身心障礙者權利委員會
2022年9月9日

第8號一般性意見(2022)

關於身心障礙者工作與就業權利的第8號一般性意見(2022年)

一、導言

1. 本一般性意見旨在闡明締約國關於本公約第27條規定工作及就業權之義務。本公約包涵身心障礙者工作及就業權利之原則和標準，並為締約國履行其永續發展目標下之承諾奠定基礎，尤其是目標8.5，亦即於在2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。

2. 工作權是一項基本的權利，係為實現其他人權之基本要素，亦為構成人類尊嚴不可分割之固有部分。工作權也有助於個人及其家庭的生存，且只要工作是自由選擇或可接受，即有助於其在社區中的發展和認同。[1]於多份國際及區域法律文書中皆對工作權予以肯認。《經濟、社會及文化權利國際公約》第6條宣示了一般意義上的工作權，並經由第7條肯認每個人皆應享有公平與良好的工作條件（尤其是安全工作條件），明確闡述工作權的個人層面。該公約第8條則闡述工作權的集體層面，發布所有人得組織工會和加入其自身選擇之工會，以及工會得以自由運作的權利。本一般性意見係委員會借鑒其自有法理，以及經濟、社會和文化權利委員會及其他人權條約機構之判例所撰寫。

3. 有意義的工作及就業對於一個人的經濟安全、身心健康、個人福祉和認同感極為重要，但委員會意識到一種稱為健全主義的價值體系，對於許多身心障礙者獲得有意義工作及就業機會造成極大的負面影響。健全主義偏見及

[1]經濟、社會及文化權利委員會，第18號一般性意見（2005），第1段。

其影響被描述為「係一認為身體和心智的某些典型特徵對於活出有價值的生活極其重要之價值體系。基於對外表、能力和行為的嚴格標準，健全主義偏見者將身心障礙視為一種會帶來痛苦和不利，且一定會降低人生價值的不幸人生觀。」，[2]健全主義偏見是身心障礙醫療及慈善模式的基礎，導致對身心障礙者的社會偏見、不平等和歧視，由於其為立法、政策和實務實踐之依據，例如「庇護工場」等隔離式就業，可能因而造成非自願參與非正式經濟。

4. 身心障礙者在與其他人平等的基礎上，於開放的勞動力市場爭取並行使相同的工作及就業權利，也同樣面臨各種阻礙。身心障礙者一般會面臨高失業率、較低工資、不穩定、較低僱用條件標準以及缺乏可及性/無障礙工作環境等問題，而且正式就業後與其他人相比，被任命為管理職位的可能性也較低，尤其以身心障礙婦女更為嚴重。身心障礙者的工資大多低於其他人，且大部分屬於弱勢就業，包括受僱於非正式部門、自營作業者或從事兼職工作。[3]資料及其他證據顯示，不同年齡、性別、性傾向、種族和居住地等因素，皆會對身心障礙者造成極大的影響。

5. 經濟及勞動力市場的持續演變，皆為工作權之保障帶來新的挑戰和機會。新技術（包括人工智慧以及轉變為數位工作）可能帶來新的阻礙或歧視，但也提供了新的工作途徑和新的就業形式。經濟轉型（例如轉向綠色經濟或因應危機）創造了融合的機會，但也帶來了許多人跟不上腳步的威脅。[4]

6. 公約第27條納入了工作權中幾項相互依存與相互關聯之

[2] A/HRC/43/41，第9段。

[3] 《身心障礙與發展報告：由身心障礙者、為身心障礙者、與身心障礙者共同實現永續發展目標－2018年》（聯合國出版物，2019年），第155-158頁。

[4] 參閱International Labour Organization (ILO) Global Business and Disability Network and Fundación ONCE, “Making the future of work inclusive of persons with disabilities”, 21 November 2019。

權利，包括於第27(1)(b)條中，納入身心障礙者在與他人平等的基礎上，享有公平與良好工作條件且安全之工作條件（包括免於騷擾），以及於第27(1)(c)條中，納入工作權的集體層面，以及身心障礙者在與他人平等的基礎上，行使勞動和工會的權利。[5]本一般性意見旨在綜合概述締約國於第27條下之義務，考量該條所列工作權措施的相互依存性，以及工作及就業權與公約其他條款的相互關聯性。

