



逢甲大學學生報告 ePaper

報告題名：

身心障礙者就業/職業重建服務的經濟分析
-以財團法人伊甸社會福利基金會為例

作者：陳佳(宜頁)

系級：合作經濟四年級

學號：D9527426

開課老師：郭迪賢

課程名稱：非營利事業經濟

開課系所：合作經濟系

開課學年：98 學年度 第2 學期

中文摘要

資本主義的市場經濟體系下，分工細緻造就規格化的勞動條件，企業因成本考量而排除身心障礙者就業。政府於 1991 年介入市場，實施深具強制性的「定額進用」制度，身心障礙者的工作權有了更進一步的法定保障依據。但內政部勞工委員會的統計數據指出：至 98 年底，還有 1828 家的單位進用身心障礙者的人數未達法定標準。究竟這些企業在徵才上或是身心障礙者在求職上有什麼樣的困難？了解其中原因為本研究動機。

「定額進用」政策理論上可增進身心障礙者的勞動參與率，但實質效果尚未通過實證研究的檢驗。本研究因時間限制，無法採用問卷或訪談進行質性研究，實為本研究一大限制，只能在能力範圍內蒐集近年相關文獻進行整理、分析。在近年研究文獻中，雖有研究指出多數企業對身心障礙員工整體表現持肯定正面看法，工作穩定度方面則以任職三年以上者為最多，身心障礙者已成為企業穩定的勞動力。不過，身心障礙者進入工作職場的隱憂仍然相當顯著，因為「定額進用」政策固然對機構聘請身心障礙者有著一定的約束力，但其實受惠的身心障礙者卻以肢障者、聽障者或器官障礙者居冠，其他如精障者或智障者往往因為工作能力不足，繼續被排擠在就業大門之外。

若僅視「定額進用」政策為改善身心障礙者就業的最佳方案，而忽視身心障礙者之間的個別差異，或者忽略他們也有選擇工作的權益，那麼「定額進用」政策就會淪為表面上的平等，還是未能保障多數身心障礙者的工作權。本研究建議政府與非營利組織緊密合作，一方面針對身心障礙者在職場參與的不同需求作適切的安排、改善職場環境的限制、增進人際溝通的管道、提供無障礙的職場配套措施，並促進身心障礙者享有等同一般民眾的工作待遇。另一方面解決就業的障礙，應該消除社會對障礙的偏見、消弭對身心障礙者工作能力不足的迷思。

關鍵字：工作權、定額進用政策、身心障礙者

目 次

第一章 緒論	3
第一節 研究動機.....	3
第二節 研究目的.....	4
第三節 研究方法與流程.....	4
第一項 研究方法.....	4
第二項 研究流程.....	4
第二章 文獻探討	5
第一節 身心障礙者的定義.....	5
第二節 資本主義與障礙者的工作權.....	6
第三節 身心障礙者勞動現況.....	7
第三章 研究結果與分析	8
第一節 伊甸基金會就業/職業重建服務分析.....	8
第二節 身心障礙者就業的經濟分析.....	8
第一項 企業雇用身心障礙者的經濟分析.....	8
第二項 身心障礙者的勞動市場分析.....	10
第三節 身心障礙者的就業困境.....	11
第四章 結論與建議	13
第五章 參考文獻	14

圖 表 目 次

圖表 1. 定額進用身心障礙者現況（本研究整理）.....	3
圖表 2. 研究流程表.....	4
圖表 3. WHO 對身心障礙的分類。（本研究整理）.....	5
圖表 4. 身心障礙者強制雇用與成本結構.....	9
圖表 5. 身心障礙者強制雇用與商品市場.....	9
圖表 6. 需求彈性與勞動市場.....	10
圖表 7. 身心障礙者就業促進效果.....	11
圖表 8. 進用身心障礙者未滿定額的公立機關（內政部勞工委員會）.....	11
圖表 9. 進用身心障礙者未滿定額的私立機關（內政部勞工委員會）.....	12

