

## 「定額進用」是最好的選擇？ —不同福利國家體制身心障礙 就業情形的比較

朱貽莊

工作和就業是現代人獲取生活資源、建立社會關係、獲得社會認可的主要方式，保障所有人民具有工作的權利亦是民主國家的基本精神，具有促進人力資本最大化、增進個人尊嚴和社會凝聚力、帶給個人和社會福祉的功能（WHO & World Bank, 2011）。爲了促進身心障礙者可以充分就業，民國 79 年修訂「殘障福利法」時，將原來「獎勵」雇主僱用身心障礙者的政策，改成了「強制性」的「定額進用」（張幼慈，民 92），亦即要求各級政府機關、公（私）立學校及公（民）營事業機構員工總人數在一定人數以上時，應進用一定比例具有就業能力之身心障礙者。這項政策推行迄今已近 24 年的時間，從過去許多研究可以發現，「定額進用」確實使身心障礙者被僱用的人數增加，未達定額進用比例的廠商家數下降，且實際進用的總人數甚至超過法定應進用的人數（林昭吟、孫健忠，民 99；蔡恩璋，民 100；趙璟瑄，

民 96）；還有許多研究發現，如果沒有「定額進用」規定，可能有許多單位並不願意僱用身心障礙者（蔡宜蓁，民 102；陳柔卉，民 101；廖亮陶，民 96；張幼慈，民 92）。

然而進用人數增加就代表身心障礙者整體受僱情形獲得改善？透過衛生福利部社會及家庭署（民 102）與勞動力發展署（民 102）相關的統計及調查資料，可以發現民國 92 年 15~64 歲身心障礙人數將近有 517,559 人，而到民國 102 年底同年齡階段的身心障礙人數已達到 659,436 人，換算實際已進用人數占工作年齡階段身心障礙人數的比例，可以得出民國 92 年爲 8.86%，而民國 102 年底也僅占 11.00%（詳如表 1），這似乎意謂十年來透過「定額進用」政策，身心障礙者就業率僅僅提升 2.14%。此外，所謂「超額進用」比例其實一直穩定維持在 1.2~1.4 倍之間，而未達法定進用單位也一直維持在 10

~14%左右，是否也意謂實際執行情形其實沒有太大的突破，何況民國 98 年正式開始實施新的定額進用比例後，雖然當年度受到進用比例增加影響，使未達法定進用

比例升高(12.9%)，但次年後又回到 10.9%的狀態，似乎顯示「定額進用」政策一直不能改變一定比例雇主對身心障礙者的態度，進而實際僱用。

表 1 臺灣身心障礙者定額進用實施情形

年	義務機關 (構)數	法定 進用人數	工作年齡 身障人數	實際進用情形			未達法定進用 機關(構)數	
				人	%	占工作年齡 身障人數%	家數	%
民 92	9,257	33,050	517,559	45,860	138.8%	8.86%	1,282	13.9%
民 93	9,684	34,410	547,667	47,048	136.7%	8.59%	1,185	12.3%
民 94	9,657	34,453	563,407	47,040	136.5%	8.35%	1,090	11.3%
民 95	9,715	34,714	582,620	48,120	138.6%	8.26%	1,019	10.5%
民 96	9,800	35,312	601,327	48,395	137.0%	8.05%	1,059	10.8%
民 97	9,977	35,836	612,688	49,816	139.0%	8.13%	1,025	10.3%
民 98	14,218	47,853	627,150	60,137	125.7%	9.59%	1,828	12.9%
民 99	14,773	49,638	636,029	64,785	130.5%	10.19%	1,605	10.9%
民 100	15,416	50,796	647,782	68,409	134.7%	10.56%	1,672	10.9%
民 101	15,776	51,770	660,984	69,823	134.9%	10.56%	1,622	10.3%
民 102	16,173	52,848	659,436	72,506	137.2%	11.00%	1,519	9.4%

資料來源：研究者自行整理自勞動力發展署統計速報、衛生福利部社會及家庭署。

即使「定額進用」政策增加了身心障礙者的就業人數，但障礙者的整體就業情形又是如何？作者整理歷年來勞動部及內政部針對身心障礙者就業情形所進行的調查資料，並且再與全國一般就業情形相比較，結果發現相較於一般就業人口，臺灣

身心障礙者就業率長期以來是非常低的（詳如表 2），似乎顯示了臺灣長期推動「定額進用」政策並無法改變身心障礙者整體的就業情形，與一般人口就業率的差距平均維持在 34.68%左右。

表 2 臺灣 15 歲以上身心障礙者就業率與一般人口就業率趨勢比較

年	障礙者就業率	一般人口就業率 <sup>i</sup>	與一般人口就業率落差
民 89 <sup>a</sup>	19.1%	56.0%	36.9%
民 90	NA	54.6%	-
民 91	NA	54.4%	-
民 92 <sup>b</sup>	22.5%	54.5%	32.0%
民 93 <sup>c</sup>	18.4%	55.1%	36.7%
民 94 <sup>d</sup>	18.4%	55.4%	37.0%
民 95 <sup>e</sup>	20.9%	55.7%	34.8%
民 96 <sup>f</sup>	22.8%	56.0%	33.2%
民 97	NA	55.9%	-
民 98 <sup>g</sup>	26.5%	54.5%	28.0%
民 99	NA	55.1%	-
民 100 <sup>h</sup>	16.8%	55.6%	38.8%

備註：「障礙者就業率」指十五歲以上身心障礙人口中，就業者占有比率；「一般人口就業率」指就業人口占十五歲以上民間人口（十五歲以上本國人口扣除武裝勞動力、監管人口與失蹤人口，包括勞動力與非勞動力）之比率。

資料來源：研究者自行整理。分別取自：

- a. 內政部（民 89）。89 年臺閩地區身心障礙者生活需求調查提要報告。
- b. 內政部（民 92）。92 年身心障礙者生活需求調查報告。
- c. 勞動部（民 93）。93 年臺灣地區身心障礙者勞動狀況調查。
- d. 勞動部（民 94）。94 年臺灣地區身心障礙者勞動狀況調查。
- e. 勞動力發展署（民 98）。97 年業務報告。
- f. 勞動部（民 96）。96 年身心障礙者勞動狀況調查。
- g. 勞動力發展署（民 99）。98 年業務報告。
- h. 內政部（民 100）。100 年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查報告。
- i. 行政院主計總處（民 103）。人力資源統計年報資料。

過去多數學者主張身心障礙者就業政策分爲二大取向，第一類採機會平等取向（equality of opportunity approach），主要以反歧視法爲基礎，如澳大利亞、加拿大、紐西蘭和美國；另一類則爲定額進用取向

（employment quota approach），以定額進用比例與差額補助費爲基礎，如德國、法國、荷蘭、義大利、奧地利、西班牙等（Hasegawa, 2007; WHO & World Bank, 2011; Shima, Zólyomi, & Zaidi, 2008）。然