二、身心障礙的人權模式

7. 該委員會持續關切到（雖然與公約矛盾），締約國的立法和政策仍透過慈善及/或醫療模式，反映出對身心障礙採取健全主義者的做法。[6]這些模式並未承認身心障礙者是權利的主體和持有者，而是將其「簡化」為有身心損害/損傷。[7]對於身心障礙者的歧視或差別待遇以及排除被視為常態，並且透過醫療導向將無行為能力的身心障礙處理方法合法化。這種健全主義偏見者的做法，使得締約國無法消除持續存在的阻礙，尤其是對於身心障礙的刻板印象和污名化，使得身心障礙者無法在與其他人平等的基礎上工作。

8. 締約國必須採用身心障礙人權模式，才能使公約中的權利得以實現。該委員會在平等和不歧視的第6號一般性意見（2018）中提出「身心障礙人權模式」，相關內容肯認身心損害/損傷是一種社會結構，損傷是人類多樣性和尊嚴的一個重要層面，不得將其視為剝奪或限制人權的合法理由。身心障礙被認為是身分的眾多層面之一，也就是說法律和政策必須考量身心障礙者的多樣性。人權被認為是相互依存、相互關聯且不可分割。

[5] 第27(1)條引言以及(1)(b)及(c)條直接涉及《經濟、社會及文化權利國際公約》三條相互依存的條款（即第6、7及8條）。經濟、社會及文化權利委員會已就《公約》第6及7條發表一般性意見。
[6]身心障礙者權利委員會，第6號一般性意見（2018），第2段。
[7]同上，第8段。

三、規範內容

9. 工作權是一項基本人權，也是人類尊嚴的重要元素。《世界人權宣言》於第23條肯認工作權，除了《經濟、社會及文化權利國際公約》之外，《公民與政治權利國際公約》第8(1)、(2)及(3)(a)條、《消除一切形式種族歧視國際公約》第5(e)(i)及(ii)條、《消除對婦女一切形式歧視公約》第11條、《兒童權利公約》第32條，以及《保護所有移工及其家庭成員權利國際公約》第25、26、40、52及54條皆涵蓋工作權。聯合國大會亦於1969年12月11日2542(XXIV)號決議中，宣示《社會進步與發展宣言》（第6條）中的工作權。

10. 一些區域文書規定了工作權（包括1961年《歐洲社會憲章》（第II部分第1至10條）及1996年《歐洲社會憲章（修訂本）》（第II部分第1至10條）、《非洲人權和民族權憲章》（第15條）以及《美洲人權公約經濟、社會及文化權利領域附加議定書》（第6至8條）），並申明締約國尊重工作權，並且有義務採取旨在實現充分就業之措施的原則。

11. 國際勞工組織（ILO）已確定一系列工作權相關基本公約，[8]所涵蓋之主題已被視為工作基本原則和權利，包括結社自由和有效承認團體協商權、消除一切形式上之強迫或強制勞動、有效廢止童工、以及消除就業和職業方面的歧視。

A. 在與他人平等的基礎上工作之權利，包括在開放、融合且無障礙的工作場所，透過自由選擇或接受的工作謀生的權利（第27(1)條引言）（第12-15點）

12. 根據公約第27(1)條，締約國肯認身心障礙者有權在與其他人平等的基礎上工作，包括有機會在勞動力市場及對身心障礙者開放、融合且無障礙的工作環境中，自由

[8]參閱https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm.

