見調查研究結果，主要發現有：(1) 殘障員工佔全體員工的比例平均僅為 .81%，有 64% 之機構未僱用任何殘障者，民營機構僱用殘障員工之比率高於公家機關。僱用殘障員工之途徑大多經由廣告或招貼及現有員工介紹，透過就業輔導及職訓機構推介之比率均甚低。(2) 大多數機構認為應速成立職能鑑定中心，並設置國立殘障職訓機構，加強就業輔導、擴充職訓種類。在就職輔導方面，一般認為政府應優先示範僱用殘障者及擴大殘障者特定工作。(3) 只要殘障者具有足夠的職業知能和良好的服務態度，更容易為雇主所接受；職能的條件顯然是工商企業機構僱用或不僱用殘障者的主要原因。至於殘障者的生活型態及人格，似並未令雇主產生疑懼。(4) 現行殘障福利法第十七條第二款獎勵僱用比率達 3% 以上雇主之規定，大多數機構認為不具功效，大型企業比中小型企業對此更較持否定的看法。若法令採取強制性僱用比率之規定，各機構之反映意見甚為分歧，雖然超過半數表示贊成，亦有三分之一表示反對。惟反對意見似不如預期之強烈。若法令上

採取強制僱用比率之規定，似仍可贏得多數機構「有條件之支持」。(5) 機構對殘障者的就業之擔心主要在體能負荷上，其次為心理調適，至於工作知能與工作態度則不認為是困難所在。(6) 雇主在僱用殘障者一事上所需政府的主要協助為殘障者的職能訓練與改善工作環境，至於賠補工資差額，需求並不強烈。(7) 多數機構對於具有合格職能殘障者之僱用，並不排斥，尤以中小型企業為然，多數表示願意「比照常人僱用」。少數機構（約四分之一）仍持拒斥態度，尤以大型企業為然，恐需加強督促與宣導。(8) 四類殘障者中，工商企業機構所能或所願提供的工作機會，以肢障類最多，就業範圍也最廣；聽障類次之。智障及視障則機會極少或完全沒有。

(三)「殘障福利法」修訂後，有關工商企業界僱用殘障者之規定與實施狀況

我國「殘障福利法」於民國七十九年一月二十四日修正公佈以後，規定自七月一日起各政府機關、學校及事業機構須依殘障福利法第十七條定額僱用案的規定，其各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在 50 人以上者，進用具有工作能力之殘障者人數，不得低於員工總人數百分之二；至於私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在一百人以上者，進用具有工作能力之殘障者人數，不得低於員工總人數百分之一。定額僱用案規定須進用一定比例的殘障者，否則即依短缺人數，由地方政府主管機關課以殘障福利差額費，凡是進用殘障者人數未達法定比例的單位，將依差額人數乘以每月基本工資計算方式，於每月十日前，向所在地的直轄市、縣市政府主管機關所設的殘障福利金專戶，繳納上月的差額補助費。所設之專戶收取的金額，將作為殘障福利事業專用。

中央主管機關的內政部為落實殘障福利法第十七條的相關法規及配合措施，已依規劃訂八十年元月至三月為推展殘障者之定額僱用的加強宣導期，四月至六月為各公民營機構之準備僱用期，自七月一日起依法全面執行。因

此，各級殘障福利主管機關，除了積極的建立各項相關資料，以利運用之外；更希望透過各種途徑，增進各民營機構對殘障者工作能力之充分了解，不但能依法定比例僱用殘障者，更進而促進社會各界樂於僱用殘障者，共同參與，一齊提供殘障者的工作機會。

為了獎勵雇主僱用殘障者，「殘障福利法」第十七條並規定如果進用殘障者的單位超過法定標準，則採取實質的鼓勵方式，方式有二：(1) 由殘障福利金專戶提撥全額補助其所超過部份人事費的二分之一。(2) 補助其因進用殘障者必需購置、改善的器材及設備和試用其間所需的經費。

上述人事費的支付標準係依勞動基準法第二十一條第二項規定之基本工資辦理，以八十年元月為準，係 9,750 元，八十一年為 11,400 元，八十二年為 12,365 元。另依內政部定訂之「內政部獎勵辦理定額僱用殘障者作業要點」規定，進用殘障者人數超過規定比例者，(1) 除前述人事費之補助外，尚得由政府補助其進用殘障者所應負擔之公（勞）保費，以及為協助殘障者適應工作所需輔導費用的三分之二，(2) 其因進用殘障者必須購置、改裝或修繕器材、設備所需之經費，得由殘障福利金專戶給予補助，惟在「殘障福利金專戶設置管理及運用辦法」未發佈前，原則以補助三分之二以下為限。因此，對於熱心的雇主而言，不失為具有實質鼓勵作用的積極性作法（黃文瑞，民 80）。

此外，為落實執行「殘障福利法」第十二條第四款對需要就業之殘障者，由就業服務機構轉介，或轉介職業重建機構及第十八條政府對於具有工作能力、資格條件之殘障者，應輔導其就業……等規定，特訂定「社會行政、勞工行政單位輔導殘障者就業協調配合作業要點」（80.5.16 台八十職勞字第 12393 號）其作業項目為：(a) 提供需要就業之殘障者個案資料；(b) 提供強制僱用比率有關之企業界資料；(c) 協調、辦理殘障者職能評估工作；(d) 統籌職

能評估結果，並協調社工、就業服務、醫療、教育及職能評估等專業人員設立小組共同研擬殘障者個別化輔導等或安置計畫；(e) 協調殘障者輔導或安置計畫之執行；(f) 配合勞工行政單位辦理就業適應講習；(g) 辦理或獎勵辦理殘障者之庇護性就業及創業貸款工作；(h) 對已安置之殘障者，得協調有關單位或人員給予必要之協助；(i) 依法雇主或殘障者提供必要的補助。(2) 勞工行政單位負責之項目如下：(a) 受理社政單位、職訓機構、庇護性就業機構轉介或受理殘障者求職登記，辦理殘障者職業訓練或推介殘障者就業；(b) 轉介受理之殘障者至合適之單位（如至職業訓練、庇護性就業機構，或至社政單位接受職能評估、申請創業貸款）；(c) 爭取殘障者就業機會；(d) 搜集、職業資料及就業資訊，並定期將有關資料通知有關單位；(e) 提供殘障者就業諮詢服務；(f) 辦理殘障者就業適應講習；(g) 推介殘障者就業或轉業；(h) 參與殘障者輔導或安置計畫之擬定；(i) 查詢推介殘障者就業結果；(j) 將推介殘障者就業結果通知社會單位與轉知雇主或殘障者依規定向社政單位申請補助。