而進一步從 WHO & World Bank (2011 : 238) 出版的世界障礙報告卻也看到，如果以 Esping-Andersen (1990) 所提出的福利國家體制劃分，可以發現代表自由主義國家的美國 (2005 年，38.1%) 和英國 (2003 年，38.9%)、代表組合主義國家的德國 (2003 年，46.1%)、以及代表社會民主主義國家的挪威 (2003 年，61.7%)，身心障礙者就業率有不同的表現，而前述採用「機會平等模式」的國家多數被認為屬於 Esping-Andersen 所劃分的「自由主義國家」，採用「定額進用模式」則被歸類於「組合主義國家」或南歐國家，這是否顯示了身心障礙就業政策與國家福利體制間存在一定的關係？Kim, Muntaner, Shahidi, Vives, Vanroelen, & Benach (2012) 更進一步以系統性文獻回顧方式探討不同福利國家體制下就業與健康的關係，發現福利體制是一個重要的決定因素，這似乎顯示不同福利國家體制會因就業措施的差異，影響身心障礙者就業。

另一方面，自由主義國家向來相信市場經濟的自由運作，不主張國家採取任何角色來促進平等參與，僅提供最低限度的社會保護 (Lohmann & Marx, 2008)。因此自由主義國家之所以選擇「反歧視法」，而不是多數國家採行的「定額進用」，是認為「機會平等取向」較「定額進用取向」好，還是只是國家本身的意識型態使然？有別於前兩者，以社會民主主義為中心思想的北歐國家，最初並沒有採取定額進用政策，同時也沒有訂定反歧視法案，卻仍然有最高的身心障礙者就業率 (OECD,

2010)，似乎在這兩種就業政策途徑之外，或許還有更好的選擇。因此為了深入瞭解臺灣選擇採取「定額進用」作為促進身心障礙者就業的主要政策，究竟是否是較好的選擇，本文透過文獻分析，並採取 Esping-Andersen 的福利國家體制劃分方式，在「自由主義國家」選取英國和美國，在「組合主義國家」選取德國和法國，在「社會民主主義國家」選擇挪威和瑞典，並加上臺灣經常借鏡的日本，希望藉由不同福利國家體制的比較，釐清怎樣的就業政策才是促進身心障礙就業較好的選擇。

## 壹、自由主義國家體制

### 一、英國

英國在第一次世界大戰時期，並未立法強制雇主以定額進用方式僱用身障退伍者，1944 年制定「障礙者 (就業) 法」 (Disabled Persons (Employment) Act) 時，確立了政府有負責障礙者就業之義務，並要求私人雇主僱用障礙者，然而能夠達到僱用標準的比例逐年降低。定額進用政策失敗的原因包括沒有適合的身心障礙就業者、就業服務機構缺乏足夠人力、政府缺乏有效宣傳等 (Thornton & Lunt, 1997)。1990 年中期，英國受到新自由主義影響，積極提倡「工作福利取向、權利與責任哲學」 (Workfarist, Rights and responsibilities philosophy)，其中針對身心障礙者提出的「身心障礙者新政 (the New Deal for Disabled People)」，即是在促使身心障礙者與慢性病人可以進入職場 (林昭

吟、徐美、辛炳隆、劉宜君，民 96；葉秀珊譯，民 90；Connolly, 2008)。1995 年「障礙者歧視法」(Disability Discrimination Act, DDA) 生效後，雇主被要求有義務對身心障礙者的就業處所進行合理的調整，包括輔具及服務的提供。英國改採反歧視法後，身心障礙者在公部門就業的比例快速增長（林昭吟、孫健忠，民 99），尤其女性多於男性（Roulstone, Prideaux, Priestley & Woodin, 2009）。不過 Jones（2009）曾使用 1991~2004 年英格蘭健康調查數據資料分析 DDA 對於勞動市場的影響，沒有發現有具體的證據；Bell & Heitmueller（2009）和 Pope & Bamba（2005）的研

究同樣顯示出 DDA 並不能有效縮小身心障礙者與非身心障礙者就業率的差距；從 Jackson, Furnham & Willen（2000）的調查研究也可以發現，DDA 只能使雇主在知識和態度上有所改變。此外，英國仍有將近一半（47%）的障礙者在就業相關的場合裡感受到被歧視的經驗（Roulstone et al., 2009）。至於官方統計資料則顯示 2002~2009 年英國工作年齡障礙者的就業率大約從 44.5% 提高到 47.5%，與非身心障礙者就業率相較，之間的差距逐年縮小（Office for Disability Issues, 2012）（詳如表 3）。

表 3 英國（Great Britain）身心障礙者就業趨勢（男生年齡 16~64、女生年齡 16~59）

year	Disabled	Non-disabled	Gap between disabled and non-disabled
2002	44.5%	80.7%	36.2%
2003	45.4%	80.7%	35.3%
2004	46.8%	80.5%	33.7%
2005	47.0%	80.4%	33.5%
2006	47.4%	80.2%	32.8%
2007	47.2%	80.0%	32.7%
2008	48.3%	80.0%	31.7%
2009	47.5%	77.7%	30.3%
2010	48.4%	77.5%	29.1%
2011	48.8%	77.5%	28.7%
2012	48.9%	78.0%	29.1%

資料來源：引自 Office for Disability Issues, 2012。取自 <http://odi.dwp.gov.uk/disability-statistics-and-research/disability-facts-and-figures.php#imp>  
備註：2010 年後資料統計上有所改變，所以無法直接比較，僅能做為參考。

## 二、美國

美國向來不採取強制僱用政策，主要措施放在消除對身心障礙者的差別歧視上。1973年「復健法」(the Rehabilitation Act)特別規定，與聯邦政府簽約超過一定金額，應優先僱用身心障礙者，如不積極僱用，當事人可向勞動部提出控訴，必要時終止契約(張幼慈，民 92)。為了擴大「復健法」的精神到私營企業，1990年公布「美國身心障礙者法案」(The Americans with Disabilities Act, ADA)，全面禁止在僱用和解僱上對身心障礙者有所歧視，認為只要透過合理的調整和改善就業環境，就可以使身心障礙者參與主流活動，成為第一個「以權利為基礎(rights-based)」的身心障礙政策典範(Heyer, 2008)。然而並不是所有的身心障礙者都受到 ADA 的保護，當合理的調整過度困難，或經由評估、職能測驗、其他準則衡量均顯示工作困難時，雇主被允許只要提供合格的標準，不需要特別調整(Hasegawa, 2007; Heyer, 2008)；而能確保政策執行的工具就是民事訴訟，也因此雇主容易為了降低僱用成本或害怕訴訟風險而避免僱用(Acemoglu &

