

社會役的推行排擠就業市場之隱憂

蕭金源

壹、緒論

推動社會福利工作人力的量，長久以來一直出現嚴重不足，主要由於社會福利措施逐年增加，但社政（工）人員編制卻未相對增加，僅增加一些臨時約聘人員。對於地方政府而言，除臺北市與高雄市已將社工員納編外，其餘目前仍以約聘雇人員為主，且地方政府均表示基層人力缺乏又常流失、專業人力留不住的困境，致使地方政府在基層社會福利人力的缺乏下，一人常兼辦多項業務（社會局人力兼辦性侵害暨家庭暴力防治中心的情形即為一例），或讓非具有專業學歷與背景的人來主辦該項業務者，此致使人力配置不足，服務量沉重（蕭玉煌，2002a：153~161；葉郁菁·曾竹寧，2002：21~43）。

替代役（社會役）由八十九年七月施迄今已四年餘，這個政策的實施，對於社會福利領域而言，最大的意義莫過於加入了替代役（社會役）役男這群生力軍，然在地方政府財政困難、人事精簡的政策之下，嘉義市議會曾於審議市政府九十二年度約聘雇、臨時人員人事預算之時，認為市政府現有替代役 135 人，加上約聘雇人員已超過法定標準，在定期大會建議刪減 164 名約聘雇、臨時人員人事費，並擱置

市政府九十二年度約聘雇人員預算，市政府通知 501 名約聘雇自九十二年元旦起不再續約，引起相關人員恐慌。而嘉義市政府社會局社會福利課課長表示，如果社會局 11 位約聘雇社工員及社福服務員不再續約，嘉義市所有社會福利業務將完全停擺（聯合報，2002.12.31）。

喧騰多時的嘉義市政府九十二年度約聘雇、臨時人員人事預算案，經市議會受理市長提請覆議後，決議刪除 135 人人事經費，且精簡人員由市政府調整，化解嘉義市可能發生的沒有社工、垃圾清運等困境（聯合報，2003.1.1）。在政府財政困窘之情形下，精簡人力勢在必行，然而社會局的社工員、社福服務員等約聘雇人員，所掌管業務與市民權益息息相關，為避免全市社會福利工作停擺，社會局勢必採取變通方式，讓社會福利業務能順利推展。

然政府預算的執行，也必須量入為出，除非人力真的不足，或是有實際的需要，如臨時性聘雇的社工員及社政人員一旦停聘，將嚴重影響社會福利的推動，否則精簡冗員是未來的趨勢。準此，替代役〔社會役〕推行之初，給予人力困窘的社福機構一股新的動力與希望，但在社會上卻造成就業市場的替代與排擠疑慮的發生；在景氣不佳、政府財政困難與失業率

高的今天，低廉的替代役（社會役）人力排擠就業市場的隱憂可能將浮現，此也是本文研究的目的。

貳、文獻探討

一、替代役（社會役）的立法

爲了積極推動「替代役」的實施，內政部研擬「替代役實施條例草案」並陳報行政院審查、立法院審議，「替代役實施條例」在各方期盼之下，終於二千年一月十五日，立法院三讀通過，八十九年二月二日華總一義字第八九〇〇〇二八四六〇號總統令公布，賦予兵役替代役法定實施的權力，奠定了替代役實施的法律基礎，更是我國兵役制度近半個世紀最大的變革。替代役之類別分爲社會治安類、社會服務類，及其他經行政院指定之類別，並於二千年七月份實施。

實施替代役的法源是將修改兵役法及兵役法施行法；將替代役納爲兵役之一種，並明定在國防軍事無妨礙時，在不影響兵員補充、不降低兵員素質、不違背兵役公平前提下，各種專長人員，應優先滿足國防需求，行政院得停止辦理一部或全部替代役徵集。服替代役役男必須接受軍事基礎訓練，服替代役期間連同軍事基礎訓練，不得少於常備兵現役役期，其期間不具有現役軍人身分，服役期滿後，應按期服役類別、專長、年齡、體位納入勤務編組，非常事變或戰時，得視需要召集服勤。

二、社會役役男的甄選對象及資格條件

「社會役」是替代役類別之一，係指替代役役別之一，屬於社會服務類，擔任

獨居老人與身心障礙者之居家照顧及機構照顧等輔助勤務。內政部社會司爲社會役之需用機關，依據替代役實施條例第十八條規定訂定「內政部替代役社會役役男服勤管理要點」，依據替代役實施條例施行細則第九條第一項第三款訂定「社會役役男專業訓練計畫」，配合其他替代役相關法規推動社會役業務。

依內政部九十三年四月廿四日所頒訂的「民國九十三年役男申請服替代役實施計畫」中臚列社會役甄選對象及資格條件如下：

(一)社會役甄選對象

社會役役男甄選的對象以社會工作師、醫師、中醫師、護理師（士）、語言治療師（生）、職能治療師（生）、物理治療師（生）、呼吸治療師、營養師、園藝技師、農藝技師、律師、資訊工程師、臨床心理師、諮商師、會計師或相關學系、所畢業者、取得居家服務員或照顧服務員證書者及具有志願服務人員一年以上服務經驗者爲主（內政部，2004：1~12），具有前科紀錄者不得選服社會役。

(二)符合服社會役資格條件

爲達役男能專長專用與解決社福機構所進用的役男具符合機構所需專長者太少的問題；所以，自九十二年五月起申請服替代役者，得以「專長資格」提出申請，且限於單一資格條件申請單一役別及單一需用機關（內政部，2003a：5）；準此，符合社會役所需的專長資格如下並依順序優先甄試（內政部，2004：1~12）：

1.國家考試及格證照

(1)公務人員高等暨普通考試或相當高等普通考試之特種考試以上考試及格者。

(2)社會工作師、醫師、中醫師、護理師（士）、語言治療師（生）、職能治療師

(生)、物理治療師(生)、呼吸治療師、營養師、園藝技師、農藝技師、律師、資訊工程師、臨床心理師、諮商師、會計師等專業技能。

2. 中央目的事業主管機關證照

(1) 具特殊教育教師證書者。

(2) 具經濟部核發之資訊專業人員證照者。

(3) 具大專院校以上學歷，具初級救護技術員(EMT-1)、中級救護研究員(EMT-2)或高級救護技術員(EMT-P)資格者。

3. 學歷、經歷及專業訓練(註1)

