

我國身心障礙者庇護性就業法制之反歧視探討

劉育偉、黃子珊

壹、我國「庇護性」就業保障法律實踐現況

聯合國於2006年通過《身心障礙者權利公約》（以下簡稱身權公約），並於2008年正式生效，成為世界上第一部專屬於身障者的人權公約，但早自聯合國1948年所公布之世界人權宣言，即有將障礙者人權的納入考量（簡慧娟等人，2017），而在消除一切形式種族歧視公約、公民及政治權利國際公約、經濟、社會及文化權利國際公約及消除對婦女一切形式歧視公約等國際公約相繼通過後，「平等與不歧視」原則成為國際人權法之核心理念（鄧衍森，2018）；身權公約的頒布，引領了世界各國對於身障者權利保障之重新檢視，使國際觀點從最初的慈善模式、醫療模式，轉變為社會模式，並進而推廣至人權模式，平等原則的落實也從「形式平等模式」發展至「實質平等模式」（中華民

國身心障礙聯盟，2019），其中對於身障者之權利保障內涵，也強調國家保障身障者人權之責任、整合身障者之權利保障及建構監督、提供申訴管道或主動調查機制（簡慧娟等人，2017）。

貳、我國身心障礙者就業保障之法制

身權公約之最終目的，無非係希望能打破身障者以往被社會排除在外的困境，使身障者成為社會中的獨立個體，而非必須依賴他人之附屬品，對於國家應保障之各項權利中，「就業」係促使身障者實際接觸並融入社會之主要方式，工作不僅能提供身障者生活目標及收入來源，還有學者曾指出，當一個人有了工作之後，便可以滿足自我生存之維護、社會歸屬感、被賞識、勝任感等四大需求（林桂如，2007），可見工作對於自我實現的重

要性；國際上過往對於身障者之認知，多認定身障者是無法工作，且必須被照顧的（依賴他人），並未視其為足以參與社會之存在，尤其在資本主義社會中更飽受歧視，但隨著國際對於身心障礙者認知觀點之改變，各國逐漸重視對於身障者之工作保障，如英國於1944年的頒布之《身心障礙就業法》（The Disabled Persons Employment Act），即奠定身障者就業復健與職業重建服務之基礎，美國則分於1964年通過《民權法》（Civil Rights Act of 1964）、1973年通過《復健法》（Rehabilitation Act of 1973），以立法保障身心障礙者之就業權利，並禁止歧視行為（歐立佛等人，2014；黃惠琪，2003）。在身權公約採用人權模式之觀點後，各國均致力於消除身障者在就業上所遭遇之歧視與障礙，雖然我國無法正式成為締約國，但立法院亦於2014年通過身心障礙者權利公約施行法，而賦予公約國內法的效力，顯見國際人權觀點對於我國身障者保障立法政策有著重大的影響，並從慈善、醫療、社會至人權模式；因此，本文將以身心障礙在各時期之理解觀點出發，探討我國相關法規的引進與演變。

一、慈善與醫療模式觀點下之身心障礙者就業法規

我國早於1943年在《社會救濟法》

（《社會救助法》前身）即律定因疾病傷害殘廢或其他精神上身體上之障礙，不能從事勞作者，得該本法予以救濟，可見當時對於身心障礙者之立法政策以提供收容、訓練並使其返回社會生活為目標，並得依據軍人保險條例、勞工保險條例、公務人員保險法等社會保險取得補助（周建卿，1992）；在1980年以前，身障者之保障多散見於各個法令中，相關福利措施實際上仍以慈善或宗教組織辦理的機構收容照顧為主，直到《殘障福利法》（以下簡稱殘福法）頒布後，才給予身障者較完整的保障，然其相關法條仍以醫療與慈善觀點為主，並以規劃養護機構與醫療重建為中心（簡慧娟等人，2017）。