刁惠美（民 81）曾抽訪台北市、台北縣及桃園縣 254 家有進用殘障者義務的民間企業，發現完全依法僱足殘障者的企業有 119 家，佔 47%；未足法定人數者有 71 家，佔 28%，完全沒有僱用的有 64 家，佔 25%。可見仍有半數未依規定僱用殘障者，其主要理由是覺得工作及職業內容不適合殘障者。

根據最新內政部社會司（民 83）提供的資料，殘障福利法第十七條自 80 年 7 月加強執行以來，以促使一萬多殘障者就業；80 年 7 月已進用殘障者人數為 4,503 人，82 年 12 月已增為 15,685 人；已進用殘障者人數佔應進用殘障者人數比例的 56%；其中公立機構為 42%，私立機關為 74%。整體而言，似已比刁惠美的資料有相當大的進展。

(四) 檢討與展望

由「社會行政、勞工行政單位輔導殘障者就業協調配合作業要點」中社政、勞工行政

單位的作業項目來看，顯示政府對落實「殘障福利法」中強制僱用及殘障者就業安置的決心。然而，由上述「殘障福利法」公佈至修正十年間的研究，在在可看出法令缺乏具體的保障、就業機會缺乏，職業訓練與就業輔導配合不足（吳武典等，民79a）；且國內職業復健的做法也有瑕疵：(1)基本上是一個社會福利計畫，而且尚未重視全面提供「獨立生活」方面的服務；(2)缺乏一連串、有計畫、有系統的服務，較偏重於提供職業訓練等點、線的服務；(3)僅提供個案服務，尚未能兼顧雇主的服務，復健輔導員的角色尚不明確；(4)尚缺乏制度上及立法上的配合與支持，所服務的對象僅及較輕微之生理傷殘；(5)尚未能全面重視團隊取向方式，與其他復健專業人員缺乏整體復健觀念的配合，復健團隊中各種專業人員之培育供不應求（黃淑芬，民77）。

若再由國內工商企業代表的心聲，則可略知國內工商企業業主對「強迫僱用法」的疑慮。在七十九年度殘障者職業訓練與就業輔導業務研討會（79年5月8日；主題：開創殘障者生涯的新境界）上，工業總會代表曾說：「許多專家學者以為支援殘障福利工作是企業界的社會責任，我們卻以為，福利事業是政府的責任，企業界只要按規定納稅並提供就業機會就是盡到社會責任了。對於殘障福利法中強迫僱用殘障者之條例，我提出兩個先決條件，若能符合，我相信企業界沒有理由拒絕：(1)能提供企業界所需人力需求，不只是數量，還包括能力條件。(2)其生產力要和報酬率相當，否則受限於勞基法最低工資不得少於8,820元，若殘障員工之生產力不及此，那廠商一定會賠本。否則，我們只好進用障礙度輕者，這相對也就剝奪了中重度者的工作機會。」

天下雜誌（1989年12月）針對天下一千大製造業與三百大服務業的負責人郵寄問卷調查的結果顯示，企業界最重視人才特質，依序是對公司忠誠、向心力強（52.2%），邏輯思考與規劃能力（50.3%），領導力（39.5%），團隊精神（33.6%），及積極、樂觀

（26.9%）。但是企業最重視的人才特質與現實間有著南轅北轍的歧異。當一方面企業最重視人才向心力強，對公司忠誠，而另一方面企業負責人其實已發現目前25歲至35歲，未來在公司扮演中間角色對這一代，卻具有重視金錢（29.9%）、追求個人突破與學習（20.5%）及工作成就感（18.4%）的個人特質。另一方面迫切需求將才，另一方面將才難求，而且人力不能再像老一輩忠誠於組織的現實下，如何接受現存事實，即早以教育與訓練，培養企業所需要的人力資源，很明顯已成爲1990年代，台灣企業須承擔的新挑戰、新使命（李瑟、馬立君，1990）。另外，天下雜誌（1990年11月）向一千家大製造業與三百家大服務業與金融業發出問卷，結果在問卷中發現絕大部份企業界對人力素質不滿意，各項評估大多落在普通、差與非常差的。有過半數人（51.3%）還批評目前學校進入企業的人力素質比十年前惡化。他們尤其指責目前人才欠缺團隊合作精神（39.9%），即使已工作多年的幹部，敬業精神（69.3%）也尚待加強。所以他們認為，腳踏實地能切實執行的人才（28.6%），才是提昇台灣競爭力所最需要培養的人才。因此，在邁向二十一世紀，國內雇主對人才需求殷切但人力素質低落，企業倫理、職業倫理有待重建的現在，政府允宜把握當前勞動力市場有利殘障者就業的因素：(1)由於人口出生率下降、國民所得提高，產業結構的轉變，加上金錢遊戲盛行，就業意願低落的因素，而造成勞動力供需失調、勞力短缺。(2)行業及產職業結構的變化，服務業快速的發展，勞動力的本質，腦力的需求迅速超過體力的需求，對肢障者來說，心力智慧的開發相當有利。(3)為因應市場勞力短缺的困境、及降低生產，業者在面臨勞力短缺壓力下，已體認生產自動化之重要性與必要性。殘障就業如能提升技術能力，當可改善就業的困難（盤治郎，民78），由國內職業復健專業人員在雇主及殘障者之間，扮演其居間專業的角色，以因應社會變遷，時代潮流及新挑戰，將是刻不容緩的要題。

由於上述研究，除刁惠美（民81）外，皆係在殘障福利法修訂法案公佈之前完成者，公佈之後此一法案對工商企業機構僱用殘障者造成何種程度的影響，有何窒礙難行之處，均有必要另作評估。

