

智能障礙者就業之理論與現況探討

林桂如

臺北市立教育大學特殊教育中心

聯絡地址：100 臺北市愛國西路一號特教中心

E-mail：lesley219@gmail.com

摘要

當聯合國於 2006 年通過「保護身心障礙者權利公約」，為身心障礙者的人權維護寫下歷史一頁之際，衡諸國內推展已久的身心障礙者就業服務工作，現存的福利措施，儘管有助於身心障礙者與正常社會統合，使其能獨立自主，然而，這些福利措施使用率卻偏低，且方案設計也有欠缺完整性與便利性的限制，有鑑於此，本文透過身心障礙者職業理論、國內相關法規與國內智能障礙者就業現況之三方面進行探討，歸結出在為智能障礙者規劃實際之職業輔導時，應考量其早年生活經驗、生理狀況、人格特質及該職業對其身心可能造成正負面的影響，以全面維護智能障礙者之工作權。

關鍵詞：智能障礙、智能障礙者就業

前言

聯合國在 2006 年 12 月 13 日，192 個會員國無異議通過「保護身心障礙者權利公約」，這個公約將讓全球 6 億 5 千萬身心障礙者的自由跟基本人權獲得保障。此項公約歷經 4 年協商，內容總共有 50 條，公約具體保證身心障礙者的民權、參政權、教育醫療權還有工作權，此一創舉無異對於身心障礙者的人權維護具有劃時代的實質意義。

身心障礙及資賦優異學生鑑定標準（教育部，2006 修正）對智能障礙的定義，主要係指個人之智能發展較同年齡者明顯遲緩，且在學習及生活適應能力表現上有嚴重困難者。然而，智能障礙者的個別職業潛能卻並不相同，英國在 1980 年代後，由於受到「社會模式」觀點的影響，及來自於障礙者及專家學者的杯葛，認為心智障礙者並非殘障（handicapped），而是具備一定的工作能力，在經由正確與客觀的個別化職能評量過程，其身心特性與職業潛能將能明確地界定與評估（周月清等著，2001）。值此之故，本文將由身心障礙者職業理論、國內相關法規與國內智能障礙者就業現況之三方面進行探討，期使結合理論與現況，提出開發與運用智

能障礙者的人力資源之參考建議。

身心障礙者職業理論

Powell (1983) 曾提出，一個人有了工作之後，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。多數的身心障礙者並不願意沒有尊嚴地接受補助，他們對工作仍是高意願，以作自我生存的維護；而工作之後，希望被上司、同事讚賞，當然，在工作之中，身心障礙者更需直接地印證自己是各有能力的人，是能勝任職業生涯任務者。國內外關於障礙者相關工作適應的理論相當多，接續將主要針對身心障礙者職業訓練的觀點，彙集各學派、學者看法如後。

一、特質因素論 (Trait-Factor Theory)

特質因素論代表人物為 Williamson，該理論主要以「特質」為描述個別差異的重點指標，強調個人人格特質與職業選擇的關係，其主張有：（1）每一種職業都有理想的人格特質；（2）每一個人的人格特質可能較適合從事一種甚至數種職業（林幸台，1991），因此，在為智能障礙者作職業輔導時，「特質因素論」強調需審慎考

量其人格特質與需求，同時，良好的工作適應需賴工作人格、工作能力與工作目標三方面之平衡。

二、類型論 (Typology Theory)

類型論提出者為 Holland，其理論主要與特質論一樣探討職業選擇的歷程，惟，不同的是，該理論所探討的是個人的類型，亦即，每個人職業選擇的歷程，皆受其類型的影響，茲就類型分

類與代表的典型職業群描述如表一（黃德祥，1983）。

類型論對智能障礙者就業的意義，主要乃引導身心障礙者可以依自己的類型、由特定的職業類型（組群）找工作，更周詳的考慮身心障礙者的人格組型，然而，若進一步反應於實務上，此一理論較易忽視社會、機會及環境變項，以致於易囿其在應用上的程度。

