

臺灣地區民間社會福利機構人事部門

對機構適用勞動基準法相關規定之因應

黃秀雲

一、研究動機與背景

勞動基準法是以保護勞工為立法主要內容，以保護個別勞工為立法之出發點，規定勞動條件最低標準，以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為立法宗旨。我國勞動基準法自民國七十三年七月頒布迄今已十餘年，逐步擴大其適用範圍，依據民國八十五年十二月修正之勞動基準法第三條規定：「至遲於民國八十七年底以前須適用於一切勞雇關係，但其適用確有窒礙難行者可不受勞動基準法限制，……」（勞工行政雜誌社，一九九七）。行政院勞工委員會於民國八十六年九月一日公布指定勞動基準法適用金融業等十個行業，其中規定：「社會福利服務業於民國八十七年七月起適用勞動基準法規範」。依據我國的行業標準分類（一九九六）定義，凡從事公益、慈善、文化、教育、藝術等之基金會及福利機構等均屬社會福利服務業，故社會福利機構正式納入勞動基準法的適用範圍。

社會福利機構可分為政府與民間機構，政府機構的人事管理是由政府依制訂的人事法令規章進行配置與管理運作；民間社會福利機構的人力資源管理是依機構人事規章管理，建立工作環境，在勞動基準法適用後，機構的勞動條件需符合勞動基準法規定，故民間社會福利機構是為本研究主要探討的對象。就臺灣省社會資源手冊（一九九七）、台北市社會資源手冊（一九九七）、高雄市社會資源手冊（一九九五）等資料整理，台灣地區的民間社會福利機構可分為兒童福利服務機構、青少年福利服務機構、婦女福利服務機構、老人福利服務機構、身心殘障福利服務機構、一般福利服務機構、醫療服務機構、就業服務機構等，不計附屬機構或分支機構，與重複部分，民間社會福利機構數合計六〇一個，分布於全省各地。

勞動基準法適用，對民間社會福利機構及從業人員而言，勞動基準法將可發揮四個效用，一為改善機構的體質，促進機構革新經營理念，重視人力資源發展與運用；二為解決及預防勞資爭議的利器，使機構與從業人員在勞動條件方面有所規範，促進勞雇關係和

諧；三為降低人員流動率，維持專業人員的專業服務品質，有助機構營運的穩定性，及維護案主應有的權益；四為促成公平競爭的環境，迫使體質不良及非立案的社會福利機構依法改善勞動條件，使其員工權益能受到保障，並與合法立案社會福利機構公平競爭社會資源（行政院勞工委員會，一九九七；周昌湘；一九九七a；劉泰英和衛民，一九八七；衛民，一九八九；蘇景輝，一九九八）。相關學者（李允傑，一九九七；辛炳隆，一九九七；周昌湘，一九九七b；陳正良，一九九七；衛民，一九九六）認為勞動基準法對企業機構經營的影響主要有兩方面，第一是「管理上的牽制」，第二是「費用上的增加」，其中辛炳隆（一九九七）更進一步認為未來勞動基準法一體適用之後，大多數雇主勢必會為了支付退休金與資遣費而調整其人事管理的策略。民間社會福利機構須體認勞動基準法對機構的影響，積極研擬因應對策的同時，可參考其他已適用企業的作法，在心態、財務、管理上作全盤調整與規劃因應。

行政院勞工委員會為評估社會福利服務業適用勞動基準法規定的可行性，於一九九七年曾委託財團法人伊甸基金會（一九九七a，一九九七b）針對台北市二百多家社會福利機構作勞動條件調查，並召開座談會、公聽會，作出適用檢討評估報告（行政院勞工委員會，一九九七b）。由於勞動基準法的適用不限於台北市，且機構因適用所產生的困難，與機構人事部門採取那些因應勞動基準法適用的措施，在適用之前急待探究。

二、研究目的

由於民間社會福利機構於民國八十七年七月起開始適用勞動基準法規定，相關研究欠缺，且未有全面的瞭解，故本研究探索性方法，研究的目的為：

- (一)瞭解當前民間社會福利機構的勞動條件。
- (二)瞭解當前民間社會福利機構的勞動條件與勞動基準法相關規定的符合程度。
- (三)瞭解民間社會福利機構人事部門對機構適用勞動基準法相關規定之因應措施。
- (四)瞭解民間社會福利機構對適用勞動基準法的困難。
- (五)對民間社會福利機構適用勞動基準法相關規定之因應措施提建議。

