

臺北市政府勞工局 99 年度身心障礙者就業促進服務方案 補助原則（草案）問題彙整

一、審查單位及流程、預算議題：

1. **總預算萎縮二千多萬**：勞工局就業基金「98 年度（97 年 8 月編列）總預算為 93,800,000 元整，局內自行編列 73,341,504 元，已較 97 之編列款減縮 2000 多萬，今年預計編列「99 年度」服務案之總補助經費標示為 88,383,294 元（第 16 頁），此經費是否已含勞委會補助款？請問：勞工局自行編列之預算為多少？（需要與 73,341,504 元比較）。該提問設及既有之方案及服務是否可被容納進去，若局內編列經費減少太多且勞委會等經費又補不足，則可能部分方案將被迫中止。
2. **預算分類調整的依據**：另第 16 頁資料載明：（總經費）此金額將視議會通過之年度預算及勞委會補助款確定預算，惟此「小於」補助總金額時，則將依公告之各類型預算百分比，刪減預算。但值得注意的是：勞工局目前給委員的資料並未如去年的資料中即載明-庇護方案佔 92%、職前準備及穩定就業佔 5%、專業與營運人員在職訓練佔 1%、居家就業佔 2%，因此若 99 年度之經費不足，則是否依上述（去年）各類型的比例刪減？但因在職訓練案（佔 1%）已被取消補助，且職前準備案之規格改變（執行方案者之資格需比照就服員資格，如工傷協會現執行該方案者為工傷案主，但執行成效優異，因受限需學經訊時數即無法再被聘雇（即無法符合標準），故可能工傷須放棄申請，整體而言提案書即會下降…）故相關因素亦會影響各類型方案所佔比例，因此無法和去年比例同。勞工局應明確各方案之比例讓委員掌握才是，不能隨局內「自行公告」，此影響民間單位甚大！
3. **預算來源變化時的因應**：勞工局今年之補助案經費編列是否有參酌去年勞委會給勞工局的補助款金額多寡來進行編定？勞工局預計今年勞委會之補助款為多少？若補助款確定接近預期，是否 99 年度預算將會全額使用完畢，即依比例可能職前方案未使用完畢編列款，可否挪撥至其他類型方案使用？若補助款嚴重與預算數差距很大，勞工局對於服務需要之資源將如何處理？因經費須經議會，故有否可能 99 年度身障就業服務的款項會卡在議會或立法院而延遲到明年 1 月份後方撥下來，若發生此狀況，勞工局將如何處理？（不可叫機構「自行面對」，而勞工局宣稱別無他法…）
4. **預估再審通過之經費不足**：第 16 頁資料載明：再審案件以總額預算 1% 預算額度辦理，但去年為 3%，勞工局下修的原因為何？若總預算數未變，則 88,383,294 元之 1% 僅 88 萬，此金額亦不足以補助一案有二位工作者之方案，故擺明再審案過關的機會等於 0，何以需要編列該經費？建議恢復 3% 的編列比例。

二、庇護性就業方案：

1. **新案容許庇護立案時間**—第 1 頁：辦理 99 年度庇護性就業服務方案應依法取得庇護工場立案，**尚未取得者至遲應於 98 年 12 月 31 日前取得許可**。

修改建議：…**尚未取得者至遲應於服務開辦後四個月內取得許可**。

理由：通常機構提出計畫申請雖均有意願提供服務，但多會以補助是否通過當做行動之基準。另要成立一家符合法規的庇護工場，不僅須有房屋承攬的契約、法院公證等，還必須要有水電裝修及室內裝修、消防安檢等證照的核發才行，這些程序均須時間來辦理，且先前公告身權法時即有「一年」之緩衝期，讓機構可以申請庇護工場立案許可，**為鼓勵新庇護工場之產生**，以可吸納更多的身障者在庇護工場中就業，那麼最起碼給予一段時間的緩衝及作業期，是合理且非常必要的。