醫療模式主要將「身心障礙」視為一種偏離健康的狀態，必須透過醫療復健或職能訓練加以矯正，在此種觀點下，身障者的想法不被重視，而係由專業工作者決定身心障礙者的治療與所需之服務，在早期主導了大部分的身心障礙研究；慈善模式則將障礙視為一種個人的悲劇，認為障礙者是特殊的一群人，需要制定特別的福利政策；在此階段，政府多藉由醫療專業決定障礙者的身體損傷程度，再根據損傷的程度給予不同程度的補貼與支持（吳秀照，2007；黃源協，2003；董和銳，2003；雷嗣光，2018）。

二、因應國際人權觀點而修正之身心障礙者權益保障法

在醫療與慈善模式觀點下，政府雖立法提供身障者生存之空間及相關訓練，然其強調必須先透過專業評估予以分級，再由專業人士判定應提供之輔助，而未考量身障者的意願及差異，因而產生社會模式的不同觀點。社會模式觀點係由英國「身體損傷者反對隔離聯盟」（The Union of the Physically Impaired Against Segregation, UPIAS）於1976年所提出，認為「損傷」及「障礙」應予以區別，所謂「損傷」是指肢體、器官或機能缺少或缺陷，而「障礙」係因社會將身體損傷者排除於主流活動之參與，使其在社會中處於不利的地位所致，故社會模式觀點重視就業環境的支持、禁止歧視，以及尊重個別差異予以調整（吳秀照，2007）；至2006年身權公約所採用之人權模式，則係根基於社會模式，認為障礙者本為權利主體，國家負有保障其人性尊嚴與自由之義務，並使其得以不被歧視地參與社會活動（中華民國身心障礙聯盟，2019）。

殘福法於1997年更名為《身心障礙者保護法》（以下簡稱身保法），將聯合國強調之「機會平等」與「公平參與」納入，然仍視障礙者為依賴人口，維持以戶為單位資產調查之社會救助模式，而以提供「收容」、「養護」為主要模式（周月

清、朱貽莊，2011）；至2007年甫依據身權公約相關精神及內容修頒身心障礙者權益保障法（以下簡稱身權法），主張應維護身障者平等參與各項社會生活之權益；身權法第33條要求各級勞工主管機關應依身障者之意願，評估其能力及需求，予以適切之職業重建服務，包括職業重建個案管理服務、職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務，第34條律定對於無法獨立於競爭性就業市場者，提供支持性及個別性就業服務，而工作能力不足者，則提供庇護性就業機會，另亦要求本於同工同酬原則，不得予以歧視待遇；因此，身權法雖已引進社會模式觀點，並採取諸多措施落實身障者之權益保障，惟對於就業環境方面，僅予訂定不得歧視之要求，而無法促使雇主更加積極聘用身心障礙者及協助適應環境，係我國法律規範現應重視並改善的重要面向。

三、我國庇護性就業制度問題之分析

（一）庇護性就業內涵及類型

庇護工場最早係於17世紀由法國人 St.Vincent de Paul 成立，而美國則於1840年成立視障庇護工場，以提供盲校畢業生工作機會，此一制度自19世紀以來，陸續為各國所採用（許芝綺，2007），為工作能力不足之身心障礙者提供職業重建之機會。我國「庇護性就業服務模式」的理念

揭示始於身保法，並將身心障礙就業相關服務之主管機關，由社政部門轉至勞政部門，嗣於身權法中，將庇護工場明文定位為提供庇護性就業服務之場所，而屬於勞雇關係；而庇護性就業係我國身障者就業服務的一環，依據身權法第34條可知庇護性就業服務主要是針對具有工作意願，但工作能力尚不足以適應一般職場者，為其提供就業安置之服務；庇護性就業主要可分成在庇護工場接受工作訓練及參與庇護工作隊的訓練等兩種型式，兩者之區別在於庇護工場係在特定場所進行訓練，而工作隊則在非特定的訓練場所，但在國內多以「庇護工場」通稱庇護性就業服務之場所（藍介洲，2003）。

