

身心障礙者就業平權——挑戰與機會

簡明山

壹、前言

就我們所知，身心障礙者就業處境相當艱難，依據衛生福利部（2023）《中華民國110年身心障礙者生活狀況及需求調查報告》，15歲以上身心障礙者有工作者僅占20.79%；身心障礙者個人最主要收入來源，只有一成八來自個人工作收入。

在過去甚或現今，身心障礙者仍面臨著就業市場上的歧視和不公平對待，例如，還需要用立法保障身心障礙者的就業權、加重罰款才促進企業進用身心障礙勞工、用產能核薪計算勞動薪資等。另外人權公約施行監督聯盟（2021）也認為，有企業不願為障礙者提供合理調整，而僅讓障礙者從事按摩工作，例如，有部分「足額進用」之單位是因為雇用視障者從事按摩服務，才達到「定額進用」的法令規定。

就業可以提高身心障礙者的生活品

質和自尊心，透過就業，身心障礙者可以獲得經濟獨立性，減輕家庭和社會的經濟負擔，同時也能夠在工作中展現自己的能力和專業技能，從而增強自信心，為社會提供貢獻，這已經是所有人的共識無庸置疑。同時我們需要多元化和包容性的社會，彰顯人類的自由、平等與正義；就業平權的多樣性可以帶來不同的觀點和創意，促進企業的創新和競爭力。

此外，身心障礙者的就業平權也符合聯合國《身心障礙者權利公約》（2014）（*Convention on the Rights of Persons With Disabilities*, 以下簡稱CRPD）：身心障礙者應享有平等的就業機會和工作條件，並且不應受到任何形式的歧視。

然而，實現身心障礙者的就業平權並非容易的事，需要政府、企業和社會各界的共同努力。政府除了制定和執行相應的政策和法規外，更應該落實這些理念與政策，鼓勵企業提供無障礙的工作環境和

適合身心障礙者的之就業及職業訓練的機會。同時，應該加強對身心障礙者的正確觀念的社會教育，打破對一般人對身心障礙者的刻板印象，促進社會對他們的理解和支持，而不是用同情及可憐的態度。當然，身心障礙者本身也要能不卑不亢，追求個人成長和自主，努力克服障礙所帶來的限制，而能夠被社會所肯定。

國家、社會、企業及身心障礙者只有通過共同努力，才能實現一個真正平等和包容的社會，讓每一個人都有平等的機會參與和貢獻。

貳、身心障礙者就業現況

CRPD（2014）第27條明定締約國義務，應使身心障礙者得以參與工作與就業，作為社會認同、經濟生存暨人格發展所不可或缺之就業勞動生活，掃除其障礙，消弭其問題，創造其條件，努力發展與塑造身心障礙者合宜且適切之工作與就業。

但截至目前，臺灣的身心障礙者就業狀況與就業率仍然面臨著一些挑戰。以下是對臺灣現有身心障礙者就業情況的分析。

一、身心障礙者就業服務體系缺乏整合

「身心障礙者就業能力」其實是一個光譜的概念，而不是一個身分或條件。

每個身障者的就業能力不同，所需的就業服務、就業資源也非常不一樣，但是國內的二個就業服務體系，就業服務櫃臺及職業重建個案管理，卻各自為政、各自有法規、難以協調、難以互通、難以合作。例如，在就業服務櫃臺的就業促進工具，在職業重建個案管理上卻不能順利使用；政府在統計身障就業時，二者體系也沒有能合併統計，而是各自進行沒有進行比對，其中重複計算、重疊服務，提供了不準確的統計數據。

二、定額進用制度是個弔詭的制度

《身心障礙者權益保障法》（1980／2021）規定企業及機構雇用一定比例的身障者，一方面提供就業機會進用數一萬多名身障者，卻也導致企業低估身障者就業能力（郭玲禎，2016），造成平均薪資比一般員工低、升遷不易、年終考績長年乙等現象；政府一方面宣導身障者就業能力與一般人無異，一方面用各種就業促進工具、各種補助津貼給雇主，希望協助企業雇主降低用人成本、填補工作效能不足的落差、期待提高身心障礙者整體工作薪資，實質卻有反效果的政策。