2. **刪除以配合活動做為審查評分要項**—第 2 頁：二. 審查重點，**第（三）近 1 年度參與本局舉辦之相關就業活動情形**…結合第 2 頁：四、執行應注意事項，**第（五）應配合參與本局舉辦之相關活動，參與情形作為下年度補助之參考**。

建議：**二處皆直接予以刪除**。

理由：勞工局安排活動若能讓庇護工場出隊，相對具營收及相關利多，相信庇護工場工作人員均樂意參與，但以今年（98 年度）邀約庇護工場出隊的場次，要不就是人潮不多、要不就是天數或時間太長（有到晚上 11 點方得收攤的），且單位不願配合應與勞工局之活動規劃有關，所以其應先進一步檢討才是。另活動要求販售商品需將庇護工場的產品打 8 折出售，此不僅增加營運成本，亦無法吸引庇護工場參加。一般庇護工場頂多二個全職輔導人力，在自己的庇護工場已需全力衝刺的當下，又如何分割工作人員至活動現場整日販售，工作人員可以，身障者亦未必願意配合，再者 98 年 5 月 1 日起，公益團體都開始適用勞基法，庇護工場就業服務員假日參與活動的加班費，團體無力籌措。故將「強迫中獎之意」明列補助內容中，似有強人所難及強迫之意，故需思考。

3. **以第一季受益人數苛扣人事費不合理，應考量職業輔導評量時間及新增人力/產品籌辦期**—第 2 頁：四、執行應注意事項，第（一）**同一時段服務人數須於方案核定後 3 個月內達成**，第四個月起每月…，依比例繳回人事費補助。

建議：直接刪除該段。或改為：「（第一句刪除）第四個月起每月未達**進用輔導**人數，經限期改善而未改善者，則依比例繳回人事費補助；**惟，輔導人數應含已送出職業輔導評量申請之待評人數**」

理由：目前庇護工場收案須經職評方得收案，但單位送出職評單申請後，職評單位排定現場職評時間、編寫職評報告，都需要許多等待時間，責任卻全部由就業服務員承擔，不合情理。年度中，若庇護性就業者有狀況或轉介就業臨時出缺，就業服務員需補足欠缺的人力又要招募培訓新的庇護性就業者，工作只會加重不會減少，卻要因為職評的時間延宕，而被苛扣薪資，情何以堪？給就業服務員的勞動條件，顯失公允。因涉及退回人事補助經費，故若無法全句話刪除，則需建議應修改為：每月輔導人數之合計，應涵括機構已送出職評單，但尚未完成職評之人數，以避免受職評單位評估時間之延誤而機構須承擔莫名責任。

4. 服務供給不足，不應劃地設限不分條件的限制停業單位重新申請庇護性就業服務。

第 2 頁：四、執行應注意事項，第（四）獲得補助之單位終止營業，2 年內不得申請補助。

建議：勞工局應更詳細界定「終止服務」的定義。因部分單位可能個別規劃或考量今年先暫停服務，但隔年又提供服務，如台安醫院去年 97.8 院內整修故暫時中止服務，但可能今年 98.8 要提出申請，此亦排除身障就業服務的資格嗎？亦或機構是「片面終止服務」，未依規定完成對勞工局之行政核報者方受該項規定之限制？

5. 設備營運狀況提前一年預估，難以準確：第 7 頁：表 1 庇護性就業服務補助項目及規定（續） 二. 設施設備汰換費

建議：汰換設備可否改為以「實際報銷」為原則，非得一定屈就「使用年限」，以及提前一年『預估』未來會出狀況須被汰換的設備？因提出方案多為前一年進行設備預估，但確實有時無法掌握設備使用之狀況，因此可否有設備編列之彈性，即除了由行政費中勻支進行設備修繕外，若重要器具壞損已不堪使用，但又未屆使用年限者，則可換動預計採購的設備品項（原欲購買果汁機，換成電磁爐），發函勞工局同意後，於經費申請及核定額度內使用。