對於庇護工場之劃分，有研究係依設立單位的不同，區分為機構式、學校式、獨立式及附屬式庇護工場等四種形式（蔡幸媚，2012），而依據我國庇護職場之目的與性質的不同，則可概分為下列三類（藍介洲，2003）：

1. **就業式**：此模式主要為提供障礙者就業安置，培養身心障礙者之工作技能及適應環境能力，以利進入支持性或競爭性就業。透過庇護工場的實境教學，培養身心障礙者在工作上及同事間互動之應對能力，並以協助身心障礙者得以於一般性就業市場服務為目標，例如澎湖縣小步廚房、雲林縣可麗兒清潔工

坊等。

2. **醫療式**：此模式係以醫療復健為主、就業養成與安置為輔，其適用對象多為正在接受醫療復健或職能治療之身心障礙者，故對於產能較不重視，而多屬於過渡性的醫療與就業安置，如臺北市立療養院附設餐廳、臺北市康復之友協會常春藤工作坊等。
3. **養護式**：此類庇護工場成員多為無生活自理能力，需要長期生活照顧但仍有工作能力之重度障礙者，其設立目的在於增加此類成員之生活重心，以提高個人成就與自我尊嚴，例如「華光智能發展中心」所設之職訓自強農場即屬之。

（二）我國庇護性就業服務執行概況

依據勞動部勞動力發展署、全國庇護工場統計等官方資料顯示，我國庇護工場數量及提供就業機會雖有逐年上升，但整體成長有略顯停滯的趨勢；從庇護工場所能提供之就業員額觀之，係以臺北市、新北市、桃園市、臺中市等大都市居多，卻仍未達各縣市身障者人數的1%，可見庇護工場所能提供之就業機會對身障者而言可說是僧多粥少的情況，身權法將庇護工場現定位為身障者的就業職場，並交由各直轄市及縣（市）政府主管執行事宜，在缺乏統籌機構及協調管道的狀況下，各家

庇護工場只能單打獨鬥，同時身兼訓練及企業經營的角色，對多屬社福機構的管理者實屬不易，然政府僅以補助、優先採購方式提供庇護工場收入，實在無法實際解決庇護工場成長有限且營運不易的窘境。

（三）庇護性就業執行困境

從勞動部勞動力發展署對外公開資料顯示，在全國151家庇護工場中，計有106家係由非營利組織提供，約占70.2%、28家由一般公司設立，約占18.5%，以及由醫院附設者計17家，約占11.3%，營業類型以「餐飲類」及「勞務服務類」為主，並多以「機構立案」方式設立，而僅有30家庇護工場係政府委託辦理。庇護工場設立之目標，不僅在於提供工作能力較不足之身心障礙者就業職場，同時也需提供培訓課程，以協助身心障礙者媒合市場上的工作機會，因此相較於一般企業，必須負擔更高的人力、時間及費用成本，依據監察院針對庇護工場2013年至2017年執行情況之調查報告指出，庇護工場大多必須仰賴政府經費補助，或由大型母機構給予財務上的支持，否則多處於虧損的營運情況，另針對17家庇護工場實地探訪發現，庇護工場資金來源大多仰賴政府的經費補助，占總收入之比率少則1至2成，多則達9成，普遍則落在3至4成左右，且必須仰賴政府挹注經費，才可能不致虧損，而仍有部分庇護工場即便接受政府補助，其淨

