



身心障礙勞工之福利與就業問題

王方

壹、前言

由於身心障礙者面臨最大的問題之一就是就業，身心障礙者真正需要的是一種自力更生的尊嚴，因而探討身心障礙者的福利權益，應注意其就業問題，故本文同時探討身心障礙勞工的福利與就業問題。

身心障礙者可說是社會上最弱勢的一群，在經濟不景氣與失業浪潮的衝擊下，身心障礙者的處境更令人擔憂。工作權乃憲法保障之基本人權，「身心障礙者保護法」明文規定機關、學校及事業機構需定額雇用身心障礙者，使他們能獨立自主的生活，然而各機關進用身心障礙者實際人數則明顯偏低。

過去的研究對身心障礙者為何勞工福利與勞動條件較差，為何面臨較多的就業困擾與較差的工作環境，尚缺乏定論，本研究設法補充，並提出一些解釋與建議。過去地位取得的研究對福利的取得較少探討，其實地位取得理論有助解釋身心障礙勞工之福利與就業問題。

貳、身心障礙者的就業與職災致殘問題

身心障礙者的勞工福利、工作環境與條件都較差，面臨不少就業困擾。過去的研究顯示，身心障礙者就業的主要困擾以工作無保障占最高比率，其餘包括缺乏專門技術、

上下班交通問題、工作條件之差別待遇、同事的異樣眼光、工作場所欠缺無障礙設施等（廖俊松，一九九七；行政院內政部，二〇〇〇a）。黃曼聰、張彥、李文淑等（一九九五）之研究發現：找不到合適的工作機會、無法勝任工作、已成殘廢、擔心求職被拒和無法克服環境上的障礙，為職災致殘者的就業困擾主因。林千惠與徐享良（一九九六）對身心障礙者個人、求職及教育三方面探討其就業困難的原因，結果顯示：就個人方面，對工作能力缺乏信心及身體狀況欠佳為就業困難的主要原因。就求職方面，缺乏提供就業服務是最主要的因素。就教育而言，缺乏就業輔導及學歷低為主要原因。

依身心障礙者保護法第三條「個人因生

理或心理因素致其參與社會及從事生產活動功能受到限制或無法發揮，經鑑定符合中央衛生主管機關所定等級之障礙並領有身心障礙手冊者為範圍」。身心障礙者保護法將身心障礙者依障礙別分類，而每一大類的定義主要可依據行政院衛生署公佈實施的「身心障礙等級」作為身心障礙者的障礙程度的鑑定標準。身心障礙可大致分為視覺障礙者、聽覺障礙者、平衡機能障礙者、聲音機能或語言機能障礙者、肢體障礙者、智能障礙者、重要器官失去功能、顏面損傷者、植物人、癡呆症、自閉症者、慢性精神病患者、多重障礙者等。

部分視覺障礙者雖看不清事物，但可藉著訓練，使其在工作方面有所表現。視障者在身心障礙者中尤為弱勢，一般公司即使雇用身心障礙勞工，也極少雇用視障者，甚至本研究走訪數家專門聘用身心障礙者的庇護工場，都未雇請視障人士。視障人士的就業問題實令人憂慮。傳統視障者的工作大多集中在按摩業，因為重複性動作、姿勢的不正確、及過度施力造成手部、肩部、背部之疼

痛，不但辛勞又缺乏發展性。其實視障者主要是視力的問題，除非是先天性全盲，其他功能（例如交談與肢體）通常都是正常的，而且比一般人更有耐性，可以勝任比按摩更有發展性的工作。本研究訪談發現，目前市場上已出現市調公司雇用視障人士擔任電話訪談、民意調查、市場調查、電話行銷等工作，可說是有前瞻性的作法，頗受視障人士之期待。肢體障礙者是日常生活中最常遇見的。肢體障礙者由於行動不便，使活動的範圍受限，如能營造一個無障礙環境，將有助於肢體障礙者的工作表現。顏面損傷者易受到周遭人的異樣眼光，而造成其自卑自憐、消極退縮或憤世嫉俗等負面情緒。但是顏面損傷者如能得到社會的接納，則其工作表現並不會比一般人差。至於其他輕度與中度的身心障礙者，往往仍可能透過訓練與器具輔助，來改善其工作潛能。

