

就業扶助與企業永續經營共同發展 的弱勢培訓策略

胡哲生；李禮孟；周宗穎
輔仁大學 社會企業研究中心
台灣社會企業創新創業學會

研究問題(I)

弱勢就業者的條件狀態

- 身、心、精障礙
- 工作技能競爭弱勢—陳舊技術、學習與表達能力
- 家庭條件障礙—單親、低收入、家庭結構
- 社會條件弱勢—社區條件、社會地位
- 經濟結構弱勢—中年失業、新貧階級
- 企業競爭力弱勢—衰退產業、企業誠信

研究問題(II)

- 扶助弱勢就業的傳統觀念
提供技能訓練，強化就業競爭力(政府職業
訓練、產業公會技術訓練)
立法規範有利求職條件(就業法、就業優先
或保障)
製造工作機會(鼓勵或獎勵與懲罰進用、設
立工業區或社區產業)

研究問題(III)

- 扶助弱勢就業的觀念挑戰
跳脫從” 政府政策、社會福利”（高階施予）
幫助” 弱勢者”（低階受惠）的思考角度
- 新的思考角度：
工作者的潛能開發與工作選擇的權益
工作者生活環境的社會公義
工作機構(企業)的永續發展

研究目的

- 理論目的

修正弱勢就業培訓，甚至人力發展的理論觀念

- 實務目的

散播企業提供社會關懷的經驗實例，實驗弱勢就業與企業永續發展的行動研究計畫，擴大企業參與社會公益的行動範圍。

研究方法

- 研究對象—
 扶助弱勢就業的社會行動—陽光廚房
- 研究現象—
 - A. 弱勢就業技能：
 - B. 弱勢就業培育觀：
- 資料收集—演講、(互動式)訪談、觀察、
 行動經驗
- 資料分析—開放編碼

分析發現－(I)四項弱勢就業培訓觀

- 企業技能培訓觀

經營者依據專業要求及希望給予顧客的服務品質，設定員工的工作與服務技能指標(如追求品質、顧客滿意、作業程序 etc.)，培訓主要在於按企業需求建立員工之工作技能。

不會針對弱勢就業者，進行工作重設計或制定特別的技能指標。

分析發現—(I)四項弱勢就業培訓觀

- 職場潛能培訓觀

重視員工在工作現場所面臨任務變化性，必須有一些個人的反應與臨場判斷能力，因此改以「員工-經營者-顧客」之間的均衡互動與整體關係發展為目標，不僅給予有形的、標準化的技術訓練，也強調無形的工作者素質、情緒反應等個人條件，全面性融入工作場域。

分析發現—(I)四項弱勢就業培訓觀

- 社會適應培訓觀

工作者除技能外，仍會受到家庭障礙(如獨立照顧年幼子女單親婦女、離婚丈夫來店取鬧索錢)、邊緣社會地位(低社經地位、自信心不足、環境不便)等負面因素，影響就業者的工作穩定性。