第一章 緒論

第一節 研究動機

期中參訪與期中專題皆與身心障礙者相關，參訪讓我實際與多位身心障礙者接觸，看見生命在他們身上留下的「有限」和「無限」，進而引發我對一般身心障礙者就業問題的好奇心。在期中專題裡，曾引用我國《身心障礙者權益保護法》第三十八條規定作為「強制雇用制」的研究基礎，而事實上，政府於 1991 年實施深具強制性的「定額進用」制度，身心障礙者的工作權有了更進一步的法定保障依據。

根據行政院勞工委員會的統計資料中顯示：92~97 年度進用身心障礙者達定額之機構數及進用人數呈穩定成長趨勢，但 98 年進用身心障礙者達定額之機構數為 14,218 家，法定進用人數為 47,853 人，實際進用人數為 60,137 人，定額進用率達 125.7%；進用人數未達法定定額之機構為 1828 間，機構未達定額率為 12.9%；與 92~97 年度數據相比，92~97 年度的定額進用率皆維持在 136~139 之間，98 年的 125.7%有明顯下滑之象；92~97 年度的機構未達定額率從 92 年的 13.85%，逐年下降至 97 年的 10.27%，98 年卻又上升到 12.86%的地步。比率的退步有待往後的研究持續追蹤、探討，但數據指出到 98 年底，還有 1828 家的企業進用身心障礙者的人數未達法定標準，究竟這些企業在徵才上或是身心障礙者在求職上有什麼樣的困難？了解其中原因為本研究動機。

年度	法定進用人數	實際進用人數	定額進用率	未達法定進用機構	達法定進用機構	機構未達定額率
92	33050	45860	138.76%	1282	9257	13.85%
93	34410	47048	136.73%	1185	9684	12.24%
94	34453	47040	136.53%	1090	9657	11.29%
95	34714	48120	138.62%	1019	9715	10.49%
96	35312	48395	137.05%	1059	9800	10.81%
97	35836	49816	139.01%	1025	9977	10.27%
98	47853	60137	125.67%	1828	14218	12.86%

圖表 1. 定額進用身心障礙者現況（本研究整理）

第二節 研究目的

近年來企業倫理逐漸受到重視，部分企業也提供其專業領域中的相關軟硬體來協助身心障礙者學習、訓練或就業，但亦有許多尚未進用身心障礙者或進用人數不足的企業存在。本研究將針對定額進用制度實施成效不彰的現狀進行理論上和實務上的探討。理論上由身心障礙者的定義、人權保障和就業服務的經濟分析方面著手，勾勒出促進身心障礙者就業的法理基礎。實務方面，則由身心障礙者在我國就業勞動市場的現況出發，探討定額進用制度的實行成效及困境。藉由理論-實務的分析，發現現行法令制度的不足，進而提出具體建議。

因此本研究的目的在於：

1. 政府法令和配套措施，是否會影響企業雇用身心障礙者的意願。
2. 政府法令和配套措施，是否切合身心障礙者的實際需要。
3. 政府和非營利組織的就業/職業重建服務是否切合身心障礙者的實際需要。
4. 根據上述結果，期待能提出建議。