另一方面，職災致殘問題也值得重視，依照國際勞工組織於一九四四年第二十六屆大會通過之「收入保障建議書」的定義，職業災害乃指由於職業所導致之外傷或疾病，

並非出於本身之故意或失檢，因而使之暫時或永久殘廢，甚至於造成罹難死亡。根據現行法規「勞工安全衛生法」第二條第四款的定義：「本法所稱職業災害，為勞工就業場所之建築物、設備、原料、材料、化學物品、氣體、蒸汽、粉塵等或作業活動及其他職業上原因所引起之勞工疾病、傷害、殘廢或死亡。」勞工可能遭受的職業災害，按照其嚴重程度，可分為工作罹難、職災殘廢、其他職業傷害三類。

臺閩地區身心障礙人口致障成因，似以疾病致障者四八%為最高，先天性致障以一六·二%居次，而意外事故、交通事故及職業災害合計也占致障成因的一五·八%。雖然其比率不算最高，但是一場職業災害的發生往往導致勞工身心嚴重受創，輕者還可繼續工作，嚴重者可能因而退出勞動市場。依據行政院勞工委員會（二〇〇一）統計報告指出，一九九六年起，平均每年約有四五〇〇人次因職業災害而申請職業災害保險給付，如以月為單位，每月也將近有三七五人次因職業災害而申請職災保險給付。

值得注意的是，我國對於職業災害的監控系統不足，由於過去一般的統計資料，通常只侷限在已向勞保局申請殘障給付的人，不少未加入勞保的非正式部門勞工（如小外包工人、代工工人），並未列入統計，而這些勞工所從事的工作又常是危險性最高的工作。未向勞保局申請殘障給付的人也可能被忽略，因此實際發生職業災害的人數，恐怕遠超過政府統計的數字。因此過去政府的相關統計資料，可能低估了職業災害之數量與發生率（常建國，一九九五）。另一方面，常列為國人十大死因的「意外事故及不良影響」，其中有相當部分皆與職業傷害有關。職業災害的受難勞工多是青壯年的男性勞工，他們多是家庭生計的主要支柱，如發生職災致殘，不但會使其家庭生計出現危機，連帶的社會成本更是不容忽視。

參、對身心障礙勞工福利與就業問題之解釋

以往國內地位取得的研究很多，但對福

利的取得較少分析，其實地位取得理論有助於解釋身心障礙勞工之福利與勞動條件問題。

勞工福利可依提供主體而分為三類（蔡宏昭，一九九一）：

1. 政府提供的勞工福利：勞工保險（包括醫療保險、失業保險、職業災害保險、年金保險）、就業保障、勞工住宅與貸款、勞工育樂中心等。

2. 工會主辦的勞工福利：消費生活、互助活動、金融活動、訓練與育樂活動等。

3. 企業福利：企業福利又可分為法定內企業福利、與法定外企業福利，前者由政府制定法規課以雇主的責任，後者則往往依勞資雙方共同協商所得之福利。本文此處所謂身心障礙勞工之福利問題主要指企業福利。

一、人力資本論

(Theory of human capital)

根據人力資本論，勞動生產與人力資本的質與量關係密切，教育訓練是人力資本之重心（Becker, 1964），因而一個人所獲得的

福利與勞動條件、勞動環境可能主要受其人力資本的影響。一個人如果人力資本不足，其所獲得的福利與勞動條件也可能較差。我國身心障礙者教育程度的分佈為：不識字佔二三·七%、自修佔三·二%、小學程度佔三一·五%、國中程度佔一六%、高中程度佔一六·二%，而具有大專以上程度者僅只有七·七%。因此可發現身心障礙者的學歷有偏低的現象（行政院內政部，二〇〇〇a）。本研究訪談也發現多數身心障礙勞工，對於職業訓練的資訊掌握不足，許多身心障礙勞工甚至不知道參加職業訓練有優惠補助措施，顯示相關機構有待加強宣導。

二、雙元勞動市場

根據雙元勞動市場的看法，勞動市場可區分為初級勞動市場與次級勞動市場（Doeringer and Piore 1971）。初級勞動市場的勞動條件與福利較好，工作環境也較好。次級勞動市場的勞工則正好相反，其勞動條件與福利較差，工作環境也較差。本研究訪談時也發現身心障礙者在就業時往往較