培訓重心在於促進員工之就業條件，包括：幫助婦女在工作時間調配上，能夠兼顧家庭與工作；付給能滿足家庭生活所需工作收入(高薪給)；主動提供最大支持的工作穩定。

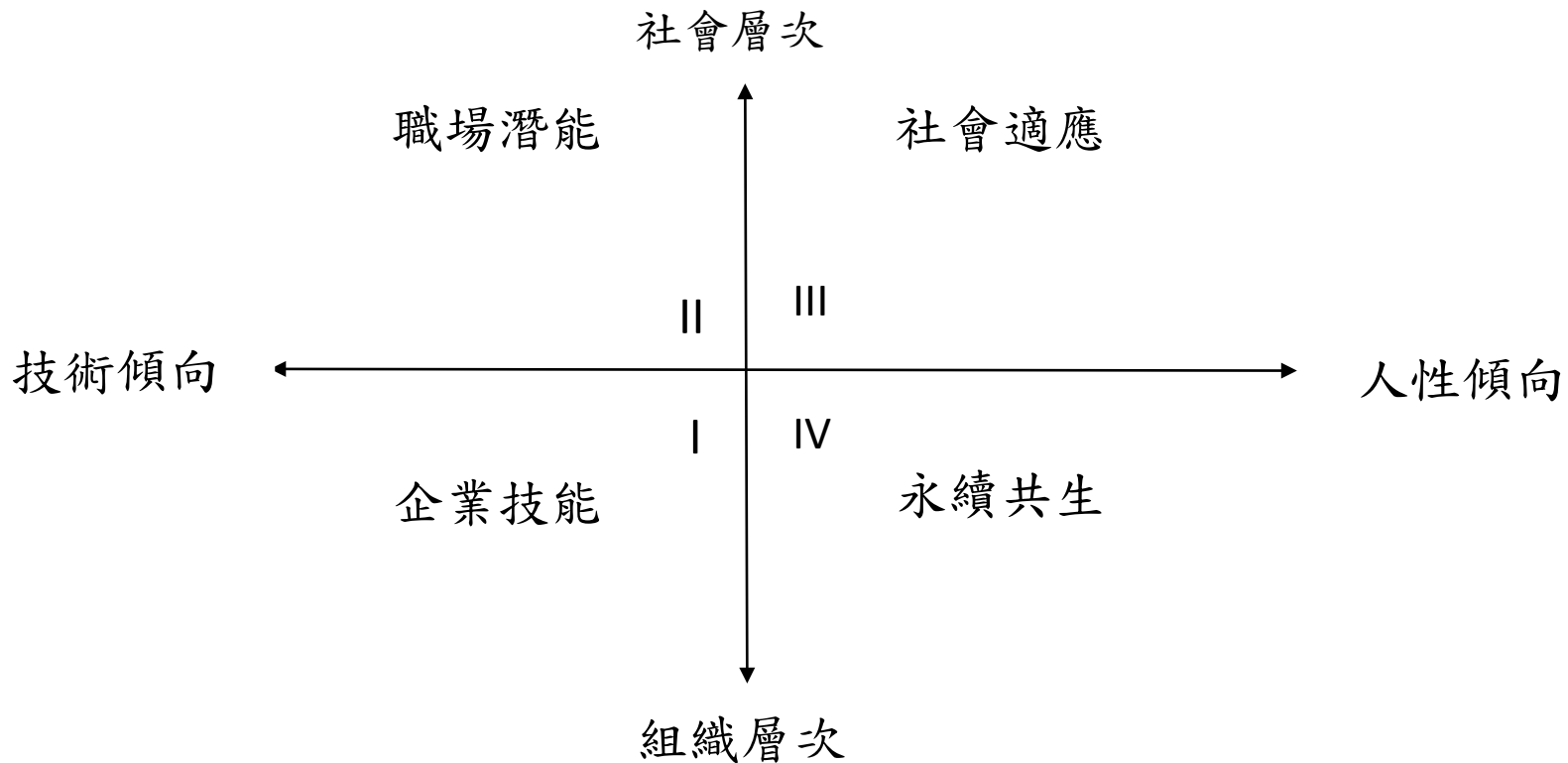
分析發現－(I)四項弱勢就業培訓觀

- 永續共生培訓觀

陽光廚房參與社區服務活動，在社會中建立廣闊的社會關係與公益形象，逐漸有其他事業組織邀請該餐廳加入個別的社會事業計畫，提供該餐廳所擅長的餐食技術、經營與服務人力、甚至委託經營工廠餐廳。