利仍處於虧損的狀態。

2019至2020年初之間我國15歲以上之身心障礙者約有112萬8,822人（不含植物人及現役軍人、監管人口與失蹤人口），其中勞動力人數為23萬3,942人，勞動力參與率為20.7%，而就業者為21萬4,924人、失業者1萬9,018人，失業率達8.1%，相較於整體社會之失業率3.67%，高出2倍之多，且身心障礙就業者每月經常性薪資平均為2萬8,246元，與整體社會之4萬,188元差距近1.5倍，更遑論有高達60%以上的庇護員工薪資僅介於3,000元至9,000元間（勞動部，2019）。因此，產能核薪制度雖係希望建立公開透明之核薪制度及合宜之產能評估方式，惟在庇護工場多屬小規模、人事成本之營運狀態下，不僅無法確保基本工資的經濟安全（楊文雄，2019），對營運者亦是一大負擔，故庇護工場將來應著眼於積極推動就業轉銜，如得與職業重建中心合作進行無接縫轉銜，或針對經評估具有充足就業能力之身障者，在尊重身障者個人意願下，得優先採用支持性就業（莊惠清，2020），以發揮庇護性就業之根本目的，另同時應設法增加庇護工場收入，以保永續經營。

綜上，「就業」之重要，不僅在於能提供身心障礙者生活之目標，更包含能提供收入來源，成為身心障礙者自立之基礎，而探究設立庇護工場之目的，並

非僅在提供就業機會，更負有訓練工作能力不足者，使其得以進入支持性或一般工作職場就業之職責，因此，庇護工場應界定為過渡階段之存在，而非提供長期就業之工作職場，且庇護工場之就業環境較為封閉，若一味增加庇護性就業機會，並無法解決身障者就業之根本問題，而應著重後續轉銜至一般職場之相關措施，才能發揮庇護性就業服務之功能，但在庇護工場之定位轉變下，對於不善經營之社福單位，實已形成沉重的負擔，且以經營企業之角度而論，在庇護工場必須耗費大量成本重複訓練人才的情況下，又能如何擴展規模，提高營業額呢？再者，因應產能核薪制度之施行，庇護員工之薪資並不受最低工資保障，而在庇護工場本已虧損之情況下，更無法提供庇護員工較高之薪資；依調查報告指出，有工作收入之身心障礙就業者每月經常性薪資低於基本工資2萬3,100元（現已調整為2萬4,000元）者則占30.3%，主因係薪資採時薪制、日薪制或按件計酬所致，而身心障礙失業者期待工作收入以「2萬3,100元至2萬9,999元」占42.8%最多，其次為「1萬元至2萬3,099元」者占31.7%次之，但相較於前述庇護員工僅介於3,000元至9,000元間之薪資，可知庇護工場提供之薪資並不符合身障失業者之期待，且難被期待為長期就業之職場，若缺乏相對應之補助措施、輔導及轉銜等制度時，則可能成為無實質助益之立

法政策，因此，本文認為我國應重新檢視庇護性就業之定位，並致力於將隔離就業方式轉為支持性就業，如參據美國及日本所採取之「去機構化」與「社區化」服務理念，以協助身障者真正融入社會。

參、我國庇護工場政策之問題研究——以美國、日本為借鏡

一、提供支持性就業與庇護性就業等多元並濟之選擇

1960年代後，在身心障礙人權運動的推展下，庇護工場遭受許多質疑，鑒於庇護工場具有隔離性的特徵，使身障者無法真正接觸社會，且被認為僅能從事重複性高、挑戰性低及領取次等薪資的工作類型，不但缺乏多元性，同時也無法彰顯庇護工場應有之功能，而易淪為長久安置型的場所；美國在1986年頒布的《復健法》修正案（Amendments to The Rehabilitation Act）中，即轉為提倡以支持性就業取代傳統的庇護工場，宣揚以社區作為保障身障者工作權之基礎單位，並宣示去機構化的理念，藉此降低傳統庇護工場的重要性，其理由包含：（一）支持性就業可大幅減輕政府之公共投資費用；（二）支持性就業能給予身障者獨立作業的空間；（三）支持性就業身障者收入較高。至1990年訂立之美國《身心障礙權益法》（Americans with Disabilities Act，簡稱