選擇或接受之工作謀生的權利。此概念反映出經濟、社會及文化權利委員會的法理，其中提到身心障礙者工作及就業方面的平等原則：內容指出若身心障礙者唯一真正的謀生機會是在隔離設施中工作，則無法實現所有人有機會透過自由選擇或接受之工作謀生的權利，[9]並認為不應將身心障礙者隔離在庇護工場內。[10]第27(1)條明確提出身心障礙者的這些權利，並且指出隔離的就業環境不符身心障礙者的這些權利。

13. 雖然有所進展，但沒有機會進入開放的勞動市場以及隔離性措施，仍成為身心障礙者最大的挑戰。拒絕合理調整、非無障礙的工作場所和騷擾等歧視，進一步妨礙身心障礙者在開放的勞動力市場和工作環境中就業的機會，並因而導致其選擇在以身心障礙為基礎的封閉工作場所中就業。國際勞工組織1964年《就業政策公約》（第122號）提及「充分、生產性和自由選擇的就業」，將締約國「創造充分就業條件的義務與確保沒有強迫勞動的義務」連結。

14. 該委員會觀察到庇護工場等隔離式就業至少包括以下的多種做法和工作特徵：

(a) 身心障礙者被隔離，無法享有開放、融合及無障礙的就業環境；

(b) 提供一般刻板印象中認為身心障礙者能夠執行的某些特定活動；

(c) 專注於並強調身心障礙相關的醫療和復健方法；

(d) 未有效推動轉型成開放的勞動力市場；

(e) 身心障礙者從事相同價值的工作，卻沒有得到相同的報酬；

(f) 身心障礙者未享有與其他人一樣的平等工作報酬；

[9]經濟、社會及文化權利委員會，第5號一般性意見（1994），第21段。
[10]經濟、社會及文化權利委員會，第23號一般性意見（2016），第47(c)段。

(g) 身心障礙者通常沒有正式的勞動契約，因此沒有社會安全制度的保障。

15. 身心障礙者隔離式就業（例如庇護工場）並不能視為逐步實現其工作權的措施，唯有在開放且融合的勞動力市場中，自由選擇或接受並進行的就業，才能保障身心障礙者的工作權。若由身心障礙者管理及領導（包括共同擁有及民主式控制）的就業企業，在與其他人平等的基礎上提供公平與良好工作條件，則不得視為隔離就業。

B. 禁止基於身心障礙的歧視（第27(1)(a)）

16. 不歧視和平等是第27條的核心義務，適用於商業部門等第三方行動，[11]並適用於整個就業週期，包括招募、僱用和就業、持續就業、訓練計畫和職涯發展，以及尋找與申請工作和離職。該委員會在法理中指出，為了實現公約的實質平等，締約國必須確保工作及就業方面未有基於身心障礙的歧視。[12]國際人權實務確定了直接歧視、間接歧視、拒絕合理調整、騷擾和關聯歧視等，可能單獨或同時發生的多種歧視形式。

17. 若身心障礙者因與其身心損害/損傷相關之任何原因而受到不公平對待，即發生直接歧視。例如某公部門的雇主因認為一身心障礙者可能無法執行某項工作，而不考慮為其提供工作。[13]

18. 間接歧視係指應用看似中立，但對身心障礙者有負面影響的法律、政策或實務。如因為某一項機會的設計未考量身心障礙者的狀況，而造成其無法從該機會當中獲益，並進而被排除於該機會之外，即發生間接歧視。例如：若進入公共建築接受工作面試的唯一路徑是樓梯，使用輪椅的候選人將無法進入該建築物，因此便處於不平等

[11]經濟、社會及文化權利委員會，第24號一般性意見（2017），第7段。
[12]身心障礙者權利委員會，第6號一般性意見（2018），第67段。
[13]同上，第18(a)段。

的地位。[14]禁止間接歧視指的是透過通用設計，確保在所有情況下的可及性/無障礙性。

19. 所謂的拒絕合理調整，係指未實施必要且適當的個別化修改、調整和支持（不會造成不成比例或過度的負擔）。合理調整係指為了確保平等享有或行使人權或基本自由所需的修改、調整和支持，[15]例如：若對於公部門的視障員工未提供執行所分配任務的適當設備（例如放大電腦螢幕文字的電腦程式），即為拒絕合理調整。合理調整的其他範例包括為身心障礙者提供相關資訊、修改設備、使能居家工作、確保於會議中安排翻譯人員、重新組織活動、重新安排工作，或是提供支持的人員。[16]為了落實合理調整的概念，必須與身心障礙者個人協商相關的變更。提供合理調整的責任，從收到此類調整請求或需求明顯的時間點開始。[17]該委員會強調提供合理調整與後者並不相同，確保可及性/無障礙的責任源自公約第4及9條規定的禁止間接歧視。雖然這兩項責任主要都在於確保可及性/無障礙，但透過通用設計或輔助技術確保可及性/無障礙的責任涉及在各種不同系統與流程中無障礙元素，不是考量某特定身心障礙者的需求，例如：能（在平等的基礎上）與其他人一樣進出建築物。[18]另一方面，提供合理調整的責任從身心障礙者，尋求行使其權利或需要進出有障礙的環境時開始。[19]

