

台灣第三部門的就業： 2005 年調查研究資料的分析*

官有垣

國立中正大學社會福利學系教授

呂朝賢

南華大學非營利事業管理研究所副教授

鄭清霞

國立中正大學社會福利學系副教授

* 本文係作者接受行政院青年輔導委員會委託的研究計畫「青年第三部門就業」，根據其成果報告部份內容改寫而成，感謝青輔會經費贊助，並感謝匿名審查委員的諸多寶貴意見。文中若有任何問題，由作者自行負責。通訊作者鄭清霞 Email: cscheng@sw.ccu.edu.tw。

2007 年 9 月 6 日收稿；2007 年 12 月 24 日確定刊登。

摘要

在台灣，第三部門創造就業機會，其聘僱規模也日益擴增；然我們對於第三部門的就業相關訊息卻不似商業部門有全面性的瞭解與掌握。本研究目的主要在於（一）回顧第三部門就業的相關文獻；（二）利用行政院青輔會委託的「青年第三部門就業研究」之研究資料，瞭解台灣第三部門的（1）部門基本形貌，（2）部門的就業人口特質，（3）就業品質。本研究的發現：首先，臺灣第三部門組織的規模相當小，但這不意謂該類組織是屬於小眾的就業市場。其次，就第三部門的就業人口組成特質觀之，台灣第三部門組織中全時受雇人口女性多於男性的現象，但擔任主管的比例卻遠高於女性受雇人口。第三，第三部門就業人口中以年輕者與資歷淺者為多。第四，第三部門就業員工薪資呈現若干性別的差異，主管人員及專業人員的平均薪資，男性高於女性；但事務性工作人員卻是女性高於男性。第五，台灣第三部門組織的薪資級距扁平化形態、調薪機制不明、非金錢的員工福利保障不足等。

關鍵字：第三部門組織、就業、薪資、工時、社會團體、基金會

壹、前言

近年來臺灣第三部門組織之數量及服務範圍有顯著擴張的趨勢，以人民團體為例，各種性質與地域屬性的台灣的社會團體數量，從 1991 年至 2006 年止，呈現逐年攀升的狀況，於 1991 年底社會團體總數有 7,773 個，到了 1996 年增加到了 11,788 個，成長率為 52%；至 2006 年 12 月底社會團體總數已達 28,027 個，較 1991 年成長了 260%，顯示出近 16 年來，民間社會團體的自由結社風氣蓬勃展現（內政部，2007）。再者，根據 2003 年的統計資料顯示（Kuan & Kao, 2001），全台灣共登計有 3,014 家財團法人基金會，多數屬文化教育類和社會福利類。這股發展的趨勢，讓社會大眾、媒體和政府部門對非營利部門刮目相看。顯然，這些民間非營利組織為民眾創造了對社會議題發聲的管道及參與的空間，更直接或間接參與了社福、慈善、文化、教育、醫療、環保等公共服務的提供，以及在公共議題的倡導上，發揮了一定程度的影響力。

台灣地區經濟結構轉型的過程與已開發國家的發展經驗大致相仿，主要變化乃在於由商品生產轉向以勞務生產為重心，初由傳統農業生產發展至快速工業化生產，最後轉向以服務業為經濟活動的重心。1980 年工業就業人口約占總就業人口的 42.52%、服務業為 37.98%，2006 年工業則為 36.02%、服務業上升至 58.49%。針對服務業的就業人口分析，且由於人口老化、婦女勞動參與增加等因素，造成住宿及餐飲業、教育服務業、文化、醫療保健及社會福利服務業、運動及休閒服務業等社會服務及個人服務業增加就業機會。上述這些行業就業人口占服務業就業人口的比重由 1999 年的 38.71% 穩定成長至 2006 年的 42.06%（行政院主計處，2007）。而這些成長的服務業正是第三部門具備供給利基的行業。在

台灣面臨產業結構轉變，且由於某些財貨或服務的特性所致而傾向以第三部門為提供者的情況下，第三部門可望因就業機會的增加而解決若干台灣社會的失業問題。

舉例而言，政府為反應民眾對長期照護的需求以及因應未來人口老化、家庭變遷等趨勢，積極投入長期照護體系的規劃與建構，透過長期照護服務產業的建立，一方面滿足民眾對長期照護的需求，另一方面增加就業機會，適度連結勞力的供給與需求，降低失業率。根據台灣經建會(2007)的統計，「非中低失能老人及身心障礙者補助使用居家服務試辦計畫」一年約有新台幣五億五千萬元的預算。照顧服務員的在職人數已經由 2002 年底的 1,631 人，增加至 2006 年 6 月底的 3,661 人，同一時期居家督導員的人數也由 192 人增加至 450 人（行政院經濟建設委員會，2007）。按照規定，提供居家服務的機構必須是依法登記之公益財團法人或社團法人，該機構也必須聘有專任社會工作師、社會工作員或護理師、居家服務督導員以及居家服務員等專業人員才符合投標資格。在行政院院會通過的長期照顧十年計畫，也預計投入八百億元以上的經費發展長期照顧服務體系，由此可知，第三部門中，特別是公益、社福慈善類型的組織將有機會提供大量的就業機會，其對於專業人力與志願服務人力的需求亦將與日遽增。

近年來台灣第三部門蓬勃發展，無論在組織數目、專職人力與志工人數均大幅成長。民眾投入民間非營利志願組織的力量充沛，政府各部會的許多政策方案均可見民眾參與第三部門服務的足跡。以財團法人基金會為例，根據「台灣基金會的調查」發現，台灣基金會的平均人力規模大約是 12 人。然而，最小的基金會總人力數為 0，最大則高達 904 人（標準差 54.92 人），顯示台灣基金會組織人力規模呈現相當大的規模差距（Kuan, Chiou, & Lu, 2005）。但現階段卻沒有任何一項關於第三部門就業參與情形的統計調查，公共部門與私人部門對於台灣民眾參與第三

部門職工的情況以及其所產生的社會經濟影響與效益均瞭解有限，更遑論掌握其未來的發展趨勢。

因此，本論文主要目的在於一、回顧第三部門就業的相關文獻回顧；二、透過抽樣調查瞭解台灣第三部門的（一）部門基本形貌，（二）部門的就業人口特質，（三）就業品質。其資料主要根據行政院青輔會委託的「青年第三部門就業研究」之原始資料。¹

貳、第三部門的就業相關文獻回顧

一、第三部門在提供就業上的重要性

自 1980 年代開始全球掀起了所謂的「全球結社革命運動」(Salamon, 1994)，世界各國中的第三部門組織數量大幅增長，該類型組織對整體社會的貢獻也日趨重要。在市場經濟體系中，就業是民眾取得生活資源最主要的憑藉，由於第三部門組織數量與活動大幅增加，使得該組織在就業市場中所占的重要性漸被突顯。Salamon, Sokolowski 與 List (2003) 對 35 國公民社會部門（或謂第三部門）的研究發現，在 1995-1998 年間該部門的支出約占所有國家 GDP 總值的 5.1%，雇用了 2,180 萬名全職員工、1,260 萬名志工，約占經濟活動人口的 4.4%。若僅就就業機會來說，

¹ 有鑑於台灣有關青年第三部門就業市場資訊的缺乏，行政院青年輔導委員會於 2005 年委託本文作者進行調查研究，蒐集整理台灣第三部門勞動人力之質、量、勞動力特性、就業狀況、勞動條件、薪資結構、區域間差異，與非勞動力構成等相關資料，以明瞭台灣第三部門人力供應情形、勞動力就業狀況及人力發展趨勢，以作為政府訂定第三部門人力規劃、職業訓練、就業輔導計畫的參考。該調查研究已於 2006 年年初完成。本文即是根據該研究成果的數據資料撰寫而成，作者感謝青輔會的經費贊助以及論文的發表。

以美國為例：在過去 25 年中（1977-2001）第三部門的就業人數呈倍數成長，其就業機會的成長率（2.5%）亦高於政府（1.6%）與商業部門（1.8%），在整體就業人口中，第三部門中的就業人數從 1977 年的 7.3% 躍升至 2001 年的 9.5%，使得該部門的就業人數達到 1,250 萬人（Independent Sector, 2005）。比較可惜的是，在我國的相關勞動統計中，就業者的身分類別僅區分為雇主、自營作業者、無酬家屬工作者、受私人雇用者、受政府雇用者，而沒有受第三部門雇用這個分類，致使我們較難估算第三部門的就業人數。