(1) 大學以上院校人文科學、社會科學、商學院、〔中〕醫學、護理、復健醫學、復健技術、職能治療、物理治療、資訊、資管、資工等博士學位者。

(2) 大專院校社會工作、(醫學)社會學、社會福利、社會政策與社會工作、應用(心理)、社會心理、心理復健、輔導、教育(學)、心理輔導、青少年兒童福利、特殊(兒童)教育、(中)醫學、護理、復健醫學、復健技術、職能治療、物理治療、法律、等相關學系、所畢業者；以取得碩士學位者優先。

(3) 大專院校資訊、園藝、食品營養等相關學系、所畢業者；以取得碩士(含)以上學位者優先。

(4) 大專院校以上畢業且曾參加學校服務社團或民間公益團體並擔任社團幹部或志願服務人員(志工)一年以上服務經驗(具相關證明文件)，或取得縣(市)政府核發之居家服務員或照顧服務員證書者，以取得碩士(含)以上學位者優先。

(5) 非屬前四項大學院校各系、所畢業者，以取得碩士(含)以上學位者優先。

藉由社會役人力的引進，增進了社福

機構服務的能量，提昇福利輸送服務的品質及社會工作的專業化，社會役役男一般需有社會工作、心理、醫學、復健、物理治療、食品營養等之一專業技能。社會役的推動便成為突破社福機構人力困境的策略之一。具有以上資格條件之一的役男投入孤兒被遺棄兒童、貧困老人或病患者、身心障礙者及其他需要照護者的福利服務工作，解決了福利服務工作的人力困窘的問題，增加政府公共服務的能量。

三、社會役的專業訓練

「社會役」係替代役社會服務類役別之一，為使社會役役男在分發至服勤機構前，有專業服務認知，職前專業訓練實屬必要。役男透過訓練，汲取新知，磨練社會工作技巧，結合學術理論與實務經驗，增進專業知能，將有利於福利輸送之輔助勤務之推展。

依據替代役實施條例第十八條規定訂定「內政部替代役社會役役男服勤管理要點」，與替代役實施條例施行細則第九條第一項第三款訂定「社會役役男專業訓練計畫」，配合其他替代役相關法規推動社會役業務。有鑑於此，社會司乃辦理為期三週社會役專業訓練，並延請學者、專家提供有關專業知能的教授與訓練，做為社會役役男服勤時的基礎。

四、內政部社會司勤務規劃原則

為加強關懷社區獨居老人及身心障礙者等弱勢族群，強化社區治安與互助，落實社區發展與維護，提高弱勢族群的生活品質，改善社會風氣。基於不影響就業市場之考量下，替代役(社會役)有其勤務的規劃原則(內政部，1999：3)。

依據八十九年五月一日內字第一二二三一號函核定替代役實施條例施行細則第

三條社會役的勤務為擔任獨居老人與病、殘榮民及身心障礙者之照顧等輔助勤務，即是獨居老人與病、殘、榮民及身心障礙者之居家照顧及機構照顧等輔助工作。居家照顧以服務社區內的弱勢對象為主，服務內容如：協助日常生活照顧、臨時照顧、送餐服務、協助復健服務、精神支持服務等。至於以機構為基礎的照顧，除了機構內老人及身心障礙者照顧之外，也擴及庶務性工作如：環境維護或行政助理等工作及輔助機構從事外展服務。這些措施所根植的理念無非是以實際的行動服務弱勢族群，提高民眾生活品質，改善社會風氣（林貞慧，2004：159~175）。

社會役男輔助性勤務的規劃，依需用機關的不同而有所差異，而內政部社會司所規劃社會役的勤務內容，大體可區分為「機構式服勤」、「社區性服勤」、「一般社會行政輔助勤務」三種，現行以「機構式服勤」與「一般社會行政輔助勤務」為主，需用機關內政部社會司對其所轄之機構所規畫的勤務項目如下（內政部役政署，2002：135~157；內政部，2004：73~74）：

社會役專業（個別）性勤務項目：

(一)以社區為基礎之服務事項：

1.協助辦理老人、身心障礙者之日常生活照顧、臨時照顧、送餐服務、協同就醫服務、協助復健等照顧工作。

2.協助社會福利電話諮詢服務。

3.協助辦理社會福利資源、個案訪視調查及執行老人保護工作。

4.協助辦理社區福利服務活動。

(二)以社會福利機構（老人福利、身心障礙福利、遊民收容、各類福利服務中心及依本部實驗方案設立之各類中心）為基礎之服務事項：

1.協助辦理老人、身心障礙者、行動不便者之照顧（床邊服務）工作。

2.協助啓能教學工作、身心障礙智能重健、職業教育重健及身心障礙者語言復健與治療工作。

3.協助院民（生）上下學接送勤務、返家服務及協同就醫服務。

4.協助特殊個案心理輔導工作。

5.協助社會工作專案業務。

6.協助膳食調理。

7.協助辦理休閒、社團及教育等活動。

8.協助辦理個案訪視、福利諮詢服務、轉介、復健及日常生活照顧等機構外展服務。

9.協助採買（補貨、發貨）事宜。

(三)社會行政（社會保險、社會救助、福利服務）支援工作：

1.協助辦理宣導、訓練、個案面談與輔導等工作。

2.協助方案推展、業務推廣、案件審查與處理及提供各項福利諮詢服務。

3.協助急（災）難訪視及救助。

4.協助辦理社會福利機構查核及公共安全檢查。

5.協助辦理社會福利機構通報之聯絡彙整工作。

6.協助社會工作人員執行相關工作。

7.協助社會役專業訓練工作。

社會役除了專業（個別）性勤務項目之外，各需用機關尚有一般（共同）性行政工作：

1.協助收發文、公文傳遞、檔案及相關文書處理等事項。

2.協助值勤、門禁警衛、維護機關安全、防護及管制有關業務。

3.協助處理一般行政業務。

4.協助辦理各項活動。

5.協助機關資訊系統、資料處理、網頁及網路架設維護、電子公文等相關資訊維護與管理工作。

6.協助相關設備維護。

7.協助環境清潔、綠化、美化及維護。

8.協助行政庶務工作。

9.協助辦理替代役相關行政業務。

10.其他臨時指派相關業務。

現今社會役的勤務內容，目前以「機構式服勤」與「一般社會行政輔助勤務」

為主，而社會役自公元二千年七月實施至今，一直為社會大眾及福利機構所重視；另外也有以社區照顧模式為主且成效良好的縣市有宜蘭縣政府（蕭玉煌，2002c：18～19；林貞慧，2004：159～175）及嘉義縣政府以社區性服勤為主；再者國內的社福機構繁多而且其機構的服務性質亦不同，所以需用機關內政部社會司另定有社會役役男輔助勤務項目之服勤方式（如表一）：