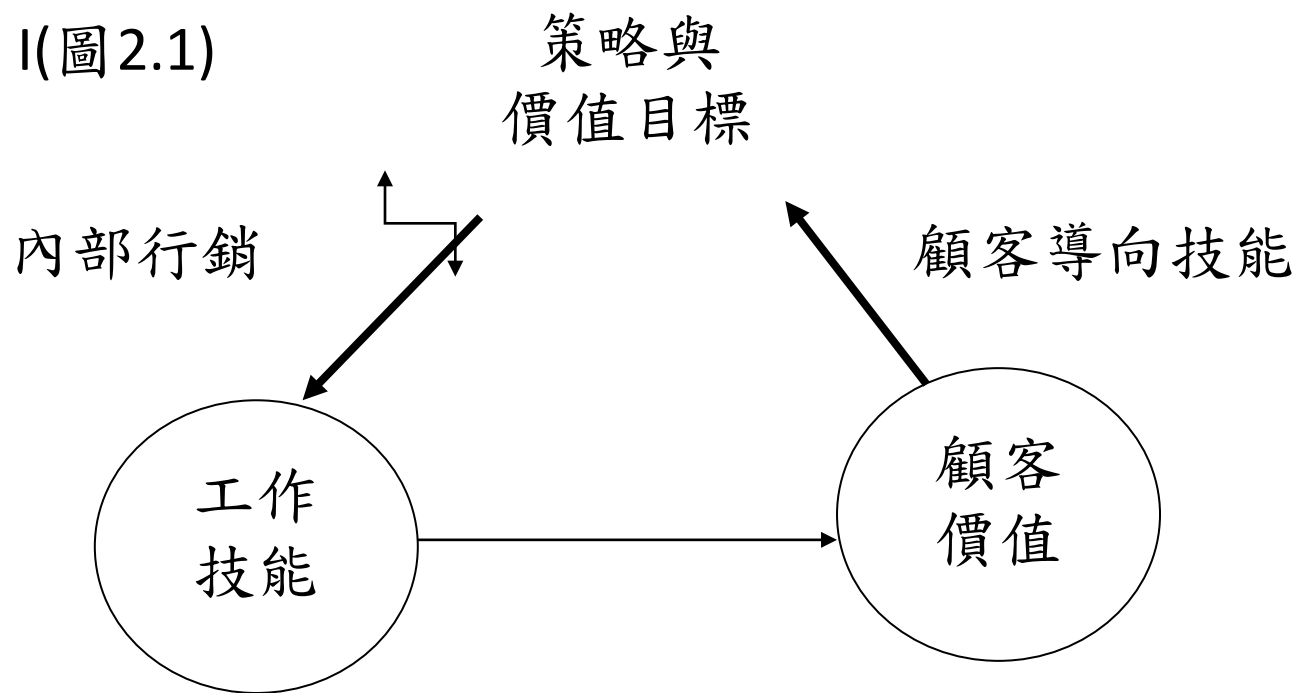
該公司改以永續發展與企業共生之觀點，促使產業形的就業生態之轉變，建構產業中更有互補性、具有競爭力之企業網路，突破弱勢就業者之結構性就業困難，並創造企業永續經營力。