再者，根據美國勞工統計局（the Bureau of Labor Statistics）的數字，2001 年全美的失業率是 5.8%，亦即大約有 800 萬人口失業。非農業部門（特別是製造業）的就業率下跌了 0.6%，比較起來，在大多數屬於非營利部門的醫療健康服務以及私立高等教育機構裡，其聘僱人員的比例卻不降反升。例如，美國醫院協會報導指出，在 2001 年時，全部醫療院所的聘僱者中，有 66% 是工作於非營利組織屬性的醫療院所裡（Independent Sector, 2005）。

第三部門被 Salamon 等人（2003）等人視為世界第七大經濟體，著實為現代資本主義社會中的民眾提供一個新的就業渠道，也打破了工業革命之後，就業機會等於是商業部門工作的特徵。然而，在思考就業機會時，除就業機會規模（數量）的考察外，我們仍需就就業機會的品質、分佈與特徵等面向做考察，才得以評介第三部門所提供的就業機會到底是理想夢土，還是空洞而無實益。

二、第三部門工作特徵與人口屬性差異

由於對非營組織的定義分歧，現存統計資料中所呈現的整體第三部

門就業人口絕對數量與占整體就業市場的比重，並未有一致性的共識（Salamon & Dewees, 2002）。然而，即便在如此分歧的統計資訊下，各項資料在第三部門所提供的工作特徵與人口屬性上還是可以歸納出如下幾點特徵。

（一）全職員工數較少，需部分依賴志工

首先，不論中外，第三部門的受薪全職員工（paid workers）數目皆有限，需要部分依賴志願服務者的協助推動行政事務與方案業務。例如，根據 Betcherman, Bernard, Bozzo, Bush, Davidman, Hall, Hirshhorn 與 White (1998) 的調查資料，向加拿大政府登記立案的慈善福利 NPOs 中，有 42% 的組織是完全沒有付薪的工作人員，且有 70% 的組織必須招募志願服務人員來協助其推動會務，縱然部分組織有自己的全職員工。在台灣的情形更是如此，茲舉幾個近年的實證研究結果說明之：

官有垣、杜承嶸（2005）在「台灣民間社會團體的興盛及其在公民社會發展上顯現的特色與問題」之實證研究中發現，330 家受訪台灣民間社會團體，其中以 1-3 人的專職人員數所占的比例最高（47.1%）。值得注意的是，表示無任何專職人員的機構比率亦甚高（34.0%），二者合計顯示有高達八成一社會團體的專職人員數是三人以下，換言之，台灣民間社會團體在專職人力運用上是相當精簡的。至於機構的兼職人力，五人以下的機構占了七成八（78%），其中有近二成九（28.8%）的機構，沒有任何兼職的人力。（參見〈表 1〉）

再者，在官有垣等（官有垣、邱瑜瑾、王仕圖，2005）的《94 年度教育事務財團法人評鑑》研究發現，2005 年，教育部主管的教育事務財團法人基金會接受評鑑的基金會數有 539 家。在現有專職人員數方面，評鑑表中有回答此題的基金會計有 448 家，這 448 家基金會的專職人員

表 1

台灣社會團體的專職及兼職工作人員數

專職人員數	團體數 (%)	兼職人員數	團體數 (%)
0 人	112 (34.0%)	0 人	93 (28.8%)
1-3 人	155 (47.1%)	1-5 人	159 (49.2%)
4-10 人	41 (12.5%)	6-20 人	60 (18.6%)
11 人以上	21 (6.4%)	21 人以上	11 (3.4%)
合計	329 (100%)	合計	323 (100%)
遺漏值	38	遺漏值	44

資料來源：〈台灣民間社會團體的興盛及其在公民社會發展上顯現的特色與問題〉，官有垣、杜承嶸，2005，《轉型期中國公民社會的發展——國際的視角國際學術研討會論文集》，p.11。

平均數是 4.45 人。細觀之，其中超過三分之一的機構沒有專職人員（170 家，35%）；其餘六成五的基金會則聘有全職人員，其中聘有 1-2 位專職人員的基金會占了三成八；僅有二成七聘有 3 人以上專職人員。整體言之，教育事務財團法人聘有專職人員的組織只占六成五，且機構的專職人員數偏低。至於兼職人員方面，回答此題的 468 家基金會中，只有一成六（16%）沒有兼職人員；反之，有八成四的基金會有兼職人員。兼職人員平均數是 3.29 人，最多兼職人員數達 99 人。細觀之，有 1-2 位兼職人員的基金會占了三成二（42.1%）；有 3 人以上兼職人員也占了三成二（41.9%）。由以上的數據觀之，台灣的教育事務財團法人基金會在工作人員的聘用上，相當依賴兼職的工作人力。

由以上的財團法人基金會及社團法人協會的專兼職人力之比較可知，二者的專職人員數皆偏低，惟後者比前者更為精簡；至於兼職人力，前者對兼職人員的依賴度比後者為高，換言之，財團法人基金會的運作相當程度係依靠兼職人員為之。

(二) 女性就業人口比例高出男性甚多，但高階職位多由男性擔任

其次，在第三部門中工作人口係以女性居多，其占非營利部門的就業人口比例至少六成以上 (Mirvis & Hackett, 1983; Johnston & Rundney, 1987)。但此種職業女性化的現象並未使女性在非營利部門中取得較高的職業地位，如同商業部門與政府部門一樣，非營利部門中的高階職位大多是由男性擔任 (Mirvis & Hackett, 1983; Gibelman, 2000)，且中高階職位的薪資亦呈現男高於女的狀況 (Gibelman, 2000)。

在台灣基金會的調查研究中也具有類似但稍有差異的發現：從表 2 顯示，台灣的基金會之總體工作人口的性別比例分佈，男性占 35.1%，女性占 64.9%，顯然以女性居多。在細分職位之下，多數的職務仍是以女性居較高比例，但是若從職位階層與性別結構的交互作用來看，最高階的「執行長／秘書長」則是以男性為主，高達 68.1%，而女性只占 31.9%。不過在次高階「執行秘書／主任秘書」(男性占 41.1%，女性占 58.9%) 與「部門主管」人員 (男性占 45.1%，女性占 54.9%) 上，則是女性較男性人數略佔優勢。因此在上層結構上，男性仍掌握決策體系的優勢性，而在高階職位，女性主要分佈在管理與業務執行的層次上。(Kuan, et al., 2005)

依前面的描述，我們可大膽的假定，在非營利工作中存有「性別的職位與薪資歧視」現象。不過，該一性別的就業歧視，與商業部門與政府部門的性別就業歧視並不盡相同，而其中最大的差別是在非營利部門就業中，女性的就業薪資與一般就業市場中的女性薪資相仿，但男性的薪資則呈顯一般就業市場高於非營利部門就業市場的現象 (Gibelman, 2000)。形成此種差異的理由也許是因為非營利就業市場的薪資水準普遍

低於一般就業市場 (Salamon, Geller & Sokolowski, 2005)，造成高職位者薪資被壓抑所致；但也有可能是因為第三部門本身缺乏賺錢的動機，營利所得必須用在目的事業上，使得非營利部門的高階工作者無法以個人的工作績效換取適當的紅利所致。

表 2

2001 年台灣基金會的工作人力性別

人數與百分比	性別 (平均數/人)			
	男性		女性	
職稱 與組織數 (N)	(平均數/人)	百分比 (%)	(平均數/人)	百分比 (%)
執行長/秘書長 (N=413)	0.62	68.1	0.29	31.9
執行秘書主任秘書 (N=413)	0.23	41.1	0.33	58.9
部門主管 (N=411)	0.37	45.1	0.45	54.9
財務/會計/人事 (N=408)	0.20	16.9	0.98	83.1
公關/宣傳 (N=414)	0.10	29.4	0.24	70.6
研究人員 (N=413)	0.19	48.7	0.20	51.3
專業人員 (N=413)	0.85	35.1	1.57	64.9
其他行政人員 (N=410)	0.62	33.5	1.23	66.5
其他 (N=413)	0.54	60.7	0.35	39.3
合計 (N=404)	2.87	35.1	5.31	64.9

資料來源：“The Profile of Foundations in Taiwan Based on 2001 Survey Data,” by Y. Y. Kuan, Y. C. Chiou, & W. P. Lu, 2005, *Taiwan Journal of Social Welfare*, 4 (1), p.179。

(三) 全職就業員工的教育水平比其他兩部門來的高

除了性別上的特徵外，非營利部門工作者的平均教育程度高於其它部門工作者 (Ruhm & Borkoski, 2003; Mirvis & Hackett, 1983; Johnston &