表一 社會役役男勤務內容及服勤方式項目表

(一)以社區為基礎之老人、身心障礙者服務事項：

勤務項目	服勤方式
1.協助辦理獨居老人及身心障礙者照顧工作	日常生活照顧、臨時照顧、送餐服務、電話問安、居家服務、協助復健服務、精神支持服務工作、居家環境清潔改善
2.協助個案訪視	陪同社工員訪視特殊情況之獨居老人及身心障礙者個案、接送就醫
3.協助辦理社區活動	老人大學、老人進修課程、社區健康巡迴推拿、健康講座等活動
4.協助執行老人保護工作	執行老人 24 小時緊急生命連線、老人保護專線 24 小時執勤工作、受理預防老人走失手鍊之申請案
5.支援社政單位（機構）辦理老人或身心障礙者福利活動	隨同機關職員服勤
6.社會福利電話諮詢服務	役男單獨服勤
7.協助辦理社會福利資源及個案調查工作	隨同機關職員服勤
8.協助各處老人活動中心環境維護及管理	隨同機關職員服勤
9.其它指派及臨時性之相關服務	依業務需要而定

(二)以老人福利機構及身心障礙福利機構為基礎之服務事項：

勤務項目	服勤方式
1.協助處理老人、身心障礙者照顧工作	用餐服務、復健、沐浴、護理等直接服務工作、關懷慰問、陪伴聊天、代購物品、協同就診、拿藥、送醫及看護、返家等工作
2.協助床邊服務	隨同機關職員服勤
3.協助啟能教學工作	如繪畫室、工藝室等

4.協助殘障智能重建及職業教育重建	隨同機關職員服勤
5.協助身心障礙者語言復健與治療	隨同機關職員服勤
6.院民、特教院生上下學接送勤務	公務車駕駛勤務
7.特殊個案心理會商工作	隨同機關職員服勤
8.協助環境整理、協助院區植物病蟲害防治、院民衣物洗滌服務、廚房工作	隨同機關職員服勤
9.協助採買(補貨、發貨)事宜	隨同機關職員服勤
10.協助各項行政庶務工作	隨同機關職員服勤
11.協助膳食調理	營養師及廚房開立菜單、召開伙食會議
12.協助機構水電之維護(修)	隨同機關職員服勤
13.其它指派及臨時性之相關服務	依業務需要而定

(三)一般性社會行政支援工作：

勤務項目	服勤方式
1.協助辦理訪查及各類活動	協助辦理老人機構照顧訪查、老人收容安置補助、老人保護、老人研習、老人文康、成長及各類活動、長青學苑課程
2.協助長期照護業務活動宣傳	隨同機關職員服勤
3.協助辦理居家服務員訓練活動	隨同機關職員服勤
4.協助處理案件審查	身心障礙長者托育養護補助審查撥款、輔具補助申請案件審查及案家輔具購買與使用情形查核及電腦建檔等事宜
5.協助辦理身心障礙手冊核發作業	隨同機關職員服勤
6.協助處理違規按摩業罰鍰處分與稽查作業	隨同機關職員服勤
7.協助社區按摩站業務推廣	隨同機關職員服勤
8.協助志工服務業務推廣	隨同機關職員服勤
9.協助處理文書工作	役男單獨服勤
10.公文資料傳遞事項	役男單獨服勤
11.協助資訊管理工作	如電腦修繕與維護、網頁製作、簡報製作、網路維護
12.協助社會福利服務中心管理工作	櫃臺服務與管理、門禁管理、水電管理及維護、公共安全維護、倉庫管理、器材維護
13.協助社會福利服務中心個案面談、電話諮商、業務宣傳工作	隨同機關職員服勤
14.支援社政單位活動之辦理	隨同機關職員服勤
15.協助相關設備維護	役男單獨服勤
16.其它指派及臨時性之相關服務	依業務需要而定

資料來源：內政部社會司，2002年10月；研究者整理。

五、社會役實施效益評估

現代國家任務擴充最大的範疇，是對公共福利事務的關切及提供人民最大的福祉。特別是在醫療機構、養老院、教養院、環境保護……等等，不僅需要國家投入大量的資金，也需要大量的人力。社會福利事業往往因為人事費用的昂貴，且又是勞心勞力的工作，無法獲得充沛的人力來提供最好的服務。此時，一個可以提供充沛人力資源，又有紀律及服務熱忱的社會役制度，即可有效的填補國家福利任務之「心有餘而力不足」的死角（陳新民，2000：95）。在各社福機構（包括社政部門）普遍有人力不足的情形，運用社會役人力，應可部分充實社會福利的人力，部分有效解決機構照顧人力不足的問題，另一方面亦可擴展機構服務的層面，並提昇機構照顧的品質，其效益評估如下（內政部社會司，<http://volnet.moi.gov.tw/sowf/21/index-intro.htm>）：

(一)對社會福利部門之效益

1.政府福利角色的重新定位：社會役人力的運用，可部分充實社會福利的人力，並由政府依據行政手段，對人力加以分配，無疑地是政府對福利角色的重新出發，不再自我限定機關角色，更能積極地發揮福利供給的功能。

2.增加社會福利供給的能量：運用社會役人力，除可部分有效解決機構照顧及社區照顧人力不足的問題，另一方面亦可擴展機構與社區服務的層面，並提昇福利輸出服務的品質。

3.帶動社會重視社會福利的風潮：社

會役役男實際從事社會福利服務工作，將激發其對弱勢族群關懷體諒尊重之心，役男退役之後，如能善加組織，協助推動志願服務工作，相信將有助於社會的團結和諧。

(二)對社會役役男個人之效益

1.提供具有專業之役男得學以致用、發揮所學。

2.可以提昇役男社交能力之成長，藉以建立良好之人際關係。

3.增進青年朋友對公務部門及社會福利機構組織與工作倫理之瞭解，作為自我生涯發展規劃時一重要的參考。

4.提供役男不斷學習之機會。

參、研究方法

一、研究對象

為瞭解現行社福機構運用社會役人力的情形，本研究於九十一年六月以嘉義縣（市）、臺南縣（市）、高雄縣（市）等區域中運用社會役役男之社福機構為主要研究對象，訪問對象包括社會役役男及社福機構人員。