集中在次級勞動市場，可能因而勞動條件與福利較差，工作環境也較不理想。

三、雙元經濟

雙元經濟論與雙元勞動市場論類似，皆認為可將就業機會結構區分成兩種類型，其中一種福利與勞動條件較佳，另一種則福利與勞動條件較差。不過雙元勞動市場論對就業機會結構的劃分，著重在職業與工作等變項。相對的，雙元經濟論對就業機會結構的劃分，則著重於產業，將產業區分為核心產業與邊陲產業兩種(Averitt, 1968)。核心產業的勞工福利與勞動條件較好，工作環境也較好。邊陲產業的勞工則正好相反，其福利與勞動條件較差，工作環境也較差。身心障礙者在就業時如進入邊陲產業，將使其勞動條件與福利受影響。

當然，雇主可能會因統計歧視理論而不願雇用身心障礙者，或給予其較差的待遇。雇主可能會依勞動者所屬的群體，參考相關的統計資料，事先認定某類勞動者可能的工作能力，做其雇用人員的基礎，但實際上這

些統計資料可能無法展現個別勞動者的特性，而造成雇主的就業歧視(焦興鎧、鄭津津，二〇〇〇)。

肆、建議與結論

身心障礙者真正需要的是一種自力更生的尊嚴，身心障礙者可說是社會上最弱勢的一群，在經濟不景氣與失業浪潮的衝擊下，身心障礙者的處境更令人擔憂，因而探討身心障礙者的福利權益，應注意其就業問題。以下提出幾點建議。

一、強化職業訓練與教育

根據人力資本論，身心障礙者可藉人力資本的累積，而改善其勞工福利與勞動條件。依行政院內政部(二〇〇〇a)統計，超過九〇%的身心障礙者未曾接受過職業訓練，另外，職業訓練之其他主要問題，還包括經費有限、受訓前職能評估未落實、各項職業訓練大多偏向傳統的職類、機具老舊並缺乏維護、師資素質不一、課程內容不完整、

職業訓練未涵蓋整個身心障礙者的障別、訓練期間也未依障礙程度而有所不同等。石真瑛，一九九四；方韻珠，一九九九。這些問題都有待改善，才能改進身心障礙者接受職業訓練的意願與成果。

二、改善就業服務

根據勞動市場結構論點，大型機構應可提供身心障礙者較佳的勞工福利，可是實際上仍有些問題。根據行政院勞工委員會(二〇〇一a)指出，規模在二〇〇—四九九人的事業單位未僱用身心障礙者最主要的原因之一是「沒有僱用管道」。另外，就業服務機構普遍缺乏對媒合成功者進行再追蹤調查(廖俊松，一九九七；方韻珠，一九九九)。因此，就業服務機構應積極的為身心障礙者與事業單位進行媒合的工作，並於媒合成功後進行追蹤調查，並給予應有的輔助。

三、加強機關定額進用

根據勞動市場結構論點，公家機構應可提供身心障礙者較佳的勞工福利，可是實際

上仍有些問題。「身心障礙者保護法」第三十一條的定額僱用規定各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在五〇人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數的百分之二。而私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在一〇〇人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數的百分之二。但根據行政院勞工委員會(二〇〇一)統計的身心障礙者定額進用情形，可發現以下特點：雖然未達法定進用機關(機構)有改善：由一九九九年二一·二二%降至二〇〇一年二月的一九·四四%。但是將公私立機關(機構)個別分析顯示，公立機關(機構)在未達法定進用機關(機構)的下降幅度表現不如私立機關(機構)。另一方面，雖然進用身心障礙者人數有成長，但是將公私立機關(機構)個別分析顯示，公立機關(機構)在實際進用身心障礙者人數相較於法定進用身心障礙者人數的成長表現不如私立機關(機構)。