三、身心障礙者就業率低、收入低、健康差

依據衛生福利部（2023），15歲以上身心障礙者目前有工作者仍只占20.79%，

與整體國人的勞參率有59.18%，差距接近三倍。身心障礙者個人最主要收入來源，有71%來自「本人收入或家人提供」，其中只有18%來自個人工作收入；身心障礙者個人一個月之支出狀況，以「19,999元以下」占67.18%最多，平均每月支出只有18,035元，而其中醫藥費就占八成。呈現出就業率低、收入低、健康差的三低現象。

四、庇護工場員工沒有符合勞動者應有的基本薪資

依《身心障礙者權益保障法》（1980／2021）：

進用身心障礙者之機關（構），對其所進用之身心障礙者，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，其所核發之正常工作時間薪資，不得低於基本工資。（第40條第一款）

但同條第二款又規定：「庇護性就業之身心障礙者，得依其產能核薪」。同一條法條卻有二面完全相違背的內容。意思是雇主如果是成立庇護工場進用身障員工，就可以待遇歧視，不給基本工資，而庇護工場的絕大部分雇主大部分又是非營利組織。雖說進用的是就業能力較弱的身障者，但他們就可以收入少，而且依其產能，而這產能又是庇護工場（雇主）決定，這與《勞動基準法》（1984／2020）的最低基本工資精神、與CRPD的精神不

相違背嗎！

再者，每個新任的縣市首長及勞政主管，幾乎都以成立愈多的庇護工場作為對身障者就業政策的主軸，好像庇護工場愈多，身障就業就沒有問題，就已經是照顧弱勢；身障者的家長也一直推動庇護工場成立，因為身障者可以在穩定、被保護、接納度高的工作環境中工作是幸福的；非營利組織也樂意用政府資源服務身障者，有能力的機構可以進用少數的員工，有很大的營業收入，又不用給基本工資；小單位可以用庇護工場說服民眾，進行募款的宣傳。以專業人員來說，庇護就業服務員人數比支持性就業服務員加上職業重建個案管理員都多，相對就業機會也多，學校剛畢業的學生出路也多一些。各方犧牲了庇護員工的勞動基本權益，成就了照顧弱勢的美麗政策。

參、身障者就業平權面臨的挑戰

筆者投入身障者就業三十餘年，從實務中發現身障者要能真正達到CRPD的就業平權，仍有好長的一段路，雖然就業環境已經相較30年前進步很多。但目前或未來的困境仍然還有許多。

一、社會歧視與刻板印象仍牢不容易破

社會大眾仍普遍認為身障者就是弱勢，一些雇主和同事對身心障礙者仍存在

刻板印象，認為他們在工作上不具備足夠的能力，或需要政府補助。只要身障者應徵就一律以為需要幫忙、需要特別照顧，豈知，這就是一種歧視。這種歧視觀念導致一些雇主對於招聘身心障礙者持保守態度，限制了他們進入就業市場的機會。

二、專業能力及潛能被低估

大學畢業擁有特定專長的身障者人數已比過去大幅增加，但許多企業仍心有疑慮，不敢付予責任使之成長，反之使身障者沒有被考驗、被栽培的機會。這種觀念導致身心障礙者在職涯發展過程中被忽略或低估，使得他們難以找到適合的職位，更難以有升遷的機會，限制了身障者在職業發展上的多樣性。

三、工作場所無障礙環境不足

不管在都會區或縣市級城市，建築法規、交通設施對身障者一直都仍不夠友善。以臺北市首善之區為例，雖然騎樓已有整平、捷運發達、低底盤公車、復康巴士及無障礙計程車很方便，但是辦公大樓卻大部分沒有無障礙廁所，政府雖然也可以補助經費，但是房東或管委會不願設置，讓輪椅族也無法就業。在其他城市，則連出門的交通基本需求就是大難題。

