

第 27 條：

工作及就業之說明性指標

Illustrative indicators on work and employment

先行版本

© 2020 United Nations

《身心障礙者權利公約 (CRPD) 人權指標》為聯合國人權事務高級專員辦事處 (OHCHR) 編訂之 SDG-CRPD 資源包 (SDG-CRPD Resource Package) 的一部分。此為 SDG-CRPD 資源包之先行版本，最終版本將於 OHCHR 審查流程結束後發行。

《CRPD 人權指標》係於歐盟之財務援助下建立而成。本文內容由 OHCHR 全權負責，且不必然代表歐盟之意見。



在開放、融合且可及之勞動市場和工作環境中自由選擇作為謀生之工作的權利

要素／ 指標	獲得尊嚴勞動與就業機會	工作場所的機會平等	不受強迫或強制勞動
結構	<p>27.1 針對工作、就業面向及訓練與就業服務，制定涵蓋身心障礙者的法律。ⁱ</p> <p>27.2 所有法律或規範，皆未含有直接或間接以身心障礙為由限制就業的條文。ⁱⁱ</p> <p>27.3 採用國家計畫（主流或專供身心障礙者），推動涵蓋身心障礙者的職業訓練。</p> <p>27.4 採納全面性國家就業策略以及／或計畫（主流或專供身心障礙者），提高身心障礙者在公私部門的就業率。ⁱⁱⁱ</p> <p>27.5 向雇主、員工和工會提供技術和財務援助，協助於工作場所提供合理調整，以及提高工作環境和通訊傳播的可及性。^{iv}</p> <p>27.6 身心障礙者的社會保障計畫不應該讓他們失去就業的動力，而且應該能夠與工作和就業相互配合。^v</p> <p>27.7 採納國家可及性／無障礙標準，並將其應用於工作場所。</p> <p>27.8 與工作及就業相關之國家性別法規和政策，均應涵蓋身心障礙婦女。</p> <p>27.11 制定規定，要求定期彙報就業成果及就業相關服務使用情形，依性別、年齡和障礙類型區分。</p>	<p>27.13 分別受益於下列措施的人數和比例，依年齡、性別和障礙類型區分：就業輔導、長短期實習、職場復健、微型融資專案與方案^{vii}，以及透過公私部門優惠性差別待遇措施^{viii}就業。</p> <p>27.14 花費在未支薪家庭及照護工作的時間比例，依性別、年齡和地點（SDG 指標 5.4.1）及障礙類型區分。</p>	<p>27.9 打擊強迫或強制勞動之所有法律和政策，應涵蓋身心障礙者。</p> <p>27.10 旨在禁止及消除最惡劣形式之童工的所有法律和政策，應涵蓋身心障礙兒童。^{vi}</p>
過程	<p>27.12 參與職業訓練、就業服務、畢業生就業媒合方案、終生學習、重返職場方案，以及／或促進創業經營、個人創業及合作事業發展之方案的人數和比例，依年齡、性別和障礙類型區分。</p>		

在開放、融合且可及之勞動市場和工作環境中自由選擇作為謀生之工作的權利

要素/ 指標	獲得尊嚴勞動與就業機會	工作場所的機會平等	不受強迫或強制勞動
過程 (續)	<p>27.15 經過提供合理調整等身心障礙者權利相關訓練之（公共和私人）就業服務、職業訓練和微型融資人員的人數和比例。</p> <p>27.16 舉辦意識提升的宣傳會活動促進融合，並讓雇主和各界人士瞭解自身在就業和就業服務方面的權利和責任。</p> <p>27.17 舉行諮詢程序，確保身心障礙者得透過所屬代表組織等方式積極參與設計、實施及監督與任何就業措施相關的法律、規範、政策與計畫。^{ix}</p> <p>27.18 與工作及就業權相關、指控因身心障礙而有所歧視及／或涉及身心障礙者，且已經過調查並做出裁決之申訴案件比例；申訴者勝訴之案件比例；在前述申訴者勝訴之案件中，政府和／或責任承擔方遵守裁決結果的比例；各案件以機制類型區分。</p>	<p>27.23 身心障礙者參與非正式經濟部門的比例，與其他人和整體就業率相比，依性別、年齡和障礙類型區分。</p> <p>27.24 身心障礙者在兼職和臨時就業的比例，與其他人和整體比例對照，依年齡、性別和障礙類型區分。</p> <p>27.25 女性與男性勞工的平均時薪，依職業、年齡以及是否為身心障礙者區分（SDG 指標 8.5.1）。^x</p>	<p>27.26 被迫或遭強制勞動的人數和比例，依性別、年齡和障礙類型區分。</p>
結果	<p>27.19 身心障礙者的就業率，與其他人和整體就業率相比，按就業類型（政府機關、私人企業、自僱）、職位類別（如管理／行政）、性別、年齡和障礙類型區分。</p> <p>27.20 身心障礙者失業率，與其他人及整體失業率比較，並依年齡、性別和障礙類型區分（根據 SDG 指標 8.5.2）。</p> <p>27.21 未參與經濟活動的身心障礙者比例，與其他人和總人口未參與經濟活動的整體比例對照，依性別、年齡和障礙類型區分。</p> <p>27.22 女性管理職比例（SDG 指標 5.5.2），依年齡和障礙類型區分。</p>	<p>27.27 身心障礙者中在非公開勞動市場參與工作的人數和比例，佔所有身心障礙者活躍人口的比例。^{xi}</p>	