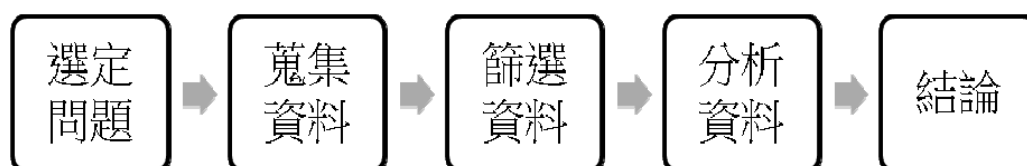
第三節 研究方法與流程

第一項 研究方法

依據本研究目的，蒐集國內相關的博碩士論文與期刊文章，進行閱讀、篩選與整理，並摘錄期中專題之成果，結合身心障礙者的就業現況，針對身心障礙者的就業困境作分析。

第二項 研究流程

依據上述研究方法，本研究共分以下步驟進行研究：



圖表 2. 研究流程表

第二章 文獻探討

第一節 身心障礙者的定義

依身心障礙的原因和性質我們可將身心障礙分門別類，但很難訂下一個明確的定義。各國依社會、醫療、教育、福利等制度、觀點的不同，也對身心障礙者有著不同的詮釋。以下舉出世界衛生組織和中華民國《身心障礙者權益保障法》之定義為例。

世界衛生組織對「身心障礙」的定義是：「從事某種活動的能力受到限制或有所缺乏。」這種活動對一般人來說，是可用正常方式或在正常能力範圍內做到的。WHO 又進一步將身心障礙者分為三種類型：

1. 「損傷」(impairment)：任何生、心理方面的結構或功能有所缺失或不正常。
2. 「失能」(disability)：由於受傷而限制或缺乏正常思考及活動的能力。
3. 「障礙」(handicap)：因上述損傷或失能，限制或妨礙個人在社會中角色的正常扮演。

值得注意的是，「impairment」和「disability」皆只是個人生理或能力上的限制或缺乏，而「handicap」則是依據上述限制或缺乏，使其在與社會、環境進行互動時，產生某種社會意涵上的限制。



圖 2.

圖表 3. WHO 對身心障礙的分類。(本研究整理)

我國《身心障礙者權益保護法》第三條規定：「本法所稱身心障礙者，係指個人因生理或心理因素致其參與社會及從事生產活動功能受到限制或無法發揮，經鑑定符合中央衛生主管機關所定等級之下列障礙並領有身心障礙手冊者為範圍。」可以得知我國對身心障礙者的認定，除了必須符合中央衛生主管機關所設立的十六種障礙類型之外，在實務上是根據是否領有「身心障礙手冊」為判定

標準。此種認定方式有實際上的身心障礙人數比領有手冊人數還要多的嫌疑。

而近年來，在社會運動的推波助瀾之下，大幅提升身心障礙者的人權意識，也加快了政府修改法令的腳步。84年《殘障福利法》修正後，將慢性精神病患者納入認定，使得該年度的身心障礙者人數大幅躍升；86年《身心障礙者保護法》修正後，身心障礙者的類別更形擴增和放寬，有越來越多的身心障礙者能夠領取身心障礙手冊。根據內政部統計，98年6月底領有身心障礙手冊者計1,054,457人，其中以肢體障礙者占37.6%最多，其餘依序為重要器官失去功能者10.8%、聽覺機能障礙者10.7%、慢性精神病患者9.9%、多重障礙者9.9%、智能障礙者8.9%、視覺障礙者5.3%，其他各障礙類別所占比重在5%以下。

第二節 資本主義與障礙者的工作權

資本主義盛行的時代，資本家不斷追求最大利益，強化競爭優勢，他們以專業的控管機制試圖降低成本，造就了細緻化、規格化的勞動分工，而工作能力較差的身心障礙者被資本家們排除在工作機會的大門之外。

一、二次世界大戰後，歐美國家中參與戰爭的傷兵陸續歸國，國家逐漸重視障礙身心障礙者（如：受傷的軍人）的工作權益，提供身心障礙者充分就業的契機。在達到成本效益的條件下，不但減輕政府財政負擔，也讓身心障礙者獲得生活上的保障和公民參與的權益（古允文譯/Gosta 著，1999）。社會福利政策的邏輯，在於不將身心障礙者視為負擔的個體，積極協助獨立自主就業，透過參與勞動市場，獲取生活上的經濟保障（王國羽、洪惠芬、呂朝賢，2004）