三、文獻探討

本研究之文獻探討主要分成三部分：(一)民間社會福利機構，(二)社會福利工作者，(三)民間社會福利機構與勞動基準法，作說明與文獻探討。

(一)民間社會福利機構

民間社會福利機構是社會服務的非營利機構，以增進社會大眾福祉為目的，致力於兒童、青少年、婦女、老人、殘障、及一般的福利服務事項，擁有各方的擁護支持者（Baker, 1991）。機構主

要由董事會、專業人員、志願人員組成，管理與提供服務，因其無傳統的商業底線，更需要借重管理來完成其社會使命（余佩珊譯，一九九四）。管理不只是反應和適應環境，它也同時代表改變組織的環境（高銘章譯，一九九四）。

民間社會福利機構係非營利機構之一種，為謀社會大眾福祉，參與社會服務工作，由於其體質不同，所處的環境不同，因此面臨的問題各異。綜合許多研究的結果（王永慈，一九八七；司徒達賢等，一九九七；高永興，一九九七；孫本初等，一九九四；陳政智，一九九三；陳淑芬，一九九四；張保隆等，一九九七；蔡啓源和陳秋蓉，一九九五）發現，台灣地區民間社會福利機構所面臨的問題有：

1. 使命上的困境，成立宗旨不符時代需求，或無法落實。
2. 財務上的困境，財源不穩定，或入不敷出。
3. 權力上的困境，外部政治人物的介入。
4. 效能與績效的困境，難使成本與效益有所關連，績效衡量困難。
5. 管理上的困境，管理者以常識經營組織，缺乏企業經營意識，決策集中於少數人。
6. 企業附設社會福利慈善事業基金會，大多只追求合法性，而忽略了如何將資源做最佳運用，人事管理制度多不健全。
7. 專業人力的運用困難主要為機構人事、經費編制有限，外界人力短缺、聘請不易。

依行政院勞工委員會（一九九七）之「社會福利服務業可否適用勞基法檢討報告」，社會福利服務業的特性是多為非營利機構，財務狀況拮据、負擔重；女性員工居多，因工作繁重，待遇不高，流動率高；除基金會外，社會福利機構皆需較多的員工，人事成本高。檢討報告中認為機構適用勞基法後，僅有成本略為增加，法令適用並無窒礙難行之處；其中經由政府補助、各界捐助及義工支援的機構，仍經營不善者，應予合併或淘汰，以免影響從業人員生計，及戕害社會福利制度。基於保障從業人員生活，增進其福利，宜給與其法律保障，保證其勞動條件。

（二）社會福利工作者

在民間社會福利機構提供社會服務的人員，包括贊助的董事會成員，人羣服務的員工（包含專業社會工作者、其他專業人員、半專業技術人員），宗教人員，和當地工作人員（志工）（Baker, 1991）。以支薪的專職工作作區分，民間社會福利機構專職人員與董事、志工是不相同的。董事人員通常由董事會作選拔決策（陳金貴，一九九四），董事是與機構的關係為委任關係（林豐賓，一九九七），不支薪資，機構工作非其專任職。志工與董事一樣，機構工作皆是不支薪資的非專任職工作（陳金貴，1994；Baker, 1991）。而在機構從事支薪的專職工作人員有職員、行政人員及執行長，分別從事專業助理、半專業、高度專業工作（孫本初等，一九九四；陳金貴，一九九四；Hasenfeld, 1983）。廣義而言，董事、志工、

專職人員皆為社會福利工作者，從狹義觀之，職員、行政人員、執行長以從事社會服務提供為專職工作，獲得薪資，是為一般人所指的社會福利工作者。

依社會福利工作者的任用遷調、考核訓練、薪資福利等三個部分，整理出台灣地區社會福利工作者關於其任職環境狀況的相關研究結果。

1. 任用遷調：福利人力資源供需受到福利相關法規、社會發展與變遷影響，專業人力資源在服務品質上必須加強，女性社會工作者佔多數，社會工作人員的升遷機會較少，專業服務比例負擔頗重，機構人事甄選的標準依序為相關工作經驗、個人的興趣和熱誠、專業教育訓練背景、行政管理能力，離職因素中以工作壓力較具預測力，社會工作人員的年齡愈長、服務年資愈久、工作職等較高、薪資所得較高者有較高的專業生涯承諾，影響社工系畢業生繼續任職或離職的重要因素有工作收入、社工興趣等（石決，一九九五；呂勻琦，一九九五；束義正，一九九二；李昭蓉，一九九六；李美珍，一九九三；孫本初等，一九九四；陳政智，一九九三；陳淑芬，一九九四；鍾美智，一九九六）。