Angrist, 2001)。從 DeLeire (2000) 的研究顯示，ADA 通過後身心障礙男性平均的就業率降低了 7.2%，Acemoglu & Angrist (2001) 也認為 ADA 使 40 歲以下的障礙女性及所有工作年齡階段的男性障礙者就業率下滑。同時根據康乃爾大學復健研究和訓練中心長期調查工作年齡階段身心障礙者就業率變化(Bjelland, Burkhauser, Schrader & Houtenville, 2010) (詳如表 4)，亦顯示通過 ADA 後，身心障礙者就業率反而逐步下降，而非身心障礙者就業率卻有逐年好轉的趨勢。此些研究結果似乎顯示了 ADA 不但無助於美國身心障礙者就業機會的提升，反而造成就業率下降。不過從 Houtenville & Burkhauser (2004) 和 Autor & Duggan (2006) 的研究顯示，造成就業率下滑的原因可能不是受到 ADA 的影響，而是其他經濟和政策發展，或者是身心障礙的定義大幅擴大，以及「社會安全障礙保險(Social Security Disability Insurance)」帶來的效應。無論如何，美國的經驗似乎顯示即使通過反歧視法案，如果沒有更積極的作為，放任市場自由運作的結果，是沒有辦法改善身心障礙者的就業狀況。

表 4 1981~2010 年美國身心障礙者就業趨勢

Year	People with Disabilities			People without Disabilities		
	Employment Rate	Standard Error	Sample Size	Employment Rate	Standard Error	Sample Size
1981	24.4	0.62	7,708	73.9	0.19	90,488
1982	23.8	0.65	7,005	72.5	0.20	81,588
1983	23.5	0.65	6,835	71.3	0.20	82,442
1984	24.8	0.66	6,825	74.0	0.19	82,223
1985	25.1	0.64	6,990	75.3	0.19	82,666
1986	25.3	0.64	6,680	75.5	0.19	81,139
1987	26.3	0.65	6,526	76.5	0.18	80,257
1988	27.9	0.68	6,300	77.2	0.18	80,705
1989	28.8	0.74	5,858	78.2	0.19	74,825
1990	28.4	0.70	6,448	78.4	0.18	82,057
1991	26.6	0.68	6,463	77.1	0.18	82,195
1992	26.5	0.66	6,577	77.2	0.18	80,985
1993	27.2	0.65	6,684	77.4	0.18	80,151
1994	23.9	0.60	6,775	78.3	0.18	77,209
1995	24.6	0.61	6,755	79.6	0.17	76,851
1996	24.4	0.67	5,892	79.7	0.19	66,681
1997	25.4	0.67	6,082	80.7	0.18	67,524
1998	23.3	0.65	5,929	81.3	0.18	67,878
1999	22.3	0.65	5,772	81.4	0.18	68,628
2000	24.1	0.66	5,934	81.7	0.17	69,581
2001	22.1	0.47	5,691	81.6	0.13	67,338
2002	20.8	0.44	9,070	79.9	0.13	110,742
2003	19.3	0.44	8,971	79.1	0.13	111,023
2004	19.2	0.42	9,334	79.1	0.13	109,128
2005	18.6	0.57	9,194	79.5	0.18	107,695
2006	18.9	0.57	9,193	80.1	0.18	107,026
2007	18.7	0.58	8,649	80.3	0.17	106,828
2008	17.7	0.57	8,662	79.7	0.18	106,955
2009	16.8	0.54	9,106	76.5	0.18	107,391
2010	16.2	0.53	9,235	75.5	0.19	108,534

Source: 1981-2010 Annual Social and Economic Supplement to the Current Population Survey.

資料來源：引自 Bjelland, Burkhauser, Schrader & Houtenville, 2010, p3。

## 貳、組合主義國家體制

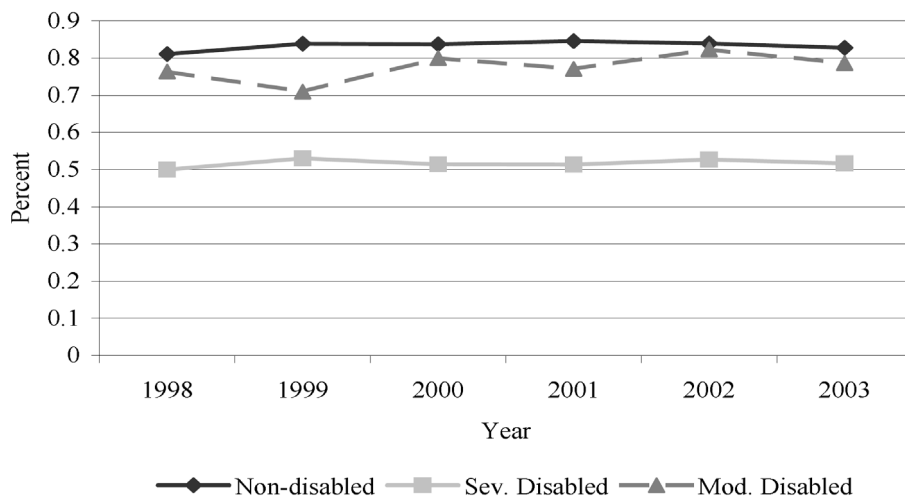
### 一、德國

不同於上述英國和美國的做法，德國

的基本社會精神認為身心障礙者不應該被邊緣化，任何政策均以促使身心障礙者與一般社會大眾融合為目標（ILO, 1998）。德國早在 1917 年即規定一定員工規模的企業應僱用戰爭受害者，1974 年的「重度

障礙者法案」(the Severely Disabled Persons Act)將保障對象延伸至所有重度障礙者，無論是公部門還是私部門皆應依比例僱用，否則需繳納差額補助費。1980年修訂「就業促進法」，規定雇主僱用身心障礙者可以獲得政府貸款或支助，以實際利益為誘因，吸引更多雇主進用身心障礙者。2000年修正「重度障礙者法案」時，則規定雇主欲解僱工作六個月以上的身心障礙者，必須獲得主管機關的同意。不過「重度障礙者法案」並沒有使德國障礙者的失業率減少，法定的標準也沒有真正的達到。許多雇主將無法達到定額進用比例歸因於找不到合適障礙者可以滿足他們所提供的工作機會，同時認為僱用身心障礙者可能使自己落入成本較大及缺乏競爭的風險(王育瑜，民 94；張幼慈，民 92；林昭吟、孫健忠，民 99；ILO, 1998；Maharramova, 2001；Verick, 2004)。受到歐盟