Rudney, 1987)。例如，Betcherman 等人（1998）以一份調查報告“The 1997 CPRN/Ekos Rethinking Government Survey”的數據顯示，在加拿大，非營利及政府兩部門服務的人員要比在私人營利部門服務的人員有更高比例的大學畢業者、持有專業證照者，以及研究所學歷者。同樣地，根據 McMullen 與 Brisbois（2003）的調查研究，加拿大非營利部門的全職就業員工的教育水平相當高，有相當高比例的員工具有大學畢業的文憑；有相當高比例的全職員工是在專業的職位上任職。形成這種特徵的主要理由有二（Mirvis & Hackett, 1983）：

1. 在非營利部門中的工作多屬專業性工作，教育文憑是衡量工作品質與機構價值的準則，所要求的教育水準較高；2. 也許在這個部門中的工作者較喜歡讀書取得正式文憑所致。雖然第二個理由比較牽強，但也不無道理。因為第三部門所提供的服務向來都頗具有創新與實驗性質，因此在此工作者，較好學以取得新技術與知識似乎也說得通。

而與教育有關的工作特徵，就是職業與教育的搭配程度，在第三部門工作中，教育與工作的相稱比重高於其它二個部門（Mirvis & Hackett, 1983）。本研究認為，這與非營利部門的工作多為專門工作有關，因為既為專門性的工作，則技術與知識的文憑準確要求當然較高，又第三部門普遍講求不為獲利而生產低品質的服務著稱，因此在工作人員的甄選上，會傾向找到合適工作資格的人來做事。

三、第三部門就業的薪資與福利

薪資與工時通常被視為衡量某項工作品質的指標。第三部門與其他部門在這方面有頗顯著的差異，與其他部門相較，非營利組織的平均薪資給付水平較低；臨時性工作（temporary work）存在的機會較高

(McMullen & Brisbois, 2003)。除了員工的薪資之外，第三部門組織的員工福利多寡也是值得關切的一項議題。Betcherman 等人 (1998: 34) 指出，在加拿大，大多數受訪的非營利組織多多少少都會提供員工福利給其雇用的員工，只有約四分之一的受訪 NPOs 表示沒有這方面的福利。接著 Betcherman 等人 (1998: 35) 以 NPO 的類型區分，發現環境保護組織在員工福利的提供上其比例在平均數以下，工會組織在這方面較為慷慨，而慈善社福組織及行業協會組織大約是維持在平均數的水平。再者，以員工福利的內容觀之，顯示有超過 50% 的員工享有的項目依序為 (一) 扣薪的病假、(二) 延伸性的醫療保險、(三) 長期的傷殘津貼，以及 (四) 牙醫的保險給付。

針對台灣的資料，根據陳惠娜與邱慶祥 (2002) 的研究指出，² 台灣的基金會組織的薪資制度設計有八成六採取複合制，其基本薪資的給付最多依據工作職級 (88%)，其次是學經歷 (75%)，再其次是服務年資 (71%)。整體而言，受薪員工滿意其薪資制度、福利制度等。調薪的基礎最多為服務年資 (52%)、個人工作績效 (49%)、全體一致 (31%)。不過，員工對此表達較低的滿意度。另外，根據中華社會福利聯合勸募協會「2005 年度社會福利服務方案補助作業手冊」對於薪資方面的規範，補助年薪上限為：專案執行人員新台幣 364,500 元 (每月平均約 30,375 元)，專業人員 405,000 元 (每月平均約 33,750 元)，專業督導人員 472,500 元 (每月平均約 39,375 元)。以上述年薪上限除以 13.5 即為月薪上限，亦即專案執行人員每月 27,000 元、專業人員 30,000 元、專業督導人員 35,000 元。

² 該研究根據 2002 年喜瑪拉亞基金會出版的「台灣 300 家主要基金會名錄」，每家基金會寄出 4 份問卷，主要針對受薪員工進行薪資滿足感以及薪酬制度設計認知之研究，共回收 242 份有效問卷。

四、小結

根據上述的文獻回顧，我們發現第三部門就業主要有下列特徵：

第一，隨著第三部門的蓬勃發展，第三部門組織成長快速，該部門的就業人口數也在增加當中。但組織的成長是否能夠創造為數眾多的就業機會，甚至對於降低失業率有顯著效果？則值得商榷，因為限於財力或目的事業的特性，有些組織的活動全部仰賴志工；即使有聘僱員工，也是屬於員工人數較少的小型組織。

第二，第三部門組織相當仰賴兼職人員，且以女性工作者居多。但男性仍掌握決策體系的優勢性，而高階女性主要分佈在管理與業務執行的層次上。就教育程度分析，非營利部門工作者的平均教育程度高於其它部門工作者。

第三，第三部門的工作報酬偏低，雖然「個人慈善行為」與「專業報酬」不能混為一談，但「偏低的薪資」有時是組織篩選合適工作者的工具；而在第三部門組織工作所獲得的「助人的成就感」有時也是他們面對低薪而甘之如飴的主要原因。

參、台灣第三部門就業的調查方法與步驟

一、調查區域範圍及對象

本次調查的主要目的在於瞭解第三部門的就業狀況。台灣的第三部門組織主要包括社團法人與財團法人，就社團法人而言，人民團體之組織與活動依「人民團體法」之規定，分為政治團體、職業團體及社會團體等三種。根據台灣內政部統計資料（2005），至2004年底止，經各級

政府核准立(備)案之人民團體總數計 33,940 個，其中以社會團體最多，占 71.61% (24,304 個) 最多，社會團體中又以社會服務慈善團體 7,846 個最多，學術文化團體 4,021 個次多，體育團體 2,779 個再次之，其餘經濟業務團體 2,675 個，國際團體 2,218 個，宗教團體 1,062 個，醫療衛生團體 769 個，宗親會、同鄉會、同學校友會、兩岸團體及其他等 2,934 個。「社會團體」係指推展文化、學術、醫療、衛生、宗教、慈善、體育、聯誼、社會服務或其他以公益為目的所組成之團體。

囿於時間與經費，本研究選取就業機會較多的學術文化、慈善、社會服務，以及醫療衛生為宗旨目的之社會團體為調查母體（經整理後約 11,648 個），抽樣後進行分析。此外，在財團法人基金會方面，教育部主管的教育事業基金會 638 家，社會福利與慈善基金會約有 554 家，以及醫療衛生基金會 143 家，這些台灣現有的第三部門中提供較多就業機會的財團法人基金會，此部分亦為調查母體（合計 1,335 家）。因此，社會團體與基金會母體共計 12,983 個，抽樣後進行分析（參見〈附表 A〉）。

二、抽樣與調查方法

本調查研究採取郵寄問卷方式，並輔以電話以及電子郵件訪問。母體為台灣以學術文化、慈善、社會服務，以及醫療衛生為宗旨目的社會團體，以及教育部主管的教育事業基金會、社政單位主管的社會福利與慈善基金會與醫療衛生基金會，共計 12,983 個。限於人力、物力與時間，本研究無法進行全面性普查，故採取樣本調查，根據目的事業宗旨、主管機關採取分層抽樣法。調查時間自 2005 年 8 月至 10 月。

本調查的抽樣母體組織數是 12,983 家，作者根據統計抽樣的學理計算，以母體 13,000 左右的組織數，約隨機抽樣出 400 個樣本數即相

當具有代表性（楊志良，1994）；但由於是用郵寄問卷的方式，擔心回收率低的問題，因此以 400 為單位加倍抽樣，總共抽出 4,000 個樣本，抽出率約為 30.51%，³其中教育事業基金會、社福慈善基金會、醫療衛生基金會與醫療衛生社團法人由於個數太少，採取全查，對每個組織均發出問卷。最後我們總共回收 251 份有效問卷，整體回收率平均約為 6.34%，有效抽出率為 1.93%（參見〈附表 A〉），⁴在 90% 的信心水準之下，抽樣誤差為 5.1%。後續調查研究資料的分析，均經過加權處理。