2. 考核訓練：工作保障和醫療社工人員之曠職有直接負向關聯，工作分量和縣市社工人員之曠職有直接負向關聯，部分人員認為現行的獎懲考績制度公平而客觀，有半數以上的基金會未實施考績制度；職前訓練在各機構的次數和比例較低，各機構的訓練內容以諮商輔導類較多，而福利服務及行政管理較少，訓練時間大多數在上

班時間，地點多在相關單位的訓練場所，絕大多數機構都全額補助受訓者，機構希望在有關條文上明確規定專業人員培訓事宜（李美珍，一九九三；孫本初等，一九九四；陳淑芬，一九九四；彭懷真，一九九二；蔡啓源，一九九二）。

3. 薪資福利：保育人員對待遇的滿意度不高，工作年資與教育程度較高者所得之薪資會較高，行政工作人員所得之薪資會較高，多數醫務社工部門會為員工提供有各項福利措施，基金會無法以較高的薪資來吸引具有管理長才的人士來主持會務，全職職工的薪資水準較營利組織或政府機關為低，機構性質與功能的差異會對薪水收入產生差異性影響，有近七成的社工系畢業生在職者的實際月收入在二萬五千元至三萬五千元之間（石決，一九九五；李美珍，一九九三；孫本初等，一九九四；蔡啓源，一九九二；鍾美智，一九九六；蘇碧珠，一九八六）。

（三）民間社會福利機構與勞動基準法

民間社會福利機構是人群服務機構，是非營利機構，必須與外在環境互動，交換資源，所以它必須是開放的系統組織（陳金貴，一九九四；Hasenfeld, 1983），環境因素是機構最關鍵的要素（Hasenfeld, 1983），管理機構與其環境之間的關係是為了生存（引自 Menefee, 1997; Schmid, 1992），使機構的組織屬性越能配合環境或生態環境，越能生存（引自榮泰生，一九九五；Pfeffer, 1978）。在機構的環境因素中，Gilbert and Specht (1974) 指出，

政策因素決定了機構的案主、服務項目、組織的形式、財源籌措的方式 (Hasenfeld, 1983)，其中來自政府部門的福利政策、法律及命令，對機構有關鍵性的影響。

機構的勞動條件自民國八十七年七月一日起受到勞動基準法的規範，當社會福利工作者與機構的關係為僱傭關係時，社會福利工作者從屬於機構，接受機構、董事會、主管的指揮監督，提供勞務獲得報酬，是為勞動基準法所保護的勞工，與機構約定的契約為勞雇關係的勞動契約，非為委任契約或承攬契約，且不以書面契約為要件，口頭約定的勞動契約亦可。此時，民間社會福利機構與社會福利工作者之間所定的勞動契約內容，需符合勞動基準法及相關法令規定，否則違反法令強制規定的部分無效，並以勞動基準法為基準 (林振賢，一九九六；林豐賓，一九九七)。

行政院勞工委員會為評估勞動基準法適用社會福利服務業的可行性，於一九九七年委託伊甸社會福利基金會對社會福利機構作勞動條件調查，調查結果則以工資給與、正常工作時間、例假、休假、休息、放假、工作規則之平均符合率較高，而加班費計算、退休、資遣之相關規定之平均符合率偏低。此一調查結果與勞工委員會對中小企業所作的調查 (朱正中，一九九五) 相似，反映出機構制度不健全、人力不足、財務不健全等未能符合勞動基準法規定因素。

中華民國社會工作專業人員協會於民國八十七年二月二十一日召開「社會福利機構因應勞動基準法適用研討會」，會中邀請中華兒童福利基金會、勵馨基金會、伊甸基金會就機構因應勞動基準法

適用的作法提出其看法，分別從政府單位、社會福利機構本身、社會福利工作者、贊助者等四方面考量，因應作法可分為政府單位監督輔導；機構檢討法令的適用性與缺失，分析機構規章，宣導訓練，組織結構與制度調整，組成專案小組研商，修訂人事規章，估算經費，轉換經營型態，訂定年度計畫；社會福利工作者調整心態，提升工作能力，參與機構事務；贊助者瞭解機構現況與贊助人事費用等 (中華民國社會工作專業人員協會，一九九八)。