研究方法

一、研究對象

本研究係以登記設立在台北市的民間工

商企業機構為研究對象，樣本名單取自台北市政府社會局所建立之雇用員工一百人以上之工商企業名錄，依行業別及企業規模，分別抽樣，共以200家為調查對象（約占總數的五分之一），其分配如表一。

本研究第一次回收98份問卷，經過一個月後，再以催覆信函及問卷，函請受調查機構回覆，再收回10份問卷，共計回收109份問卷，回收率為54%，其分配如表二。比較表一與二可以得知，抽樣機構之機構數與預定之

表一 接受調查之工商企業機構抽樣分配情形

行 業 別	大 型	中 型	小 型	合計(百分比)
	(員工500以上)	(200-500人間)	(100-200人間)	
農、林、漁、牧狩獵業	1	1	2	4(2%)
礦業及土石採取業	1	1	2	4(2%)
製造業	20	20	20	60(30%)
水電燃氣業	3	3	6	12(6%)
營造業	5	5	5	15(7.5%)
商業	10	10	20	40(20%)
運輸、倉儲及通信業	5	5	10	20(10%)
金融、保險、不動產及工商服務業	5	5	5	15(7.5%)
公共行政、社會服務及個人服務業	5	5	10	20(10%)
合計(百分比)	50(25%)	50(25%)	100(50%)	200(100%)

表二 接受調查之工商企業機構實際分配情形

行 業 別	1000人	500-	200-	100-	50-	50人	未填	合計(百分比)
	以上	1000人	500人	200人	100人	以下		
農、林、漁、牧狩獵業	0	0	0	0	0	0	0	0
礦業及土石採取業	0	0	0	0	0	0	0	0
製造業	6	3	6	15	6	0	1	37(33.9%)
水電燃氣業	0	0	0	0	0	0	0	0
營造業	0	0	0	1	0	0	1	2(1.8%)
商業	1	1	4	8	3	1	0	18(16.5%)
運輸、倉儲及通信業	2	2	1	2	6	1	0	14(12.8%)
金融、保險、不動產及工商服務業	3	5	5	7	1	0	1	22(20.2%)
公共行政、社會服務及個人服務業	2	3	7	1	0	1	2	16(14.6%)
合計 次數	14	14	23	34	16	3	5	109
百分比	12.8	12.8	21.1	31.2	14.7	2.8	4.6	100

比例略有不同，而且在回收的 109 家工商企業機構中，有 24 家僱用員工人數在 100 人以下，其原因可能為各工商企業機構人事有所變動所致。故根據問卷回收結果，其真正有僱用殘障者義務的工商企業機構，實際為 85 家。

二、問卷設計

本研究採文獻探討及問卷調查兩種方法，而以問卷調查為主。問卷題目共十題，其內容架構分為五大項：(一)目前僱用殘障者的情形：包括僱用人數、職務性質、待遇等；(二)僱用殘障者的意願與態度，此項採態度量表型式設計；(三)對僱用殘障者的政策與社會責任之認知及因應方式，前者採態度量表型式，後者採開放式問題；(四)殘障者適任之工作機會與工作特性，以開放式問題為主；(五)需要接受政府提供何種協助，亦以開放式問題為主。

三、資料處理

本調查問卷設計完成後，依抽樣計畫，於 80 年 8 月發出問卷，三個月後將經檢查無誤之有效回收問卷，登錄在電腦登錄紙上，由個人電腦建立資料檔，統計處理係以 SPSS/PC+ 套裝程式進行分析。

結果與討論

茲根據問卷調查回收之 109 份問卷，就五項主題(目的)，逐項分析討論如下。

一、僱用殘障者現況

在回卷的 109 份問卷中，有 85 家為有義務僱用殘障者的工商企業機構。根據表三的結

表三 台北市有義務僱用殘障者之民間工商企業機構目前聘雇殘障員工狀況

聘雇殘障員工狀況	機構數	百分比
已聘雇	54	63.5
未聘雇	30	35.5
未回答	1	1.2
合計	85	100

果顯示，有 63.5% 已僱用殘障工作者，有 35.5% 未僱用，有一家未填答。此一僱用比率比調查當時(民 80 年 8 月)內政部所提供之全國性數據(應僱 25,416 人，已僱 4,993 人，僱用率為 19.7%)及台北市社會局所提供之數據(應僱者有 1,731 家，已僱足者有 286 家，未僱或未僱足者 1,445 家，已僱足者之比率為 16.5%)，顯然偏高；也比刁惠美(民 81)之調查結果(在應僱者 119 家企業中，已僱足者 56 家，已僱足者之比率為 47%)為高。其可能原因為未回卷的 91 家企業機構，很可能未聘僱殘障工作者，而本結果所謂已僱用，包括僱用人數已達法定人數及未達法定人數二種。由於本調查樣本甚小，此一數據，僅供本研究相關之項目參考，似不宜據以推估全市之實際僱用率。

表四更進一步顯示台北市有義務僱用之民營企業機構實際僱用殘障員之比率，此次調查之對象全為民間機構，依法應僱用至少 1% 之殘障員工。資料顯示，有 31 家未能提供此一資訊，54 份有效回卷中，依法僱足者只有 21 家，假定未填答者均未達法定標準，則僱足者僅占 24.7%。如果與台北市社會局的資料比對，似可推斷在民間工商企業機構中，僅約百分之二十已依法僱足殘障員工。另一方面，表四顯示有七家僱用率在 2% 以上，已達公家機構之法定比率標準值得讚許。

表五顯示台北市有義務僱有殘障者之民間工商企業機構(即員工總數在一百人以上)目前聘雇殘障員工之類別與比例。結果顯示僱用肢障者之比率最高，幾達八成(77.8%)，

表四 台北市有義務僱用殘障者之民間工商企業機構目前聘雇殘障員工比率

聘雇殘障員工比例	機構數
2% 以上	7
1.5% ~ 1.9%	3
1.0% ~ 1.4%	11
0.5% ~ 0.9%	14
0.1% ~ 0.4%	9
0 ~ 0.09%	0
未填答	31
合計	85

註：受聘僱殘障員工總人數為 219 人，平均佔員工總數之 0.9%。

表五 台北市義務僱有殘障者之民間工商企業機構目前聘雇殘障員工類別與比例(N=54)