1948年，聯合國即將人權理念納入「世界人權宣言」的核心價值，往後，國際間也持續強化障礙者的權益。反觀台灣社會依舊對身心障礙者有著強烈的歧視，透過觀察台灣社會對身心障礙者的口語化稱謂，包含傷殘、殘疾、殘障或殘廢可以得知；尤其殘廢這個字眼的使用，足以看見台灣社會對身心障礙者的嚴重歧視。在這樣的環境之下，他們不僅需要面對個人生活上的困難，也必須去適應社會看待他們的眼光。

但身心障礙者真的一無是處嗎？依據世界衛生組織之定義，身心障礙者從事「某種活動」的能力受到限制或有所缺乏，可以看出倘若身心障礙者能得到充分的生活訓練和社會經驗，必能減輕其機能障礙。而聯合國也於2006年通過《身心障礙者權利國際公約》推廣社會福利與慈善應該被新增的權利與自由取代的理念，並正名身心障礙者為身心挑戰者，化障礙為挑戰。換言之，身心障礙者是獨立個體，他們擁有基本人權，不能因為他們某種能力有所限制或缺乏訓練就剝奪他們的工作權利。

第三節 身心障礙者勞動現況

依據內政部統計資料顯示 98 年 6 月臺灣地區 15 歲至 64 歲身心障礙人口為 614,053 人（不含植物人），勞動力人數為 197,288 人，占 32.1%，其中就業者 163,112 人，占 26.5%，失業者 34,176 人，占 5.6%；非勞動力 416,765 人，占 67.9%。而就業者狀況如下：

1. 行業：身心障礙者從事的行業以「製造業」占 25.2%最多，其次是佔 14.5%的「批發及零售業」，再其次是「其他服務業」（例如：從事宗教、用品維修、洗衣、美容美髮、殯葬及家事服務等）占 10.7%。
2. 職業：身心障礙者從事的職業以基層的「非技術工及體力工」占 25.4%最多；其次為從事「技術工、機械設備操作工及組裝工」占 18.9%及「服務工作人員及售貨員」占 18.8%。
3. 從業身分：身心障礙就業者受僱比例為 75.9%（私人僱用 61.7%、政府僱用 14.2%），自營作業者占 16.8%，雇主占 3.9%，無酬家屬工作者占 3.4%。
4. 薪資及工時：身心障礙就業者的平均月薪為 23,126 元，其中低於最低工資，即「未滿 17,280 元」的占 38.3%，「2 萬~未滿 3 萬元」者占 26.0%，「3 萬~未滿 4 萬元」者占 13.6%。

按從業身分觀察，雇主及自營作業者平均每月淨收入為 23,307 元，其中雇主平均為 33,988 元，自營作業者平均為 20,822 元；受僱者平均每月薪資為 23,076 元，其中受私人僱用平均 21,837 元，受政府僱用平均 28,464 元。

以薪資計算方式來看，身心障礙受僱者(包括受私人僱用及受政府僱用)有 62.9%為月薪制，18.9%為日薪制，10.0%為時薪制，8.2%為按件計酬。以「月薪制」計薪之受僱者平均每月薪資為 27,503 元。「日薪制」計薪之受僱者平均每日薪資為 956 元。「時薪制」計薪之受僱者平均每小時薪資為 103 元，「按件計酬」之受僱者平均每月薪資為 15,438 元。