整體政策的影響，德國在 2006 年時也提出了反歧視法，以保障身心障礙者不會在工作中受到歧視，但這並不影響德國採用「定額進用」的身心障礙就業政策 (Anne, Kathrin & Sandra, 2009；Heyer, 2008)。Verick (2004) 分析德國 1998~2003 年中度障礙者與非身心障礙者就業率的變化，發現二者一直穩定維持在 30% 的落差(詳如圖 1)。Anne et al. (2009) 也報告 2003~2006 年身心障礙者就業率雖然有逐漸上升，但與非身心障礙者相較仍是低的，且 2005 年仍有 27% 的雇主沒有僱用身心障礙的員工。從德國身心障礙者就業趨勢的變化似乎可以說明，德國採用「固定比例」的定額進用制度確實讓重度障礙者的就業率達到一個穩定的狀態，然而就因為僅能維持在一個固定的水準，即使 2000 年進行了修法，重度障礙者的就業率也未曾改變。



資料來源：引自 Verick, 2004, p19。

圖 1 1998~2003 年德國身心障礙者與非身心障礙者就業趨勢

## 二、法國

法國同樣是採取「定額進用」政策的國家，1924年時法國立法規定雇主必須提供缺額給戰爭受傷者，1957年時將適用對象擴及到任何因為精神或身體損傷致使工作能力不足者，然而到1975年修法時，仍然沒有納入義務進用的要求，僅在勞動法裡規定雇主一定比例的工作必須保留15天優先給身心障礙者，1987年才確立了身心障礙者可以是定額進用的受益者（ILO, 1998）。雇主滿足定額進用義務的方式十分多元，例如選擇進用障礙者、將3%的數額設立為庇護性就業部門、執行促進障礙者就業的方案、或付一筆錢到障礙者就業整合基金。此外，事業單位在遇有適合身心障礙者的職位出缺時，必須向職業安定所申報；對於職業安定所推薦的身心障礙者無正當理由拒絕僱用，必須依拒絕僱用的天數繳交罰款（王育瑜，民94；張幼慈，民92）。不過從Velche, Ville & Ravaud（2009）的分析顯示，法國高達90%的義

務進用單位沒有達到目標，甚至有32%的單位沒有僱用任何一名障礙者。從近年來法國身心障礙者的就業情形同樣可以看出（Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement, 2006; DARES, 2009、2013; Nadia Amrous & Meriam Barhoumi, 2012），採取廣義定義（包括長期患病、行動、日常活動或工作受到限制，或者因為工作受傷者）時，身心障礙者就業率與整體就業率差距不大，但以符合定額進用政策的受益者來看，身心障礙者就業率僅能穩定維持在36%左右，且與整體人口就業率的差距一直維持在30%，並未能有明顯改變（詳如表5）。正因如此，突顯出法國與德國雖然在身心障礙者就業率的表現並不一樣，卻有著同樣的特色，亦即兩個國家身心障礙者就業率均保持著穩定不變的狀態，似乎再次顯示了採取「定額進用」政策確實可以維持一個「穩定不變」的就業水準，卻也同時面臨難以向上突破的窘境。

表5 法國身心障礙者就業趨勢

year	符合定額進用資格障礙者	廣義定義障礙者	15~64歲整體人口
2006 <sup>a</sup>	36.8%	42.2~55.1%	62.0%
2007 <sup>b</sup>	36.0%	65.0%	65.0%
2008 <sup>c</sup>	36.0%	53.0%	64.0%
2011 <sup>d</sup>	36.0%	56.0%	64.0%

資料來源：研究者自行整理。分別取自：

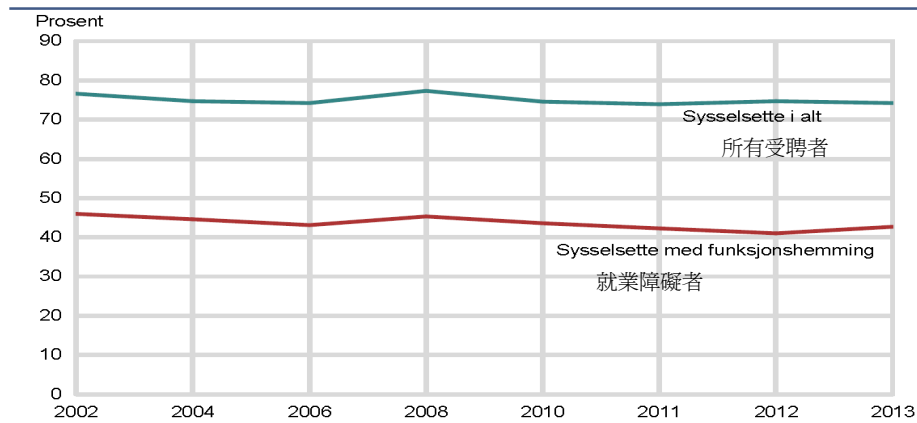
- a. Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement (2006), p22 ;
- b. DARES (2009), p26 ;
- c. Nadia Amrous & Meriam Barhoumi (2012), p20 ;
- d. DARES (2013), p6 。

## 參、社會民主主義國家體制

### 一、挪威

北歐福利國家通常被認為較其他西方國家能夠提供普及式的慷慨福利，雖然自 1990 年代後受到歐洲整體政策影響，開始減少福利津貼的支出，然而相較於其他國家，北歐各國的身心障礙者仍然獲得較全面性的服務，同時也擁有較高的就業率（葉秀珊譯，民 90；Hvinden, 2004; OECD, 2010）。以挪威為例，1960 年代末的公共政策開始認識到將身心障礙者融入主流社會是國家的責任，因此投入許多資助以促進障礙者融入社會，特別是勞動市場的參與；1970 年代後，「就業」更被視為是身心障礙者融入社會的指標（Vedeler, 2009）。1990 年代的勞動政策重點強調以「工作路線（the working line）」取代被動支持的「社會安全路線（social security line）」；1994 年的職業復健改革，更提出非常多的就業方案，除了使登記接受公共就業服務的障礙者人數增加了 25%，工作的同時仍能保有相關的障礙津貼（Bergeskog, 2001）。另一方面，挪威在「工作環境法案

」（The Working Environment Act）中規定，雇主必須確保工作環境有合理的設計與佈置，使企業可以聘請身心障礙者；如果員工因故成為身心障礙者，用人單位應在可能的範圍內，進行必要的措施，使員工可以繼續工作，或使之後能回到合適的工作上（Maharramova, 2001）。2009 年反歧視法生效後，工作場所則採通用化設計，不再是個別調整（Tossebro, 2009）。根據挪威國家統計局最近的調查，15~66 歲身心障礙者就業率在 2002~2013 年間多維持在 40~45%，與非身心障礙者相較，彼此的差距一直維持在 30% 左右（詳如圖 2）（Statistics Norway, 2013）。從勞動統計調查也可以顯示，部分年齡階段的障礙者與非障礙者就業率的差距甚至達到 40%；就業的身心障礙者有 47% 為兼職工作（整體人口的兼職工作比例則為 26%），28% 每週工作時間少於 20 小時（Tossebro, 2009）。由挪威身心障礙者就業率變化顯示，雖然挪威花了許多經費在身心障礙者的經濟支持和就業措施上，但對整體就業率的突破似乎幫助不大，不過相較於美國與法國，挪威仍然有較高的身心障礙者就業率。