弱勢就業培訓觀念類型 架構



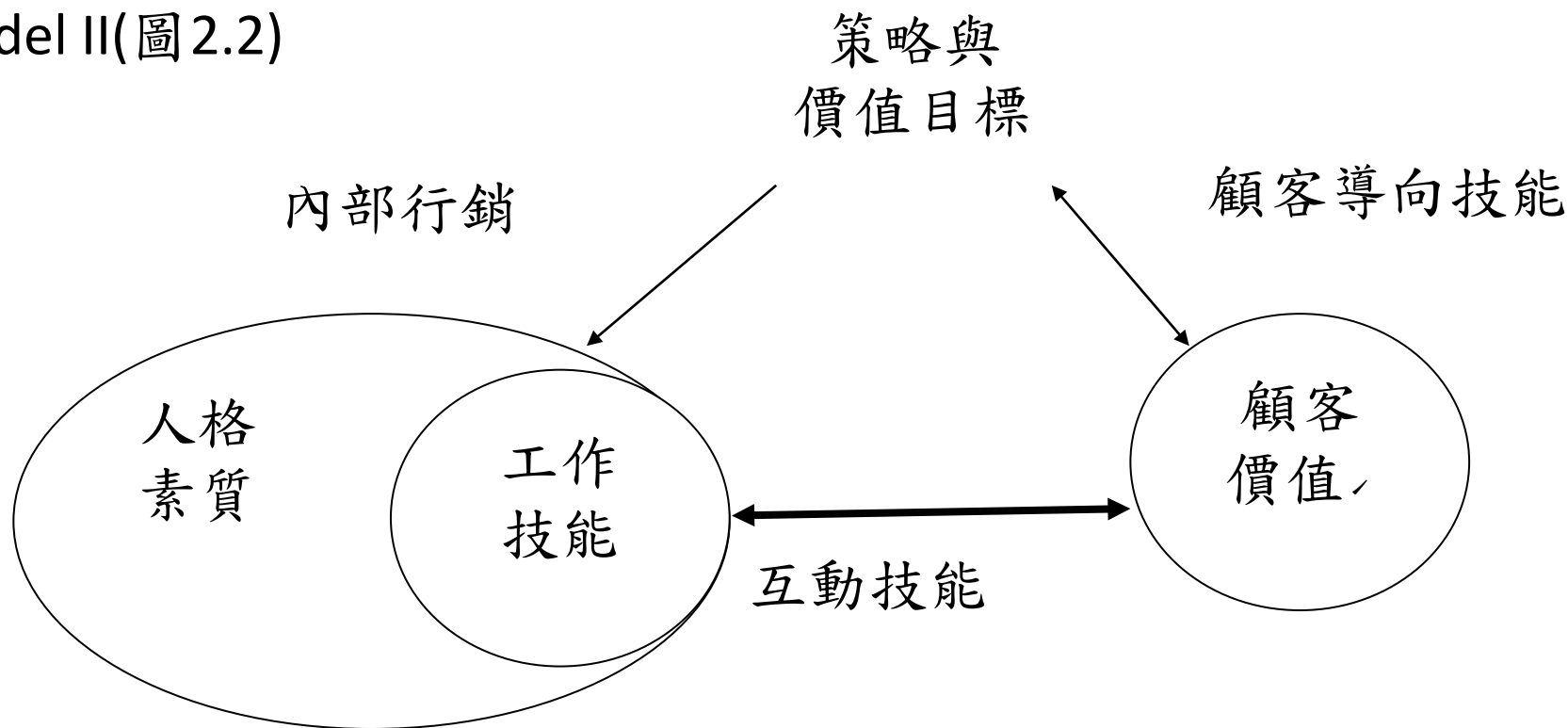
分析發現—(II)弱勢就業觀與管理

Model I(圖2.1)



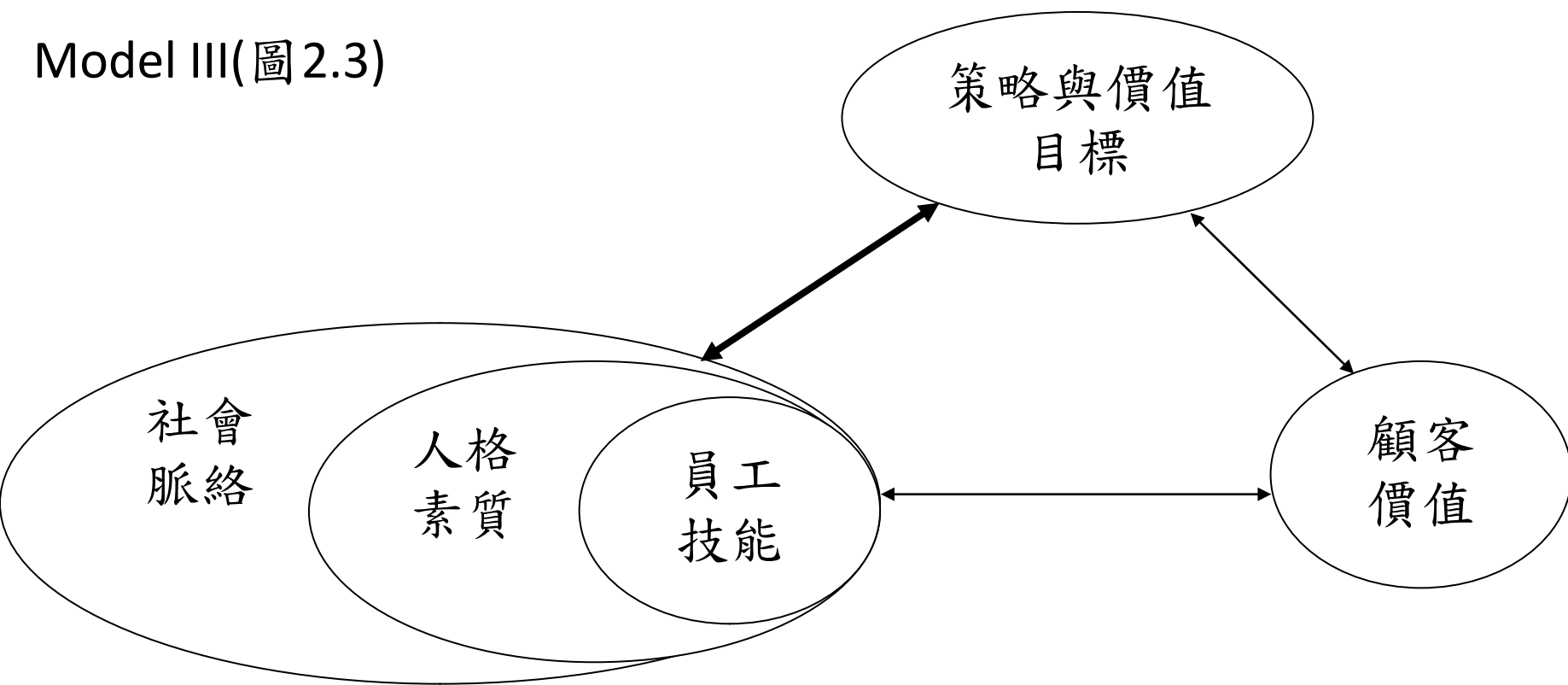
分析發現—(II)弱勢就業觀與管理

Model II(圖2.2)