二、研究工具、方法

為了達成本研究所需的資料，採用質量兼具的研究方式，瞭解社福機構運用社會役役男的情形以問卷調查的方式進行，故設計兩類問卷：(一)社福機構問卷，提供社會役役男服勤單位（處所）之相關人員填答。(二)社會役役男問卷，提供社會役役男本身填答。

由於個人人力、財力、時間的限制僅

對嘉義縣（市）及臺南縣（市）轄區內有進用社會役的社福機構之社會役管理人員或承辦人員，在徵求其同意之下進行訪談並記錄之，總計訪問了九個社福機構。

正式施測時間為九十一年六月十五日至同年九月卅日止。總計發出問卷在社福機構有 102 份，社會役役男方面有 162 份；回收有效問卷在社福機構有 85 份，社會役役男方面有 103 份；問卷回收率在社福機構有 83.33%；社會役役男方面有 63.58%。經由追蹤，歸納問卷不能完全回收之原因有：機構服務人員業務繁忙，無暇填寫問卷；以及社會役役男輪流休假與執勤的關係。

肆、研究結果與討論

社會役第一梯次入伍時間為八十九年八月三日，截至九十二年二月止共徵集十六梯次役男服勤，社會役役男徵集總人數 1,253 員，目前在役人數為 820 員；服勤單位（處所），包括公（私）機構，共計分發 34 個服勤單位，150 個服勤處所（內政部社會司，<http://volnet.moi.gov.tw/sowf/21/index-intro.htm>，2003/4/21）。

一、運用社會役役男的主要因素

本文是節錄於筆者在 2003 年的社會役研究成果，以（表二）所示各社福機構進用社會役役男的原因有很多，最主要的因素是「機構業務繁重，人手不足」為最多，共有 56 名受訪者選擇這一項，佔總樣本數的 65.88%，事實上這也是一般社會福利機構普遍面臨的困境，此由問卷調查所驗證，而社福機構業務繁重、人力不足的困境，也顯示於文獻中。

除此之外，在社福機構的訪談紀錄中，大多數的機構人員亦表示社福業務繁忙。其次是「為了促進社會福利的發展」，共有 50 名受訪者選擇這一項，佔總樣本數的 58.82%。至於上級單位交辦與降低人事成本方面，所佔的比例分別為 18.82% 及 15.29%，兩者合計僅佔三分之一強。由於社福機構普遍的人力缺乏，在替代役（社會役）政策的執行，許多年青的社會役役男的加入，無異為福利服務的增添新生力軍；也期待社會役人力可補充社福機構人力之不足並促進社會福利的發展（引自蕭金源，2003：65）。

表二 運用社會役之原因

運用原因（複選）	是（%）	否（%）	合計（%）
機構業務繁重人手不足	56 (65.88)	29 (34.12)	41.48
上級單位指示辦理	16 (18.82)	69 (81.18)	11.85
為降低機構人事成本	13 (15.29)	72 (84.71)	9.62
為促進社會福利發展	50 (58.82)	35 (41.18)	37.03
合計	135 (39.70)	205 (60.30)	100.00

資料來源：引自蕭金源，2003，P.65。

二、社福機構社會役人力運用之成效

由社福機構問卷分析得知，社會役對機構正式員工的影響，基本上來講，社會役役男並沒有對社會福利機構的人力運用產生影響，也就是對正式員工的人力運用或進用產生影響不大，選擇此選項的受訪者佔總樣本數的 88.10%，這符合社會役僅是輔助機構員工工作的原則。因社會役役男的進用進而減少社福機構任用的人數占 3.57%，反而因此增加任用人數有 7.14%，畢竟社會役的推動可為社會福利注入相當的人力，誠為一寶貴的資源，但不可有替代性質而減少機構任用人數，所以在執行過程中應明確定位其角色功能為一補充性及輔助性人力資源。準此，有不少機構人員感到運用社會役役男可以減少員工的工作負荷（58.82%）以及彌補正式員工不足之處。

除此之外，在機構的訪談紀錄中亦顯示機構進用了社會役之後，役男對於機構人力不足之處有顯著的幫助與紓解，此可證明社會役可以紓解社福機構人力之不足，也可以輔助正式員工業務之推展，減少員工的工作負荷，此證明社會役政策推動的成效已達到了政策目標；但也有 7.06% 的機構人員會認為增加了工作負擔，此負擔可能是增加役男生活、勤務管理工作及督導的工作以及其他的沉澱成本；認為對正式員工的工作負荷沒有影響的也占有 27.06%（詳見表三）。

社會役的運用及其工作表現是否可以

替代正式員工呢？由（表三）得知認為可以完全替代正式員工有 5.89%，可以部分替代正式員工約為 41.18%，不可替代正式員工有 50.59%；認為可以部分替代正式員工占有 41.18%，然由於本研究未設計可部分替代員工的類型，不過依據本次役男之教育程度與參與的工作類型，推測可被部分替代（41.18%）的員工應為較低階非技術性與專業性的工作，例如：社會局的社福資料建檔、檔案管理、或是一般性的社會行政支援工作；在機構方面，有院民（生）生活服務的照護協助工作與一般性的行政支援工作。此說明社會役的運用對社福機構有其重要性，此同時也說明社會役的角色功能為一補充性與輔助性的人力資源，切勿期望成為替代性人力。

對正式員工人力運用的影響與社會役可否替代正式員工綜合分析，機構運用社會役後減少正式員工任用人數有 3.57%，甚至社會役可以完全替代正式員工有 5.89%，此說明社會役可完全替代或部分替代正式員工；尤其是通過國家考試及格及具有特殊專長的役男，其勤務工作專業能力不亞於正式編制的員工，因此，對於社會役的「替代性」勤務可是令人質疑的？

除此之外，在本研究社會役役男問卷中的開放性問題填答中，有少數部分的役男表示，社會役的運用為機構節省了人事經費，甚至於減少正式員工進用的人數，更有為私人事務服務的情形發生，此由（表三）的統計數據（3.57%）得到驗證（引自蕭金源，2003：87~88）。

表三 替代役男對機構人才運用之影響

	次數	百分比
對正式員工的人力運用影響		
減少了任用人數	3	3.57
增加了任用人數	6	7.14
沒有影響	74	88.10
不知道	1	1.19
合計	84	100.00
對正式員工的工作負荷影響		
減少了工作負荷	50	58.82
增加工作負荷	6	7.06
沒有影響	23	27.06
不知道	2	2.35
其他	4	4.71
合計	85	100.00
是否可替代正式員工		
不可以替代	43	50.59
可以部分替代	35	41.18
可以完全替代	5	5.89
不知道	2	2.34
合計	85	100.00