資料來源：引自 Statistics Norway, 2013, p12。

圖 2 2002~2013 年 15~66 歲身心障礙者與整體就業者變化趨勢

## 二、瑞典

瑞典是另一個典型的北歐福利國家代表，傳統上強調薪資團結政策（wage solidarity policy）、豐富的所得維持體系（income maintenance system）、高度就業與低度失業（Hallerod & Larsson, 2008）。自 1930 年代起即採取積極的勞動市場政策，鼓勵勞工積極裝備就業力，達到「完全就業社會」（full employment society）（葉秀珊譯，民 90）。雖然「完全就業」是瑞典勞動市場政策的目標，不過同樣的原則在身心障礙政策中並沒有達到相同的程度（Bergeskog, 2001）。為了促進身心障礙者就業，瑞典提供了非常多的勞動政策方案及職業復健服務，包括了工資補貼、職業培訓及支持性就業措施等；為了協助失能的障礙者重獲工作，瑞典的職業復健制度要求雇主有責任確認與決定身心障礙員工的復健需求，同時在財務上支援這些工作（葉秀珊譯，民 90；Bergeskog, 2001）。「工

作環境法」（the Work Environment Act）確保了身心障礙員工有繼續受僱的權利，除非各種協助恢復工作的可能性與各種選擇都已經試過，否則雇主仍應以開發各種可能的工作機會為主（葉秀珊譯，民 90；Danermark, 2009）。1999 年瑞典雖然也通過了反歧視法，但被批評是將問題簡化為個人發生的問題（Bergeskog, 2001）。根據 2008 年瑞典統計局的調查，瑞典工作年齡階段身心障礙者整體就業率高達 61.8%（雖然仍低於非身心障礙者的 77.1%），且自 1998 年來都可以保持這樣的水準（詳如表 6）（Statistics Sweden, 2009），顯示了「完全就業」的勞動政策理念確實反映在身心障礙者就業率；另一方面，有 65% 的身心障礙者可以獲得全職的工作，非身心障礙者獲得全職工作的比例也不過 79%；即使身心障礙者受聘於公部門的比例很高，但是他們多數仍在私部門工作，且僅有 22% 接受政府的補貼（Danermark, 2009）。

表 6 1998~2008 年工作年齡階段身心障礙者、非身心障礙者與總人口就業狀態

	Sysselsatta Funktions- nedsatta totalt 功能減少者總就業率	能力受損者 med nedsatt arb.förmåga	無腎者 utan nedsatt arb.förmåga	Sysselsatta Ej funktions- nedsatta 非功能減少者 就業率	Sysselsatta Befolk- ningen totalt 總人口就業率
1998	60,1 ± 1,4	56,3 ± 1,8	66,1 ± 2,1	74,3 ± 0,5	71,9 ± 0,5
2000	67,0 ± 1,2	56,1 ± 1,9	76,4 ± 1,4	76,8 ± 0,5	74,7 ± 0,5
2002	65,1 ± 1,4	53,3 ± 2,1	76,6 ± 1,7	76,8 ± 0,6	74,3 ± 0,5
2004	61,6 ± 1,3	50,4 ± 1,9	76,8 ± 1,7	75,5 ± 0,5	72,9 ± 0,5
2006	62,9 ± 1,4	51,7 ± 1,9	80,1 ± 1,7	76,8 ± 0,5	74,7 ± 0,5
<b>2008</b>	<b>61,8 ± 1,4</b>	<b>50,0 ± 1,9</b>	<b>77,6 ± 2,1</b>	<b>77,1 ± 0,5</b>	<b>74,7 ± 0,5</b>

資料來源：引自 Statistics Sweden, 2009, p34。

#### 肆、東亞國家代表：日本

日本對於身心障礙者的就業政策同樣採取「定額進用」措施，主要是戰後的立法受到其他國家影響很大，社會強大的壓力，迫使日本政府必須對身心障礙者的就業採取立法程序（Hasegawa, 2007）。1960年施行的「身體障害者僱用促進法」是日本第一個對身心障礙者的就業規定，鼓勵企業進用身體障礙者，並給予稅賦優惠。1976年修法時將定額進用制度改為強制規定，雇主基於社會團結及企業責任，有義務盡最大努力僱用身心障礙者（林昭吟、孫健忠，民 99；Hasegawa, 2007）。義務進用的規定使障礙者就業率增加，然而自1983年起，實際就業率只有小幅增長，原因包括身心障礙人數增加、原來的障礙者繼續被僱用、中途障礙者重返勞動市場困難。1987年修法時除了將適用對象擴充到

智能障礙者和精神障礙者，法案名稱一併更改為「障害者僱用促進法」（Hasegawa, 2007）。1997年時則正式將智能障礙者的人數納入法定僱用率計算，2008年時則納入中小型企業對障礙者的僱用責任（林昭吟、孫健忠，民 99；Hasegawa, 2007、2010）。根據厚生勞動省（2012）的調查顯示，因為定額進用政策而受僱的身心障礙者人數雖逐年上升，然而2003年及2006年的就業實態調查卻也顯示，工作年齡階段身心障礙者就業率仍然較整體就業率低（詳如表 7）（厚生勞動省，2003、2008；總務省統計局，2011）。且因為日本障礙者就業情形的統計尚包括將近 20%「福利導向的就業（welfare-oriented employment）」者，亦即包括在非具有勞動關係的工作場所工作，例如庇護工場及小型作業所（Kudo, 2010），因此顯現出智能障礙者就業率高於身體障礙者的現象。

表 7 日本身心障礙者就業狀態

year	障礙者合計	身體障礙者	智能障礙者	精神障礙者	整體人口
2003 <sup>a</sup>	NA	41.7	49.2	NA	57.6
2004	NA	NA	NA	NA	57.6
2005	NA	NA	NA	NA	57.7
2006 <sup>b</sup>	40.3	43.0	52.7	17.4	57.9

資料來源：研究者自行整理。分別取自：

- a.厚生労働省（2003）「身体及び知的障害者就業実態調査の調査結果について」。
- b.厚生労働省（2008）「身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について」。
- c.総務省統計局（2011）「労働力調査年報」，p8。

## 伍、不同國家身心障礙就業政策取向的比較分析

從上述國家的經驗可以知道，自由主義國家主要以「反歧視法」做為身心障礙就業政策的主體，不過從實證研究可以發現，沒有具體的證據能夠顯示「反歧視法」有助於提升身心障礙者就業率（Bell & Heitmueller, 2009; Kruse & Schur, 2003）。而組合主義國家以「定額進用」做為主要政策，從就業率的表現來看，共同特色是十分穩定，這個現象與自由主義國家十分不同。而社會民主主義國家並不是以「反歧視法」或者「定額進用」為主，然而「完全就業」的社會精神，讓障礙者在工作職場上遭受較少的歧視，特別是瑞典，身心障礙者就業率不但高達 60%以上，與非身心障礙者的差距也最小。從日本的經驗同樣可以發現，「定額進用」增加了身心障礙者就業的人數，然而扣除「福利導向就業」