ADA），更明確表達身障者應在社區獨立生活及工作，強調為身障者提供以「社區本位」的就業模式，並以身障者本人之需求為主體考量（陳怡璇，2015）。

雖然支持性就業所採取之「先安置後訓練」觀點，屏除了庇護工場原飽受批判的隔離特徵，但並不代表庇護性就業無存在之必要，而係將庇護性就業視為一種選擇，供能力尚不足以參與支持性或競爭性就業的身障者運用，故同時存在過渡性及延續性之內涵，甚至對於無法工作的身障者，則係提供治療之場所（陳怡璇，2015），而成為多功能之支持系統。監察院曾明確指出，協助庇護員工順利轉銜至一般性就業市場，係評估庇護工場成功與否的指標之一，惟每年庇護員工轉銜人數逐年下降，從2013年之70人，降低至2017年之59人，甚至有部分庇護工場多年來均無轉銜成功個案，在2017年約有1成庇護員工於轉銜後因無法適應而重返庇護工場，在在顯示轉銜成效未盡理想，我國「庇護工場辦理庇護性就業服務暨進用庇護性就業者應注意事項」第5點第4款明文指出，庇護工場僱用庇護性就業之身心障礙者，至少每2年應辦理1次工作能力評估，並依其評估結果及意願，繼續提供庇護性就業工作、轉任為一般員工、轉銜至一般職場或轉銜社政、醫療等相關服務資源，以提供後續適切服務；然而，仍有研究顯示服務年資4年之庇護員工未曾聽聞

轉銜服務之情形（楊育誠，2016）。因此，我國雖已設有支持性就業之推動政策，但在專業人員培訓及驗證督導等相關措施仍應一併檢討精進。

日本在就業服務方面，《障礙者總合支援法》採取「障害支援区分」方式（如我國的需求評估），以判斷身障者的需求並給予適當之協助，可分為就勞移行支援（類似職前準備）、就勞繼續支援及就勞定著支援（類似穩定就業支持）等多元方案；就勞繼續支援依據該勞動關係是否適用勞動基準法等法令，可分為雇用手之A型（類似庇護性就業），適用最低工資之保障，以及非雇用手之B型（類似小作所），雖不受限最低工資，但除了提供就業職場外，較具有提供身障者自主生活場地的功能，並因應各身障者能力調整作業內容（陳芃仔，2016）；日本為身障者提供更多元之就業方式，並鼓勵身障者朝向一般職場就業，相較我國更為尊重身障者自身意願，而更加貼近身權公約之平等意旨；我國若能參據美國及日本經驗，並成立相關機關整合政府及社福機構之資源，則更能符合身障者個案需求，同時應加強社區輔導網絡，使身障者得從社區內獲得支持以取代社福人員之幫助，則能減輕政府及社福機構雙方之負擔。

二、政府優先採購制度之精進

如前所述，儘管庇護性就業有其為

人詬病之處，但美國、日本等國仍未以支持性就業完全取代，即顯示庇護性就業仍有存在之價值，而如何使庇護工場久續經營，實有賴政府公權力的介入；我國身障法第69條雖已規定各級政府應優先採購身心障礙福利機構團體或庇護工場所生產之物品及提供之服務，並明定適用之採購案、應優先採購之項目、辦理方式及最低採購比率（5%）等要求，然經施行10餘年以來，儘管全國各義務採購單位與身障廠商成交之採購金額逐年增加，自2007年之3億6,193萬餘元，成長至2019年之8億1,441萬餘元，且未達各義務採購單位每年度應採購優採品項所應達一定比率5%之義務採購單位逐年減少，對於增加庇護工場經費來源之成效可資肯定，惟法定之5%要求恐造成義務採購單位的消極心態（陳怡璇，2015），且依2019年政府審計年報所指出尚待改善之處，包含機關採購人員對政策及規定不熟稔、部分機關僅考量價錢高低而未洽身障廠商採購、政府機關未達採購比率、政府電子採購網決標公告資訊不足，及利用優採平臺公告採購需求之義務採購單位比率不高等缺失。對此，美國成立兩個全國性的組織——官方之管控委員會及非營利的全國盲人庇護工場總會（National Industries for the Blind，以下簡稱NIB）。聯邦政府設置「購買盲人及重障者產品委員會」（Committee for Purchase from People who are Blind or