資料來源：引自蕭金源，2003，P.88。

三、役男對機構員工的評價

由筆者（2003）之社會役役男問卷資料分析得知，社會役役男除了服勤的同儕之外與正式員工的關係是社會役役男在機構中的首要接觸關係，（表四）顯示社會役役男與社福機構內的正式工作人員的關係，相處愉快占 66.99%，情況尚可也就是普通者有 27.18%，此情形可以解釋與社會役役男接觸的機構正式員工，對社會役役男的態度相當客氣，如此才可以相處愉快。

社會役役男認為勤務工作是否能替代正式工作人員？認為可以完全替代者占 10.69%，認為可以部分替代者高達

60.19%，不可以替代者占 19.42%。雖然社會役是屬於輔助性質，對機構整體而言，只能部分替代正式人員的工作，表示社福機構還是有些工作可以規畫出讓社會役役男擔任，以減輕社福人力之不足。由社會役役男之基本資料分析結果，其符合社福機構專長需求之役男，具有大專程度學歷及受過完整的教育訓練者（如：社工、心理、醫療、諮商）或是通過國家考試及格具專長資格者，上述社會役人力均可善加運用，以減輕訓練及人力缺乏之壓力並且可以傾向替代正式員工（引自蕭金源，2003：107）。

表四 您在機構中的正式工作人員的關係、勤務是否可替代正式工作人員

與正式工作人員的關係如何	次數	百分比
互相排斥	0	0.00
相處愉快	69	66.99
普通	28	27.18
沒有什麼接觸	6	5.93
合計	103	100.00
是否可替代正式工作人員		
可以完全替代	11	10.69
可以部分替代	62	60.19
不可以替代	20	19.41
不知道	8	7.76
其他	2	1.95
合計	103	100.00

資料來源：引自蕭金源，2003，P.108。

社會役雖是輔助性的勤務，然而於事多人少的社福機構中由於社會役的輔助，對於機構著實可以減輕不少的工作負擔，甚至於部分的社會役役男是經過國家考試及格者、具有中央目的事業主管機關證照或是有學術上的專業，其專業技能不亞於機構正式員工，由於普出校門的社會役役男對於社福機構的正式員工相較之下，在工作經驗上可能較缺乏，然假以時日的勤務經驗與訓練，其專業潛能必可發揮。

在（表五）顯示，社福機構人員與社會役役男對於可否替代正式員工的問題的

交叉分析上，只有 33.51% 的受訪者認為社會役役男不可替代機構的正式員工，有一半以上的受訪者認為社會役役男可以部分替代機構正式員工，此可以說明社會役雖只是輔助勤務性質，於其勤務效益上仍是受機構人員深深的肯定，若涉及更專業的技術上，社會役仍是可以替代機構正式員工，由上述綜合分析社會役不僅可以補充社福機構人力不足之處，甚至於提高社福機構的產能，進而促進社會福利的發展（引自蕭金源，2003：108）。

表五 社會役勤務工作與可否替代機構正式員工之交叉分析

	社福機構 次數%	社會役役男 次數%	合計 次數%
社會役可否替代 機構正式員工			
可以替代	5 (5.89)	11 (10.69)	16 (8.5)
可以部分替代	35 (41.18)	62 (60.19)	97 (51.59)
不可以替代	43 (50.59)	20 (19.41)	63 (33.51)
不知道	2 (2.34)	10 (9.71)	12 (6.4)
合計	85 (45.21)	103 (54.79)	188 (100.00)

資料來源：引自蕭金源，2003，P.109。

四、社會役人力補充與替代性質之 檢討

社會役役男具有社會工作、心理、醫學、復健、物理治療、食品營養等專業技能，在服勤的過程中可說是學以致用、發揮所學，可為福利需求者提供專業的服務。然在社會役服務種類與範圍的擴大與深入，難免會與公部門的社福機構及民間的社會福利服務就業市場形成部分的重疊，一定程度上會影響某些福利服務行業的就業機會。

(一)影響就業市場的課題

近年來，全球經濟景氣的冷卻甚至於停滯，使得活力十足如亞洲四小龍或中共等國家超過 10% 以上的經濟成長率已不復見，加上 1998 年全球金融風暴的肆虐，更讓受波及國家之經濟及財政狀況雪上加霜。多數國家的政府財政的惡化，及赤字預算偏高的困境，使福利預算趨向緊縮。尤以臺灣現今的情況，醫學科技的發達，外籍勞工（看護工）的引進，產業的外移，加上全球化經濟風暴造成經濟不景氣使各階層的勞工工作機會受到衝擊，致使失業率升高……等問題，皆是因社會的變遷、人口結構的改變，而影響勞動市場的結構。

臺灣已走出勞力密集階段，正步入已開發國家階段，失業率增減幅度趨於穩定，失業率就算降低，再也不會重回 2% 的光景。行政院主計處公布九十二年八月份的失業人數為 52 萬 9 千人，失業率為 5.21%，較七月份的失業率上升 0.05%；對於去年同期創下失業率歷史新高的 5.35%，這次則是下降了 0.14%。主計處表示，如果沒有「擴大服務就業方案」的實施，而使得失業率減少了 0.3% 的話，實際

上今年八月份的失業率應該會超過 5.5% 以上，這等於是再次創下歷史新紀錄。因此在失業率劇增之時，臺灣未來走向，將以社會安全制度來代替創造就業機會（臺灣新生報，2003.9.23）。

在失業率逐漸升高的今日，為了照顧民眾的就業權益，行政院永續促進就業小組決定，居家照護將優先僱用本國勞工，並發展居家照護等社會福利產業，包括「8100 臺灣啟動」、「擴大公共投資提振景氣」及「擴大公共服務就業方案」，積極發展福利服務產業，社區居家照護將優先僱用本國勞工，在短期內可增加就業機會；此可以提高國人生活及環境品質外，更可以吸納眾多就業人口，及有效降低失業率。為使未來居家照護的工作不再依賴外勞，只有重度殘障、精神異常等需要全日照護，在國內又找不到人應徵的工作，才可申請外勞（外籍看護工）全日照護。