四、改善公私企業對身心障礙者的偏見歧視

有些雇主認為身心障礙者會影響工作士氣、不易溝通、平均教育水準低、缺勤率高、流動率高、工作效率不如正常人、安全風險高且易發生意外，而不願提供就業機會(吳武典，一九九〇；周怡倫，一九九二；黃同圳，一九九八；詹火生，一九九八)。另外，有些雇主也將身心障礙者分成三個接受度等級，對肢體障礙接受度最高、智障次之、而心理性障礙為最低(黃同圳，一九九八)，所以身心障礙者的障別也成為雇主的另一種歧視，而雇主的偏見與歧視往往是造成身心障礙者就業問題的主因。雇主常以職場內缺乏無障礙設施或無適合的職務為由，而拒絕僱用身心障礙者(吳武典，一九九〇；詹火生，一九九八)。雇主認為無障礙設施只是供給少數人，並不符合成本的考量。未來應致力改善公私企業對身心障礙者的偏見歧視，並加強建置身心障礙勞工之申訴管道，以減少障礙勞工在企業內受不平等的對待。

五、強化工作環境權的觀念，以有效減少職災致殘率

為了有效減少職災致殘的情形，應強化工作環境權的觀念。我國以往對於工作環境與勞工安全問題，幾乎都是由政府監督企業雇主來處理，較忽視勞工的工作環境權。其實勞工的安全問題所涉及的因素十分複雜，不只是工作方法技術問題，而是牽涉到整體環境，因此所謂的「工作環境」(Working Environment)觀念乃逐漸受到重視。近年來，以多種政策方法來防範勞工可能遇到的各類職業危害，已成為先進國家的新趨勢。將工作環境視為一種權利，可說是在勞工福利與減少職災問題上的一大突破。

由於勞工的安全衛生問題所涉及的因素十分複雜，不能只是消極的防止職業災害，所謂的勞工健康(Health)問題，不只是要避免職業災害與工作傷殘，更應促進勞工的安全與身心發展。先進國家逐漸以科際整合的方式，結合相關領域的專家，發展出更周延的工作環境政策，以進一步保障勞工的

安全與福利。因此國際勞工組織(ILO)對工作環境權的保障，已從針對特定工作情境、特定經濟生產活動的細微個別規定，轉成較全面性、整合性的政策，以期能有有效的保障勞工的工作環境、職業安全與健康。瑞典一九四九年所訂的勞工保護法案(Workers' Protection Act)應是近代最早的工作環境相關法案之一。另一北歐國家挪威在一九七七年所訂的工作環境相關法案則強調：應確保一個健全安全的工作環境，使勞工可以免除生理與心理危害。同時可透過合作的方式，解決工作環境問題(Schregle 1994)。這些都非常值得我國借鏡。

六、發展身心障礙者「電傳勞動」的機會，並保障其基本福利

因科技的進步及電子通訊設備的發達，人類在某些程度上已突破了時間、空間的限制，所謂的電傳勞動(telework)是勞動者於雇主之主要營業場所外的職場，或者是於自行選擇的職場中(包括自家)，藉電腦資

訊科技與電子通信設備履行勞務的新勞動形態(張其恆，一九九七)。隨著網際網路(Internet)的急速發展，電傳勞動將逐漸成為重要的就業方式。本研究訪談發現，由於電傳勞動可能允許在家中進行，不少身心障礙者對此深感興趣，身心障礙人士可能因而有新的工作出路。但是必須注意的是，本研究之深度訪談發現，部分電傳勞動勞工因成爲邊緣勞動力，而使其福利缺乏保障。如何在電傳勞動帶給身心障礙者工作機會的同時，使其福利得到保障，值得重視。

當然，以上種種改革都應先加強對各種身心障礙者(視覺障礙者、聽覺障礙者、平衡機能障礙者、聲音機能或語言機能障礙者、肢體障礙者、智能障礙者、重要器官失去功能、顏面損傷者、植物人、癡呆症、自閉症者、慢性精神病患者、多重障礙者)研究，並針對其特殊情況加強職務再設計與規劃。職務再設計是從改善工作環境、工作場所機具、調整工作內容及改善工作條件來改善身心障礙勞工的環境，企業對身心障礙者所從事之各項職務應具體的說明，並依據職能來

判斷其適任的資格條件，以改善身心障礙勞工的福利與工作情形。

【本文感謝邱創煥與謝明鶯協助蒐集整理資料】

(本文作者爲文化大學勞工研究所助理教授兼勞資關係組主任)