Severely Disabled），負責決定政府機關必須採購之身心障礙產品和服務，並因應市場價格調整合理售價，以保障庇護工場營業品質及收入來源，而NIB則成為庇護工場及政府間之聯繫管道，與委員會共同訂定庇護工場提供之產品及服務，並負責實施市場評估（林慶仁，2003）；俄克拉荷馬州除延續上述立法政策外，另將採購金額之1%存入優先採購委員會所設立的循環基金，得用以支付採購部之薪資、行政成本等費用，亦可用於投資科技儀器設備，以協助庇護工場增加生產力（陳怡璇，2015），故美國於優先採購方面之政策，係透過官方與非官方組織相互協調合作，使資源更能獲得統一的規劃及運用，使原本各自奮鬥之庇護工場得以整併而擴展規模，進而降低成本、提高競爭力，另透過循環基金之設立，亦得減少政府負擔，達成雙贏局面。

三、他山之石值得借鏡之處

以法制面而言，日本係將就業服務以「專法」單獨制定，迥異於我國概括整合於身障法，突顯對於身障者「具階段性特色」工作權的重視及保障；此外，日本政府投入大量社福資源及預算，補助機構工作人員服務費用及部分營運費用，相較我國更加提供協力機構之誘因；至於美國以功利主義觀點針對支持性就業之「先安置後訓練」，不同於我國側重照顧及保

護，更能突顯反歧視精神；以公私協力程度以觀，「足球不是一個人就能踢得起來的」，僅單靠政府優先採購制度不足以全功，非官方組織或民間企業回應政府的程度，或許也是提醒我國該思考如何激勵私人協力意願的改革方向。

肆、結論

我國《憲法》第152條：「人民具有工作能力者，國家應予以適當之工作機會。」此係我國社會促進制度保障依據之一，即透由社會福利行政之政策，降低個體間之生活差異，以落實平等理念（鍾秉正，2008），對於身障者保障政策隨著國際觀點之變遷而有不同，從最初著重於醫療照護，至今日重視人權之融合式平等，而逐步落實至身障者之各項權益保障；《老子》曾說：「授人以魚不如授人以漁」，指出與其給一個人吃魚，不然教他如何釣魚，而鄧肯·格林（Duncan Green）則在其著作《從貧窮到力量》指出，要教一個人釣魚，首先要讓他能夠有釣魚的權利（NPOst 編輯室，2016）。本文認為從老子的格言到鄧肯·格林的觀點，深切的表達出身障者於各階段所受到的限制，有能力但無法工作之身障者，是因為沒有釣竿，或是沒有捕魚技巧所致嗎？不，他們缺乏的是能釣魚的池塘。身障者以往被視為依賴他人之存在，強調必

須受到醫療上之照護，因而被隔離於社會之外，不被視為可以就業的人口，直到社會模式觀點突破舊有觀點未能尊重身障者意願、單方面施予評估及輔導措施的弊病後，各國才開始正視身障者參與社會之權利，我國在身保法修頒之際，納入社會模式觀點並引進庇護工場制度，藉以教導身障者工作技巧及職場應對能力，讓身障者擁有自己釣竿及釣魚技巧；而在身權公約提出人權模式觀點後，我國身權法雖強調應維護身障者平等參與各項社會生活之權益，但以就業服務保障的推動及執行成效而論，仍有相當大的進步空間，為了落實平等不歧視之理念，以往的庇護性就業服務因其隔離特徵面臨了質疑及批評，其重要性逐漸為支持性就業所取代，各國除了讓身障者自己拿起魚竿釣魚外，亦應思考如何提供身障者更多的池塘，才能做到平等不歧視之要求。