在臺灣面臨福利服務人力嚴重短缺，社會役投入社會服務和公共事業，基本上服務的範圍是屬於公共服務領域，其目的在增進政府行政效率及服務品質，與私領域的民間就業市場有明顯的區隔。但社會役役男可分發至私立社福機構及非營利事實組織（財團法人機構）服勤；再者，社會役服務種類與範圍的擴大與深入，難免會與民間的社會福利服務就業市場形成部分的重疊，一定會影響某些福利服務行業的就業機會。因為每種行業（包括社會福利服務業）每年隨著社會、經濟的變化而其產業結構必有所改變，每年就業狀況亦隨著變化。由於需求人力的有所不同，今年有人力上的需求，明年就不一定有缺額，因此有可能引起就業市場的混亂。

社會役的勤務，有許多與現有勞、職

工之工作機會相符，例如看護、清潔、居家生活照顧、一般行政工作……等等。由於低成本的社會役人力的運用，若政府與私立社福機構及非營利事實組織（財團法人機構）為減低人事成本，而以社會役役男代替現有勞、職工之工作機會，如此只會增加社會上更多的失業人口，製造更多的社會問題。因此，就外國立法例觀察，例如奧地利、義大利及葡萄牙均有明文規定，保障現有勞、職工之工作機會（陳正烈，2000：46）。準此，為避免對原有市場就業者造成衝擊，必需詳細設計與評估社會役的實施對國民的工作權和民營福利服務產業體系人力需求的互動影響，尤其權衡其可能帶來的正負面經濟效益，期使對就業市場正常勞務供需之負面影響減至最低，以期避免造成對民間社會服務體系就業市場的衝擊及就業人力的排擠。服社會役者擔任的勤務以協助推動社會福利事務為主，所從事工作性質和範圍應有限制，原則上不得排擠到一般社會大眾的就業機會。

社會役役男一般的服勤單位多數為公部門的社會福利機構，且不佔用機關編制員額，對民眾就業並無太大影響，但對於約聘雇人員及臨時人員其影響是令人擔憂的，例如：嘉義市政府臨時及約聘雇人員之人事費爭議。再者社會役役男分發至社福機構，需用機關雖於服勤管理要點中規定，服勤單位不得因執行社會役而減少機關（構）法定員額或其他應有之人力（內政部社會司，2000）。但是由於經濟的不景氣、失業率的升高與政府人事預算的困窘，社會福利預算經費雖有增加，但執行福利服務所需的人力並未隨之增加，反而更加突顯社福人力嚴重不足的問題，況且

長久以來對福利服務人員、社工員的任用都是採取約、聘雇及臨時僱用之人力，導致專業人力遲遲未能納入正規體制，加上制度方向的不確定，未能保障福利服務人員、社工員的權益，不但衍生出納編問題，同時也造成許多社工人力的流失，而使得從中央到地方單位，全都面臨到人力的瓶頸（蕭玉煌，2002a：153～161）。

在替代役（社會役）實施之前或之後，一個令人關切的議題就是「替代役（社會役）的實施是否會造成社會服務體系就業機會替代及排擠現象的發生？」針對這個議題，政府主管機關在替代役（社會役）役男服勤管理要點第四點明白宣示「服勤單位不得因執行社會役而減少機關（構）法定員額或其他應有之人力」的政策目標。雖是如此，這是否就意味著社會役役男的執勤對國內社會福利服務體系就業機會替代的威脅或疑慮可因而消失了呢？至今答案似乎並不是肯定的。雖然，社會役的實施，在經濟不景氣及失業率升高的今天，國內在社會福利服務體系尚未出現大量的失業現象，但是，這並非表示對於替代役（社會役）對就業市場影響的議題就可以掉以輕心。對於替代役（社會役）的實施，首先必須瞭解的是社會役役男與社會福利服務體系就業機會之間沒有絕對的互補或替代關係，替代和互補關係係同時存在的。

（二）補充與替代性質之議題

社會役人力資源的引進對社會福利服務體系勞動市場的影響，可分為「替代效果」與「互補效果」兩種。從保障社福服務人員的就業機會的觀點來看，「替代效果」對社會福利服務體系而言是一項隱憂；「互補效果」則可以彌補社福機構所不

易供應的勞動力（吳家聲，1997：273～278）。其論述如下：

1. 替代效果的隱憂

由（表三）得知認為可以完全替代正式員工有 5.89%，可以部分替代正式員工約為 41.18%，不過依據本次役男之教育程度與參與的工作類型，推測可被部分替代（41.18%）的員工應為較低階非技術性與專業性的工作，但自九十二年起，社會役之申請，需以「專長資格」提出申請，且限以單一資格條件申請單一役別及單一需用機關。尤其通過國家考試及格與專業學、經歷等特殊專長的役男，其勤務工作專業能力不亞於正式編制的員工；再則，社會役役男認為勤務工作是否能替代正式工作人員？認為可以完全替代者占 10.69%，認為可以部分替代者高達 60.19%，不可以替代者占 19.42%。雖然社會役是屬於輔助性質，對機構整體而言，只能部分替代正式人員的工作，表示社福機構還是有些工作可以規畫出讓社會役役男擔任，以減輕社福人力之不足。準此，對於社會役的「替代性」勤務可是令人質疑的？

一般主張社會役的實施會排擠社會福利服務體系的就業市場，多從替代假設論思考；替代假設論認為社會役的人力進入社會福利服務體系的就業市場時，就等於社會福利服務體系部分工作機會的喪失。然而上述論點之成立，應符合一些先決條件，例如：(1)我國的經濟發展型態與就業機會結構都是固定不變的。然而實際上經濟的發展與就業機會結構並非是固定不變的，而是會隨著社會技術及時代潮流的變遷而改變，進而影響其就業市場機會。(2)一般雇主（財團法人非營利事業機構）負

擔得起服務人員（醫護人員、社工員、看護員、清潔工）薪資。然而實際上，一般私立社福機構（安養機構、教養機構）及非營利組織（財團法人機構），若沒有充裕的財源，均難以負擔各種專業服務人員的高額薪資（王方，2000：48～49）。

替代役（社會役）的實施，勤務工作的落實，其效益及考核是缺乏落實監督與考核制度。曾有社會役役男的反應，他們是廉價勞工；因時代潮流的演變，社會福利的經費雖有增加，而福利服務的工作卻是日益增加及繁雜，因此在事多人少的情形下，社會福利服務工作便成為勞力密集及投資報酬率低的行業。