四、研究方法

本研究性質為探索性之計量研究，研究問卷由研究對象基本特質，機構的勞動條件與勞動基準法相關規定的符合程度，機構因應措施等研究概念構成，研究對象以機構為單位。試測時的研究對象為青少年福利機構與老人福利機構。正式施測時的主要對象為兒童福利機構與身心障礙福利機構，並蒐集相關福利機構個案。蒐集資料採取集中施測與郵寄法進行問卷調查，之後採電話追蹤問卷與澄清答案。

本研究之集中施測時間為民國八十七年二月廿一日，在中華民國社會工作專業人員協會所舉辦的「社會福利機構因應勞動基準法適用研討會」中施測，當日出席研討會的公私立機構計有一〇〇個機構，問卷回收計有四十六份。在郵寄問卷部分，係扣除集中施測回收之機構後，於民國八十七年三月二日至三月三十一日止，共計發二二九份。集中施測與郵寄問卷的回收問卷數，累計至民國八十

七年四月十三日止，計有一二五份，有效問卷數計一一八份，樣本回收狀況如下表。研究資料運用「社會科學統計套裝軟體(SPS)PC」與內容分析法加以整理、分析，以回答本研究中所欲探討的問題。

表一 樣本回收細目表

類 別	機構總數	回收有效問卷數	有效回收率(%)
私立兒童福利機構	四八	二〇	四一・六七%
私立身心障礙福利機構	二〇七	七六 (含一個公立機構)	三六・七一% (含公立機構)
其他社會福利機構	四八	二二	四五・八三%
合 計	三〇三	一一八	三八・九四% (含公立機構)

註1：其他社會福利機構部分係出席研討會的機構當天交回或寄回，扣除重複之有效問卷數。

註2：公立社會福利機構(技工、工友、駕駛人除外)之工作者，自民國八十八年一月一日起不適用勞動基準法；自民國八十七年七月一日至同年十二月三十一日適用勞動基準法期間之權益，均依該法規定辦理(參自行政院勞工委員會，一九九八)。

五、研究發現

(一) 社會福利機構

1. 社會福利機構異質性大：機構成立迄今(民國八十七年)年數長短差距相當大，短者僅一年，長者在九十九年以上；員工人數多寡差距大，少者二人，多者七〇〇人；經費數額大小差距甚大，依

民國八十六年情形，少者無年度經費，多者逾一〇億元。

2. 社會福利機構多無單獨成立人事部門：機構負責人力資源管理事務多半由機構的負責人主導，在本研究中，僅有二三(約佔三四・八%)個機構有單獨成立人事部門或人事人員，負責機構人力資源管理業務。

(二) 社會福利機構勞動條件做到勞動基準法

相關規定情況

1. 工資部分：有近九成的機構在基本工資、無性別差別待遇、不預扣工資等項目，自陳做到一〇〇%符合勞動基準法規定，有約六成的機構有能力給予除基本工資以外的獎金或分紅。

2. 工作時間部分：有八成以上的機構自陳做到不強迫員工加班；因天災、事變或突發事件加班補休；能做到每日正常工時八小時，每週正常工時總時數不超過四十八小時的機構，多為未提供夜間服務或住宿服務。僅五成的機構符合女性員工不於午後十時至翌晨六時之內工作，顯示約有一半的社會福利機構女性員工需於夜間工作。

3. 休假放假請假部分：有九成以上的機構自陳目前做到例假日與特別休假規定，有部分機構以寒暑假代替特別休假；僅約三成的機構做到要求員工於例假日、休假、特別休假等假期工作，給與員工加倍工資並於事後補假休息；其餘機構多半僅給與事後補假休息，未加倍給與工資，少數機構未給與事後補休。有約六成的機構目前做到員工可請病假兩年內不超過一年，與病假留職停薪規定。有七