本次調查受限於經費與時間，採取郵寄問卷方式，並輔以電話以及電子郵件追蹤訪問。由於涉及本次調查的問卷題目，牽涉受雇員工之工作時數、國籍、年齡、性別、教育程度、年資等各項分類人數，以及薪資、工時、福利、招募等諸項與就業相關的專業問題，除困難度頗高，不易填答、容易誤解之外，多數也涉及組織不願透露的相關資料，再加上由於近來社會詐騙事件屢出不窮，復又個人隱私資料遭外流嚴重，促使台灣社會信任基礎鬆動，使得機構對於本身資料之保密已達噤若寒蟬之地步，以上這些因素導致回收率偏低且遺漏值與不合理值偏高。為提高可信度，本次調查回收問卷經初次審閱後，即以電話對該組織填答人員進行追蹤訪問，進行確認或補充，針對遺漏值進行訪問，並澄清相關答案。其主要目的有四：首先是提高資料的品質；第二是透過電話訪問澄清組織對於問題的誤解，對組織而言也是一種機會教育；第三，對於願意填答問卷的組織表達肯定與感謝，強化他們未來再度接到相關問卷的填答意願；第四，透過電話訪問，了解組織的其他想法。

³ 扣除寄出後查無此人的樣本數為 3,961 個。

⁴ 有效抽出率係指抽出率乘以回收率。

肆、台灣第三部門的就業狀況

為分析第三部門的就業狀況，首先我們針對第三部門勞動需求面相關的基本形貌進行瞭解，包括成立時間、業務活動、年度經費、營運計畫、營運困難等面向；接著我們分析其就業人口特質，包括：聘僱狀況、員工特質、薪資與工時等；最後，就業品質也是我們的關注重點，包括：調薪、加班、職工福利等。

一、部門的基本形貌

（一）成立時間

本次調查的台灣第三部門組織，其中數量最多的是「社會服務及公益慈善團體」占 52.4%。就組織立案的時間分析，台灣第三部門組織隨著時間有愈來愈蓬勃發展的趨勢，所以大部分的受訪組織立案時間集中於 1988 年以後（78.19%）；其餘的組織成立時間分佈為：1975-1987 年間成立者占 10.77%，1960-1974 年者占 6.05%，1959 年之前成立者僅占 4.95%。此顯示有七成八的組織於 1988 年後才成立，這意謂有七成八的組織年齡不會超過 16 年，其員工的年資也較短。

（二）組織的業務活動

受訪組織的最主要業務與活動以「社會服務、慈善與人道救援」占大部分，約有三成（30.77%）、其次是「藝術、文化與人文歷史」（17.4%）、再其次是「教育與研究」（17.26%）。次主要的業務與活動，仍以「社會服務、慈善與人道救援」（19.56%）位居首位，依序是「就業輔

導與職業訓練」(14.78%)與「教育與研究」(14.23%)。至於再次要的業務與活動，則以「教育與研究」(17.65%)、「社會服務、慈善與人道救援」(16.75%)、「衛生醫療」(12.68%)為主(參見〈表3〉)。綜合觀之，受訪的台灣第三部門組織的業務與活動不外乎集中於：「社會服務、慈善與人道救援」、「藝術、文化與人文歷史」、「教育與研究」、「就業輔導與職業訓練」、「衛生醫療」等五項。

表 3

台灣第三部門組織的主要業務與活動				單位：%
項目	最主要	次主要	再次要	
社會服務、慈善與人道救援	30.77	19.56	16.75	
藝術、文化與人文歷史	17.40	10.34	7.34	
教育與研究	17.26	14.23	17.65	
就業輔導與職業訓練	2.86	14.78	11.46	
環境與動物保護	4.14	5.27	8.74	
經濟事務	0.11	1.98	2.97	
獎助金補助	2.49	6.81	8.25	
衛生醫療	4.38	8.41	12.68	
法律與公民權利倡議	1.36	3.26	4.66	
體育與休閒活動	7.28	9.42	8.06	
其他	11.93	5.94	1.44	
合計	100.00	100.00	100.00	

資料來源：本研究整理。

(三) 組織的年度經費

在組織的年度經費規模方面，本研究以台灣第三部門組織的年度決算數取代預算數，以觀察其經費規模。調查結果發現，有四成三(42.6%)

的組織，其年度決算小於一百萬，進一步觀之，則有近九成（88.7%）的組織其年度決算小於一千萬。換言之，僅有約一成二的受訪組織，其年度經費是在新台幣一千萬元以上。

在經費支出方面，本研究僅調查組織的人事費占其總支出的比例：約有三成的組織，其人事費占總支出的比重為零。人事費占 10%（含）以下的組織約有 15.5%，占「10%至 30%之間」的組織有約二成四（23.5%），占「30%至 60%」的組織有二成一（21%），至於占 60%以上的組織僅有一成（10%）；而人事費支出占組織的經費總支出的中位數是 28%。這些數據說明了台灣第三部門組織在年度人事費的支出以不超過總支出的 30%為最多，不過，值得注意的是有三成組織的人事費支出掛零，意謂其可能沒有聘任何專職人員。

（四）組織未來一年的營運計畫

在台灣第三部門組織未來一年的營運計畫方面，約有 46.5%的組織打算擴增服務範圍與內容，但也有將近一半的組織只想維持現狀（49.7%），而僅有 2.06%的組織要縮減服務範圍或內容（參見〈表 4〉）。此數據從樂觀面顯示，雖然有一半的組織只想維持現狀，但也有將近四成七的組織想要在未來一年擴增服務範圍與內容，而僅有些微數量的組織想要縮編服務，打退堂鼓。此意涵顯示，台灣民間非營利組織對未來的組織發展與運作，多數還是抱持著持續奮鬥、樂觀進取的精神與態度。

（五）組織的營運困難

至於營運困難方面，約有 16.79%的受訪組織表達沒有營運困難。然

而值得注意的是，約有 59.48% 的組織表達「財源不足」是其組織經營的主要困難，其次是「無法找到合適的工作人員」(5.54%)。在次主要困難方面，則有「無法找到合適的工作人員」(24.49%)、「同性質組織的競爭」(15.72%)、「工時、工資不符合應徵者的要求」(13.06%) 等幾個選項。最後是再次要困難，依順序高低有「無法找到合適的工作人員」(29.43%)、「工時、工資不符合應徵者的要求」(14.33%)、「財源不足」(11.58%) 等選項(參見〈表 5〉)。

以上數據顯示，台灣第三部門組織在經營上遭遇的困難，依受訪組織表達的強度順序，可歸納為：「財源不足」、「無法找到合適的工作人員」、「同性質組織的競爭」、「工時、工資不符合應徵者的要求」等四項。就「無法找到合適的工作人員」而言，本研究團隊舉辦的「青年第三部門就業研究」座談會紀錄顯示，有些非營利組織具有宗教性質，此固然是就業者選擇組織服務的一項誘因，但也使組織在招募人員時，可選擇的範圍縮小，形成非教友則較難進入。

以上的結果也印證了官有垣、杜承嶸(2005)針對台灣的社會團體之研究發現。在該研究中，作者指出，就台灣社會團體的內部困境而言，有將近六成五的受訪組織(64.9%)直接言明「財務困難」是其內部營運面臨的首要挑戰；其次，有近五成機構(49.9%)表示內部困境是來自「會務推動的專、兼職人力不足」；第三則是「會員流失」(34.5%)，連鎖效應下也可能會因會員流失間接導致會費收繳不如預期而使機構財務陷入困境；以及第四「專業人才欠缺」(21.4%)。該研究的結果明確指出，台灣社會團體的內部困境幾乎都是圍繞在財力與人力不足的議題打轉，財務困難似乎是目前非營利組織所面臨的共同困境，而人力不足的窘境，則是具體反應在會員流失、會務推動的專兼職與志工人力缺乏、專業人才的欠缺等層面。

表 4

台灣第三部門組織的未來計畫

未來計畫	%
擴增服務範圍與內容	46.52
維持原狀	49.73
縮減服務範圍或內容	2.06
其他	1.55
合計	100.00

資料來源：本研究整理。

表 5

台灣第三部門組織的經營困難

經營困難	最主要	次主要	再次要
1. 主管人員徵聘困難	2.61	7.59	9.28
2. 無法找到合適的工作人員	5.54	24.49	29.43
3. 工時、工資不符合應徵者的要求	4.14	13.06	14.33
4. 法定勞動條件放寬	1.58	2.63	3.66
5. 政府對於從業人員專業證照的要求	1.76	3.75	6.89
6. 員工流動率過高	3.28	11.69	5.94
7. 勞工安全衛生、消防等無法符合法令規定	0.00	2.02	0.00
8. 財源不足	59.48	13.19	11.58
9. 業務縮減，冗員過多	0.25	0.19	0.78
10. 同性質機構的競爭	1.93	15.72	11.06
11. 沒有困難	16.79	0.00	0.00
12. 其他	2.64	5.66	7.05
合計	100.00	100.00	100.00