殘障類別	聘雇機構數	百分比
視覺障礙	2	3.7
聽覺障礙	7	13.0
語言障礙	4	7.4
肢體障礙	42	77.8
智能障礙	2	3.7
多重障礙	1	1.8
顏面傷殘	3	5.5
自閉症	0	0

註：同一工商企業機構有聘雇不同殘障類別者

其餘類別均不多，依序為聽障者(13.0%)、語障者(7.4%)、顏面傷殘者(5.5%)，視覺障礙者、智能障礙者、多重障礙者均極少，自閉症者則掛零。此一結果與吳武典等(民 79b)之調查結果甚為一致，該調查未列顏面傷殘與自閉症二類。其餘各類殘障者中，也以肢障者之就業機會最多，其原因可能係：(1)肢障人口所占殘障者之比率較高；(2)肢障者多數雖不利於行，但無損於手與腦，故所具教育程度與職業能力均較高。聽障者之就業機會次之，可能因其外表無異於常人，動作無損，從事操作性工作並無困難。至於視障、智障及多障再度顯示其就業市場之狹窄，如不能另闢蹊徑，純任工作世界自然選擇與淘汰，想其未來工作機會恐仍不樂觀。

表六顯示台北市工商企業機構僱用之殘障員工每月平均薪資所得情形。結果顯示，在有效資料之 122 名殘障員工中，以肢障者平均所得較高，個別差異也最大，其平均每月所得中數為 20,000 元至 25,000 元，最高所得有超過常人甚多者(月薪五萬元以上者有二人)，惟亦有極少數每月所得未達基本工資標準(一萬元以下)者。聽障者與語障者之所得個人差距亦大，平均每月所得均在二萬元上下。顏面傷者所得尚可，約在 20,000 至 25,000 之間。至於視障者、智障者及多障者，受僱人數不多，而已受僱者之待遇均偏低(多在一萬五千元左右)。由於有效樣本不多，本項結果僅可提供粗略之參考。

表六 台北市民間工商企業機構殘障員工每月薪資所得

薪資所得	視 覺 障 礙	聽 覺 障 礙	語 言 障 礙	肢 體 障 礙	智 能 障 礙	多 重 障 礙	顏 面 傷 殘	自 閉 症	合 計
50,001元以上				2					2
45,001元~50,000元									
40,001元~45,000元		1	1	1					3
35,001元~40,000元				6					6
30,001元~35,000元				8					8
25,001元~30,000元		2	2	21					25
20,001元~25,000元		1		8			4		13
15,001元~20,000元	1	3	2	21	1	2	2		32
10,001元~15,000元	1	3	1	24	1				30
5,001元~10,000元	1			1					2
5,000元以下				1					1
未填答									97
薪資平均所得	13,700	21,300	25,800	23,400	14,500	20,000	20,300		

註：未填答者為肢體障礙者與顏面傷殘者兩類

表七 台北市民間工商企業機構對僱用殘障者的態度傾向

反應傾向	機構數	百分比	
		本次調查	79年之調查
樂於優先僱用	11	10.1	6.3
比照常人僱用	60	55.1	47.7
勉強僱用	11	10.1	12.1
不願僱用	13	11.9	15.9
絕不僱用	2	1.8	0.8
未回答	12	11.0	17.1
合 計	109	100	100

二、僱用意願與態度

表七顯示台北市工商企業機構對僱用殘障者的態度取向。結果顯示，超過半數(55.1%)表示願意比照常人僱用，甚至有一成表示樂於優先僱用。持消極態度者(包括勉強僱用，不願僱用，絕不僱用)合占約四分之一(23.8%)，亦值得注意。相較於吳武典等於

七十九年(民79b)之調查結果(題目完全一樣)，大體趨勢一致，但正向態度略增，負向態度略減，亦顯示令人欣慰的轉變。

表八顯示台北市工商企業機構如果僱用殘障者，其主要理由為「其職能足以勝任某些工作，與常人無異」(82.6%)，其次為「提高企業關懷社會的形象」(42.2%)與「工作

表八 台北市民間工商企業機構願意僱用殘障者的主要理由(複選題)

主要理由	機構數	百分比
表示同情	12	11.0
其職能足以勝任某些工作，與常人無異	90	82.6
因缺乏人手，故降格以求	4	3.7
工作態度較常人為佳	32	29.4
工作報酬較低	1	0.9
政府有補貼或獎勵	1	0.9
提高企業關懷社會的形象	46	42.2
避免社會物議或法令制裁	12	11.0

表九 台北市民間工商企業機構不願僱用殘障者的主要理由(複選題)

主要理由	機構數	百分比
其具備的職業能力不符	36	33.0
機構內的設備、機器或設施無法配合	37	33.9
不易為同事或客戶所接納	12	11.0
工作效率不如常人	12	11.0
擔心發生意外	35	32.1
影響企業的形象	4	3.7
增加人事管理的不便	8	7.3
若不適任時，辭退不易	15	13.8

態度較常人為佳」(29.4%)。至於若干消極的理由(如「表示同情」、「降格以求」、「報酬較低」、「政府補助」等)，則均甚低。由此看來，一般而言，企業界僱用殘障者之理由甚為多元，但大多合理而適當，應不致有損殘障工作者之自尊；在社會日趨功利化的今日，甚為難得。少數例外，在多元化之社會似亦在所難免。

表九顯示台北市工商企業機構如果不願僱用殘障者，其主要理由為「具備的職業能力不符」、「機構內的設備、機器或設施無法配合」、「擔心發生意外」(約各有三分之一首選答)。前兩者係客觀的事實，後者則為主觀的態度，至於「若不適任時，辭退不易」、「不易為同事或客戶所接納」、「工作效率不如常人」及「增加人事管理的不便」，則僅有各約一成者選答。此一結果與吳武典等(民79b)之結果相當一致，即不僱用的理由相當

多元，除了一般性的理由(與常人相同，如具備的職業能力不符)外，亦有一些與殘障有關的特殊性理由(如設備、機器與設施無法配合，擔心發生意外等)。如欲減除僱用殘障者的障礙，似可從三方面著手：(1)加強殘障者本身的職業能力；(2)協助改善僱主的工作環境；(3)增進對殘障者的了解與信心。