成到八成的機構目前做到婚假、喪假、病假一年內不超過三十日等項目。

4. 退休部分：機構自陳目前做到勞動基準法之退休規定者偏低，能做到符合不強制滿六十歲員工此項退休規定之機構較多。有約五成的機構表示給與退休員工除勞保退休金以外之退休金，其中機構員工人數、年度經費，與機構有無給與退休員工除勞保退休金以外之退休金達顯著差異水準。在給與退休金的機構當中，有不到五成的機構表示退休金給與總額相當於勞動基準法規定，其次是少於勞動基準法規定者，有部分的機構是優於勞動基準法規定。機構無法給與勞保退休金以外之退休金的原因，以經費不足，員工屬未達服務年資或退職標準而自行離職者，所佔的比例最高。

5. 機構適用勞動基準法的困難：機構適用的困難主要有經費不足、放假日人力調度困難、加班費遽增、退休金遽增等，不會因機構性質、成立年數、員工人數、年度經費，而有太大差別。然而有部分機構表示勞基法不適用其為人民團體的機構，勞基法不適用殘障機構，因有寒暑假而無法依勞基法給予特別休假等，顯示對勞動基準法欠缺瞭解，也有排斥。

(三) 社會福利機構適用勞動基準法所採的因應措施

1. 修改人事規章措施：有約七成五的機構表示，現在有計畫研究勞動基準法，據以修改人事規章；無計畫修改人事規章的機構的原因，包括原有的人事規章已符合勞動基準法規定、經費不足、機

構無人事規章等等。

2. 專案研商適用勞動基準法相關事宜：有近五成的機構表示有請專人或成立專案小組研商適用勞動基準法相關事宜。參與研商因應勞動基準法適用事宜的成員，以機構負責人與單位主管共同研商居多，有部分機構採員工全體參與的方式，其中有二十三個機構獨立成立人事部門參與專案研商。部分機構未採取專案研商措施的原因，包括經費不足、無人事費用、目前尚未考慮執行、已依勞基法執行等等。

3. 現正採取的改善工資措施：多數機構採取從調整薪資結構與擬定薪資辦法之薪資制度改善調整方面著手，其次為依勞基法最低標準辦理，增編人事費用。部分機構未採取改善工資措施的原因，包括現有的薪資已符合勞基法規定，現正研商中，經費不足，人力不多等等。機構採取的改善工資措施，並未因機構性質、成立年數、員工人數、年度經費之不同，而有太大差異。

4. 現正採取的改善工時措施：機構主要有調整工作時間、增加人力、或無採取改善工時措施，不因機構性質、成立年數、員工人數、年度經費之不同，而有太大差異。

5. 現正採取的改善退休措施：有近五成的機構未採取改善退休措施，原因包括經費不足、已符合勞基法規定、機構新成立尚無人員退休、現正研商中、目前尚未考慮、員工為定期契約、政策不明確、機構人少且均離退休時間甚遠等。採取改善退休措施的機構，多以調整退休金給付方面為主，有少部分機構採取定期契約僱用員

工，以規避退休金給付。

6. 現正採取的人員編制因應措施：有約六成與五成的機構採取視業務需要補充人力，與增加志工之增加人力因應措施，僅有極少數機構會採取精簡人力措施，有部分機構希望能僱用外籍勞工，以解決人力不足或人事成本增加的問題。機構採取的改善人員編制措施，並未因成立年數、員工人數、年度經費之不同，而有太大差異。

7. 現正採取的改善財務管理措施：機構主要有積極開發新的經費來源、節省開支、增加捐款、增加義工等措施。在採取因應措施的機構中，有八成以上的機構採取節省開支措施，有八成至四成的機構是採取積極開發新的經費來源與增加捐款。所採取的改善財務管理措施，並未因機構性質、成立年數、員工人數、年度經費之不同，而有太大差異。

8. 現正採取的改善服務提供措施：機構主要採取品質管理措施、尋求其他機構合作提供、服務提供集中於正常工作時間、減少於放假日提供服務、或無採取改善服務管理措施。所採取的改善服務提供措施，並未因機構性質、成立年數、員工人數、年度經費之不同，而有太大差異。

9. 無法執行勞動基準法規定時之因應方法：以七成的機構希望爭取政府對人事費用補助的因應方法最多，其次為尋求企業財團維持機構生存，部分機構則會考慮關閉機構。所採取之因應方法，並未因機構性質、成立年數、員工人數、年度經費之不同，而有太大差異。

六、結論與建議

勞動基準法擴大適用範圍及於社會福利服務業，對民間社會福利機構與社會福利工作者而言，是社會福利專業發展過程中重要的里程碑，機構須慎重考量勞動基準法適用對機構的影響，重新思考機構的管理與員工的勞資關係，惟依法改善本身的勞動條件是機構必須努力的方向。根據研究發現，本研究提供下列建議供參考：