所占的比例，合理推測日本身心障礙者在一般就業職場的就業率大約僅有 20%左右。由此可見，如果僅以採用「定額進用」國家（以德國、法國、日本為例）和採用「反歧視法」國家（以英國、美國為例）劃分，從身心障礙者就業率來看似乎無法歸結出究竟哪種選擇較好，且無論採取何種制度，身心障礙者的就業權利不平等現象在兩種模式中普遍存在。

那麼到底促進身心障礙者就業的政策應該選擇「機會平等模式」還是「定額進用模式」？Hasegawa（2007）認為這兩種取向都有缺點，他以美國和日本為例，從四個方面比較了這兩個系統的差異，分別是：1.機會均等的概念是否存在；2.就業系統是否靈活；3.就業系統是否具有效率；4.就業系統是否擔保了結果。首先，Hasegawa（2007）認為美國有明確的政策禁止對身心障礙者就業歧視，因此身心障礙者可以根據法令尋求救濟及補救措施，

或進一步向法院提出訴訟。相較之下，日本「障害者僱用促進法」的目的是為身心障礙者提供特殊就業指導，因此不具有「機會平等」或「禁止歧視」的概念，容易導致雇主以工作能力為藉口，支付低於基本工資的薪資給身心障礙者；其次，美國的 ADA 對於身心障礙者的定義是全面性的，而日本對適用「障害者僱用促進法」有嚴格的限制，如果沒有手冊，沒有辦法在制度中獲益；再者，美國的反歧視模式雖然具備了機會平等的概念，但 ADA 畢竟只是一個法案，並沒有提供雇主一個精確的標準可以讓其知道什麼樣的條件、什麼樣的行動構成對個人的歧視，又必須作出什麼水準的「合理調整」才不會被認為有歧視的問題，而對於僱用和不僱用障礙者的雇主也存在著不平等的負擔，聘請障礙者容易導致被起訴的風險增加。反觀「定額進用」制度比較可以掌握僱用的人數，也能從進用率的變化預測固定的效果。

Kudo (2010) 以受僱於私人企業的身心障礙員工人數進行比較，也認為定額進用政策有下列缺點，包括：1. 使身心障礙者被標籤化；2. 雇主寧願支付差額補助費也不聘用障礙者；3. 很難設置更有效的制裁（如提高罰款）來強化系統；4. 只是一個量化的就業調節機制，身心障礙者低工資和就業不足問題可能依然存在；5. 很難滿足身心障礙者倍數的成長以及多樣化的需求；6. 沒有證據表明它擴展或提升了身心障礙者的就業領域及 7. 獲得充分就業，不過從進用人數來看，日本採取定額進用制度確實使身心障礙者的就業人數增加，

因此認為提供一個典型的反歧視法，並不能使障礙者的就業機會擴大。

Heyer (2008) 則分析了德國、日本和美國之間的政策發展，他認為近年來德國和日本雖然借鏡美國的經驗開始朝向以權利的角度修正身心障礙就業政策，同時各種在地的身心障礙權利運動也朝向以「權利模式」取代「福利模式」，但不包括會取消「定額進用」政策，因為許多提供給身心障礙者的福利政策雖然假設了障礙者的差異性，但並不一定是「歧視」障礙者，也認為提供這些特別的服務，能使身心障礙者獲得更好的生活。而強調自由主義的美國，幾乎不干預公民的福祉，因此「特殊需求」被視為污名化的象徵，ADA 的立法證明了社會運動影響政策的能力，也對國際身心障礙權利運動帶來強大的衝擊效果，然而這些條件在德國與日本的歷史發展上都是不具有的。

既然「反歧視法」和「定額進用」政策各有優缺點，本文一開始以 Esping-Andersen 的福利國家體制為基礎，加進了代表社會民主主義國家體制的挪威和瑞典來探討，確實發現挪威和瑞典並不以「反歧視法」和「定額進用」制度做為促進身心障礙者就業的主要政策，而是予以非常多的就業支持措施，結果身心障礙者整體的就業率相對是高的。此外，從文獻回顧的過程中還可以發現，無論是採取哪一種政策取向，事實上所有的國家都不斷在改進協助身心障礙者就業的各種措施，包括提供支持性的就業服務、加強職業訓練、提供更便捷的工作媒合、工作場所的改

善、個人的協助、以及實施獎勵雇主僱用的各種手段等，並不僅僅是單純地透過「定額進用」的規定或者「反歧視法」就能達到促進身心障礙者就業的目標，這似乎更說明了國家在身心障礙就業政策中的角色是重要的。進一步參考 OECD（2010）針對各國身心障礙政策變化趨勢（1990～2007 年）所進行的身心障礙政策類型分類，發現德國被歸類在「社會民主主義」模式，而日本被歸類於「自由主義」模式，這似乎合理說明了德國的「社會團結主義精神」與社會民主主義國家的「完全就業精神」是接近的，因此即使採取「定額進用」政策，卻仍然具有較高的身心障礙者就業率；而日本也採用「定額進用」政策，但身心障礙就業政策接近自由主義國家，例如美國，因此身心障礙者就業率並沒有好的表現。也就是說，促進身心障礙者就業的關鍵恐怕不是國家是否有「反歧視法」或者是否採取「定額進用」政策，而是國家的積極角色，以及國家推動身心障礙就業政策的意識型態。

## 陸、結論

從上述的分析可以知道，「定額進用」達成比例並不能代表身心障礙者整體就業情況獲得改善，尤其透過前述先進國家的經驗更可以發現，促進身心障礙者能夠充分參與就業的較好選擇，似乎不是取決於該國家究竟採用「定額進用」還是「反歧視法」，而是國家對於「身心障礙者參與就業」的看法，以及所採取的福利體制。臺

