

國際間身心障礙者就業促進政策比較及其對臺灣之啟示

◎洪漫格／中華經濟研究院第三（臺灣經濟）研究所 輔佐研究員

◎林嘉慧／中華經濟研究院第三（臺灣經濟）研究所 分析師

◎吳忠育／淡江大學產經所 兼任助理教授

我國自1980年代起，《殘障福利法》已正式將「定額進用制」的概念帶入身心障礙者就業促進政策立法中。綜觀國際間各類相關就業促進政策，主要以美國強調反就業歧視的立法措施代表的「權利模式」，以及德、日為主的定額進用制所代表的「配額模式」為2大主流。本文透過比較國際間常見之相關就業促進政策，以期對臺灣定額進用制度之施行及調整帶來啟發。

關鍵詞：身心障礙者、定額進用制、反身心障礙歧視

Keywords: People with Disabilities, Quota Schemes, Anti Disability Discrimination

國際間對於身心障礙者的就業促進政策，除了我國所採用之定額進用制外，尚有強調反就業歧視的立法措施。首先，本文先介紹國際間常見的就業促進措施及聯合國倡議，接著概述我國定額進用制相關法規的沿革及就業促進情形。最後針對目前我國身心障礙者就業困境，借鏡國際經驗提出對應之政策建議。

國際間身心障礙者就業促進政策簡介

國際勞工組織（International Labour

Organization, ILO）2019年出版之「促進身心障礙者就業機會——定額進用制」（Promoting Employment Opportunities for People with Disabilities—Quota Schemes）報告，針對全球103個國家/地區進行調研，此研究指出現今各國將定額進用相關規範，視為反歧視立法框架內的一種平權法案（Affirmative Action）¹。在促進障礙者就業之政策典範之中，主要可歸納以德國與日本為代表的「配額模式」，與美國為首的「權利模式」兩大類。在「配額模式」定額進用的思維下，障礙者的就業不完全以「能力」