如同每個人人生而不同，身障者在就業能力上亦有不同，因此，本文並非認為庇護工場無存在必要，如同醫療模式、社會模式、人權模式並未被後者取代，而在促使社會大眾對於身障者權益之重視，從最初之醫療服務、職業訓練至現在推行之各項社會福利保障。即使我國並非聯合國之成員，但我國並未對身障者之權利置若罔聞，透過施行法之頒布，我國仍致力於身權公約之各項要求，並依據身權公約施行法第7條規定，前於2016年12月提出身心

障礙者權利公約初次國家報告國際審查會議結論性意見追蹤報告，對此，聯合國國際審查委員會亦曾對「庇護工場未能使身心障礙者順利進入開放勞動市場」提出疑慮，並建議應採行相關計畫，使庇護工場予以退場，同時協助身心障礙者進入開放勞動市場。在參考美國及日本經驗後，本文認為，我國現行政策雖已傾向以支持性取代大部分之庇護性就業服務，但身障者的失業率仍高於整體社會2倍之多，可見身障者在就業方面仍居於弱勢，尤其在庇護工場被界定為就業職場，卻又不受最低工資保障時，導致庇護工場雖能提供就業機會，卻未能在經濟上給予充足支持，加上庇護工場必須在營運成果及訓練功能間取得平衡，恐造成顧此失彼的狀況；我國若能仿效日本提供更多元之服務，將庇護性就業區分有勞動契約及無勞動契約之適用，便能更明確定位各庇護工場之性質係提供就業亦或訓練，在政策制定上能因應各就業方案之適用對象差異而保有彈性，更加落實身權公約平等不歧視理念。

我國推行之優先採購政策對庇護工場之營運具有相當助益，卻未能積極增加機關對於採購身障產品之意願，加上現行庇護工場受限規模小、成本高之營運狀況時，自然無法提升競爭力，若僅依靠政府

法定採購比例之收入來源，仍有許多庇護工場必須面臨虧損之狀態，在庇護工場制度施行已久之美國，則透過政府及民間組織相互合作，統籌運用庇護工場之人力及資源製造產品，同時配合政府需求及市場價格予以調整，既能保障庇護工場收入來源、減少政府機關單純之金錢補助，亦能保障服務提供之品質，祛除我國庇護工場人力及資源受限之困境。庇護性就業實有其存在之必要，然我國現階段之輔助措施仍有不足，政府將庇護工場定位由社會福利服務轉向職場，本係希望使身障者享有勞工相關保障，卻未能考量社福機構在經營方面經驗不足，在入不敷出的情況下，反而無法給予身障者足夠之訓練及薪資，因此，若能仿效美國、日本推動社區化安置方式，提供更多就業方案並給予充足輔助，同時身障者亦能從社區獲得支持，減少對社福機構之依賴。對於工作能力較不足之身障者，則應加強庇護工場專業人員培訓，強化優採辦法等措施，以朝向平等不歧視更加邁進。