表十顯示已僱用殘障者之工商企業機構對於殘障者就業的滿意程度。資料顯示，在工作態度、工作勝任、工作穩定、出勤情形及人際關係五項指標上，表示滿意者幾乎都在七成以上(68.3%~87.3%)；尤以工作態度、出勤情形及工作穩定最被肯定。至於不滿意之比率甚低，其中對人際關係一項稍存微詞。

此一結果與吳武典等(民79a)之研究發現相當一致，即未僱用殘障者之工商企業機構固然對僱用殘障員工，多所疑慮；但已僱者則多表滿意，認為僱用殘障員工優點多於缺點。

表十 已僱用殘障者之台北市民間工商企業機構對於殘障者就業的滿意程度(N=63)

項 目	很滿意		滿意		無意見		不滿意		很不滿意	
	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比	次數	百分比
工作態度情形	9	14.3	46	73.0	5	7.9	2	3.2	1	1.6
工作勝任情形	6	9.5	48	76.2	7	11.1	1	1.6	1	1.6
工作穩定情形	8	12.7	43	68.2	9	14.3	2	3.2	1	1.6
出勤情形	11	17.5	44	69.8	6	9.5	1	1.6	1	1.6
人際關係	6	9.5	37	58.8	13	20.6	6	9.5	1	1.6

註：本題63份有效回卷中，含有義務僱用者54，無義務僱用者9。

表十一 台北市未聘僱殘障員工之民間工商企業機構對聘僱殘障者之態度

聘僱殘障員工態度	機構數	百分比
願意	14	46.7
不願意	3	10.0
考慮中	10	33.3
未回答	3	10.0
合 計	30	100

由此似可推知，對殘障者之工作歧視，最可能的原因是「無知」，透過實際的接觸應可改變錯誤的認知至相當的程度。已僱用殘障者的工商企業機構之正向經驗，值得傳播。

表十一顯示未聘僱殘障員工之工商企業機構對聘僱殘障者之態度。在未聘僱殘障員工之30家機構中，扣除未填答者（3份），有近半數（46.7%）表示願意聘僱殘障員工，考慮中者占三分之一（33.3%）有十分之一仍然表示不願意的態度。此結果顯示，多數未僱用殘障員工之機構，並非沒有聘僱的意願，參照表八及表九，很可能是因為：(1)找不到合格的殘障員工，(2)工作場所或環境尚未改善，(3)對殘障者的工作能力或職業適應存所疑慮。看來，只要上述因素排除，殘障者之工作機會仍大存開拓的餘地。至於少數仍堅持反對態度者，可能是疑慮過深或對法律欠缺認識，或以為只需要繳交罰金（差額補助費）即可解決。

三、問題認知與因應方式

表十二顯示台北市工商企業機構對於強制僱用殘障者的了解程度。在109份有效回卷中，絕大部分（87.2%）都了解修訂殘障福利法強制僱用殘障者的規定，可見八十年上半年的宣導工作仍有相當的效果；這也可能是因為修訂殘福法第十七條攸關企業界用人制度，故能引起大家的注意。惟仍有一成表示不了解，甚至有兩家表示未曾聽說。可見宣導工作雖然有效，仍未徹底。此一額僱用的法律規定，似應以讓全體工商企業機構了解並執行為目標。

表十三顯示台北市工商企業機構對於強制僱用殘障者的支持程度。在109份有效回卷中，有近八成（78.9%）表示支持。此一支持態度較吳武典等（民79b）所作之調查支持程度（53.1%）有增加之趨勢，表明不支持者僅占了4.6%，也遠遜於上一研究之不支持程度（33.9%），此一結果似顯示工商企業界對強

表十二 台北市民間工商企業機構對於強制僱用殘障者規定了解狀況

了解狀況	機構數	百分比
了解	95	87.2
不了解	12	11.0
未曾聽說	2	1.8
合 計	109	100

表十三 台北市民間工商企業機構對於強制僱用殘障者規定支持態度

支持態度	機構數	百分比
支持	86	78.9
不支持	5	4.6
觀望中	14	12.8
未回答	4	3.7
合 計	109	100

表十四 台北市民間工商企業機構處理強制僱用殘障者規定的方式

方 式	機構數	百分比
繳交罰金	15	13.8
按規定僱用	74	67.9
觀望中	13	11.9
未回答	7	6.4
合 計	109	100

制僱用殘障者之態度已有顯著良好之轉變，修法之初許多人之疑慮，似乎多餘，令人欣慰。惟仍有約一成（11.9%）之機構抱持觀望態度，有待加強宣導。

表十四顯示台北市工商企業機構處理強制僱用殘障者規定的方式。在109份有效的回卷中，大部分（67.9%）願意按規定僱用，少數（13.8%）採取繳交罰金了事的态度。持觀望態度者亦仍占約一成。保障殘障者工作機會係殘福法修法之目的，罰繳差額補助費只是不得已的手段。由此結果看來，台北市工商企業界似大多能配合此項立法之旨意，令人欣慰。

實際僱用比率偏低，應非工作歧視之態度問題，而值得深究原因並尋求改善。

四、各類殘障者之工作機會

表十五顯示台北市工商企業機構認為殘障者合適從事的工作或職務。結果顯示：(1)就殘障類別而言，在二十七項工作中：(a)以肢障者的工作適性最被肯定（有23項），其中以財務會計最受歡迎，次為總機話務員、文書打字、作業員、內勤事務員、程式設計分析師、技術員、行政管理等。但無一機構認為肢障者適合清潔工、搬運卸貨工、按摩師或實驗室助理。(b)其次為顏面傷殘者（有15項，最