在現今潮流的社會中，一般年青人大多不願意從事此錢少事多、耗費體力及精神的行業。所以在建立社會福利體制的過程中，專業社會工作人力不足一直是推展福利服務的一大阻力，要能夠有效的解決人力資源短缺的問題，才能促進福利社會整體的發展。在人力資源不足的情況之下，社會役的實施對社會福利服務體系就業市場的影響，可說是替代與互補的關係同時存在，因此工作機會是固定，社會役役男與社會福利服務的就業市場爭奪有限的工作機會，必定產生排擠效果，況且社會役對社福機構而言又是低成本的人力資源。再則推展福利服務是一項勞力密集的工作，社會役的運用其原規畫上的意義是補充性效果大於替代性效果；社會役人力的引進，在實務上並非完全意味著正面或互補的功能。

社會役人力的引進確實會導致替代效果的產生（社會役役男所反應的廉價勞工之說）。其原因有二：(1)社會役的服勤項目，一般是社會福利的服務工作與社會福

利服務體系的社工員、福利服務員的工作性質相類似，亦即具有服務之替代作用。此時，由於社會役人力的引進，在替代情況不變之下，會降低了社工員、福利服務員的需求；此人力排擠的現象，顯然對社會福利服務體系的就業機會與勞動條件均有負面的影響。(2)是社會役人力的引進，在社會福利有限的資源之下，低廉的薪俸（比照國軍義務役士官、兵標準發給），可為公、私立的社會福利服務機構降低人事成本、提高服務利潤；對於社會福利服務體系的就業市場，在投資報酬的經濟考量之下必然會產生衝擊。

社會役的分發，目前公、私社福機構均可進用，引進社會役役男越多，通常意味的是在社會福利服務體系就業機會的減少，尤其在私立的社福機構可能較為明顯，也就是提高國內的失業率。有時私立社會福利機構為了考量人事成本的「公平管理」，鑑於社會役薪資的低廉，也藉口不調漲原有員工的薪資，此意味著真正「管理上的平等」嗎？準此，必須強調的是替代役（社會役）的替代效果是存在的。

2.互補性的功能

社會役所擔任之勤務（內政部社會司，2000）如下：(1)擔任獨居老人與病、殘榮民、身心障礙者之輔助勤務，及災區高危險群口卡調查及建立。(2)以社區為基礎之老人、身心障礙者服務事項：包含日常生活照顧、臨時照顧、送餐服務、協助復健服務、精神支持服務等及其他輔助性工作等。(3)以老人福利機構及身心障礙福利機構為基礎之服務事項：包含機構內老人及身心障礙者之照顧及庶務工作，輔助機構從事外展服務及其他輔助性工作等。(4)其他臨時指派之相關勤務。以上均是社

會工作的服務項目，在社會工作人員流動性大的今天，社福機構實際聘用員額常較編制低；因此，社會役人力的運用，可以協助社福機構推展福利服務的工作，確實具有補充性、輔助性的功能；為落實互補性的原則，除了限額的規則之外，政策上的宣示不得減少機關（構）法定員額或其他應有之人力。所以，替代役（社會役）的推動一般是補充性政策規劃的重點。

就互補性社會役役男而言，其主要作用是為彌補國內所「不願供應」的勞動力，至於所謂「不願供應」，則係指在目前的工作環境與勞動條件下，難以吸引國內潛在勞動力投入勞動市場，尤其在既勞力又勞心的社會福利服務體系，以致被認為「不願供應」。理論上，引進這些輔助性的社會役人力，當有助於國民福祉及社會福利供給能量之提升。但是，事實上卻未必完全如理論所推論之結果，主要原因乃是出在對「互補性」認知的問題上。社會役役男雖只是所謂的「互補性勞工」，但對社會福利服務體系的就業市場仍有負面的不公平現象；因為我們可能忽略了勞動條件與工作環境對勞動供給的影響，以及潛在勞力所存在的問題（吳家聲，1997：250～252）。

雖然替代役（社會役）政策乃以補充性而非替代性為原則，但社會役役男進入福利服務體系的人數越來越多，雖然可以紓解社福機構的缺人問題，但是伴隨而來的人力管理、對社會福利服務體系的就業市場所產生人力排擠作用的衝擊與存在的許多社會問題與影響等，正是經常為我們所忽略的成本。

社會役的實施是否會造成社會福利服務體系就業機會的替代及排擠現象的發生？常受到社會大眾的質疑？針對這個議

題，政府主管機關在替代役（社會役）役男服勤管理要點第四點明白宣示「服勤單位不得因執行社會役而減少機關（構）法定員額或其他應有之人力」的政策目標。然本研究的結果發現，為達此政策目標，需在社會福利服務體系就業市場已達充分就業狀態的假設性情況之下才能達到。

社會福利的擴張造成社工員或福利服務員的勞力供不應求，社會役人力的運用，不但可以提高福利服務體系的服務產能，也可以預防勞動成本推動的通貨膨脹。然而，充分就業畢竟只是一個理想，在這種存在失業人口與勞動參與率仍可繼續提高之現實經濟體系，在勞動條件工作環境以及社會風氣未有相當程度改善的情況之下，社福機構引進社會役人力，在人力缺乏的社福機構雖有補充與輔助的特質，但對社會、經濟的影響卻是容易遭質疑與批評的。尤其在社會福利服務種類與範圍的擴大與深入，對民眾工作權與民間人力需求的互動影響，必需權衡其可能帶來的正負面經濟效益，會對原有就業市場產生衝擊，勢所難免的。

儘管社會役役男對於社會福利服務的就業體系的影響是替代與互補效果並存，但在社工及其他福利服務人力嚴重不足、福利服務人員工作量負荷過重的雙重因素之下，社會役對於導致勞動替代的可能原因必須予以重視，尤其是社會役役男是廉價勞工之說。社會役的實施，勤務工作的落實，必須要有嚴謹的監督與考核，如此才能有效益地運用此得來不易的人力資源。因此，政府為照顧獨居老人與病、殘榮民、身心障礙者等弱勢族群，結合社會福利與替代役（社會役）政策，必能使福利政策可順利推展，以嘉惠弱勢族群減少

社會的不公。

伍、結論與建議

本研究是以嘉義市政府臨時及約聘僱之人事費爭議為始例，顯示社福人力困窘之課題，然而最大問題是政府的政策也不穩定，作業辦法不斷修改，施政重點朝三暮四，令各組織無法配合，在人力聘用上更是無法持續（彭懷真，2002：84～89）。但機構進用社會役役男應避免衝擊原有就業市場為原則，服勤單位（處所）不得因執行社會役而減少機關（構）法定員額或其他應有之人力，因此社會役應以輔助原有人員為主。