灣雖然早在民國 79 年制定「殘障福利法」時，就已經在第 4 條中載明「殘障者之人格及合法權益，應受尊重與保障，不得歧視」，但「反歧視」一直不是臺灣促進身心障礙者就業的主要核心，而是以「定額進用」做為促進身心障礙者就業的主要政策。從相關的研究成果和數據也呈現出臺灣總是以身心障礙者進用人數超過法定進用比例，而未足額進用的機關（構）數量減少，做為促進身心障礙者就業的績效，且除了要求義務進用單位依法必須僱用身心障礙者外，其他促使這些進用單位能順利僱用身心障礙者融入工作職場的措施十分有限，事實亦顯示臺灣身心障礙者的就業率是相當低的。由此可見，促進身心障礙者能夠充分參與就業的「有效」政策，不是基於該國家究竟採用「定額進用」還是「反歧視法」，而是國家對於「身心障礙者參與就業」的意識型態，如果國家認為促進身心障礙者充分就業是整個社會的責任，自然提供了許多配套的措施，以促進身心障礙者「完全就業」的實現，如果國家認為對於僱用單位不應該過度的介入，即使有「定額進用」的要求，也僅是徒具形式的以「法律」來強制遵守而已，對於促進身心障礙者就業沒有太大的幫助。此外，無論國家採用何種就業政策取向，促進身心障礙者就業的目的都在使身心障礙者融入社會，只可惜臺灣仍然停留在強制義務進用單位以「定額進用」的方式僱用身心障礙者，並未能將促使身心障礙者融入社會視為是身心障礙就業政策的重點，如此一來，「定額進用」可能僅僅增加了身

心障礙者的工作機會，卻未必能達到促進身心障礙者融入社會的目的。

（本文作者為陽明大學衛生福利研究所博士生）

致謝：本文感謝國立陽明大學衛生福利研

究所周月清教授在文章脈絡與論述分析上的指導

關鍵詞：定額進用、身心障礙就業政策、福利國家體制

## 參考文獻

內政部（民 100）。100 年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查報告。取自

<http://sowf.moi.gov.tw/stat/Survey/list.html>

內政部（民 89）。89 年臺閩地區身心障礙者生活需求調查提要報告。

<http://sowf.moi.gov.tw/stat/Survey/list.html>

內政部（民 92）。92 年身心障礙者生活需求調查報告。

<http://sowf.moi.gov.tw/stat/Survey/list.html>

日本厚生労働省（2003）。身体及び知的障害者就業実態調査の調査結果について。取自 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/03/h0327-3.html>

日本厚生労働省（2008）。身体障害者、知的障害者及び精神障害者就業実態調査の調査結果について。取自 <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/01/dl/h0118-2a.pdf>

日本厚生労働省（2012）。平成 24 年障害者雇用状況の集計結果。取自

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002o0qm-att/241114houkoku.pdf>

日本総務省統計局（2011）。労働力調査年報。取自

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/gaiyou.htm>

王育瑜（民 94）。身心障礙者定額進用制度之研究。行政院勞工委員會職業訓練局委託研究（計畫編號：PG 9310-0331）。

行政院主計總處（民 103）。人力資源統計年報資料。取自

<http://www.dgbas.gov.tw/ct.asp?xItem=18844&ctNode=4943&mp=1>

林昭吟、孫健忠（民 99）。公部門身心障礙人員定額進用之研究。行政院人事行政局委託研究（採購案號：9900009）。

林昭吟、徐美、辛炳隆、劉宜君（民 96）。我國促進就業措施對就業的影響分析研究。行政院經濟建設委員會委託研究（計畫編號：(96) 047.804）。

張幼慈（民 92）。我國身心障礙者就業保障之研究－以定進用制度為例。國立政治大學勞工研究所碩士論文。

陳柔卉（民 101）。我國身心障礙者「定額進用」制度之研究－以彰化縣為例。國立中正

- 大學勞工關係學系暨研究所碩士論文。
- 勞動力發展署 (民 102)。定額進用身心障礙者統計。取自  
[http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc\\_id=14&func\\_id=59](http://www.evta.gov.tw/content/list.asp?mfunc_id=14&func_id=59)
- 勞動力發展署 (民 98)。97 年業務報告。取自  
<http://opendoor.evta.gov.tw/sub.aspx?p=0000001&a=0004774>
- 勞動力發展署 (民 99)。98 年業務報告。取自  
<http://opendoor.evta.gov.tw/sub.aspx?p=0000001&a=0004774>
- 勞動部 (民 93)。93 年臺灣地區身心障礙者勞動狀況調查。取自  
<http://statdb.cla.gov.tw/html/com/statinvest.htm>
- 勞動部 (民 94)。94 年臺灣地區身心障礙者勞動狀況調查。取自  
<http://statdb.cla.gov.tw/html/com/statinvest.htm>
- 勞動部 (民 96)。96 年身心障礙者勞動狀況調查。取自  
<http://statdb.cla.gov.tw/html/com/statinvest.htm>
- 葉秀珊譯 (民 90)。身心障礙者重返勞動市場。臺北：洪業文化事業有限公司。
- 廖亮陶 (民 96)。義務進用機關執行身心障礙者「定額進用」就業政策之研究—臺中市政府的執行狀況。逢甲大學公共政策所碩士論文。
- 趙環瑄 (民 96)。身心障礙者權益保障法定額進用制度之變革與因應。就業安全半年刊，96 年第 2 期。取自  
<http://hilearning.cla.gov.tw/periodical.do?periodical=12357af752e00000a7d5&type=chapter&id=12357afed9100000bd89>
- 蔡宜蓁 (民 102) 我國身心障礙者定額進用政策之研究。逢甲大學公共政策研究所碩士論文。
- 蔡恩璋 (民 100)。身心障礙者定額進用政策分析與反思。南華大學非營利事業管理學系碩士論文。
- 衛生福利部社會及家庭署 (民 102)。身心障礙者人數案縣市及年齡別。社會福利統計月報，取自  
[http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f\\_list\\_no=312&fod\\_list\\_no=4198](http://www.mohw.gov.tw/cht/DOS/Statistic.aspx?f_list_no=312&fod_list_no=4198)
- Acemoglu, D. & Angrist, J. D., (2001). Consequences of employment protection? The case of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Political Economy*, 109, 915-957.
- Anne, W., Kathrin, L. & Sandra, M. (2009). Report on the employment of disabled people in European countries – Germany. <http://www.disability-europe.net/countries/germany>
- Autor, D. & Duggan, M., (2006). The growth in the social security disability rolls: a fiscal crisis unfolding, NBER Working Paper No. 12436, August.