表一、個人類型分類表

分類	意義	代表的典型職業群
真實型 (realistic, R)	喜歡需體力的活動，富侵略，神經組織發達，乏口才與交際，喜歡具體而不喜歡抽象，不亦親近。	機械操作員、農人、貨物搬運人員等。
智慧型 (investigative, I)	重視工作責任，對問題深思、組織和瞭解世界，喜歡有意義的工作任務和反傳統的活動、抽象的觀念等。	物理學家、人類學家、化學家、數學家、生物學家等。
社交型 (social, S)	喜歡教學或治療的角色，偏好安全環境，善於口才和交際，喜歡社交，亦接受女性情感等。	臨床心理師、諮商者、教師等。
保守型 (conventional, C)	喜歡有組織的言語和數字活動，喜歡位居附屬的角色，藉服從達成目標。	出納、統計員、簿記員等。
企業型 (enterprising, E)	操縱、推銷、領導他人的口才。	隨車售貨員、拍賣員等。
藝術型 (artistic, A)	喜歡迂迴的人際關係，喜歡透過個人表現藝術生活，處理環境問題。	詩人、小說家、音樂家等。

資料來源：作者自行整理

三、決策論 (Determination Theory)

決策論主張個人有許多職業選擇的機會，並強調每一個機會會造成不同的結果，因此，生涯目標或職業的抉擇

必須尋求最高的效益與最小的損失，而任何職業或生涯途徑均可被認為是為達成某些特定的目標，如：較高的地位、安定等（楊朝祥，1983）。決策論

對智能障礙者就業的意義，主要乃是強調在為其進行職業輔導時，應多方面之考量，如：待遇、興趣等，以尋求最高效益和最小損失。

四、需要論 (Need Theory)

需要論是於六〇年代 Roe 所提出者，主要認為「需要」是選擇職業的關鍵所在，因此，著重強調家庭環境及父母態度對個人需求的影響及其個人職業選擇的關連 (林幸台，1991)。此一理論也驗證國內研究中，由家人積極協助智能障礙者前往機構接受職業訓練，乃是邁向成功就業的第一步的確實性 (高馨玲、任麗華，2005)。因此，在為智能障礙者設計職業輔導時，乃需要審慎考量其童年時代所接受的家庭教育，以關照其個體的不同需求。

五、分析論 (Analysis Theory)

分析論提出者為精神分析學派，主要以心理分析的方法分析人格發展的過程，自我觀念對職業的影響以及職業發展的機會與完成的程度，著重於個人動機、需要等心理動力的研究，其觀點為：(1)職業選擇是個人人格發展的結果；(2)職業環境依其相似的程度，可區分為數種模式環境；(3)人和環境的配合亦可組成若干不同的結果，這些結果影

響到職業的選擇，職業的穩定性和其成就，以及個人的穩定性與創造性表現 (楊朝祥，1990)。因此，在為智能障礙者作職業輔導時，須考量其人格、動機、需求，以及和職業環境的關係，因為，影響智能障礙者工作適應的主要因素即為個人能力 (如：工作社會技能) 與工作環境 (如：雇主、同事) 的支持度 (鈕文英、王欣宜，1998)。

六、發展論 (Developmental Theory)

發展論，主要是認為職業選擇為一人生長的發展的歷程，因此，特別注重個人發展階段中自我概念及各階段生涯發展任務與生涯成熟的意義，並相信個人隨年齡的成長，將產生對自己更清楚的概念，故，個人的職業想像乃是配合個體自我想像，而作出職業選擇的決定，因此，最後的職業選定乃是職業觀念與自我觀念的配合 (林幸台，1991)。

反應在智能障礙者就業議題上，發展論者認為職業選擇是一種由小到大、由模糊而漸明朗的過程，其思考方式可能由不成熟而趨成熟，且，目標可能由幻想漸至具體，故在為智能障礙者從事職業輔導工作時必須以個體本身之生涯規劃層面做一通盤性的考量。

綜合上述六項職業理論，可以歸納

出需要論與分析論較重視智能障礙者早年生活經驗與職業的關係，特質因素論和類型論則重視智能障礙者人格特質與職業關係，發展論則強調職業觀可大可小，慢慢具體形成，而決策論旨在對現在及未來個人及環境因素作一短、中、長程的最佳考量。

是以，為維護智能障礙者之工作權，在為其規劃實際之職業輔導時，應特別考量智能障礙者早年生活經驗可能對職業觀造成的影響、生理狀況，與人格特質，進而衡量智能障礙者未來就業後身心狀況的變化，以及職業對其身心可能造成正負面的影響，作一全面性的評估，以積極開發智能障礙者之人力資源，落實定額雇用與同工同酬之福利。