資料來源：本研究整理。

二、部門的就業人口特質

(一) 員工的聘僱狀況

至 2004 年 12 月底為止，受訪的台灣第三部門組織中約近三成五的比例沒有聘僱員工，表示這些組織純粹由志工擔綱服務。而約有八成二的組織聘僱員工在 1-9 人、12.63% 的組織員工人數為 10-49 人，50-99 人者只有 0.68%，而聘僱人數在 100 人以上的組織比例更低到 0.27%。此項調查數據反映該部門組織聘僱員工的精簡現象（參見〈表 6〉）。

在全時員工方面，約有 39.66% 的組織沒有聘僱，而聘僱 1-4 人全時員工的組織約有 36.3%，5-9 人約有 16.68%。在部分工時員工方面，約有 47.73% 沒有聘僱，聘僱 1-4 名部分工時員工的組織占 38.15%、5-9 人占 10.45%。以上的數據顯示，受訪的台灣第三部門組織在聘僱全時員工與部分工時員工方面，皆以聘僱 1-4 人的比例最高，分別是三成六與三成八。不過，除了 1-4 人的員工規模外，從其他幾個員工規模選項（5-9 人、10-49 人、50-99 人、100 以上）的比較看來，聘僱全時員工的組織

表 6

台灣第三部門組織受雇員工規模

單位：%

	聘僱員工數	全時員工數	部分工時員工數
沒有員工	34.60	39.66	47.73
1-4 人	38.49	36.30	38.15
5-9 人	13.33	16.68	10.45
10-49 人	12.63	6.28	3.42
50-99 人	0.68	0.78	0.13
100 以上	0.27	0.31	0.13
合計	100.00	100.00	100.00

資料來源：本研究整理。

比例均高於部分工時員工比例，此乃表示那些聘有員工的第三部門組織是以全時員工為主，輔之以部分工時員工。（參見〈表 6〉）

（二）全時受雇員工的特質

台灣第三部門組織規模小，平均每家組織所雇用的就業人數亦不多，全時工時員工平均為 6.82 人，中位數為 2 人。部分工時員工平均為 3.05 人，中位數為 1 人。兩者合計的平均員工數為 9.86 人，中位數為 3 人。全時受雇員工的組成有如下幾特徵（參見〈表 7〉）：

1. 女多於男－女性約占所有就業人口的 75.76%，男性為 24.24%，女男性別比為 3：1。
2. 35 歲以下的年輕人口居多－25-34 歲（37.03%）、35-44 歲（24.99%）、45-64 歲（18.61%）、25 歲以下（17.46%）、65 歲以上（1.91%）。
3. 大專以上教育程度者居多－國中以下（4.79%）、高中（職）（33.01%）、大學（專）（56.63%）、研究所（5.57%）。
4. 聘僱 24 歲以下及 65 歲以上員工數極少－整體而言，沒有組織聘僱 18 歲以下的員工，六成九的組織沒有 18-24 歲員工，九成九（98.7%）的組織沒有 65 歲以上的員工。
5. 工作年資資淺者居多－未滿 3 年（47.81%）、3-6 年（29.367%）、7-10 年（10.56%）、11-14 年（6.15%）、15 年以上（5.80%）。
6. 專業人員占多數－主管人員（27.68%）、專業人員（29.28%）、事務人員（22.40%）、服務人員（20.64%）。
7. 除主管人員外（男女比為 2.1：1），其餘職位皆以女性員工占多數。

以上的研究發現多數與我們前述第二節所回顧的相關文獻相仿，第三部門的女性就業人口居多，但主管人員的性別比例又以男性占多數，

除了性別之外，本次調查也印證文獻上所稱第三部門工作者的教育程度高於其他部門。2004 年台灣就業者教育程度在國中及以下者約為 30.4%、高中職者約為 36.7%、大專及以上者為 32.9%，但本次調查第三部門員工大專及以上者高達 62%。

表 7

台灣第三部門組織的本國籍全時受雇員工特性

單位：%

類別	百分比%
1. 按照員工的性別區分	
女性	75.76
男性	24.24
2. 按照員工的年齡區分	
25 歲以下	17.46
25-34 歲	37.03
35-44 歲	24.99
45-64 歲	18.61
65 歲以上	1.91
3. 按照員工的教育程度區分	
國中（初中）含以下	4.79
高中（高職）	33.01
大專、大學	56.63
研究所（含以上）	5.57
4. 按照員工在本機構的年資區分	
未滿 3 年	47.81
3 年至 6 年	29.36
7 年至 10 年	10.56
11 年至 14 年	6.15
15 年以上	5.80

表 7 (續)

類別	百分比%
5. 按照員工在本機構的職業類別	
a. 主管人員 (例如：執行長、總幹事、主任、機構主管等)	27.68
b. 專業人員 (例如：社工員(師)、督導、護理師、諮商師、物理治療師、職能治療師等)	29.28
c. 事務人員 (例如：總務、人事、出納會計等一般行政人員)	22.40
d. 服務人員 (例如：居服員、廚工、銷售員、保育員)	20.64

資料來源：本研究整理。

(三) 全時受雇員工的薪資與工時

在薪資方面，約有 42.79% 的組織，其男性主管薪資在新台幣 3 萬元至 4 萬元間；有 47.19% 的組織，其女性主管薪資在 3~4 萬元間。對照 2004 年台灣民意代表、企業主管及經理人員的平均工作收入新台幣 66,829 元，第三部門的主管薪資顯然有偏低的現象。⁵ 在專業人員方面，約有 49.48% 的組織，其男性專業人員薪資在 3 萬~4 萬元間；45.30% 的組織，其女性專業人員薪資在 3-4 萬元間。換言之，大約有四至五成的組織，其主管人員與專業人員的薪資在 3-4 萬元間，兩者的薪資差異不

⁵ 由於本次調查以組織為單位，故不宜計算平均薪資而與主計處的資料直接比較。

大；不過，有較高比例的組織，其主管人員薪資在 4-5 萬元之間，且男性主管的薪資在此水平的比例要比女性主管來的高（15.27: 8.84），專業人員的薪資之性別比亦然（8.63: 4.24）。（參見〈表 8〉）

根據本研究團隊舉辦的「青年第三部門就業研究」座談會的紀錄資料顯示，台灣規模較大的非營利社會福利組織如「台灣兒童暨家庭扶助基金會」（TFCF），專業人員聘用的起薪是 34,000 元左右，其他社福慈善類的組織有的是依照聯合勸募補助社工人員薪資的標準 28,500 元給薪，有的則是 25,000 元而已。顯示社福慈善類的第三部門組織的專業人員薪資可能要比本次調查的 3 萬元至 4 萬元之間的水平要稍低些。

在事務人員方面，其主要的薪資水準已降為 2 萬元至 3 萬元之間。約有 47.12% 的組織，其男性事務人員薪資在 2~3 萬元間；53.85% 的組織，其女性事務人員薪資在 2~3 萬元間。此種現象究竟只是本次調查的結果或是常態，值得進一步研究。

服務人員的薪資則主要集中於 1 萬元至 2 萬元之間。約有 41.26% 的組織，其男性服務人員薪資在 1 萬元至 2 萬元之間；37.79% 的組織，男性服務人員薪資在 2~3 萬元間；46.97% 的組織其女性服務人員的薪資在 1 萬元至 2 萬元之間，35.73% 的組織其女性服務人員的薪資在 2~3 萬元間。（參見〈表 8〉）

整體觀之，若由中位數分析，則主管人員與專業人員的薪資方面，呈現男性高於女性的現象，例如前者的男性每月平均薪資是 35,000 元，女性是 34,000 元，而後者的男性每月平均薪資是 33,000 元，女性是 30,000 元；不過，事務人員的薪資則女性高於男性（前者 25,000 元，後者 22,000 元）。至於工時方面，無論哪一種職業，其中位數均為 40 小時（參見〈表 9〉）。

表 8

台灣第三部門組織的薪資概況－按照性別與職業類別區分 單位：%

薪資水準	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
	主管	主管	專業人員	專業人員	事務人員	事務人員	服務人員	服務人員
1 萬元以下	0.00	0.00	8.84	2.82	0.00	0.81	0.00	0.00
1 萬元至 2 萬元以下	5.71	10.62	0.00	0.54	26.47	15.68	41.26	46.97
2 萬元至 3 萬元以下	16.25	12.22	25.09	34.35	47.12	53.85	37.79	35.73
3 萬元至 4 萬元以下	42.79	47.19	49.48	45.30	21.42	25.62	20.95	14.69
4 萬元至 5 萬元以下	15.27	8.84	8.63	4.24	1.34	3.36	0.00	2.61
5 萬元至 6 萬元以下	9.37	13.12	7.96	9.48	3.66	0.68	0.00	0.00
6 萬元（含以上）	10.61	8.02	0.00	3.27	0.00	0.00	0.00	0.00
合計	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