四、缺乏適當的個別化職業培訓

身障者的就業能力是一個光譜，有能

力參與融合式職業訓練的身心障礙者自然問題較小，但是對於有個別需求因環境不適當，例如，重度脊髓損傷者、腦性麻痺者、精神障礙者，可能面臨缺乏適當的職業培訓機會，這可能使他們難以適應特定的工作職位或行業需求。少數願意提供個別化職業訓練的計畫，也被評估為成本過高、效益過低。孰知，讓一位身障者就業參與社會，是多麼激勵人心的故事，而激勵社會人心的成本又如何計算！

五、就業市場競爭日愈激烈，身障者支持仍不足

雖說就業能力才是企業用人的基本思維，先天智能條件愈好，在競爭激烈的就業市場中，就占有更好的優勢。身心障礙者卻因先天條件的缺陷，可能與其他求職者競爭相同的職位時，處於相當不利的位置，這讓身障者需要具備更多的自信和實力，更多的後天努力也不見得能獲得職業上的機會。

如何依據、參考職業興趣、價值觀、人格特質、工作氣質及本身障礙特性等條件，發展自己的職涯，充分發揮潛能增加本身的職業競爭力。

六、身障者自我價值感受偏低

身心障礙者可能受到社會觀念的影響，在嘗試多次求職失敗、無法發揮就業潛能之後，尤其是智能正常，但受限

肢體功能受限的中重度身障者，對自己的能力和價值產生自我懷疑。這種自我價值感受可能影響他們對於就業的信心和積極性，使他們在求職過程中更加謹慎或消極。

社會觀念與政府政策對身心障礙者就業產生深遠的影響。這些觀念與政策可能導致歧視、能力被低估、就業環境的限制，影響身心障礙者的就業機會和職能發展。為了實現身心障礙者的就業平權，社會需要推動正確的觀念，鼓勵多樣性和包容性，以創造一個公平且無障礙的就業環境。同時，也應該加強對身心障礙者的職業訓練和心理建設，提高他們在就業市場中的競爭力和自信心。

肆、提高就業平權的策略與方法

基於筆者的個人經驗及以上的分析與看見，試著提出個人的看法與解方，就教於同業前輩。

一、整合身障者就業資源與人力

勞動力發展署就業服務組及身心障礙者及特定對象就業組應該協調整合就業促進工具，以及職業重建專業人力，使一般就業服務櫃臺能結合職業重建專業人員，讓職業重建個案管理員能順利使用各項就業促進津貼。

二、政府應採取實際行動促進身障者就業平權

定額進用制度下，仍有許多企業正頭痛於找不到勞工，而身障者就是企業可以大力運用的人力資源，因此適合與企業建立合作關係，了解其對於人力的需求，媒合或補助企業訓練，並訓後可留用的方案，幫助身心障礙者將所學應用到實際工作中。

進一步應該宣導與鼓勵身障勞工提出「合理調整」與「就業歧視」的申請與申復。就業市場上身障者雖然有許多心理不平、抱怨，但都基於勞工的弱勢情境不敢或不願得罪雇主。因此各級政府應對勞工多鼓勵及宣導，勇於為自己發聲，也可以結合民間單位宣導就業平權。

臺灣社會對於新觀念與國際人權的接納度是高的，但要有單位或政府出面宣導、宣示CRPD的精神，然後檢視《身心障礙者權益保障法》要改進的條文，例如，定額進用制度的變革及因應措施、取消庇護工場依產能核薪的制度。

三、修法要求企業應提供無障礙辦公空間及無條件進行合理調整

確保工作場所的建築和設施無障礙對身障者充分就業至關重要，包括安裝輪椅坡道、電梯、無障礙廁所等，讓身心障礙者可以方便進入和使用。對於職務內容也

應保有彈性，對於不同障礙者應依CRPD的精神主動提供合理調整，包括建築和硬體無障礙設施、重視數位無障礙及提供或改善輔助工具等。

四、探討改善身心障礙者教育和培訓的措施，並推動個別化專業職業培訓計畫

為身障者建立一個完善的教育銜接就業的體系，確保身心障礙者以就業為前題獲得平等的教育機會。這包括提供無障礙的學校環境、教育資源、教學輔助和就業的實習，以滿足不同身心障礙者的學習就業的需求。