表十五 台北市民間工商企業機構認為殘障者合適從事的工作或職務

合適之工作或職務	視 覺 障 礙	聽 覺 障 礙	語 言 障 礙	肢 體 障 礙	智 能 障 礙	多 重 障 礙	顏 面 傷 殘	自 閉 症	合 計	
									次數	百分比
清潔工	1	2	2		1		2		8	4.5
搬運卸貨工		1	2				1		4	2.2
作業員		4	9	7	1		7	1	29	16.2
技術員			2	6			4	1	13	7.3
測試員			1	1			1		3	1.7
售貨員				1					1	0.6
收銀員				2					2	1.1
按摩師	1								1	0.6
機器操作員		1	2	1					4	2.2
總機話務員				9	1		2		12	6.7
文書打字	1			8			1		10	5.6
人事管理	1			1					2	1.1
內勤事務員			1	7			3		11	6.1
企畫分析	1	1	1	3			2		8	4.5
財務會計		1	1	15			5		22	12.3
業務推廣	1			3					4	2.2
市場分析				1					1	0.6
行政管理		1	1	5			1		8	4.5
總務				2					2	1.1
文字編輯				2					2	1.1
繪圖美工		1		2			1		4	2.2
攝影				1					1	0.6
實驗室助理							1		1	0.6
程式設計分析師		2	2	7			4	1	16	8.9
研究人員				4					4	2.2
工程師				4			1		5	2.7
主管				1					1	0.6
合計次數	6	14	24	93	3	0	36	3	179	100
百分比	3.3	7.8	13.4	52.0	1.7	0	20.1	1.7		100

被接受的工作類別為作業員，次為財務會計、技術員、程式設計分析師等)。(c)語言障礙者(11項，在作業員一項上最被肯定)。(d)聽障者(9項，最被肯定的工作項目為作業員)。(e)視障(6項)、智障(3項)、自閉症(3項)，被認為合適之工作最少，只偶有工商企業機構認為適合從事某項特定工作。(2)就工作類別而言，針對八類殘障者，沒有一項

被認為適合各類殘障；適合較多殘障類別之工作為作業員(6類，以語障、肢障與顏面傷殘類較被肯定)，程式設計分析師(5類，以肢障及顏面傷殘類較被肯定)，清潔工(5類)、企劃分析(5類)、技術員(4類)、財務會計(4類，以肢障者最被肯定)、行政管理(4類，以肢障類較被肯定)、總機話務員(3類，以肢障類最被肯定)、文書打字(3類，以肢

障類最被肯定)。此一結果可能僅係根據企業界人士之表面印象，並非依據職能評估或實際聘顧經驗，故不能據以作為殘障者職業適性之論證(如專家認為視障者經訓練後極適合擔任總機話務員，但本調查結果竟無一機構表示視障者適合此一工作)。但此一表面印象可能即是企業團體僱用殘障者之選濾依據，仍宜予以重視並設法提供確實資訊，以調整其認知。事實上，殘障者之工作適性應遠超過一般人士所想像者。

五、需要的協助或配合措施

表十六涉及台北市民營企業機構希望政府配合的措施(本題為複選題)。結果顯示最大的希望是「建立殘障者就業供需資料，以利求才求職之需」(71.6%)，其次為「補助試用期間之人員訓練及人事費用」、「補助因進用殘障者而必須購置、改裝之器材、設備的經費」、「舉辦就業協調會，輔導就業」等(均約有三分之一的填答率)。至於舊法中的「進用績優的機構給予獎勵」似並不誘人(僅

16.5%填選)。除了建立殘障者就業資訊網路似為其共同需求外，各機構希望政府配合的措施可能相當分歧，似宜個別調查與評估，進而分別處理，以適應各企業團體之需求。而以上所列各項配合措施，事實上均已明列在修定的殘福法中，今後重點似在如何落實而已。

表十七顯示台北市民營企業機構僱用殘障者之前希望獲得之資訊(本題為複選題)。此題所問與前一題(表十八)有關。結果顯示，最需要之資訊為「殘障類別與殘障程度」與「職業能力鑑定資料」(均約七成選答)。次為「溝通、理解能力」、「曾受過的訓練」與「工作經驗」(均約三成多選答)，至於「學歷」則較不重要(僅14.7%選答)。殘障者若取得殘障手冊，則不難有障礙類別與程度之資料，但最難的是職能鑑定資料。目前我國迄今尚缺乏完整之職能評估與職能鑑定之標準、工具與程序，甚至權責單位也不明，更遑論專責單位了。這也許是雇主最抱怨的地方，也是未來促進殘障者僱用亟待努力之處。

表十六 台北市民間工商企業機構希望政府配合措施(複選題)

配合措施	機構數	百分比
僱用殘障者人數超過規定比例，超過部分補助其人事費二分之一	35	32.1
補助因進用殘障者而必須購置、改裝之器材、設備的經費	43	39.4
補助試用期間之人員訓練及人事費用	22	20.2
進用績優的機構給予獎勵	18	16.5
舉辦就業協調會，輔導就業	34	31.2
建立殘障者就業供需資料，以利求才求職之需	78	71.6

表十七 台北市民間工商企業機構僱用殘障者之前希望獲得之資訊

資 訊	機構數	百分比
職業能力鑑定資料	75	68.8
殘障類別與殘障程度	77	70.6
溝通、理解能力	45	41.3
工作經驗	37	33.9
曾受過的訓練	40	36.7
學 歷	16	14.7

結論與建議

一、結論

本研究以台北市有義務聘僱殘障員工之二百家民間工商企業機構為調查對象，設計「台北市工商企業機構僱用殘障者意願調查問卷」，以十項問題進行調查。計回收有效問卷109份，有效回收率為54%。經逐題分析，所得主要結果歸納如下：