在工作時間方面，身心障礙就業者平均每週工作 5.1 天，平均每週正常工作時數 38.5 小時，平均每週加班工時 0.9 小時。

第三章 研究結果與分析

第一節 伊甸基金會就業/職業重建服務分析

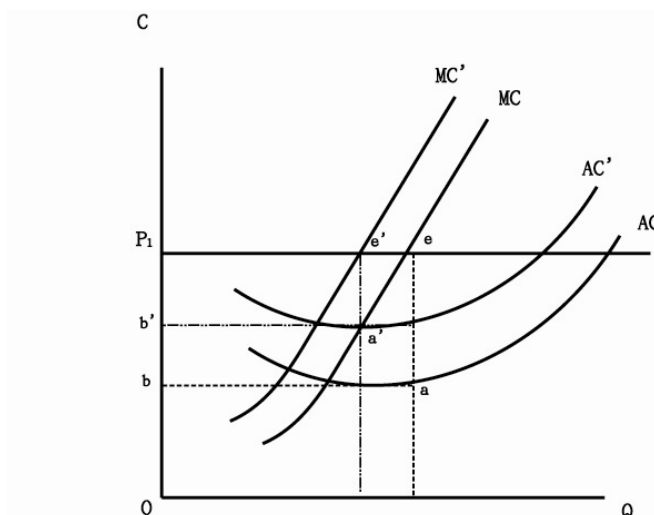
伊甸基金會提供身心障礙者就業/職業重建服務，激發許多身心障礙者的潛能，協助他們站上職場的舞台，成為最勤奮認真的員工！伊甸基金會提供的就業/職業重建服務內容大致如下：

1. 職業輔導評量：透過標準化測驗，或以非標準化的情境評量、現場試作，分析身心障礙者的工作潛能，並根據評量結果，提供適宜的建議，作為轉介單位研擬個案個別化就業服務計畫之依據。
2. 職業訓練：提供身心障礙者生活、社會、工作三大技能的訓練，使其習得一技之長後，得以就業，發揮所長並自立與發展。
3. 就業輔導：除了提供就業媒合之外，也提供工作輔具、職場環境、職務的改善以及後續支持的資源。另外，伊甸基金會也進行廠商拜訪、聯繫以開發工作機會。
4. 職務再設計：職業重建不是替身心障礙者找到工作即可，應定時追蹤身心障礙者的工作情況，必要時為其特質與工作之合適度加以分析，或重新設計與安排，進而穩定持續就業。

第二節 身心障礙者就業的經濟分析

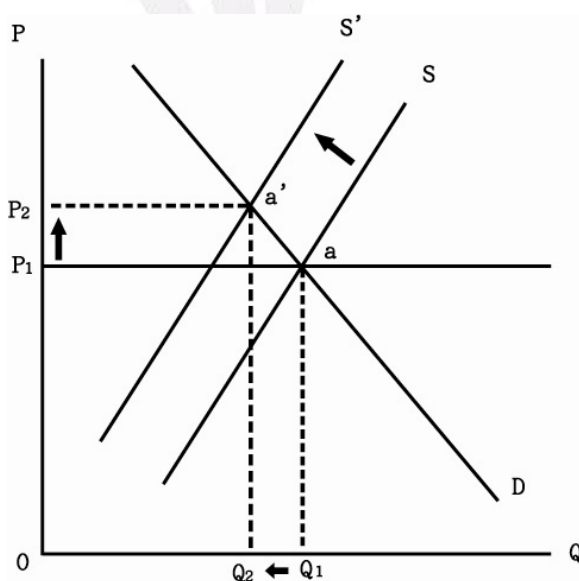
第一項 企業雇用身心障礙者的經濟分析

若強制企業雇用一定比例的身心障礙者，將增加企業的變動成本，提高企業的平均成本與邊際成本，如圖所示，平均成本將由 AC 增加到 AC' ，邊際成本將由 MC 增加到 MC' ，均衡點由 e 移至 e' ，產量將由 q 減少至 q' ；企業利潤將由 P_{eab} 減至 $P_{e'a'b'}$ 。



圖表 4. 身心障礙者強制雇用與成本結構

於是，雇用身心障礙者的企業將變得較無競爭力，在市場上的供需會變成下圖：企業雇用身心障礙者的結果，增加了企業成本，相對的利潤縮減，企業變得較無效率，導致企業能夠產出的產量降低。如 2.3 圖所示：企業的整條供給曲線（supply curve, S）由 S 往左移至 S'，與市場需求曲線（demand curve, D）的焦點由原先的 a 點移至 a' 點，造成產量由 Q 減少至 Q'，價格由 P₁ 上漲至 P₂。