20. 騷擾是一種歧視，係指發生與身心障礙或其他禁止之原因相關而不受歡迎的行為，可能因此侵犯他人的尊嚴並造成恐嚇、敵對、鄙視、侮辱或冒犯的環境。[20]根據國際勞工組織2019年《暴力與騷擾公約》（第190號），

[14]同上，第18(b)段。
[15]同上，第18(c)段。
[16]同上，第23段。
[17]同上，第24(b)段。
[18]同上，第24(a)段。
[19]同上，第24(b)段。
[20]同上，第18(d)段。

工作環境中的「暴力與騷擾」係指一系列不可接受之行為和做法或其威脅，不論是否單次或重複發生，會因此造成、導致或可能導致身體、心理、性或經濟傷害，包括基於性別的暴力和騷擾。

21. 若家屬或與身心障礙者相關之人因其關係而於工作中遭受歧視，並對身心障礙者的生活產生直接或間接影響，即發生關聯歧視。[21]

22. 身心障礙者往往不成比例的受到多重和交織性歧視影響。身心障礙者的多樣性表示他們在實現工作權方面有不同的阻礙，並且在整個工作生涯中經歷不同的就業途徑。若某人遭受兩種理由以上的歧視，並導致歧視或歧視累積或加劇，即發生多重歧視；[22]若同時有多種歧視原因以不可分割的方式交互作用，即發生交織性歧視。多重歧視和交織性歧視的概念反映的事實是，個人並非因同質族群的成員而遭受歧視，而是由於多重的身分、狀態和生活環境。身分的交叉層面包括年齡、種族、原住民、國家或社會背景、難民、移民或尋求庇護身分、政治或其他見解、宗教、性別、性傾向和性別認同。

23. 這些概念反映出個人因多重和交織性歧視，而更為不利的生活現實和經歷。[23]該委員會強調了多重和交織性歧視的不同狀況，例如：婦女及非常規性別的身心障礙者在態度、環境和工作本身將面臨性別和身心障礙的相關阻礙，包括多重歧視所產生的各種影響，限制了工作機會、影響同工同酬的權利，並且增加了工作場所暴力和騷擾的風險。同樣的，身心障礙及年齡的相關歧視會相互作用，表示身心障礙的年青人和老年人在實現工作權方面可能面臨截然不同的挑戰。

[21]例如：請參閱Bellini等人訴義大利(CRPD/C/27/D/51/2018)。
[22]身心障礙者權利委員會，第3號一般性意見（2016），第4(c)段。
[23]同上，第16段。

C.(在與他人平等的基礎上)公正且有利之工作條件的權利（第27(1)(b)）

24. 第27(1)(b)條提及保護身心障礙者享有（在與他人平等基礎上）公平與良好工作條件的權利，包括：

(a) 平等機會及同工同酬；

(b) 安全健康的工作條件，包括防止騷擾；

(c) 遭受侵害之救濟。

25. 身心障礙者享有公平與良好工作條件的權利，則是透過自由選擇或所接受之工作謀生的必然結果。此為本公約包涵之其他權利的重要元素，例如工會權利（第27(1)(c)條），享有此權利是享有其他公約權利的先決條件和結果，例如經由合宜報酬享有適當生活水準的權利（第28條）。[24]

26. 享有公平與良好工作條件的權利是所有身心障礙勞工在所有環境中的權利，不論其損傷、性別、年齡、文化、語言背景或移民身分，或是否受僱於正式或非正式部門、自營作業者或受僱於農業部門或農村和偏遠地區。[25]此外，享有公正且有利的工作條件之權利要求，無論任何狀況，皆不得以身心障礙為由，而支付低於最低工資的報酬。