(一) 對社會福利機構之建議：需提供符合法令規定的勞動條件予員工，建立合理的工作環境；需對勞動基準法及其相關法規充分的瞭解，提供機構管理階層與員工相關法規資訊與管理方法，促使機構能作有效的人力資源管理；檢視機構人事管理規章現況，在兼顧符合相關法令規定與維持機構生存的前提下，讓機構員工有參與的機會，共同擬定短期與中期計畫，逐步且適當地調整機構人力資源管理制度與運作；須重視服務的品質管理，提供品質優良的專業服務。

(二) 對政府單位之建議：勞工主管單位應加強宣導正確的勞動基準法及其相關法規，可考慮從員工人數較多與年度經費較多的機構先著手，鼓勵學校與管理顧問公司協助社會福利機構瞭解勞工法規與調整人事管理現況；社政單位將福利服務委託民間社會福利機構提供的同時，要善盡輔導與監督的責任，協助機構增加人力與財力，以提供福利服務。

(三)對學術單位之建議：將勞動基準法及相關勞工法規，列入學校的課程中，有助於學生往後投入工作職場，適應工作環境，促進勞資合作；協助社會福利機構早日做到勞動基準法規定，輔導機構執行各項改善措施。

(四)對社會福利工作者之建議：須瞭解勞動基準法與相關勞工法規，關心自己的權益與義務，與機構共同因應勞動基準法適用；須不斷提升專業能力與服務品質，以維護本身的工作機會與權益。

勞動基準法擴大適用於民間社會福利機構，對於台灣地區社會福利界的工作環境變遷過程而言，是一個重要的轉捩點，值得諸多的發掘與瞭解。本研究在勞動基準法適用之前實施，部分機構未積極瞭解勞動基準法的規定與規劃採取因應措施，且由機構自陳其符合程度與因應，恐與機構實際狀況有出入，是為本研究之限制。日後若有再進行類似研究，則可考慮縮小研究範圍，應用訪談研究方法，深入瞭解不同性質、財務與規模狀況的公私立社會福利機構，其勞動基準法的實施狀況與人力資源管理；擴及機構其他勞動條件的調查研究，例如：勞動契約、職業災害補償、工作規則等等；從社會福利工作者或第三者的角度切入，瞭解機構勞動基準法的實施狀況，及對員工與機構的影響；採取縱貫研究法，瞭解社會福利機構實施勞動基準法前後，其勞動條件，人力資源管理之異同與影響。

(本文作者為東海大學社工所碩士，目前任職於東華大學)

參考書目：

- 中華民國社會工作專業人員協會 社會福利機構因應勞動基準法適用研討會會議手冊 一九九八
- 王永慈 我國志願福利機構環境與角色之探討 台北 台灣大學社會研究所碩士論文 一九八七
- 司徒達賢等 非營利組織經營管理研修粹要 台北 洪健全文化基金會 一九九七
- 石決 社會福利機構工作人員工作態度之研究——以老人福利機構為對象 台北 政治大學社會研究所碩士論文 一九九五
- 朱正中 中小企業適應勞基法之探討 台灣經濟研究月刊 一八(四) 一九九五
- 行政院主計處 中華民國行業標準分類 一九九六
- 行政院勞工委員會 社會福利服務業可否適用勞基法檢討報告 一九九七
- 行政院勞工委員會 台八七勞動一字第〇五九六〇四號公告 一九九八年十二月卅一日
- 余佩珊譯 非營利機構的經營之道 台北 遠流出版公司 一九九五
- 呂勻琦 社會工作者專業生涯承諾影響因素之研究 台中 東海大學社會工作研究所碩士論文 一九九五
- 東義正 兒童福利人力資源之研究 台北 中國文化大學兒童福利