◎主要參考書目：

王方 二〇〇〇 〈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》第九十二期，頁四四—五四。

王方 二〇〇一a 〈勞動與保障：勞工福利問題之動態研究，國科會專題研究計畫報告完整版〉，(編號 八九—二四—二—H—〇三四—〇〇七)。

王方 二〇〇一b 〈台灣民眾社會福利之決定因素初探〉，《東吳社會學報》第十一期，頁一三七—一六二。

方韻珠 一九九九，《身心障礙者職業訓練機構之職業訓練與就業輔導的現況與困難之

- 研究》，國立彰化師範大學特殊教育學系，頁一六一—一六五。
- 石真瑛 一九九四，《我國身心障礙就業問題之研究》，《勞工研究》，一四期，頁四二—七二。
- 朱玉琴 一九九九，《落實身心障礙者就業服務工作》，《台灣勞工》，四十五期，頁三二—三三。
- 內政部 二〇〇〇 a，《臺灣地區身心障礙者生活需求調查提要報告》，行政院內政部，http://www.moi.gov.tw/W3/stat/Survey/bod_y89.htm。（由國立中正大學社會福利學系暨研究所承辦，行政院內政部、行政院衛生署及行政院勞工委員會所主辦之計畫）
- 內政部二〇〇〇 b，《身心障礙者調查新聞稿》，二〇〇〇年十二月二十八日，<http://www.moi.gov.tw/W3/stat/news/new01.htm>。
- 內政部 二〇〇〇 c，《身心障礙者狀況分析》，二〇〇〇年，<http://www.moi.gov.tw/W3/stat/topic/topic129.htm>。
- 內政部統計處 二〇〇一 a，《中華民國·臺灣地區內政統計月報·二〇〇一年三月》，內政部 二〇〇一 b，《二〇〇一年第二十一週內政統計通報二〇〇一年三月底身心障礙者人數按障礙等級分》，行政院內政部統計處，<http://www.moi.gov.tw/W3/stat/week/week21.htm>。
- 行政院勞工委員會 二〇〇一 a，《勞動統計月報·二〇〇一年四月》，行政院勞工委員會統計處。
- 行政院勞工委員會統計處 二〇〇一 b，《二〇〇一年統計調查實施計畫及提要分析》，<http://192.192.46.130/acdept/h358.doc>。
- 行政院勞工委員會統計處 二〇〇一 c，《二〇〇一年四月勞動統計指標》，<http://www.cla.gov.tw/acdept/indexca100.htm>。
- 行政院經濟建設委員會 二〇〇一，《二〇〇一年三月份景氣概況新聞稿》，行政院經濟建設委員會經建會經濟研究處，<http://www.cepd.gov.tw/analysis/taiwan-eco/b11.doc>。
- 吳武典 一九九〇，《工商企業機構對身心障礙職業訓練及就業輔導之意見調查》，《特殊教育學刊》，第六期，頁三九—六四。
- 李美鳳 一九九七，《現階段身心障礙者就業服務工作的努力方向》，《台灣勞工》，頁二三一—二六。
- 林千惠、徐享良 一九九六，《台灣地區身心障礙者就業能力與意願之研究調查》，省政務勞工處。
- 林芳如 一九九七，《我國政府機關殘障人力管理問題之研究》，政大公共行政系碩士論文。
- 周怡倫 一九九二，《僱用殘胞 公家表現差勁》，《聯合報》一九九二年六月八日，第十四版（引自立法報章資料專輯第六十輯，殘障福利，一九九七年十月，立法院圖書資料室）。
- 張其恆 一九九七，《資訊網路社會中電傳勞動關係之初探》，政大勞動學報六：七九—一〇三。
- 張芳惠 一九九六，《談身心障礙就業服務》，《就業與訓練》，第十四卷第五期，頁

六八一—七一。

許益得 一九九八，〈身心障礙者就業之需要與對策〉，《勞工行政》，第一二五期，頁三六—四〇。

常建國 一九九五《生命從此轉向——工傷經驗、理解與行動》。私立輔仁大學應用心理學研究所碩士論文，未出版。

黃同圳 一九九八，〈民間企業殘障員工之人力資源管理〉，《人力資源發展月刊》，第一二七期，頁八一—一三。

黃曼聰、李文淑、張彥 一九九五，《職業復健與生理——心理——社會功能層面觀》，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