6. 人事費：第 8 頁：表 1 庇護性就業服務補助項目及規定（續） 四. 專業及營運人員人事費

建議：(1) 明確標示全職人員人事費及年終獎金編列為 13.5 個月（即包含 12 個月薪資+1.5 個月年終獎金+12 個月之勞健保、勞退費用等）；

(2) 去年有標示每人每年額度：564965 元，今年是否亦可具體標示，個人若可於額度內使用，則亦可進行加班費的申請。

7. 離職金及試作成本：第 9 頁：表 1 庇護性就業服務補助項目及規定（續） 六. 其他與庇護工場營運相關之必要支出費用

建議：(1) 今年有補助庇護性員工之勞保及健保費，可否補助 6% 離職金？

(2) 補助範圍：除資料中表列之-勞健保費、社區宣導費...身心調適費、體適能訓練費外，建議增加「試工作成本」，以彌補庇護性員工試工階段增加庇護工場的損失。

三、職前準備與穩定就業

1. 第 3 頁：二、審查重點，第（四）課程、講座等內容規劃具體，辦理團體者應明確提出團體目標及各單元主題。

建議：修改為：課程、講座等之進行方式及規劃內容。即可

2. 第 3 頁：四、執行應注意事項，第（一）就業服務員前 3 個月案量應達全年總服務量 70%，第 6 個月...

建議：刪除第一句前 3 個月案量應達全年總服務量 70% 之規定，直接改為『就業服務員第 6 月底

前達 100% (30 位), ……」即可。

理由：既為「穩定就業方案」該課程之參與者多為社區化支持性之個案，即今年 98.1 月份轉介外出就業的個案，至快要達社區化成功就業結案之標準亦須於 98.5 方能達成，故穩定就業方案一方面自行逐步收案，一方面待社區化就服員轉介，故合理收案期程應延至 6.30 截止較符合實際運作情況。

四、其他：專案管理人

1. 第 4 頁：肆、其他-有關「專案管理人」(第二段，本頁最後一行)：申請庇護性就業服務類型之外的方案，每單位亦得申請專案管理人費用。

建議：文段中多增加：除前段專案管理人等字。亦即修正為「申請庇護性就業服務類型之外的方案，每單位除前段(…得詳述需求，申請 1 名專案管理人執行方案相關行政業務)專案管理員外亦得申請專案管理人費用。」

2. 第 15 頁：表 5 專案管理人人事費補助規定-99 年度將刪減專案管理人之薪資

建議：(1) **維持去年薪點**：恢復薪點至 312，讓專案管理人有努力目標及工作動力；

(2) **刪除訓練時數條件**：文中明定須經相關專業訓練等字樣，予以刪除，因專案管理人較多行政事務工作，勞工局也指稱專案管理人非專業人員，且目前針對專案管理人亦未開辦任何的在職教育訓練課程(不確定要開什麼課能符合專管的實務需要)，故以「在職教育訓練時數」做為箝制專案管理人薪點進階的條件不合理。故整體薪點表的修訂如下：

	勞工局目前版本 (修正前)	建議版本 (修正後)	薪點
學歷	高中職畢業或經相關專業訓練滿 80 小時者	<u>高中職畢業者。</u>	250
要求	1. 大專以上畢業者。 2. 經相關專業訓練滿 160 小時者，且從事相關工作滿 2 年者。	1. 大專以上畢業者。 <u>2. 高中職畢業且從事相關工作滿 2 年者。</u>	280
		<u>大專以上畢業者且從事相關工作滿 2 年者。</u>	<u>312</u>

勞工局於 99 年度調降專案管理人薪資，將其認定為非專業人員，那應以學歷要求或相關工作經驗為認定薪點之準則，無需以相關訓練時數來認定；若有需要時數認定，必須請勞工局要有配套措施，例如：開設針對專案管理人之 80 小時或 160 小時課程以利專管提升能力，足以達到調升薪點之標準。又若勞工局所要求之課程時數亦與就業服務員課程同，那表示專案管理人可以兼任及分擔就服員之工作，則勞工局先前聲稱專案管理人非所謂專業人員即須重新認定，建議專案管理人應亦屬專業人員之一，且薪點比照就業服務員給付。