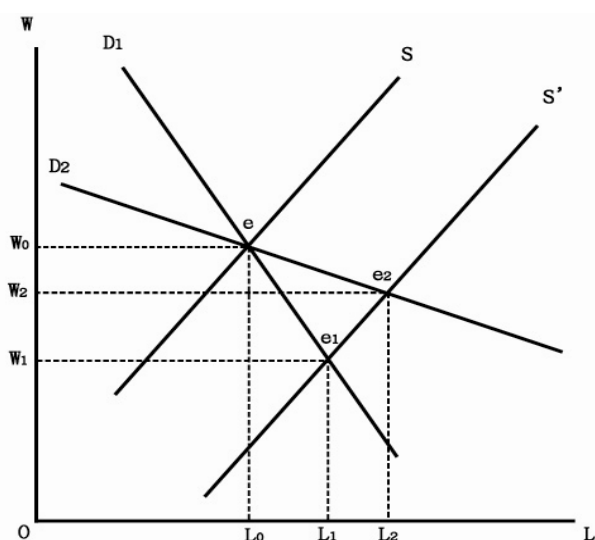


圖表 5. 身心障礙者強制雇用與商品市場

前述提及之企業因雇用身心障礙者而減少的利潤（ P_1eab 減至 $P_1e'a'b'$ ）由政府或非營利組織補償，在政府的補貼和非營利組織的協助之下，可提升身心障礙勞工的勞動生產力，降低企業雇用身心障礙者的成本，可逐漸改善強制雇用的缺失。

第二項 身心障礙者的勞動市場分析

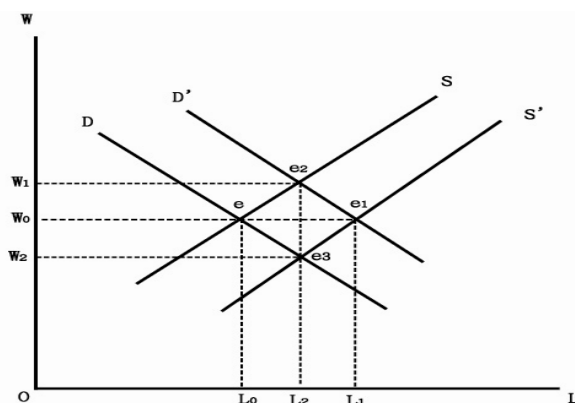
前述論及企業雇用身心障礙者將造成企業無效率，這樣的推論導致身心障礙者在進入勞動市場時，會發現勞動市場對身心障礙者勞力的需求彈性較低。在這裡先假設身心障礙者的勞力供給彈性與一般勞力供給彈性相同，而需求彈性(D_1)低於一般勞力(D_2)。延續前述狀況，如果政府強制企業雇用一定比例的身心障礙者，將使身心障礙者雇用數量由 L_0 增加至 L_1 ，企業願意支付身心障礙者的工資由 W_0 減少至 W_1 ；若身心障礙者雇用數量增至 L_2 ，則企業願意支付工資為 W_2 。而 $W_0 W_1$ 線段大於 $W_0 W_2$ 線段，可看出政府介入身心障礙者勞力市場會造成身心障礙勞工蒙受不公平的待遇。



圖表 6. 需求彈性與勞動市場

若政府要在一定工資水準下，增進身心障礙勞工的雇用量，就必須等量調整供給和需求曲線，即為調整 S 至 S' 、 D 至 D' ，才能使雇用量由 L_0 至 L_1 。若供給曲線不變，需求曲線由 D 移至 D' 工資則會由 W_0 增至 W_1 ，但雇用量僅由 L_0 增至 L_2 。如果需求曲線不變而供給線由 S 移至 S' ，則工資會由 W_0 下降至 W_2 ，雇用量也僅由 L_0 增至 L_2 。