- Bell, D. & Heitmueller, A. (2009). The Disability Discrimination Act in the UK: Helping or hindering employment among the disabled? *Journal of Health Economics*, 28(2), 465-480.
- Bergeskog, A. (2001). Labour market policies, strategies and statistics for people with disabilities- A cross-national comparison. Office of Labour Market Policy Evaluation (IFAU). <http://www.ifau.se/en/Research/Publications/Working-papers/2001/Labour-market-policies-strategies-and-statistics-for-people-with-disabilities-A-cross-national-comparison/>
- Bjelland, M. J., Burkhauser, R. V., Schrader, S. & Houtenville, A. J. (2010). 2010 Progress Report on the Economic Well-Being of Working-Age People with Disabilities. Rehabilitation Research and Training Center on Employment Policy for Persons with Disabilities, Cornell University.  
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1284&context=edicollect>
- Connolly, S. (2008). Is work a route out of poverty: what have New Labour's welfare-to-work measures meant for the working poor in Britain? *The Working Poor in Europe: employment, poverty and globalization*. ch9. Edited by Andreß, H. & Lohmann, H. (2008). Cheltenham: Edward Elgar.
- Danermark, B. (2009). Report on the employment of disabled people in European countries - Sweden. <http://www.disability-europe.net/countries/sweden>
- DARES (2009). Tableau de bord sur l'emploi et le chômage des personnes handicapées. <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/travailleurs-handicapes,88/emploi-et-chomage-des-personnes,228/edition-2009,9674.html>
- DARES (2013). L'accès à l'emploi des personnes handicapées en 2011. <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2013-066-l-acces-a-l-emploi-des,17018.html>
- DeLeire, T., (2000). The wage and employment effects of the Americans with Disability Act. *Journal of Human Resources* 35, 693-715.
- Esping-Andersen, G. (1990). *The three worlds of welfare capitalism*. Princeton: Princeton University Press.
- Hallerod, B. & Larsson, D. (2008). In-work poverty in a transitional Labour market: Sweden, 1988-2003. *The Working Poor in Europe: employment, poverty and globalization*. ch6. Edited by Andreß, H. & Lohmann, H. (2008). Cheltenham: Edward Elgar.
- Hasegawa, Tamoko (2007). "Equality of Opportunity or Employment Quotas? – A comparison of Japanese and American Employment Policies for the Disabled". *Social Science Japan Journal*, 10(1), 41-57.

- Hasegawa, Tamoko (2010). "Japan's Employment Measures for Persons with Disabilities: Centered on Quota System of Act on Employment Promotion of Persons with Disabilities". *Japan Labor Review*, 7(2), 26-42.
- Heyer, K. (2008). "Rights or Quotas? The ADA as a Model for Disability Rights." p.237-257 in *Handbook of Employment Discrimination Research*, edited by L. B. Nielsen and R. L. Nelson. Springer Netherlands.
- Houtenville, A. J. & Burkhauser, R.V., (2004). Did the employment of those with disabilities fall in the 1990s and was the ADA responsible: a replication and robustness check of Acemoglu and Angrist (2001). Research and Rehabilitation Training Center for Economic Research on Employment Policy for Persons with Disabilities, Cornell University, Ithaca, NY.
- Hvinden, B. (2004). Nordic Disability Policies in a Changing Europe: Is There Still a Distinct Nordic Model? *Social Policy & Administration*, 38(2), 170-189.
- International Labour Office (1998). *Employment Quotas, Levies and National Rehabilitation Funds for Persons with Disabilities*. Geneva: International Labour Office.
- Jackson, C. J., Furnham, A. & Willen, K. (2000). Employer willingness to comply with the Disability Discrimination Act regarding staff selection in the UK. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 119-129.
- Jones, M. K. (2009). The employment effect of the Disability Discrimination Act: Evidence from health survey for England. *Labour*, 23(2), 349-369.
- Kim, I. H., Muntaner, C., Shahidi, F. V., Vives, A., Vanroelen, C. & Benach, J. (2012). Welfare states, flexible employment, and health: A critical review. *Health Policy*, 104, 99-127.
- Kruse, D. & Schur, L. (2003). Employment of people with disabilities following the ADA, *Industrial Relations*, 42, 31-64.
- Kudo, T. (2010). Japan's Employment Rate of Persons with Disabilities and Outcome of Employment Quota System. *Japan Labor Review*, 7(2), 5-25.
- Lohmann, H. & Marx, I. (2008). The different faces of in-work poverty across welfare state regimes. *The Working Poor in Europe: employment, poverty and globalization*. ch1. Edited by Andreß, H. & Lohmann, H. (2008). Cheltenham: Edward Elgar.
- Maharramova, E. (2001). *Disability Employment Policy within the Civil Service*. N.Y.: United Nations.
- Ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement (2006). *Tableau de bord sur*

- l'emploi et le chômage des personnes handicapées.  
<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/statistiques,78/travailleurs-handicapes,88/emploi-et-chomage-des-personnes,228/edition-2006,3522.html>
- Nadia Amrous & Meriam Barhoumi (2012). Emploi et chômage des personnes handicapées.  
<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/syntheses,2212/01-emploi-et-chomage-des-personnes,15607.html>
- OECD (2010). *Sickness, disability and work: breaking the barriers. A synthesis of findings across OECD countries.* Paris, Organisation for Economic Co-operation and Development.
- Office for Disability Issues (2012). *Disability facts and figures.*  
<http://odi.dwp.gov.uk/disability-statistics-and-research/disability-facts-and-figures.php#imp>
- Pope, D. & Bambra, C. (2005). 'Has the Disability Discrimination Act closed the employment gap?' *Disability and rehabilitation*, 27(20), 1261-1266.
- Roulstone, A., Prideaux, S., Priestley, M. & Woodin, S. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries - United Kingdom.*  
<http://www.disability-europe.net/countries/united-kingdom>
- Shima, I., Zólyomi, E. & Zaidi, A. (2008). *The Labour Market Situation of People with disabilities in EU25. Policy Brief, 1, European Centre.*
- Statistics Norway (2013). *Funksjonshemma på arbeidsmarknaden i 2013.*  
[http://www.regjeringen.no/upload/ASD/Dokumenter/2014/Rapporter/Funksjonshemma\\_paa\\_arbeidsmarknaden\\_2013.pdf](http://www.regjeringen.no/upload/ASD/Dokumenter/2014/Rapporter/Funksjonshemma_paa_arbeidsmarknaden_2013.pdf)
- Statistics Sweden (2009). *Labour market situation for disabled persons – 4th quarter 2008.*  
[http://www.scb.se/sv/\\_Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljrad-information/?publobjid=11250+](http://www.scb.se/sv/_Hitta-statistik/Publiceringskalender/Visa-detaljrad-information/?publobjid=11250+)
- Thornton, P. & Lunt, N. (1997). *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review.*  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@ifp\\_skills/documents/publication/wcms\\_108137.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/publication/wcms_108137.pdf)
- Tossebro, J. (2009). *Report on the employment of disabled people in European countries - Norway.* <http://www.disability-europe.net/countries/norway>
- Vedeler, J. S. (2009). *When benefits become barriers. The significance of welfare services on transition into employment in Norway.* *Alter - European Journal of Disability research*, 3, 63-81.
- Velche, D., Ville, I. & Ravaud, J. F. (2009). *Report on the employment of disabled people in*

European countries – France. <http://www.disability-europe.net/countries/france>

Verick, S. (2004). Do financial incentives promote the employment of the disabled? IZA Discussion Papers 1256. Institute for the Study of Labor (IZA).

WHO & World Bank (2011). World report on disability.

[http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/report/en/](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report/en/)