27. 身心障礙者公平與良好的工作條件，包括其他勞工享有的福利和保障，例如退休給付基金、病假、特別休假、育嬰假、升遷、休息、休閒和帶薪定期休假。[26]

28. 身心障礙勞工從事相同或類似工作時，有權獲得與其他勞工平等的報酬。此外，即使工作完全不同，但價值相同，報酬亦應平等。締約國應確保正在轉型脫離隔離就業的工作場所，不得豁免同工同酬的要求。

[24]經濟、社會及文化權利委員會，第23號一般性意見（2016），第47(c)段。
[25]同上，第5段。
[26]經濟、社會及文化權利委員會，第23號一般性意見（2016）。

29. 享有安全健康工作環境的權利，包括要求涵蓋身心障礙勞工的一致性國家職業健康政策，該政策旨在防止因工作引起、相關、或於工作期間發生的事故和傷害。該政策應涵蓋對所有勞工的保護，包括身心障礙者，亦包括持有短期或長期契約、兼職工作、學徒、自僱、移工或受僱於非正式部門者。身心障礙者組織應參與國家政策的制定、實施和檢討，以確保國家政策不會助長歧視。

30. 正如該委員會於其法理中所指出，保護工作及就業相關騷擾擴及整個就業週期，須透過頒布及執行具體而全面的反歧視立法，採取有效補救措施。[27]該立法應附帶就民事、行政及刑事訴訟中之歧視的適當有效法律補救措施和制裁。個別補救措施應附帶工作場所的有效改變，以防止未來的違規行為。

D. 勞工及工會權利（第27(1)(c)條）

31. 工會權利、結社自由和罷工權是實現、維護和捍衛公平與良好工作條件的重要方法。工會應承認、接受身心障礙者，並確保其能（在與他人平等的基礎上）完整且有意義的參與。工會在維護身心障礙者（包括仍在隔離就業中工作的身心障礙者）的工作權利方面應扮演重要的角色。締約國有義務尊重和保護人權捍衛者，及其他公民社會成員的工作，特別是那些協助身心障礙者和其他邊緣化群體實現工作權的工會成員。[28]

32. 促進身心障礙者就業需要工會及保護和促進身心障礙勞工權利的其他代表團體，有效參與決定優先事項、決策、規劃、實施和評估策略。

33. 勞動法令應明確禁止基於身心障礙的歧視，並且有責任確保工會勞工、雇主及勞動力市場機構充分認知身心障礙者工作及就業方面的平等，而沒有歧視的問題。

[27]身心障礙者權利委員會，第6號一般性意見（2018），第22段。
[28]經濟、社會及文化權利委員會，第18號一般性意見（2005），第51段。

34. 團體協商內容應禁止基於身心損害/損傷的歧視。若規定工作條件，則該安排必須包括員工可尋求合理調整的機制。

E. 獲得技術和職業指導、安置服務與訓練（第27(1)(d)條）勞工及工會權利（第27(1)(c)條）

35. 欲實現身心障礙者的工作及就業權利，則必須在平等的基礎上，享有未獲歧視的公共和私人一般技術和職業指導、訓練和就業媒合服務。[29]身心障礙者參與主流服務，可促進非隔離服務的推展，並使身心障礙者進一步獲得開放的就業和職業訓練服務。[30]於身心障礙者進入工作、其就業過程中或職業角色轉換期間，可能適合提供此類服務。締約國應採取適當措施，確保在與他人平等的基礎上的能力和成就認證、於職業訓練相關立法中明確融合身心障礙者，並且於規範職業訓練，以及場地、資訊和資料可及性/無障礙、提供有關身心障礙者權利之職業訓練以及合理調整的資金等一般政策中，明確提及身心障礙者。應以可及性/無障礙且融合的方式，提供職業和專業準備、訓練和其他服務，包括參與的財務支持。