因此，促進身心障礙者就業的根本辦法，就是盡力提高身心障礙勞力的供給和需求。若身心障礙者的就業意願和企業雇用者的意願都很低，即使強制企業雇用身心障礙者也無法改變身心障礙勞工市場的均衡狀態。政府應擴大身心障礙者的認定範圍，有效實施職業訓練和就業輔導以提高工作能力和意願；並且以具體的補助措施又導企業雇用身心障礙者以提高身心障礙勞工的職業地位。



圖表 7. 身心障礙者就業促進效果

第三節 身心障礙者的就業困境

身心障礙者很難維持就業與收入的穩定，因為他們處於勞動市場的邊緣地帶，時常面臨就業上的困境。前面經濟分析所述及，企業雇用身心障礙者可能會提高企業成本，降低企業利潤，嚴重影響企業雇用身心障礙者的意願，也因此身心障礙者在進入就業市場時，職務選擇方面較不具彈性，也相對的影響身心障礙者的就業契機。

就公部門來看，隨著近年「小而美、小而能」政府的推行，政府職能與權限的調整，進而達成精簡人事的目的，但也致使達到《身心障礙者權益保護法》「定額進用」規定的部門大幅減少。因此，更應盡力要求所有公部門機構達到法定的進用人數，以下列出 98 年 10 月進用身心障礙者未滿定額的公立機關：

序號	投保單位名稱	縣市別	法定人數	不足人數
1	國防部軍備局中山科學研究院	桃園縣	181	39
2	臺灣台北地方法院	台北市	36	7
3	臺灣高等法院	台北市	28	6
4	國防部軍備局中山科學研究院系統製造中心	台北縣	18	6
5	司法院	台北市	11	6
6	高雄縣政府	高雄縣	50	5
7	臺灣板橋地方法院	台北縣	25	5
8	臺北縣立醫院	台北縣	21	5
9	臺灣高雄地方法院	高雄市	29	4
10	臺灣台中地方法院	台中市	27	4

圖表 8. 進用身心障礙者未滿定額的公立機關（內政部勞工委員會）

前十大不足額進用的公家單位中，除國防部軍備局中山科學研究院、系統製造中心、臺北縣立醫院、高雄縣政府之外，其餘 6 個都是司法監察單位，有各地的地方法院，更令人驚訝的是臺灣高等法院和司法院居然名列其中，不尊重法律的司法機關，如何成為維護社會正義的表率？

而私部門方面，企業除了執行經濟功能的基本責任，也應具備社會價值的敏感度，進而積極參與社會環境的改善，善盡企業的社會責任。以下列出 98 年 10 月進用身心障礙者未滿定額的私立機關：

序號	投保單位名稱	縣市別	機關性質	法定人數	不足人數
1	台灣積體電路製造股份有限公司	新竹縣	D	204	129
2	友達光電股份有限公司	新竹市	D	185	104
3	聯華電子股份有限公司	新竹市	D	105	78
4	奇美電子股份有限公司	台南縣	D	157	73
5	三商美邦人壽保險股份有限公司	台北市	D	61	45
6	宏達國際電子股份有限公司	桃園縣	D	74	43
7	力晶半導體股份有限公司	新竹市	D	41	29
8	華亞科技股份有限公司	桃園縣	D	30	24
9	中華映管股份有限公司龍潭廠	桃園縣	D	44	23
10	力成科技股份有限公司	新竹縣	D	41	22

圖表 9. 進用身心障礙者未滿定額的私立機關（內政部勞工委員會）

根據資料顯示，除了三商美邦人壽保險股份有限公司之外，其餘榜上 9 家都是光電、半導體等高科技公司。高科技業者，長年接受政府的政策優惠，應更善盡社會責任。

在各行業或各種型態規模的企業中，存在著不同結構的勞動人力和薪資水準，而個人透過勞動所獲得的報酬，還得視其能力、績效而定。對身心障礙者也是如此，更何況身心障礙者處於勞動市場時，比一般人更為弱勢。上述資料的引用，可以看到在具有法律強制力的定額進用制度之下，依舊有未滿義務定額的機構存在，而不管是在公立或私立部門，未滿定額的單位皆是以需要高教育程度、社會地位的機關為主，這些單位應投注心力審視工作流程，劃分出一塊適合身心障礙者的工作任務，給予有工作潛力的身心障礙者就業的機會