黃曼聰、李文淑、張彥 一九九六，《職業災害復健研究：職業復健及工作強化模式》，行政院勞工委員會勞工安全衛生研究所。

黃毅志 一九九九，《社會階層、社會網絡與主觀意識：台灣地區不公平的社會階層體系之延續》，巨流。

焦興鎧、鄭津津 二〇〇〇，《我國就業歧視評議運作機能與制度建立研究報告》，行政院勞工委員會。

萬育維 一九九七，〈如何突破殘障者就業困境——從結構與個人的觀點出發〉，《勞工行政》，第一一五期，頁二六—三四

郭振昌 一九九七，〈落實身心障礙者保護法的政策意見〉，《中國勞工》，頁十二—十三。

郭靜晃 二〇〇〇，《社會問題與適應》，揚智文化事業股份有限公司。

詹火生 一九九〇，《勞資關係與勞工福利》，幼獅文化。

詹火生 一九九八，《職業訓練與就業服務》，國立空中大學。

蔡宏昭 一九九一，〈殘障勞工的福利政策〉，《勞工的福利政策》，頁一四—一六三。

廖俊松 一九九七，〈身心障礙者福利規畫的探討〉，《社區發展季刊》，第七十九期，頁二二三—二三四。

謝國雄 一九九六，〈人肉、因果、與工作：職業災害與台灣之勞動體制〉，中央研究院社會學研究所小型專題研討會第三回台灣勞動研究。

Alhauer, Robert P. (1990) "Identifying Career Lines and Internal Labor Markets within Firms: A Study in the Interrelationships of Theory and Methods," pp. 308-356 in Ronald Breiger (ed.), Social Mobility and Social Structure. London: Cambridge University Press.

Averitt, Robert T. (1968) The Dual Economy. New York: W. W. Norton.

Becker, Gary (1964) Human Capital. New York: Columbia University Press.

Blacher, J., & R. Hanneman (1993) "Out-of-home Placement of Children and Adolescents with Severe Handicaps: Behavioral Intentions and Behavior", Research in Developmental Disabilities, 14:145-160.

Deyo, Frederic C. (1989) Beneath the Miracle: Labor Subordination in the New Asian Industrialism. Berkeley: University of California Press.

Doeringer, Peter B. and Michael J. Piore

- (1971) *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, MA: Lexington.
- Esping-Andersen, Gosta (1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Graham, Hilary (1983) "Caring: A Labor of Love" in Finch Janet and Dulice Groves eds. *A Labor of Love: Women, Work: and Caring*, pp. 13-30. London: Routledge and Kegan Paul.
- Hodson, Randy and Robert Kaufman (1982) "Economic Dualism: A Critical Review", *American Sociological Review* 47: 727-739.
- Kaufman, Robert, Randy Hodson and N. D. Fligstein (1981) "Defrocking Dualism: A New Approach to Defining Industrial Sectors." *Social Science Research*. 10:1-31.
- Pampel, Fred C. and Williamson, John B. (1989) *Age, Class, Politics and the Welfare State*. New York: Cambridge University Press.
- Piore, Michael J. (1975) "Notes for a Theory of Labor Market Segmentation." Pp:125-150 in Richard Edward et al. (eds)., *Labor Market Segmentation*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Schrege, Johannes (1994) *Occupational Safety and Health and the Working Environment: the Role of Workers' Participation*, 政大勞動論叢·第四期·頁一一—三十一。
- Tseng, Min-Chieh (1997) *Labor Market Segmentation and Earnings Determination Processes in Taiwan: 1981, 1985, and 1992*. Ph. D. Dissertation, University of Wisconsin-Madison.
- Wang, Fang (1994) "The Political Economy of Authoritarian Clientelism in Taiwan" In *Democracy, Clientelism and Civil Society*. P181-205, Edited by Luis Roniger and Ayse Gunes-Ayata.
- Lynne Rinner Publishers. (1997). *Support for a New Welfare State in Taiwan*. Ph. D. Dissertation, Chicago: The University of Chicago.