F. 促進就業機會與職涯發展（第27(1)(e)條）

36. 締約國應確保身心障礙者擁有發展職涯之有意義機會，而不論其就業形式為何，其中包括再訓練和技能提升、訓練、終身學習及師徒計畫。[31]

37. 所有身心障礙勞工有權在平等的基礎上，透過公平、以功績為基礎且透明的流程得到晉升。締約國應分析身心障礙者（尤其是身心障礙婦女）所面臨的直接和間接職涯發展阻礙。第27(1)(d)條提及之職業訓練，包括身心障礙勞工為促進其職涯發展而接受的訓練。課程必須無

[29]《經濟、社會及文化權利國際公約》，第6條，以及國際勞工組織1983年《（身心障礙者）職業復健與就業公約》（第159號）。
[30]參閱CRPD/C/2/3，附件。
[31]提供無意義支援的範例，參閱*Gröninger等人訴德國*（CRPD/C/D/2/2010）。

障礙，且勞工必須可以尋求合理調整。

G.促進自僱、創業及合作社機會（第27(1)(f)條）

38. 身心障礙者有權自由選擇從事的工作，其中包括是否希望自營作業、自己創業或是在合作社中工作。締約國應採取針對性措施，保護並支持非正式經濟中的身心障礙者，促進並加速其轉型為正式經濟，並且防止正式經濟中的工作變成非正式。[32]

39. 所謂促進自由選擇工作的機會，係指必須能取得有關創業、微中小型企業以及其他商業模式和經濟單位（例如合作社）的資訊。[33]此外，亦須考量不歧視的獲得商業服務、市場、基礎設施和技術、職業健康與安全、金融服務、師徒計畫和網路。締約國應制定並實施融合身心障礙者的綜合政策架構，確保各級政府之間的協調，以及稅務機關和社會保障機構等相關單位和當局之間的合作。[34]

H.公部門就業（第27(1)(g)條）

40. 第27條其他各項之規定同樣適用於公部門和私部門，但若締約國為雇主時，則應針對融合採取更嚴格的方法。締約國應引進依功績聘用及晉升身心障礙者的客觀標準，並且致力於增加身心障礙員工的人數。若有必要，應採取具體措施提高公部門內部的相關意識，吸引並招募身心障礙者，並且支持公部門的身心障礙員工，以反映社區多樣性並從身心障礙者的生活經驗中受益。

41. 該委員會已建議締約國制定並實施優惠性差別待遇措施，以利增加身心障礙者在公部門的就業機會，例如分配特定資金，以便促進身心障礙者在公部門和私部門的就業，

[32]參閱國際勞工組織，《從非正式經濟轉型為正式經濟的建議》，2015年（第204號）。
[33]同上，第11(g)段。
[34]同上，第12段。

包括職業課程。[35]進一步措施包括配額（要求雇主的勞動力中至少有一定百分比的身心障礙員工）或目標。所有措施都會伴隨主管機關年度法規遵循報告一併發布。

I. 促進私部門就業，包括優惠性差別待遇計畫（第27(1)(h)條）

42. 委員會已向締約國建議增加身心障礙者在公部門就業的策略，而這些策略同樣也適用於私部門。可能必須採取具體的優惠性差別待遇措施，例如增加私部門身心障礙者就業的配額。但若僅仰賴配額並不足以促進身心障礙者就業，而且若該體制聚焦於身心損害/損傷，而非其能力，則可能遭身心障礙者抗拒。配額也會引起保密問題。其他相關的優惠性差別待遇措施包括公共採購措施，例如優先考量身心障礙者擁有的企業或僱用身心障礙者的企業，以及透過分配特定資金促進身心障礙者就業，例如改善工作環境、學徒工資支持、所得稅減免和工資補貼。

43. 為促進或支持隔離就業的優先採購政策，則不符合本公約的優惠性差別性待遇措施。為確保符合本公約，優惠性差別性待遇尤其應包括：

(a) 確保雇主不得限制身心障礙者從事特定職業、保留工作或特定就業單位；

(b) 確保雇主不得限制身心障礙者獲得晉升及職涯發展機會；

(c) 採取相關行動，確保這些措施所促進之工作機會不會構成「假」就業，亦即身心障礙者受僱於雇主，但並未履行工作，或者沒有在與他人平等的基礎上獲得有意義的就業；

(d) 將身心障礙、性別和年齡觀點納入整個工作場所。

44. 締約國設計優惠性差別待遇措施時，應與身心障礙者組

[35]例如CRPD/C/CAN/CO/1，第48(c)段；CRPD/C/GTM/CO/1，第63；CRPD/C/JOR/CO/1，第50(c)段；以及CRPD/C/URY/CO/1，第57至58段。