(一) 僱用殘障者的狀況

1. 多數（六成）受調查之機構表示已聘僱殘障者，但僱足法定比率人數者僅約四分之一。

2. 已聘僱殘障員工之工商企業機構，所僱殘障員工絕大多數為肢體障礙者，少數為聽覺障礙者。僱用視覺障礙者、智能障礙者、多重障礙者及自閉症者之機構極少或沒有。

3. 受僱之殘障員工每月薪資差異甚大，其中以肢障類所得較佳，但個別差異最大。少數殘障員工每月薪資不足法定基本工資標準。

(二) 對僱用殘障者的態度與說詞

1. 多數（55%）受調查者表示願意比照常人僱用殘障者，甚至優先僱用（占一成），唯亦有近四分之一表示消極態度。

2. 已僱用殘障者之工商企業機構對於其殘障員工大多數表示滿意；其僱用之主要理由為職能足以勝任，且認為藉此可以提高企業形象，甚至其工作態度較常人為佳。

3. 不願意僱用殘障者之理由可歸納為三點：(1) 職能不符，(2) 工作環境配合條件不夠，(3) 擔心意外。

(三) 對強制僱用殘障者規定的態度與作法

1. 大多數（近九成）受調查者已了解殘障福利法第十七條之規定，並表示支持此一強制性之規定（近八成）。

2. 大多數（近七成）受調查者表示願按規定僱用殘障者，僅少數（約一成）表示觀望態度。

3. 尚未僱用殘障者之受調查者多數（約五成）表示並非不願意僱用殘障者，僅少數

（約一成）表示還是不願意。

(四) 對各類殘障者工作適性的看法

受調查者仍深受對殘障者刻板印象之影響：

1. 肢障者之工作機會最多，顏面傷殘者次之。

2. 視覺障礙、智能障礙、自閉症與多重障礙等類被認為可從事之工作極少，甚至完全不適合（多障類）。

(五) 對政府的期望

1. 雇主希望獲得的資訊：主要為「殘障類別與殘障程度」及「職業能力鑑定資料」。

2. 雇主希望政府之配合措施主要為：(1) 提供殘障者就業供需資料，(2) 補助經費以購置或改裝器材與設備，(3) 補助超額僱用之人事費，(4) 舉辦就業輔導協調會。

二、建議

茲根據本調查研究結果，作如下之建議：

(一) 在執行強制僱用殘障者之規定方面

1. 繼續貫徹執行法律規定：台北市在執行修訂殘障福利法第十七條之規定上，堅持原則，使得觀望者數量明顯減少，工商企業機構配合之意願日益增強，可見立法方向正確，行政執行有魄力，殊堪讚許，今後仍宜繼續貫徹此一規定。

2. 加強宣導，雙管齊下：一方面使少數不支持、不了解額僱用殘障規定者，調整認知，改變態度；一方面依法賞罰並進。對於有實際困難者，一方面助其改進用人制度與改善環境，一方面請其體諒法無例外之原則，不得已時繳交差額補助費，作為推動僱用殘障者之「善款」。

3. 政府機關應樹立典範：本研究調查對象僅為民間工商企業機構，惟據各項資料顯示，政府機關或因用人制度所限，或因偏差態度所致，僱用殘障者之成績，反不如民間機構，甚至有要求「例外」者，亟需設法改善，一體強制執行。

(二) 在改善僱用殘障者的態度與作法方面

1. 加強了解與關懷殘障者運動：許多對

參考文獻

一、中文部份

- 刁惠美（民81）：**影響民間企業僱用殘障者僱用表現因素之研究—以台北市、台北縣、桃園縣為例**。中華民國殘障聯盟第二屆殘障福利論文發表會論文。
- 內政部社會司（民83）：**殘障福利法執行現況暨修法建議資料**。
- 王天苗（民80）：**美國障礙者法案。特殊教育季刊**，38期，23-24頁。
- 天下雜誌編輯部（民79）：**一千大·三百大企業調查～願助學校一臂之力，天下雜誌教育季刊**，79年11月15日出版。27-29頁。
- 伊甸園月刊（民79）：**殘障人權，「美」夢成真**。48期，6-7頁。
- 伊甸園月刊（民80）：**7月1日開始實施定額雇用案，須依比例雇用殘障者，決無例外**。52期，13-14頁。
- 伊甸園月刊（民80）：**落實殘障福利法定額雇用案**。54期，6-7頁。
- 李瑟·馬立君（民79）：**企業政治重整：獨家調查：企業家看未來台灣。載於職業講話參考手冊（3）**。台北市：行政院勞工委員會職訓局編印，11-20頁。
- 吳武典、陳榮華、張訓誥、許澤銘、蔡崇健、張正芬（民79a）：**我國殘障福利法執行成效之評估**。台北市：行政院研考會。
- 吳武典等（民79b）：**推展我國殘障者職業訓練及就業輔導之研究**。台北市行政院勞工委員會職訓局編印。
- 林寶貴（民79）：**殘障者的人力發展。特教季刊**，37期，1-6頁。
- 邱滿豔（民79）：**美國就業諮詢、職業心理測驗與殘障者就業輔導考察報告**。台北市行政院勞工委員會職訓局。
- 徐道昌（民66）：**殘障居民之復健重建與社區服務之研究**。台北：榮民總醫院復

殘障者的刻板印象或迷思，係由於缺乏對殘障的正確了解。今後宜在學校課程中及大眾傳播媒體裡，多設計了解與關懷殘障的教材或節目。有關這方面的方案，政府與財團應予大力支持。

2. 傳播僱用殘障者成功的經驗：事實證明，僱用殘障員工的機構，絕大多數表示滿意其工作態度與表現；欲破除一般企業機構對僱用殘障者之疑慮，最好的方法是親自去看看或實際試用。今後似應經常舉行雇主經驗座談會

3. 加強支持性就業方案：殘障者之工作適應性，絕不止於一般人之想像。智障、視障、多障等之工作機會窘境欲求其突破，一方面宜加強其職能訓練，一方面則應透過社工員與職業輔導員和雇主多多接觸，使其嘗試僱用殘障者，並依法予以補助，派員追蹤輔導。試用期滿，進行評估，以決定是否續聘（根據外國經驗，多數會續僱）；如未能續僱，則再訓練、再安置。此一支持性就業措施，可增進殘障者之工作機會，也可解除雇主之疑慮。而殘障者亦應以充實本身職能為爭取工作權之第一要務。

(三) 在政府的配合措施方面

1. 妥善運用殘障福利金：應專款專用於促進殘障者就業之一切有關措施上，並使其有公信力又有彈性，而不宜列為政府公共經常門收支項目。欲突破殘障者就業之困境，需大量財源，此一依法徵收之基金來自「差額補助費」，必需妥為運用，以發揮最大效益。

2. 儘速建立職能鑑定制度與就業資訊網路：此兩者為雇主之最迫切且合理之願望，亟需政府儘速編列預算，培養人才，並設置專責單位，以貫徹執行。此亦為政府幫助雇主之重要途徑。