資料來源：本研究整理。

表 9

台灣第三部門組織月僱勞工（全時工作）的工資與工時（中位數）

單位：人、元、時

職業類別	性別	每月	每週平均
		平均薪資 （元）	工作時數 （時）
主管人員（例如：執行長、總幹事、主任、機構主管等）	男性	35000	40
	女性	34000	40
專業人員（例如：社工員（師）、導、護理師、諮商師、物理治療師、職能治療師等）	男性	33000	40
	女性	30000	40
事務性工作人員（例如：總務、人事、出納會計等一般行政人員）	男性	22000	40
	女性	25000	40
服務性工作人員（例如：居服員、廚工、銷售員、保育員）	男性	20000	40
	女性	20000	40

資料來源：本研究整理。

三、就業品質

(一) 員工薪資調整的狀況

台灣第三部門組織過去三年(2002-2004年)曾經有過調薪的比例約占半數(48.46%)。雖然針對第三部門組織的員工績效加以評估較營利機構來得困難與複雜,但受訪組織表示其全時員工年度薪資調整最主要的依據卻是「員工績效」(58.04%);⁶其次,較多援用的調整依據為「年度財務狀況」(45.49%);第三,則是依據「公教人員薪資調整比率」(31.37%)(參見〈表 10〉)。至於組織的調薪頻率,表示「不定期」的組織最多

表 10

台灣第三部門組織調薪依據

調薪依據	%
年度物價與生活成本	16.47
公教人員薪資調整比率	31.37
同業市場薪資水準	7.84
員工的績效表現	58.04
年度財務狀況	45.49
領導階層的喜好	6.27
業務量	24.71
其他	16.47

資料來源：本研究整理。

說明：本題複選，故合計值超過 100%。

⁶ 在陳惠娜、邱慶祥(2002)的研究中也顯示有 49%的受薪員工表示調薪依據是個人工作績效,本研究的焦點座談與會者也表示個人工作績效評估的重要性。

(52.34%)，但也有高達 39.40%的組織表示每年都調薪。在調薪幅度方面，有 26.19%的組織表示，其最近三年的平均調薪幅度在 5%至 10%以下；次之，有 23.26%的組織指出，其調薪幅度在「3%至 4%以下者」；第三，有 18.19%的組織表示，其調薪幅度在「4%至 5%以下」。

(二) 員工的加班情形

在員工的加班方面，台灣第三部門組織表示其員工「幾乎不加班」的有 37.04%；而「每週加班 1-2 次」的組織也占了 35.78%；至於「每週加班 3-4 次」的組織僅有 10.11%；最後，每週加班在 4 次以上的組織比例甚低，不到一成 (8.48%)。組織對於員工加班後如何處理呢？有近六成 (58.47%) 的組織表示給予「補休假」，因為這個方式比較不會增加組織的人事費；其次，有近二成 (18.83%) 的組織表示「不處理」即是其處理的方式；僅有 16.53%的組織強調，會「發給員工加班費」，惟其中半數以上 (10%) 對於加班費的核發有時數的上限的限制。

(三) 職工福利

台灣第三部門組織約有八成五 (85.22%) 提供員工全民健康保險，以及高達八成九的組織 (88.87%) 有提供勞工保險；不過，值得注意的是也有 8.25%的組織沒有提供員工任何保險。提供全民健保比重偏低，且低於勞工保險的原因，我們猜測是因為可能有部分工時員工在受雇前已經有全民健保，故組織僅幫他們投保勞工保險。

至於職工福利方面，組織所提供的項目依序有下列的福利：「參加教育訓練的補助」(48.16%)、「績效獎金」(37.91%)、「意外險」(35.4%)、「退休金」(33.46%)，以及「交通津貼」(29.40%)；然而，沒有任何一

個組織有提供托兒服務。(參見〈表 11〉)。無論如何，「參加教育訓練的補助」是台灣第三部門組織最為強調的職工福利的項目之一，本研究小組舉辦的座談會，與會成員亦十分強調此點，他們認為要留住員工，給予其教育訓練絕對有必要，此對員工的生涯規劃與工作上的成就感都有助益。

有關「勞工退休金條例」是否對組織財務造成影響？約有 66.5% 表示「勞工退休金條例」不會對組織的財務造成影響。認為勞退條例會使成本增加的組織，估計約會增加 5.05% 的成本，但也有部分組織認為成本會減少，平均約減少 3.9%。若成本增加，84.71% 的組織表示，可能直接自行吸收，8.71% 的組織強調會拓增財源。在次要的因應措施中，

表 11

台灣第三部門組織組織的職工福利

相關的員工福利	%
托兒服務	0.00
生育津貼	14.31
死亡津貼	16.05
結婚津貼	25.73
供應食宿或食宿津貼	8.70
交通津貼	29.40
績效獎金	37.91
除全民健康保險外的醫療保險	13.15
意外險	35.40
退休金	33.46
受雇人員家屬相關補助（例如：子女教育補助等）	3.48
參加教育訓練的補助	48.16
其他	19.34

資料來源：本研究整理。

說明：本題為複選題，故合計值超過 100%。

29.69%的組織表示會擴增業務、22.42%自行吸收、22.28%改變薪資計算方式或結構。再次要的因應措施中，則主要為改變薪資計算方式或結構（26.33%）、將全時員工改為部分工時員工（23.53%）。（參見表〈12〉）整體看來，台灣第三部門組織多數認為勞退條例的實施不至於增加其財務負擔，至於在因應勞退條例而使得人事成本增加的主要方式為直接自行吸收，其次才是擴增業務、拓增財源，以及改變薪資計算方式或結構。

表 12

成本增加後的因應方式

單位：%

成本增加後的因應方式	最主要	次主要	再次要
增拓財源	8.71	1.67	2.22
擴充業務	1.28	29.69	10.82
將全時員工改為部分工時員工	0.80	9.31	23.53
裁員	0.72	14.01	6.43
改變薪資計算方式或結構	0.69	22.28	26.33
縮減業務	3.09	0.61	16.70
自行吸收	84.71	22.42	13.97
合計	100.00	100.00	100.00

資料來源：本研究整理。

伍、討論

歸納而言，以上分析結果顯示，臺灣第三部門組織的規模相當小，但這不意謂該類組織是屬於小眾的就業市場。我們認為對以依恃「友善他人捐贈、政府補助」為主要運作資源的組織而言，組織規模的延展性勢必不如商業或政府組織般具有彈性，若有新需求的產生，往往以創立

新組織而非擴張組織規模來因應。換言之，眾多的小規模組織也許是原組織為因應新的環境與使命而另外成立的組織；也有可能是原組織內部相關人員因其理念或其他因素而另外成立的組織。或許我們可以稱之為「組織的風剪樹效應」—組織所賴以生存的環境資源抑制了其組織規模擴大的可能性。NPO 雖以打著公眾利益的招牌，但如同 Salamon (1987) 所言，還是經常會陷入資源不足與獨厚某小眾「公益」來行事，因此 NPO 並無法如商業或政府組織般擁有穩定的生存環境與自保能力，甚至由於經費自大眾而來，若干決策並無法單以組織需求來擴張，也因此 NPO 成長受限於環境的壓力，不得不選擇最安全的「橫向擴張模式」來突破環境的困境。

其次，就第三部門組織的就業人口組成特質觀之，台灣第三部門組織中全時受雇人口女性多於男性的現象與以往相關研究結果一致，可能的原因是一、就讀社工、護士與諮商人員等專業人員多數是以女性為主，而這些人員又是非營利部門雇用的主要對象 (Gibelman, 2000)。二、男性在商業與非營利部門間的薪資差異大於女性，加上非營利部門所提供的非金錢報酬較符合女性所需所致 (Preston, 1990)。三、女性通常非家庭的主要家計者，所以對於低薪的接受程度高於男性所致。而且第三部門中的男女間薪資歧視程度較低。至於臺灣第三部門就業環境來說，上述三項理由皆有間接的證據可以支持，例如：一般就讀社會工作／社會福利相關科系的人口以女性居多，本研究的調查結果亦有相同的分佈。但可惜，依此次研究調查內容並無法進一步地區辨這些因素間解釋力的熟輕熟重。