國內相關法規

國內對於身心障礙者就業的保障，主要為保障工作權、提供實際職業輔導、定額雇用與同工同酬等四方面，茲分述如后。

一、保障工作權

1. 憲法（1982）第十五條：人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。
2. 就業服務法（2006 修正）第五條：

為保障國民就業機會均等，故對求職人或對雇用員工，不得以身心障礙為由，予以歧視。

3. 身心障礙者保護法（2004 修正）第二十六條：各級政府應依身心障礙者之障礙類別及等級，提供無障礙個別化職業訓練及就業服務。

二、職業輔導服務

1. 身心障礙者保護法（2004 修正）第二十七條：勞工主管機關應設立或獎勵設立職業訓練及就業服務機構，依身心障礙者實際需要，提供職業訓練、就業服務與就業所需輔助器具之研究發展及相關服務。
2. 身心障礙者保護法（2004 修正）第二十八條：勞工主管機關協助身心障礙者就業時，應先辦理職業輔導評量，以提供適當之就業服務。前項職業輔導評量辦法，由中央勞工主管機關定之。
3. 身心障礙者保護法（2004 修正）第二十九條：勞工主管機關應視身心障礙者需要提供職業重建、創業貸款及就業所需輔助器具等相關經費補助。
4. 身心障礙者保護法（2004 修正）第三十條：勞工主管機關對於具有工

作能力，但尚不足於進入競爭性就業市場之身心障礙者應提供支持性及個別化就業服務；對於具有工作意願，但工作能力不足之身心障礙者，應提供庇護性就業服務。主管機關及各目的事業主管機關得設立或獎勵設立庇護工場或商店。

三、定額雇用

身心障礙者保護法(2004修正)第三十一條：各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在五十人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之二。私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在一百人以上者，進用具有工作能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數1%。未達前二項標準者，應定期向機關(構)所在地之直轄市或縣(市)勞工主管機關設立之身心障礙者就業基金專戶繳納差額補助費；其金額依差額人數乘以每月基本工資計算。

四、同工同酬

身心障礙者保護法(2004修正)第三十三條：進用身心障礙者之機關(構)，應本同工同酬之原則，不得為任何歧視待遇，且其正常工作時間所得不得低於基本工資。身心障礙者就業，薪

資比照一般待遇，於產能不足時，可酌予減少。但不得低於百分之七十。前項產能不足之認定及扣減工資之金額遇有爭議時，得向依該法第七條成立之保護委員會申訴之。

衡諸國內對於身心障礙者就業保障之相關法規，對於身心障礙者本身之工作權，主要根質於人權上的維護，並透過積極的職業輔導服務，協助身心障礙者謀得一技之長，以建立其獨立生活之能力，同時，透過定額雇用與同工同酬之保障與倡議，為身心障礙者開拓更多的就業機會與空間。是以，透過明文的規範，具體提供智能障礙者就業之職業輔導服務，並輔以健全之配套措施與制度，將能有效提高業界進用智能障礙者的意願，也有助於智能障礙者正面自我形象與概念之建立。

國內智能障礙者就業現況之討論

一、身心障礙者勞動與接受職訓之比例

根據內政部統計處統計至民國95年底的調查結果中顯示，智能障礙者佔全國身心障礙者比例為8.8%(內政部統計處，2006)。在內政部(2003)針對15歲以上身心障礙者「工作狀況與職業訓練需求」的調查中，顯示15歲以上

身心障礙者近三年有接受過政府舉辦職業訓練之比例不到 10%；整體身心障礙者勞動力參與率為 26.37%，失業率為 14.70%，高於全國平均失業率二倍以上，而進一步探究未參與勞動之原因，近 77% 因身體重度障礙或高齡而無法工作。

二、同工同酬之落實度

國內目前對於「同工同酬」的落實仍顯不足，調查中顯示身心障礙受雇員工每月平均經常性薪資約 2 萬 5 千元，較全體國人受雇員工平均薪資少約 1 萬元，其中，身心障礙就業者男、女性工時接近，但薪資水準差異為大（內政部統計處，2003）。