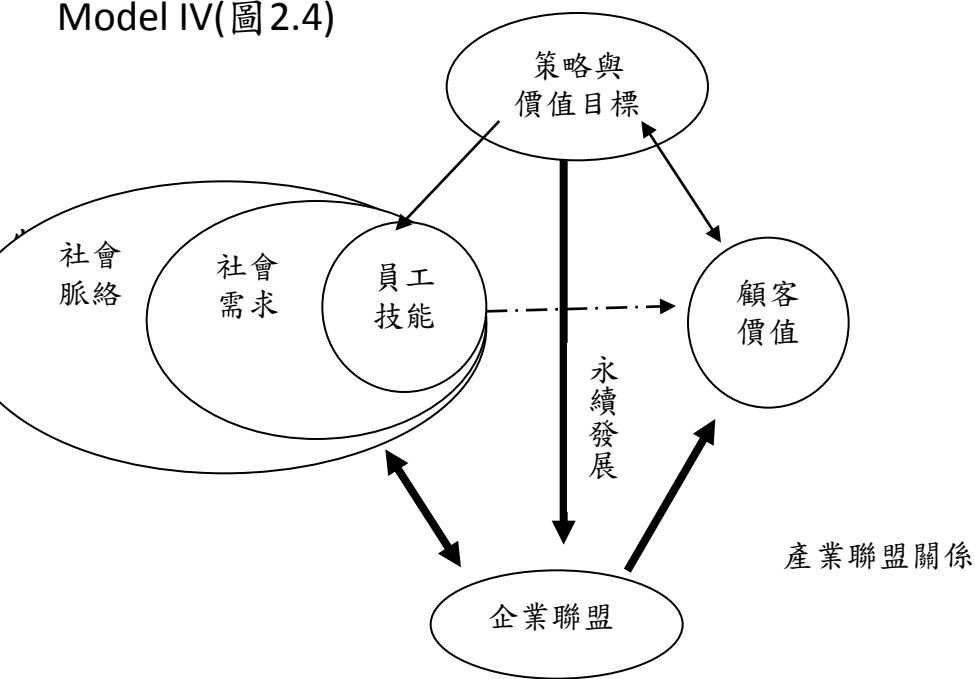
分析發現—(II)弱勢就業觀與管理

Model III(圖2.3)



分析發現—(II)弱勢就業觀與管理

Model IV(圖 2.4)



結論

命題1、社會企業界由技能訓練幫助弱勢工作者就業的經營觀念有兩項思考構面：

構面一、技術特性(technological characteristics)。

構面二、效益範疇(utility domain)

