

另類的身障福利！？

—關於身心障礙者特種考試的政策性評估

回應文

李明政

玄奘大學社會福利學系客座教授

1996年至2009年共舉辦了10次身心障礙者特種考試（簡稱身障特考），幾乎已成每年常態性辦理的國家考試。王教授這篇文章係針對該特種考試，從目的價值規範面和手段執行工具面來提出質問。

從目的價值規範面，王教授主要提出：

一、身障特考的定位為何？是社福政策、勞動政策、教育政策抑或是人權政策？其提供之公職機會，究竟屬競爭性支持性、或庇護性的工作？

王教授似乎主張該特考應與身心障礙者權益保障法（簡稱身障法）中定額雇用規定切割，才適當。（...藉以提供身障族群更多的工作機會，而非透過身障特考以使得政府機關可以達到法定聘僱標準）

二、身障特考僅以等別類科作為分類標準，能符合分配正義？

王教授似乎擔心該特考會有更進一步深化原有階層化的效應。

王教授認為該特考係來自那一群「教育程度較高且人數較多的特定標的障礙者」壓力團體政治性動員的產物，以致該特考報名人數會隨二度殘障老化現象而呈現逐年下降趨勢。

過於將身障特考界定為「殘補性質」的政策，會造成忽視「身障人口族群基本圖像的勾勒以及社會變遷而來的人參需求，特別是關於殘障、家庭及其殘障家庭的整體照顧政策」。

從手段執行工具面，王教授主要提出：身障特考作為一項福利服務輸送時，其可及性、可近性、權責性、整合性、方便性、可接受性為何？其與相關政策措施間的整體性、適當性與回應外部環境條件？

王教授似乎認為：

一、考試科目、考試時間、考場設施及應考人員資格等規定、安排，仍未盡完善。

二、考上後的分發、受訓及職場適應的各種課題，仍欠缺考量。

王教授提出之諸多問題，確有其探討之價值。然而，在短短數分鐘內時實無法充分討論。

僅做以下簡要回應：

- 一、身障特考依身障法 39 條舉行，其背景大致與落實身障法 38 條中定額雇用規定密切相關，若要切割且要繼續舉行身障特考，如王教授所指出的，可能要重新思考身障特考的定位才行。
- 二、就王教授指出當前身障特考的舉辦恐有深化身障群體內部原有階層化的效應，以及身障特考考試科目、考試時間、考場設施及應考人員資格應考資格等規定、安排之疑慮方面，法學家 Edgar Bodenheimer 認為：「法律規定中的分類是否不合理？是否有歧視？關於人與人間某些事實上的差異，是否能成爲法律規定差別待遇之依據？大致只能依客觀的社會現實狀況、依現有的認知與理解水平，不斷試誤、反覆試驗，以期找到適切的判斷。適切的判斷，其運用會帶來增益社會合作的力量，反之，則削弱社會合作的力量。」因此，要提出替代性之可行方案，供比較分析，才能更進一步來解決問題。

作者簡介

李明政

現職：玄奘大學社會福利學系客座教授兼系主任

學歷：台灣大學社會研究所碩士

經歷：東吳大學社會工作學系教授

台北市政府社工員

基隆家扶中心社工員

研究專長：社會福利理論、原住民社會工作

「身心障礙者權益保障法」中相關條文

第 16 條

身心障礙者之人格及合法權益，應受尊重及保障，對其接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益，不得有歧視之對待。

第 38 條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構員工總人數在三十四人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之三。

私立學校、團體及民營事業機構員工總人數在六十七人以上者，進用具有就業能力之身心障礙者人數，不得低於員工總人數百分之一，且不得少於一人。

前二項各級政府機關、公、私立學校、團體及公、民營事業機構為進用身心障礙者義務機關（構）；其員工總人數及進用身心障礙者人數之計算方式，以各義務機關（構）每月一日參加勞保、公保人數為準；第一項義務機關（構）員工額經核定為員額凍結或列為出缺不補者，不計入員工總人數。

前項身心障礙員工之月領薪資未達勞動基準法按月計酬之基本工資數額者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。但從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，進用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。

辦理庇護性就業服務之單位進用庇護性就業之身心障礙者，不計入進用身心障礙者人數及員工總人數。

依第一項、第二項規定進用重度以上身心障礙者，每進用一人以二人核計。

警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位定額進用總人數之計算範圍，得於本法施行細則另定之。

第 39 條

各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取消各項公務人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。