3. 提供具體措施、協助工商企業機構改善工作環境：「無障礙之環境」為目前我國國家建設政策上之要求，無障礙之工作環境包括各項硬體與軟體設備與措施，亟需政府與企業界攜手合作，改善工作環境，此亦應視為「產業升級」或「生活品質升級」之必要措施。

健部。

陳泓洲譯(民78)：各國殘障者職業重建服務法規概況。台北市：內政部社會司。

陳榮華、許水德、毛連塹、林美和(民72)：台灣地區殘障福利措施之研究。台北市：研考會。

黃文瑞(民80)：發揮民胞物與精神～踴躍提供殘障者工作機會。社會評論，31-35頁。

黃俊傑(民76)：台北市肢體殘障者就業輔導與心理復健之探討。台北市，市政府社會局及研考會編印。

黃淑芬(民72)：殘障者的職業復健。台北市：社會福利工作叢書之八十五。

黃淑芬(民77)：中美「傷殘職能鑑定」與「復健諮商」做法之比較。就業與訓練雙月刊，7月號，25-34頁。

黃淑芬(民80)：從二十一世紀的人力觀點，談復健諮商專業的新挑戰。特殊教育季刊，38期，1-10頁。

盤治郎(民78)：從勞力市場需求現況談今後殘障者就業環境面面談。載於：「有真情、有活力、促進殘障者無障礙就方向的開拓」。中央日報、台北市政府社會局、財團法人富邦慈善基金會。

蔡宏昭(民75)：臺灣地區殘障者職業重建與就業問題之研究。台北市：內政部與明德基金會印行。

二、英文部分

Acton, N. (1981). Employment of disabled persons: Where are we going? *International Labour Review*, 120:1, 1-14.

Baker, T. (1988). The future of rehabilitation in the workplace: drug abuse, AIDS & disability management. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 19(2), 38-41.

Bordieri, J. E., & Comminel, M. E. (1987). Competitive employment for workers

with disabilities: An international perspective. *Journal of rehabilitation*. July/Aug/Sep, 51-57.

Bowe, F., & Rochlin, J. (1983). *The business-rehabilitation partnership*. Fayetteville, AR: Arkansas Rehabilitation Research and Training Center.

Brown, D. (1990). Facing the future: Readyng rehabilitaion for the year 2000. *Journal of Rehabilitation*. April/May/June, 17-20.

Cull, J. G., & Hardy, R. E. (1972). *Vocational rehabilitaion profession and process*. (Sec. Print). American Lecture Services, Springfield: Charles C. Thomas Publisher, 242-244.

Greenwood, R., & Johnson, V.A. (1987). Employer Perspectives on Workers with Disabilities. *Journal of Rehabilitation*. July/Aug/Sep, 37-45.

Greenwood, R., Johnson, V. A., & Schriener, K. F. (1988). Employer perspectives on employer-Rehabilitation partnerships. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*. 19(1), 8-12.

Greenwood, R., Schriener, K. F., & Johnsons, V. A. (1991). Employer concerns regarding workers with disabilities and the business - Rehabilitation partnership: The PWI practitioners perspective. *Journal of Rehabilitation*. Jan/Feb/March, 21-25.

Molinaro, D. (1977). A placement system develops and settles: The Michigan model. *Rehabilitation Counseling Bullitin*, 21, 121-129.

Rubin, S. E., & Roessler, R. T. (1978). *Foundations of the vocational rehabilitation process*. Baltimore: University Park Press.

Schloss, P. J., & Soda, S. L. (1989). Employer attitudes concerning training time and on the job success for the mentally handicapped in low and high Unemployment Areas. *Vocational Evaluation and Work Adjustment Bulletin*, winter, 129-132.

Wehman, P., & Moon, M. S. (1987). Critical values in employment programs for persons with developmental disabilities: A position paper. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, 18(1), 12-16.

Bulletin of Special Education 1994, 10, 75 - 101

National Taiwan Normal University, Taipei, Taiwan, R.O.C.

ATTITUDES AND CONCERNS OF NON-GOVERNMENT EMPLOYERS REGARDING EMPLOYMENT OF DISABLED PERSONS IN TAIPEI CITY

Wu-Tien Wu Chung-Chien Tsai Shu-Fen Hwang

Hwa-Pey Wang Yeong-Kun Liao

National Taiwan Normal University

ABSTRACT

The Law of Welfare for the Disabled, Republic of China, was first promulgated in 1980 and then revised in 1990. The revised one adopted the quota-levy-grant systems which was considered a "big shock" to the industry. The purpose of this study was to explore the attitudes and concerns of non-government industries regarding employment of persons with disabilities in Taipei city one and a half years after the revised Law was implemented. Two-hundred employers with employees over 100 were investigated by a survey inventory. Data from 109 employers (54% of the sample) were successfully collected and analyzed. The major findings were as the following:

1. Regarding enforcement of the quota system - The system was supported by the majority (approximately 80%) of the employers; only a few (about 10%) showed negative attitude. Those who haven't yet employed the disabled showed "in fact" difficulties rather than rejection.

2. Attitudes toward hiring the disabled - Those who already employed persons with disabilities were in general satisfied with their working attitude and job performance. It was also considered beneficial to the enterprise's public image. Moreover, most of the employers indicated they would be happy to employ the disabled provided that they were qualified workers. The major concerns, however, were (1) the job skills, (2) a suitable working environment, and (3) the unexpected accident. It was found that there did exist job stereotypes - there were unequal job opportunities among different disabilities. It was obvious that the physically disabled had the most, whereas the visually impaired, the mentally retarded, the autistic, and the multiple handicapped, had less.

3. Expectations of assistance from the government - Data showed that the industry was in need of assistance from the government, especially in the following areas: (1) providing a job information network to match the mutual needs of both the employer and the disabled; (2) vocational evaluation on job-fitness for the disabled; and (3) the improvement of working environment and the grant for over-quota employment.

In general, ever since the enforcement of the Revised Welfare Law for Disabled Persons in Taipei City, conditions of the employment of persons with disabilities have been considerably improved. It is hoped that the quota-levy-grant systems be enforced continuously and the supported employment be adopted as the major force.