- i 涵蓋招聘與雇用、持續就業、晉升、安全且衛生之工作環境、薪資／報酬、自營作業和創業經營之所有面向和條件的工作及就業相關法律應：
- 禁止因身心障礙而有所歧視，包括拒絕提供合理調整；
 - 禁止對身心障礙者施以強迫勞動、暴力和騷擾，並保護其免於遭受前述行為；
 - 透過適當政策和措施促進身心障礙者就業，包括優惠性差別待遇方案、免稅政策，以及其他誘因和措施；
 - 確保身心障礙者平等享有自營作業、創業經營、發展合作事業，以及個人創業的機會；
 - 確保工會成員待遇平等
 - 保障平等取得育嬰假及休假的法定權利
 - 保障平等取得主流金融服務提供者提供之金融服務（貸款、存款、保險、匯款等）的權利，尤其是自營作業、創業經營等相關金融服務。
- ii 該等法律和規範不應包括：
- 以任何身心障礙為由，限制就業或參與職業訓練；
 - 以法律行為能力狀態為由，限制就業或參與職業訓練；
 - 以身心障礙為由，不遵守最低工資標準；
 - 基於身心障礙評估工作能力或工作適合度；
 - 限制身心障礙者從事或參加特定種類的工作或職業訓練
 - 限制身心障礙者的工作場所或使其處於隔離式的工作環境（如庇護工場）
- iii 國家就業策略／計畫應含下列相關規定：
- 平等取得就業服務，以及自營作業、創業經營、發展合作事業以及個人創業的機會
 - 透過優惠性差別待遇和誘因等方式促進就業
- 針對身心障礙青少年及婦女、有多重特殊需求者等對象的特定措施。
- iv 例如：透過輔導與支持機制專線、網路等方式。
- v 例如，這些計畫不得僅因個人聲稱其無／喪失工作能力而予以津貼、妨礙找工作／求職，或在未解決身心障礙相關額外費用（如通勤費用）的情況下，以補助對象已就業為由隨意收回津貼。
- vi 請參閱 ILO 1999 年禁止和立即行動消除最惡劣形式的童工勞動公約（182 號）。
- vii 其中包括：能取得金融服務提供者提供之金融服務（如微型融資），且能在加入微型融資方案後，自行創業賺取收入。
- viii 優惠性差別待遇措施得包括但不限於：提供給雇用身心障礙者之雇主的配額、補助和激勵誘因、津貼、轉銜／生計方案等。
- ix 此指標需要確認政府機關為依 CRPD 第 4(3) 條規定和 CRPD 委員會第 7 號一般性意見，確保身心障礙者得參與會對其造成直接或間接影響議題的決策程序而採取具體行動（除參與方法和機制外），包括諮詢會議、技術簡報、線上諮詢，以及徵求針對法律和政策草案之意見。為此，國家
- 須確保諮詢程序之透明性和可及性；
 - 須確保提供適當且易於取得之資訊；
 - 不得隱瞞資訊、限制身心障礙者組織表達意見之自由，或阻止其自由表達意見；
 - 須涵蓋已註冊和未註冊組織；
 - 須確保儘早且持續參與；
 - 須負擔參加者之相關費用。
- x 欲知相關方法，請參閱 ILO 「2018/19 年全球薪資報告：影響性別薪資差距之因素」（2018）。這份報告帶動在女性就業權相關情境下使用以因素加權過後的性別薪資差距。
- xi 包括於隔離式場域（如「庇護工場」、「atelier protégé」、「trabajo protegido」）從事（正式或非正式）工作的身心障礙者。