在 2005 年時，國內曾因喜憨兒在庇護工廠的工時 66 元事件，發生立委直指喜憨兒權益遭受剝削的事件，然而，庇護工廠的定位畢竟不在於營利，其性質主要仍是以訓練為主，因此，若以商業邏輯或同工同酬的概念審視，將有其偏頗與不當（蘇國禎，2005；劉佳琪，2005）。

三、定額進用之比例

「定額進用」的福利措施上，馮素蓮（1995）的調查指出：民國 83 年國內法定義務進用機關已進用障礙者佔

74.0%，尚待進用障礙者有 26.7%，不擬進用障礙者有 11.5%，其中以民營事業機構進用障礙者的情況最好，佔 98.2%，尚待進用障礙者佔 23.5%，不擬進用障礙者僅佔 5.0%。其次為公私立學校、政府機關，最差為公營事業機構。周月清（1994）以台北縣公私立學校、團體關、及事業機構為就對象，也發現足額雇用者民間單位高於公立單位，尤其公營事業為未足額雇用率達高達 81%，而公立學校未足額雇用比率為 51%。

直到行政院勞委會職訓局調查自民國八十八年度二月份為止，定額進用身心障礙者的概況，發現不足額進用義務機關之總數已降至 21.45%，其中公立機關（構）為 20.95%，而私立機關（構）為 21.75%（引自方韻珠，1999，p.60）。顯示社會大眾對進用身心障礙員工的接納度較為提高，也多能共同承擔社會責任。

綜合前述三方面現況，可知當前身心障礙者保護法第三十一條之規定，很明顯是保護政策之措施，然而，在正視身心障礙者之就業服務時，應將個人視為是一「工作者」，而非身心障礙者來考量，其應為身心障礙者的「工作權」

而非「福利權」，若此一觀念可以突破，則所有措施都將能站在一個平等的立足點來幫助身心障礙者自立。工作權，乃是一項基本人權（萬育維，1997），無論是政府或民間在為身心障礙者提供平職業推介時，在觀念、態度上均應漸漸由保護政策轉而變成平等政策。使身心障礙者因工作權而有工作，而非得到福利權而有工作。

結語

身心障礙者由於生理或心理的缺陷，一般人所使用的機器設備不適合身心障礙者之操作學習，以致於不易達到訓練的目的，尤其對於多數智能障礙者而言，其認知發展的顯著落後，更加劇其就業的困難。

然而，在福利政策的制訂上，倘若能提供考量智能障礙者早年生活經驗、生理狀況、人格特質之職業輔導，並衡量智能障礙者未來身心狀況的變化，及追蹤職業對其身心造成之正負面的影響，將能更為提高後續為因應身心障礙者的個別差異提供之「職務再設計」之成效，並有效降低智能障礙者就業的困難度。

近年來，國內逐漸重視個人終生發

展的生涯規劃，對於智能障礙者而言，由於囿於其身心之限制，易有負面、消極的自我概念與自我形象，以致其背負的壓力更加龐雜。余禮娟（2001）曾指出，智能障礙成人對於生活掌控、日常生活的決定範圍較小，然而，在資源提供較少的家庭環境，智能障礙成人之自我決策反而較高。因此，在提供智能障礙者相關服務時，需瞭解服務提供的本質應是以建立智能障礙者獨立自主的能力為首要工作，故實應檢視所提供的支持環境中是否過度保護或剝奪，避免建立不利於自我決策的職業生涯發展。

是故，筆者認為在輔導智能障礙者就業時，實需特別考量下列面向加以進行與設計，以提高智能障礙者的產能，建立獨立自主的工作技能：

- 一、提升其自我概念與潛能：使智能障礙者能肯定自我存在的價值與重要性，並設法發展其自我潛能，並提供其就業的意願與動機。
- 二、生活角色的適切扮演與人際關係之促進：使智能障礙者能由被照顧者的傳統角色中成長，以在不同階段中適切扮演各種不同的角色，並與周遭的人維持良好的人際關係。
- 三、生涯規劃與決策能力的培養：讓智