（本文作者：劉育偉為第一作者及通訊作者，玄奘大學法律學系助理教授；黃子珊為國防大學法律研究所法學碩士）

關鍵詞：身心障礙者、庇護性、就業、平等、反歧視

📖 參考文獻

- NPOst 編輯室 (2016年11月17日)。〈給他釣竿，不如先給他釣魚的權利〉。公益交流站。
<https://npost.tw/archives/30004>
- 中華民國身心障礙聯盟 (2019)。《身心障礙者權利公約教材手冊學員版——單元一：人權模式》。<https://www.enable.org.tw/uploads/icon/CRPD/CRPDs1.pdf>
- 吳秀照 (2007)。〈台中縣身心障礙者就業需求：排除社會障礙的就業政策探討〉。《社會政策與社會工作學刊》，11 (2)，148-197。
- 周月清、朱貽莊 (2011年4月15-19日)。〈檢視台灣身心障礙福利政策與法案之歷史進程與變革〉 (會議論文)。2011年兩岸社會福利論壇「社會福利模式——從傳承到創新研討會」，北京，中國。http://www.cares.org.tw/CaresPortal/benefit/forumPdf.do?forum_id=498
- 周建卿 (1992)。《中華社會福利法制史》。黎明文化。
- 林桂如 (2007)。〈智能障礙者就業之理論與現況探討〉。《身心障礙研究》，15 (1)，30-40。
<https://doi.org/10.30072/JDR.200703.0002>
- 林慶仁 (2003)。〈由美國庇護工場的發展看台灣推動的願景〉。《就業安全》，7，83-90。
- 莊惠清 (2020)。〈我有話要說——談庇護工場的就業轉銜〉。《心路雙月刊》，162。https://www.syinlu.org.tw/story/magazine_articles_detail/156
- 許芝綺 (2007)。《現行制度下身心障礙庇護工場作現況之探討》 (碩士論文，輔仁大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/6t7vap>
- 陳芃仔 (2016)。《身心障礙者自立支援法制之介紹——以日本障礙者綜合支援法與我國身心障礙者權益保障法第50條個人支持服務為中心》 (碩士論文，國立政治大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/gbu8bq>
- 陳怡璇 (2015)。《美國與我國庇護工場法制之比較研究》 (碩士論文，國立中央大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/ktqxdc>
- 勞動部 (2019)。〈108年身心障礙者勞動狀況調查報告〉。<https://statdb.mol.gov.tw/html/svy08/0841menu.htm>
- 黃惠琪 (2003)。《美國禁止身心障礙歧視法制之研究——兼論我國相關法制未來之發展》 (碩士論文，國立中正大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/5a8txy>
- 黃源協 (2003)。〈身心障礙福利的發展趨勢與內涵——國際觀點的分析〉。《社區發展季刊》，104，342-359。
- 楊文雄 (2019)。《弱勢保障政策對庇護工場營運影響之研究——以臺中市為例》 (碩士論文，東海大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/454hmt>
- 楊育誠 (2016)。《非營利組織辦理庇護工場之主要功能研究——以「庇護員工之觀點」探討》

- (碩士論文, 南華大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/za2a5q>
- 歐立佛、薩培、湯瑪斯 (Oliver, M., Sapey, B., & Thomas, P.) (2014)。《身心障礙社會工作》(葉琇姍, 譯)。心理。(原著出版年: 1983)
- 董和銳 (2003)。〈身心障礙之概念架構與社會意涵〉。《身心障礙研究》, 1 (1), 32-42。
<https://doi.org/10.30072/JDR.200307.0003>
- 雷嗣光 (2018)。〈淺談CRPD——《身心障礙者權利公約》對台灣社會未來的可能影響〉。
<https://www.cfh.org.tw/home/wp-content/uploads/2018/12/107%E7%A4%BE%E7%A6%8F%E8%AB%96%E6%96%87-%E4%BD%B3%E4%BD%9C%E7%8D%8E-%E9%9B%B7%E5%97%A3%E5%85%89.pdf>
- 蔡幸媚 (2012)。《身心障礙者權益保障法對庇護工場衝擊之研究——從「離開庇護工場學員」的觀點探討》(碩士論文, 國立臺灣師範大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。
<https://hdl.handle.net/11296/mt3q2k>
- 鄧衍森 (2018)。《國際人權法理論與實務》。元照。
- 鍾秉正 (2008)。《社會福利之法制化》。元照。
- 簡慧娟、宋冀寧、李婉萍 (2017)。〈從聯合國身心障礙者權利發展脈絡看臺灣身心障礙權利的演變——兼論臺灣推動「身心障礙者權利公約」的歷程〉。《社區發展季刊》, 157, 151-167。
- 藍介洲 (2003)。《生產與保護——台北市中、重度視覺障礙者庇護性就業服務之探究》(碩士論文, 國立臺灣大學)。臺灣碩博士論文知識加值系統。<https://hdl.handle.net/11296/4x93sv>