對於不適合參加融合職訓班、或對參加身心障礙者職訓專班有困難者，提供個別化專業的技術訓練，並同時注意就業動機、就業前準備的養成訓練。

也因應科技展，嘗試發起和推動專為身心障礙者設計的創新職類訓練，以提高他們對未來新職類的探索，及對特定職業領域的專業技能養成。這些計畫應針對不同類型的身心障礙者制定，並提供具體的培訓內容和支持。

五、強化對個別身障者進行職涯發展，鼓勵身障者自主學習

學用落差的情況在身障者身上仍是很大的就業阻力，學校或勞動力發展署可以提供專業的職涯發展服務，透過職涯諮詢

與輔導幫助身心障礙者了解自己的興趣和能力，並找到適合的職業方向。職涯發展應從求職準備、面試技巧到職場適應等多個方面提供支援。

勞動力發展署雖然有成立無礙e網的線上學習網站，鼓勵身心障礙者進行自主學習，提高自己的知識和技能。但同時可以開放對於需要更專精的業界學習給予支持及補助，讓身障者可以更自由選擇學習，拓展他們的職業發展空間。

身心障礙者從同儕彼此的關心與支持，是就業成功的重要關鍵，建立身心障礙者教育和培訓的交流平臺，讓不同身心障礙者之間可以互相學習和分享經驗，這有助於形成共享資源和知識的社群，促進身心障礙者的職業成長和自我提升。

總結來說，改善身心障礙者教育、培訓和就業環境，需要政府、企業和社會各界，也包含身障者本人的共同參與和努力。透過完善教育體系、推動專業培訓、強化職業輔導等措施，我們可以提高身心障礙者在就業市場中的競爭力和自主性，實現他們的就業平權。

最終仍要定期檢討和改進，建立定期檢討機制，收集身心障礙者的反饋和意見，並根據需求不斷改進無障礙工作環境，確保其持續有效。

伍、結語

身心障礙者就業平權有助於促進社會的多樣性和包容性。在工作場所中擁有不同背景和能力的人才，能夠帶來更多創新和新的觀點，提高企業的競爭力 and 創造力。這也有助於打破刻板印象和歧視觀念，建立一個更加包容的社會氛圍。

身心障礙者就業平權的實現，將減輕社會的負擔。當身心障礙者能夠就業並積極參與社會，將減少政府社會福利的支出，並提高他們的自立能力，減少對於家庭和社會的依賴。

此外，實現身心障礙者就業平權體現了社會的公平正義價值觀。每個人都應該擁有平等的工作機會，不論是否身心障

礙。透過提供無障礙的教育和職業培訓，讓身心障礙者擁有更多自主選擇，能夠根據自身專長和興趣發展事業，實現自己的人生價值。

最重要的是，身心障礙者就業平權體現了社會對於全體公民的關愛和尊重。每個人都應該被平等對待，不因身心障礙而受到歧視或限制。推動身心障礙者就業平權，是向社會傳遞一個溫暖的訊息，彰顯人道主義價值，我們才能構建一個更加和諧、平等、共融的社會。

（本文作者為簡明山社會工作師事務所所長）

關鍵詞：身心障礙、就業平權、身障者就業、定額進用、庇護工場

📖 參考文獻

- 《身心障礙者權利公約》（2014）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?pcode=Y0000064>
- 《身心障礙者權益保障法》（1980／2021修訂）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawHistory.aspx?pcode=D0050046>
- 《勞動基準法》（1984／2020修訂）。<https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=N0030001>
- 人權公約施行監督聯盟（2021）。《2021身心障礙者權利公約平行報告》。https://covenantwatch.org.tw/wp-content/uploads/2015/12/CW_2021-CRPD-PR-2nd_CH_210531.pdf
- 郭玲禎（2016）。〈論僱用獎助措施之弔詭——以身障者就業為例〉（碩士論文，國立中正大學）。臺灣博碩士論文知識加值系統。<https://ndltd.ncl.edu.tw/cgi-bin/gs32/gswweb.cgi/ccd=cHHo96/record?r1=1&h1=5>
- 衛生福利部（2023）。《中華民國110年身心障礙者生活狀況及需求調查報告》。<https://www.mohw.gov.tw/dl-83264-b27950da-58e4-44c8-94e8-04a515bec2b0.html>