研究所碩士論文 一九九二

談會計畫 一九九七a

李允傑 勞基法、中小企業與勞資關係 勞工行政 一〇二期 一 財團法人伊甸社會福利基金會 社會福利服務業之適用於勞基法疑

九九六 頁一一—一七

難問題，因應對策及可行性評估報告 一九九七b

李昭蓉 老人福利資源運用與社工人員服務績效之關係 台中 東

高永興 社會工作專業人力運用調查報告 社工實務季刊 創刊號

海大學社會工作研究所碩士論文 一九九六

一九九七 頁六一—六九

李美珍 台灣地區醫院社會工作者之組織承諾與專業承諾 台北

高雄市志願服務協會 高雄市社會福利資源手冊 一九九五

東吳大學社會工作研究所碩士論文 一九九三

高銘章譯 管理學——功能與策略 台北 台灣西書出版社 一九九

李欽湧 社會政策分析 台北 巨流圖書公司 一九九四

四

辛炳隆 擴大勞基法適用範圍之檢討 勞資關係月刊 一六(一)

張保隆等 台灣地區社會福利慈善事業基金會之績效評估 管理與

一九九七 頁六一—一一

系統 四(一) 一九九七 頁一四五—一六〇

周昌湘 新修訂勞基法釋疑——針對已適用行業 勞工行政 一一三

陳正良 對勞基法第一次修法結果之評估與未來修法之展望 勞資

期 一九九七a 頁三三—三六

關係月刊 一五(九) 一九九七 頁六一—二七

周昌湘 擴大勞基法適用範圍評議 勞工行政 一二二期 一九九

陳金貴 美國非營利組織的人力資源管理 台北 瑞興圖書股份有

七b 頁五五—五六

限公司 一九九四

林振賢 勞動基準法釋論——比較、理論、實際 台北 三民書局總

陳政智 臺灣地區養老機構財力、人力資源之需求與應用 台中

經銷 一九九六

東海大學社會工作研究所碩士論文 一九九三

林豐賓 勞動基準法論 台北 三民書局 一九九七

陳淑芬 殘障福利機構專業人力運用與社會工作服務推展之研究

孫本初等 非營利組織管理之研究——台北市政府登記有案之社會福

台中 東海大學社會工作研究所碩士論文 一九九四

利慈善事業基金會為對象 台北市政府研究發展考核委員會委

勞工行政雜誌社 勞動基準法暨附屬法規解釋令彙編 一九九七

託 一九九四

彭懷真 臺灣地區社會福利機構專職人員參與訓練工作狀況之研究。

財團法人伊甸社會福利基金會 因應社會福利服務業納入勞基法座

行政院國家科學委員會專題研究計畫成果報告 一九九三

黃秀雲 台灣地區民間社會福利機構人事部門對機構適用勞動基準

法相關規定之因應 台中 東海大學社會工作系碩士論文 一

九九八

榮泰生 策略管理學 台北 華泰書局 一九九五

臺北市志願服務協會 臺北市社會福利資源手冊 一九九七

臺灣省政府社會處 臺灣省社會福利資源手冊 一九九七

劉泰英和衛民 實施勞動基準法對我國勞資關係影響之研究 台

北 中華民國勞資關係促進協會 一九八七

蔡啓源 機構工作環境對曠職及工作滿意度之影響：比較醫療與縣

市社員工 社區發展季刊 一六期 一九九二 頁一六八—一

九四

蔡啓源和陳秋蓉 企業附設社會福利事業基金會之組織結構與組織

績效之探討 社區發展季刊 七〇期 頁二四五—二五八

衛民 事業單位如何適應勞動基準法 勞動基準法論文彙編 台北

行政院勞工委員會編印 一九八九

衛民 論勞動基準法的定位、特質、影響與修訂基本策略 挽救中

小企業重大危機系列研討會會議手冊。台中 臺灣區域發展研

究院編印 一九九六

鍾美智 社會工作系畢業生任職專業工作及離職因素之研究 台中

東海大學社會工作研究所碩士論文 一九九六

蘇景輝 對社會服務機構工作人員納入勞基法範圍的看法，社會福

利機構因應勞動基準法適用研討會會議手冊 台北 中華民國

社會工作專業人員協會編印 一九九八

蘇碧珠 托兒所保育員工作滿足之研究——以台中市、嘉義縣公私立

托兒所保育員為例 台中 東海大學社會工作研究所碩士論文

一九八六

Baker, R. L. (1991). The Social Work Dictionary. Silver Springs,

Md : National Association of Social Worker.

Menefee, D. (1997). Strategic administration of nonprofit human

service organizations : a model for executive success in

turbulent times. Administration in Social Work. 21

(2), 1-19.

Hasenfeld, Y. (1983). Human Service Organization. New Jersey:

Prentice - Hall Inc..