能障礙者發現自身的興趣，發展自己的潛力，運用已有的資源，尋求外在的資源協助，以建立為自身之生涯作規劃的能力。

- 四、就業前的基本職業準備：提供智能障礙者一般應徵技能、心理準備、工作環境的瞭解、轉換工作的能力與知識等技巧培養。
- 五、就業輔導：透過直接、間接或外在策略提供智能障礙者就業相關的技能教導或訓練。
- 六、與業界合作：呼籲公私立各界落實定額雇用制度，共負社會責任。
- 七、增進訓練成效：瞭解職業復健的目標不僅在於訓練身心障礙者習得或恢復職業技能，更重要的是在協助他們進入或重返職場，滿足完成個人的生涯歷程。

參考文獻

- Powell D.H. (1983) *Human Adjustment-Normal Adaptation Through the Life Cycle*. Boston: Little, Brown and Company.
- 內政部統計處 (2003) 92 年身心障礙者生活需求調查報告分析摘要。內政部統計資訊服務處網：
<http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>
(2007/2/24)。
- 內政部統計處 (2006) 九十六年第七週內政統計通報 (95 年底身心障礙者人數統計)。內政部統計資訊服務處網：
<http://www.moi.gov.tw/stat/index.asp>
(2007/2/24)。
- 方韻珠 (1999) *身心障礙者職業訓練機構之職業訓練與就業輔導的現況與困難之研究*。彰化師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版。
- 余禮娟 (2001) *身心障礙社會福利機構智能障礙就業青年資我決策之研究*。彰化師範大學特殊教育學系碩士論文，未出版。
- 吳武典 (1990) *我國殘障福利法執行成效之評估*。台北：行政院研究發展考核委員會。
- 身心障礙者保護法 (2004 修正) 全國法規資料庫網站：
<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文&Lcode=D0050046> (2007/3/2)。
- 周月清 (2000) *障礙福利與社會工作*。台北：五南。
- 周月清等著 (2001) *台灣成年心智障礙*

- 者社區居住經驗分享與模式發展初探。內政部補助財團法人心路社會福利基金會編印。
- 高馨玲、任麗華（2005）輕度智能障礙者就業青年工作社會技能訓練效果之研究。《師大學報》**44**，19-41。
- 教育部（2006 修正）身心障礙及資賦優異學生鑑定標準。全國法規資料庫網站：
<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4A.asp?FullDoc=all&Fcode=H0080065>（2007/2/19）。
- 就業服務法（2006）全國法規資料庫網站：
<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query4B.asp?FullDoc=所有條文&Lcode=N0090001>（2007/3/2）。
- 鈕文英、王欣宜（1998）智能障礙者維持就業階段工作適應之探討：以三位中度智能障礙女性為例。《特殊教育與復健學報》**13**，179-207。
- 黃德祥（1983）荷倫德的職業抉擇理論。《中國論壇》**16**，61-2。
- 萬育維（1997）如何突破殘障者就業困境——從結構與個人的觀點出發。《殘障者勞動力開發研討會資料》。行政院勞委會主辦。
- 劉佳琪（2005）從喜慙兒事件看智障者就業的困境。《推波引水》**46**，11。
- 憲法（1982）全國法規資料庫網站：
<http://law.moj.gov.tw/Scripts/Query1A.asp?no=1A0000001&K1=憲法>（2007/3/2）。
- 蘇國禎（2005）喜慙兒六六事件之省思。《推波引水》**46**，16-8。

Discuss the Theory and Practice of Employment for People with Intellectual Disabilities

Kuei-Ju Lin

Special Education Center of Taipei Municipal University of Education.

Corresponding address: No.1, Ai-Guo W. Rd, Taipei, Taiwan, 10048, Special Education Center of Taipei Municipal University of Education.

E-mail: lesley219@gmail.com

Abstract

As the United Nations passed “Convention of the Rights of Persons with Disabilities” in 2006, it is a historical page of protecting the human rights of people with disabilities. The employment services for people with disabilities have been a long time in Taiwan. Although these services help people with disabilities to integrate to normal society and make them to be independent, the using rate of these services is still low. Besides, the design of services is not complete and lacks of convenience for this group of people. In view of this, this article will discuss the employment theory of people with disabilities, the relative laws and the state of people with intellectual disabilities being employed. Combining with the theory and practice, this article concluded some advices for designing practical guidance of occupations of the people with intellectual disabilities should considerate their experiences for early years, physical situations, personalities, and the potential influences of their physical and mental from the occupations. In this way, the working rights of people with intellectual disabilities will be protected entirety.

Key words: Employment for people with intellectual disabilities, intellectual disabilities