男性就業人口雖然人數較少，但擔任主管的比例卻遠高於女性受雇人口，這也與國外研究結果相仿。為何居於少數的男性多位居主管層級呢？其原因可能是傳統上性別刻板印象所造成，男性總是期待自己或被

家庭、社會所期待其生涯發展應向主管階級邁進，而女性應扮演輔助另一伴邁向事業成功之路的角色；再者，不容忽略的是，在第三部門組織的主要治理單位—董事會、理事會，仍是以男性為主（官有垣，2000），或許這也是性別因素作遂的理由之一。筆者另提出一項理由則是因為該類組織就業人口中女性居多，且女性因多數非家庭主要家計負擔者，對於低薪的接受程度較高；相反的，該類組織為留住稀少的、對薪資期待較高的男性員工，因此在職位上偏好以「主管」職缺做為留才的籌碼，亦是主管職位上男多於女的原因之一。

再者，我們也發現第三部門就業人口中以年輕者與資歷淺者為多，可能的解釋有二：一是臺灣第三部門組織數量在近年來大幅新增所致；另一則是比較負面的可能性，即該類組織中就業人口流動率較高所致。至於就業人口中大專以上居多，可能的解釋分別是：近年來人民教育水準提升所致、第三部門組織工作需要較專門的人力或組織專業化趨勢所致。相同的，我們亦無更進一步的資料可以確切論斷何項理由較適於解釋該一現象。

第三，在薪資方面，我們發現第三部門就業員工薪資也呈現若干性別的差異，呈現的現象是主管人員及專業人員的平均薪資，男性高於女性；但事務性工作人員的平均薪資竟然是女性高於男性。特別值得注意的是，主管人員、專業人員、事務性工作人員的男女的薪資差距皆小於一般商業人員的男女薪資差異幅度⁷。有關男女薪資的差異來源，未來也值得進一步研究。

再者，我們也發現台灣第三部門組織的薪資級距扁平化形態、調薪機制不明、非金錢的員工福利保障不足等等皆凸顯該類型組織工作條件

⁷ 2004 年商業人員領域，男性專業人員為 55,653 元、女性為 42,827 元。男性事務工作人員為 34,307 元、女性為 27,759 元。行政院主計處網站，2005/06/01。

的隱憂，換言之，NPO 由於不能分配盈餘或其非商業性質產品（服務）特性的限制，無法像一般商業組織以「提高薪資」或「績效獎金」，來吸引優秀人才留任，此為第三部門徵聘人才上的劣勢。不過，從另一方面來看，Hansmann（1980）認為非營利組織由於有盈餘分配的限制，其所提供的財貨與服務因不會為營利而減損品質，較容易取得消費者的信賴。也因此，非營利部門的雇主為使所提供的服務與財貨品質穩定，以保持機構的信譽，通常會用「較低的薪資」作為篩選員工的機制，亦即，選擇雇用認同組織目標或使命的員工，而非追逐金錢報酬的員工。相關經驗研究亦支持 Hansmann 的看法（Handy & Katz, 1998; Leete, 2000, 2001）。Brown & Yoshioka（2003）亦由第三部門組織策略來討論此一低薪現象，第三部門可能是藉由對人事成本的壓低，或吸引願意接受低薪並且認同組織使命者來為組織工作，並以此取得捐贈者的信賴，換取持續捐贈組織的承諾。

Hansmann（1980）的論點預設在非營利部門的就業員工可能會接受低薪的工作與保持對組織的認同。但第三部門如何維持這種對低薪的接受意願與對組織的認同呢？Leete（2000）認為給薪的公平性（wage equity）是保持非營利就業人口就業動機的重要因素。相對於商業組織來說，第三部門各項職位間的薪資差異較低，薪資的差異也不像營利組織是以個人生產績效來衡量，這些特質使得員工較能相信他們所付出的是為了組織使命，而非個人利益，因此可以持續保持對組織奉獻的熱情。另外，「工作滿意度」或工作本身回饋給工作者的效用，也是非營利組織員工面對較低低薪但仍可持續在崗位上認真負責的原因。非營利部門多以慈善為組織宗旨，服務對象多為社會弱勢者，助人為快樂之本也許是工作者面對低薪而甘之如飴的原因。數項西方國家的實證研究也指出，縱然在薪水較低的情形下，第三部門組織的員工顯然較其他兩個部門的員工較為

滿意他們的工作 (Mirvis & Hackett, 1983; Mirvis, 1992; Preston, 1989, 1990; Onyx & Maclean, 1996)。

陸、結論

根據本研究對於第三部門就業的初步研究，我們歸納出下列的發現與建議：

一、大部分的組織成立於 1988 年以後，有少部分的組織已經向社會企業運作模式挪移，但大部分的組織表達「財源不足」但又想拓展方案業務，政府投入資源，應可以提高就業機會。二、第三部門就業人口特質為女多於男、年輕者居多、大專以上居多、工作年資短者居多、專業人員居多、男女薪資差距較商業部門小。三、在就業品質方面，過去三年 (2002-2004 年) 曾經有過調薪的比例約占半數。但其中約有一半以上是「不定期調薪」、四成是每年調薪。調薪依據「員工績效」(58.04%)、「年度財務狀況」(45.49%)、「公教人員薪資調整比率」(31.37%)。在調薪幅度方面則相當分散。針對加班，有 58.47% 的組織表示僅給予「補休假」，因為這個方式不會增加組織的人事費。在員工福利方面，八成五以上的組織提供全民健保或勞保。組織所提供的福利項目依序為：「參加教育訓練的補助」(48.16%)、「績效獎金」(37.91%)、「意外險」(35.4%)、「退休金」(33.46%)。

較低的薪資是第三部門篩選員工、取信於捐助者的機制，然而，第三部門員工仍有其專業性，薪資水準也是專業的表徵，並非所有的專業人才皆僅以「認同使命」一項當做激勵的誘因就能增加其對組織的承諾。第三部門必須正視「工作績效與勞動條件對等」的問題，我們建議政府

相關部門應對第三部門領導者與決策層進行再教育，讓決策者瞭解第三部門工作的專業性（絕非只是犧牲奉獻的工作）。這樣才能由上而下有一體的共識，來重視第三部門受雇人員的勞動條件，以及專業養成的訓練。再者，由於第三部門通常是勞動條件、職工福利的倡議者，我們認為應可由「提升職工福利」做起。

根據本文的文獻探討，國外對第三部門的就業人數、勞動條件、該部門支出約占 GDP 總值等資料均有調查資料可循。反觀台灣，政府與第三部門夥伴關係的建立，此一政策方向為第三部門組織創造就業機會，如果能在失業人口與就業需求之間透過職業訓練，讓人力供需得以銜接，也同時解決高失業率的問題，可謂一石二鳥。在福利需求與供給日益擴增的情況下，第三部門蓬勃發展應是台灣未來不可逆轉的趨勢，但針對這個福利財貨的生產部門，我們對於第三部門就業的相關訊息的掌握卻仍在摸索階段。第三部門的薪資、工時等勞動條件，目前仍缺乏全面性的資料，建議政府於勞動統計的分類中，從業身份⁸增加一類為「受雇於非政府、非企業組織」（或第三部門組織），未來即可用同一筆調查資料，對第三部門勞動條件有充分瞭解，並可以將之與「受政府雇用」、「受私人營利部門雇用」，以及「受第三部門雇用」做比較。

最後，本文受限於資料仍有若干研究限制：

- （一）因受限於回收的樣本數，若干統計數值，不宜過度推論。
- （二）本研究選取就業機會較多的學術文化、慈善、社會服務，以及醫療衛生為宗旨目的之社會團體為調查母體進行分析，未含蓋所有的第三部門組織，例如，沒有選取就業機會較多的醫院與學校。