依據兩項構面，可定義出四種類型的培訓觀念：

觀念1、企業技能培訓—以企業本位的經營考量為主的技術訓練。

觀念2、職場潛能培訓—以企業本位的經營考量為主，但是接受員工的職場判斷力與反應力。

觀念3、社會適應培訓—考量職場外部情境因素影響，依員工就業狀況調整與適應工作。

觀念4、永續共生培訓—考量企業外部合作廠商永續經營需求，培訓員工外部就業甚至主動促進產業發展與永續經營力。

結論

命題二 企業對弱勢就業者的技能培訓重點，受到「組織策略」、「就業者條件」、「市場需求」三者間互動關係的不同，所形成的培訓管理型態之影響。

P2.1 企業技能培訓觀——企業重視就業者具備服務市場所需的技術能力，強調組織技術標準化、與技術移轉學習。

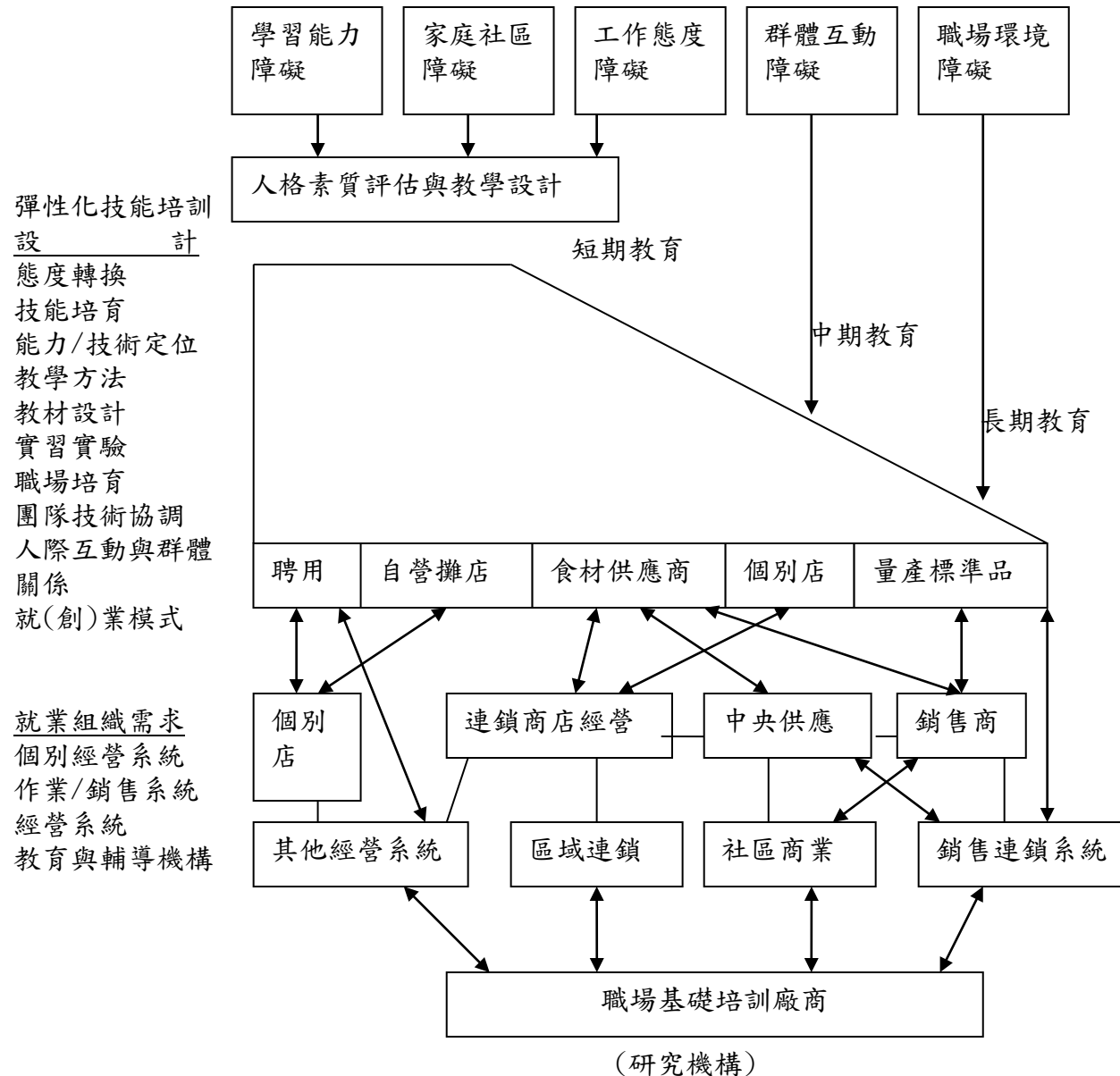
結論

P2.2 職場潛能培訓觀——企業重視就業者個人素質的適任工作與可發揮的潛能，著重對就業者在工作職場上的服務互動能力。

P2.3 社經脈絡培訓觀——企業關心弱勢工作者所處的家庭狀況與社經條件對其工作參與的影響，會彈性調整組織的工作規範與管理制度，幫助就業者因應社會結構障礙。

P2.4 永續發展共生觀——企業因應就業者能力多樣性發展，需要更廣泛的就業機構的資源加入，提供多樣化的就業選擇，同時為吸引其他機構的合作意願，必須創造企業與合作系統的永續經營能力。

建議



謝謝聆聽 敬請指正

社會企業—更積極的尋找社會被忽略的需求，在經營過程中解決社會問題，同時又賺取利潤。

(敬請關心與傳播”社會企業創新創業學會”的各項活動，推動社會觀念改變)