社會福利業務係屬勞力密集產業，服務品質與服務人力素質良窳關係密切，為提升福利服務的效能，保障弱勢群體之權益，除了社政（工）人力應有合理配置外，並輔以社會役人力，使其充分發揮互補功能、彈性運用。社會役政策的推動可為社會福利注入相當的人力，誠為一寶貴的人力資源。

由於當前公、私部門的社福機構財源與人力的不足，一直是社會福利政策無法有效落實之因素要項，所以低成本的社會役役男的運用，或許在財政困難的地方政府及社福機構的服務輸出是一項極大的誘因。社福機構有些人員工作性質並不需要太多專業知識與技術，在人力和財源困窘的情形之下，此人力是很容易被社會役役男取代，因此在(表三)機構人員有 41.18%的受訪者認為社會役可以部分替代正式員工；5.89%認為可以完全替代。並於(表四)顯示有 70.88%的社會役役男認為可以取代正式人員，如生活服務員、清潔工、看護工；甚至於具有醫護、語言治療、職能

治療、物理治療、營養、社工、諮商、心理、律師、資訊等專業社會役役男（具有專業證照者）替代社福機構人員並非不可能，既然有社會役役男可以運用，勢必可能會減少部分人員之僱用，降低社福機構人事成本，因此，是否能堅持輔助原則不無疑義（蕭金源，2003：133）？準此，在經濟不景氣與社福人力困窘的環境中，社會役排擠及替代社福服務的就業市場之問題不得不重視與未雨綢繆！

針對研究的目的與結論，本研究提出以下的建議：

一、角色定位的檢討

社會役人力的運用，應儘速通盤檢討，在役男的進用應有總量管制並應合理的人力配置，重新檢討社會役人力的角色定位，原則上應以輔助性、補充性服務為主，尤其不能取代專業人員在服務工作的角色，使其充分發揮互補、彈性運用，切勿成爲替代性人力，以免破壞社會工作專業制度，危及服務品質，破壞勞動市場，甚至形成反淘汰現象（蕭玉煌，2002b：14～21）。

二、勤務的詳細規劃

社會役的人力投入社會福利與公共服務體系之後，基本上服務的範圍屬於公共服務的領域，與私領域的民間就業市場有

明顯的區隔，所以社會役之勤務機構應以政府相關機構爲原則，避免服役於民間團體之可能流弊。但社會服務種類與範圍的擴大與深入，對國民工作權與民間人力需求的互動影響，必需權衡其可能帶來的正負面經濟效益，會對原有就業市場產生衝擊，勢所難免，惟如何減低對原有就業市場的衝擊，勢必在役男工作角色、內容，做詳盡規劃，以降低其後遺症，切勿以「輔助性勤務」一詞定位勤務，此也可保障社會役役男在機構中應有的角色，確立勤務管理法則。

三、確實監督考核

替代役或社會役的實施是基於彌補政府公共服務人力的不足，而非著重於管理稽查取代公務人力之考量，它的勤務是履行政府公共事務或其他社會服務之輔助性工作，應是對原有從事人員服務能力的補充與加強，而非取而代之（優質生活文教基金會，1998：18）。因此，面臨公共服務人力的嚴重短缺，替代役（社會役）的實施以不排擠與替代原有的就業人口爲原則，而替代效果的逐步化解必須借重管理制度的落實及勤務的監督考核的確實執行。

（本文作者現任臺南縣六甲鄉公所民政課課員）

📖 註釋：

註 1：符合前開規定資格者，按(1)、(2)、(3)、(4)、(5)項順序甄試。

📖 參考文獻：

陳新民（2000），社會役制度。臺北：揚智文化。

- 吳家聲（1997），勞資關係與產業發展。臺北：華泰書局。
- 王方（2000），「長期照護政策之反省與前瞻：結合福利與勞動政策之新思維」，社區發展季刊，第 92 期，頁 48～49。
- 蕭玉煌（2002a），「如何健全社會福利之組織體系」。全國社會福利會議特刊，社區發展季刊，頁 153～161。
- 蕭玉煌（2002b），「如何健全社會福利之組織體系」。社區發展季刊，第 98 期，頁 14～21。
- 蕭玉煌（2002c），「我國社會福利政策之規劃與實施」。收錄於社會福利策劃與管理，中國文化大學社會福利學系主編。臺北：揚智文化，頁 18～19。
- 蕭金源（2003），現行社福機構替代役人力運用情形之探討——以社會役為例。南華大學公共行政與政策研究所碩士論文。
- 彭懷真（2002），「低估教育與訓練等人力因素的社工運作」。社區發展季刊，第 99 期，頁 84～89。
- 林貞慧（2004），「老人居家服務督導功能有效性品質之探討」。社區發展季刊，第 106 期，頁 159～173。
- 葉郁菁、曾竹寧（2002），「九十年度政府部門兒童福利經費運用狀況之研究」。兒童福利期刊，第三期，頁 21～43。
- 優質生活文教基金會（1998），臺灣希望之役——社會役，臺北：財團法人優質生活文教基金會，頁 18。
- 陳正烈（2000），替代役實施條例之研究。國防管理學院，法律研究所碩士論文，頁 46。
- 內政部役政署 編印（2002），「替代役役男輔助性勤務內容一覽表」，替代役管理實務手冊，頁 135～157。
- 內政部 編印（1999），「我國實施兵役替代役說帖」，頁 3。
- 內政部（2000），「替代役社會役役男服勤管理要點」。
- 內政部編印（2003），民國九十二年役男申請服替代役實施計畫，頁 5。
- 內政部 公告（2003），「民國九十二年役男申請服替代役之對象條件及相關作業規定」，九十二年五月十五日。
- 內政部編印（2003），民國九十二年（第二次）役男申請服替代役實施計畫，頁 65～66。
- 內政部編印（2004），民國九十三年役男申請服替代役實施計畫，頁 1～12。
- 「約聘雇臨時人員人心惶惶」，聯合報，九十一年十二月三十一日，雲嘉南綜合新聞 20 版。
- 「約聘雇臨時人員預算擱置案議會解套」，聯合報，九十二年一月一日，嘉義縣市新聞 18 版。
- 「八月失業率 5.21%」，臺灣新生報，九十二年九月廿三日，2 版。
- <http://volnet.moi.gov.tw/sowf/21/index-intro.htm>。（內政部社會司）