第四章 結論與建議

公、私立部門錄用身心障礙者的人數逐年提高，實際進用人數更高於法定進用人數，「定額進用」政策對於身心障礙者的工作權益確有成效，。

不過，身心障礙者進入工作職場的隱憂仍然相當顯著，因為「定額進用」政策固然對機構聘請身心障礙者有著一定的約束力，但其實受惠的身心障礙者確以肢障者、聽障者或器官障礙者居冠（王育瑜，2005a），其他如精障者或智障者往往因為工作能力不足，繼續被排擠在就業大門之外。

另外，若僅視「配額」為改善身心障礙者就業的最佳方案，而忽視身心障礙者之間的個別差異，或者忽略他們也有選擇工作的權益，那麼「定額進用」政策就會淪為表面上的平等，還是未能保障多數身心障礙者的工作權。唯有透過政府與非營利組織的緊密合作，盡可能依照每一位身心障礙者的差異，進行教育、輔導與訓練，才能化解身心障礙者的就業困境。

以下針對政府和非營利組織的努力方向提出幾點建議：

1. 建立專業職業重建輔導員制度：選訓從事特殊教育或社會工作的人員，施以系列的專業訓練，通過資格考試後，受與專業職業重建輔導員證照。而政府和民間的身心障礙職訓機構都必須雇用專業職業重建輔導員，以提升職業重建服務的水準。
2. 普設身心障礙職訓中心：政府或非營利組織在各縣市設置身心障礙職訓中心，讓身心障礙者在地學習、服務，並配合地方產業和勞力需求狀況，實施訓練，創造良好的就業環境。
3. 設立庇護工場：庇護工場的經營成本遠高於一般身心障礙職訓機構，但重度身心障礙者的職業重建是目前最缺乏的服務，而庇護工場更是最迫切需要的設施。
4. 加強與企業的合作：在「定額進用」政策之下，身心障礙者的就業/職業重建服務扮演著非常重要的角色，與企業簽訂合作計畫，提供企業所需要的訓練課程，代替企業訓練人力。

第五章 參考文獻

王國羽、洪惠芬與呂朝賢(2004)。加拿大、荷蘭與丹麥身心障礙者所得保障政策之比較：台灣可以學什麼？台灣社會福利學刊，第五期，頁 33-82。

古允文譯（Gosta Esping-Andersen 原著），1999，資本主義的三個世界（The Three Worlds of Welfare Capitalism），台北：巨流圖書公司。

余珮瑩，2008，「聽覺機能障礙者就業困境之研究」，國立中正大學勞工研究所碩士論文，未出版。

郭峰誠，2009，「保障還是限制？定額進用政策對視障者就業的影響」，南華大學應用社會學系碩士論文，未出版。

張幼慈，2002，「我國身心障礙者就業保障之研究-以定額進用制度為例」，政治大學勞工研究所碩士論文，未出版。

彭愛茹，2008，「身心障礙者之雇用與管理探討—以製造業為例」，中央大學人力資源管理研究所碩士論文，未出版。

顏雅萍，2004，「影響行政機關執行身心障礙者定額進用政策因素之探討—以新竹市政府為例」，玄奘大學公共事務管理學系碩士論文，未出版。

內政部統計資訊服務網，<http://www.moi.gov.tw/>

行政院主計處網站，<http://www.dgbas.gov.tw/>

行政院勞工委員會職業訓練局網站，<http://www.evta.gov.tw/>

財團法人伊甸社會福利基金會 <http://www.eden.org.tw/index.php>