⁸ 目前的從業身份為：雇主、自營作業者、無酬家屬工作者、受私人雇用者、受政府雇用者。未來可增加一類為「受第三部門雇用者」。

參考文獻

- 內政部（2007）。〈全國性人民團體數〉。上網日期：2007 年 11 月 3 日，取自內政部網頁 <http://cois.moi.gov.tw/moiweb/web/frmForm.aspx?FunID=e89adb5e8b5b4b81>
- 內政部（2005）。〈全國性人民團體數〉。上網日期：2005 年 10 月 3 日，取自內政部網頁 <http://cois.moi.gov.tw/moiweb/web/frmForm.aspx?FunID=e89adb5e8b5b4b81>
- 行政院主計處（2007）。〈95 年人力資源調查統計年報：歷年就業者之行業〉。上網日期：2007 年 1 月 31 日，取自行政院主計處網頁 <http://www.dgbas.gov.tw/public/data/dgbas04/bc4/year/95/table12.xls>
- 行政院經濟建設委員會（2007）。〈「照顧服務福利及產業發展方案第二期計畫」95 年 1-6 月執行情形檢討報告〉。上網日期：2007 年 1 月 31 日，取自行政院經濟建設委員會網頁 <http://www.cepd.gov.tw/upload/MANP/Welfare/95.1-6care@112836.32452889236@.pdf>
- 官有垣（2000）。《非營利組織與社會福利：台灣本土的個案分析》。台北：亞太圖書。
- 官有垣、杜承嶸（2005 年 10 月）。〈台灣民間社會團體的興盛及其在公民社會發展上顯現的特色與問題〉，「轉型期中國公民社會的發展——國際的視角國際學術研討會」，北京。
- 官有垣、邱瑜瑾、王仕圖（2005）。《94 年度教育事務財團法人評鑑計畫評鑑報告》。台北：教育部。
- 陳惠娜、邱慶祥（2002）。〈台灣非營利組織薪酬策略與受薪員工薪酬滿足之研究：以元教基金會為例〉，《大同管理學報》，1: 179-222。
- 楊志良（1994）。《生物統計學新論》。台北：巨流圖書。
- 喜瑪拉亞研究發展基金會（2002）。《台灣 300 家主要基金會名錄 Directory of 300 Major Foundations in Taiwan》。台北：喜瑪拉亞研究發展基金會。
- Betcherman, G., Bernard, P., Bozzo, S., Bush, S., Davidman, K., Hall, M., Hirshhorn, R., & White, D. (1998). *The voluntary sector in Canada: Literature review and strategic considerations for a human resources sector study.*

- Canadian: Canadian Policy Research Networks. Retrieved January 25, 2005, from http://www.cprn.org/documents/24997_en.pdf
- Brown, W. A., & Yoshioka, C. F. (2003). Mission attachment and satisfaction as factors in employee retention. *Nonprofit Management and Leadership, 14*(1), 5-18.
- Gibelman, M. (2000). The nonprofit sector and gender discrimination: A preliminary investigation into the glass ceiling. *Nonprofit Management and Leadership, 10*(3), 251-269.
- Handy, F., & Katz, E. (1998). The wage differential between nonprofit institutions and corporations: Getting more by paying less? *Journal of Comparative Economics, 26*, 246-261.
- Hansmann, H. B. (1980). The role of nonprofit enterprise. *The Yale Law Journal, 89*(5), 835-901.
- Independent Sector. (2005). *The new nonprofit almanac & desk reference*. Retrieved April 16, 2005, from <http://www.independentsector.org/programs/research/NA01main.html>
- Johnston, D., & Rudney, G. (1987). Characteristics of workers in nonprofit organizations. *Monthly Labor Review, 110*(7), 28-33.
- Kuan, Y. Y., Chiou, Y. C., & Lu, W. P. (2005). The profile of foundations in Taiwan based on 2001 survey data. *Taiwan Journal of Social Welfare, 4* (1), 169-192.
- Kuan, Y. Y., & Kao, A. (2001, July). *Country report paper: Taiwan*. Paper presented at strengthening philanthropy in the Asia Pacific: an agenda for action, Bali Indonesia.
- Leete, L. (2000). Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior and Organization, 43*, 423-446.
- Leete, L. (2001). Whither the nonprofit wage differential? Estimates from the 1990 Census. *Journal of Labor Economics, 19*(1): 136-170.
- McMullen, K., & Brisbois, R. (2003). Coping with change: Human resource management in Canada's nonprofit sector. (Canadian Policy Research Net-

- works (CPSN) Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector No.4.) Canada: Canadian Policy Research Networks Inc.
- Mirvis, P. H., & Hackett, E. J. (1983). Work and workforce characteristics in the nonprofit sector. *Monthly Labor Review*, 106, 3-12.
- Mirvis, P. H. (1992). The quality of employment in the nonprofit sector: An update on employee attitudes in nonprofit versus business and government. *Nonprofit Management and Leadership*, 3 (1), 23-41.
- Onyx, J., & Maclean, M. (1996). Careers in the third sector. *Nonprofit Management and Leadership*, 6 (4), 331-345.
- Preston, A. E. (1989). The nonprofit firm: A potential solution to inherent market failures. *Economic Inquiry*, 26 (3), 493-506.
- Preston, A. E. (1990). Women in the white-collar nonprofit sector: The best option or the only option? *Review of Economics and Statistics*, 72(4), 560-568.
- Ruhm, C. J., & Borkoski, C. (2003). Compensation in the nonprofit sector. *Journal of Human Resources*, 38(4), 992-1021.
- Salamon, L. M. (1994). The rise of the nonprofit sector. *Foreign Affairs*, 73(4), 109-122.
- Salamon, L. M. (1987). Partners in public services: The scope and theory of government nonprofit relations. In W.W. Powel (Ed.), *The nonprofit sector: A research handbook* (pp.99-117). New Haven: Yale University Press.
- Salamon, L. M., & Dewees, S. (2002). In search of the nonprofit sector: Improving the state of the art. *American Behavioral Scientist*, 45(11), 1716-1740.
- Salamon, L. M., Sokolowski, S.W., & List, R. (2003). *Global civil society: An overview*. Baltimore, MD: Center for Civil Society Studies, Institute for Policy Studies, The Johns Hopkins University.
- Salamon, L. M., Geller, S. L., & Sokolowski, W. S. (2005). *Illionis nonprofit employment: An update*. Baltimore: Johns Hopkins Center for Civil Society Studies.

附錄 本次調查研究的類別、母體與抽樣與回收狀況

附表 A

本次調查研究的類別、母體與抽樣與回收狀況

分類		母群體	%	抽樣份數	抽出率 (%)	回收份數	樣本回收率 (%)	有效抽出率 (%)
全國性	教育事業	638	4.91	638	100.00	44	6.90	6.90
	基金會 社福慈善	554	4.27	554	100.00	47	8.48	8.48
	醫療衛生	143	1.10	143	100.00	7	4.90	4.90
	學術文化團體	1473	11.35	294	19.96	16	5.44	1.09
	社福公益團體	1409	10.85	279	19.80	16	5.73	1.14
	醫療衛生	515	3.97	246	47.77	16	6.50	3.11
	小計	4732	36.45	2154	45.52	146	6.78	3.09
地方性	學術文化團體	2616	20.15	508	19.42	20	3.94	0.76
	社福公益團體	5396	41.56	1060	19.64	71	6.70	1.32
	醫療衛生	239	1.84	239	100.00	14	5.86	5.86
	小計	8251	63.55	1807	21.90	105	5.81	1.27
	合計	12983	100.00	3961	30.51	251	6.34	1.93

資料來源：本研究整理。

說明：(1)母體個數、抽樣個數係扣除寄出後退回之「查無此人」的問卷個數。

(2)有效抽出率係指抽出率乘以回收率。

The Employment of Third Sector in Taiwan based on 2005 Survey Data

Yu-Yuan Kuan^{*}, Chao-Hsien Leu^{**}, & Ching-Hsia Cheng^{***}

Abstract

Due to the non-distribution constraint and the apparent trend showing the rapid growth of the welfare needs, the Third Sector in Taiwan has become the best partner to whom the government entrusted with the delivery of welfare service programs. As a result, the Third Sector recently has created more job opportunity for young people in Taiwan. However, it is more difficulty for us to understand and be master of the related information concerning the dynamics of the Third Sector employment than the ones offered by the for-profit sector. There are two purposes for the conduct of this study. One is to overview the associated articles depicting the employment of the Third Sector. The other is, by utilizing a part of the empirical data produced by the research project “The Third Sector Employment for the Young People in Taiwan,” to figure out the Third Sector in Taiwan about its landscape, the

* Yu-Yuan Kuan , Professor, Department of Social Welfare, National Chung Cheng University.

** Chao-Hsien Leu , Associate Professor, Department of Nonprofit Organization Management, Nan Hua University.

*** Ching-Hsia Cheng , Associate Professor, Department of Social Welfare, National Chung Cheng University.

major attributes of employment, and the quality of the employment, which includes the following discussion: the year of establishment, the main mission-related businesses, finance, the difficulties encountered by this sector in its operation and management, the size of the employment, the basic features of personnel, and staff's salary & benefits.

Keywords: the third sector organizations, employment, salary, working hours, social groups, foundations