織密切諮詢。[36]如果私人部門的此類措施能成為締約國促進身心障礙者就業整體辦法的一部分，則表示該措施頗具成效。

J.於工作場所提供合理調整（第27(1)(i)條）

45. 提供合理調整的責任，不同於確保可及性/無障礙的責任。合理調整包括提供個別化修改、調整和支持，讓身心障礙者能在與他人平等的基礎上執行工作的應有要求。締約國應確保透過對公部門和私部門雇主提供技術和財務協助的措施和計畫，使雇主願意提供合理的調整。然而作為達成可及性/無障礙責任的一部分，公部門和私部門雇主須確保有明確、可及性/無障礙且及時的合理調整需求處理流程。若個人或雇主發現個別身心障礙者面臨融合相關的阻礙，雇主必須採取下列步驟，否則即構成拒絕提供合理調整：

(a) 雇主與該個人合作，確定消除或避免該阻礙的潛在解決方案，包括該個人偏好的解決方案；

(b) 雇主應實施該個人偏好的解決方案，但若因此造成過度負擔，則雇主得實施其他經確認不會造成過度負擔的解決方案，或者在不造成過度負擔的條件下，盡可能實施該個人偏好的解決方案。

K.促進開放勞動力市場的工作經驗（第27(1)(j)條）

46. 可透過實習、工作場所學習方案、獎學金、助學金及企業經濟誘因（例如學徒制和其他基於工作場所的學習計畫），促進開放勞動力市場的工作經驗。工作經驗不僅對培養身心障礙者的技能極為重要，也為改變就業條件及雇主之間建立聯結和共識提供了機會。

47. 身心障礙者尤其可能遇到不當使用無薪實習、訓練計畫和志願方案等，對工作保障和職涯前景有負面影響的風

[36]身心障礙者權利委員會，第6號一般性意見（2018），第29段。

險，年輕的身心障礙者在這方面尤其居於弱勢。締約國應明確規範並監控身心障礙者在此類計畫下的狀況。

L. 促進職業及專業復健、保留工作和重返職場計畫（第27(1)(k)條）

48. 所有勞工都可能需要重新訓練、發展新技能或變更職業，為身心障礙者規劃工作保留和重返職場計畫是使勞動力能持續發展而加強努力的方式。締約國必須確保身心障礙者出現新的身心損害/損傷或既有身心損害/損傷加劇後得到支持，能繼續工作或轉換至新的角色。[37]

49. 除復健服務本身之外，締約國應確保提供復健服務時，因意外或疾病等導致身心障礙之勞工及其受撫養人得到適當補償，包括治療支出、收入損失和其他支出。[38]

50. 重返職場計畫可能使該位員工繼續相同職務、轉換至同一雇主的不同職務，或擔任不同雇主的同一職務，或不同職務，此類計畫不得用以促進隔離工作環境中就業。

M. 奴隸、奴役及強迫或強制勞動（第27(2)條）

51. 禁止奴隸、奴役及強迫或強制勞動是國際人權法的核心。身心障礙者（包括身心障礙兒童）遇到奴隸或奴役狀況（例如隔離就業、誘騙和強迫勞動）的風險更高，[39]此類狀況包括債奴、人口販運、乞討，以及在血汗工廠、農場或隔離就業中，從事低薪或無薪工作。

52. 締約國應擬定綜合措施，防止並調查所有奴隸、奴役及強迫或強制勞動的情況。此類措施應包括意識提升計畫、宣傳活動、立法規定、投訴程序、制裁制度、調查機制，以及補救和賠償措施。

53. 為履行公約第27(2)條下之義務，締約國應關注身心障

[37]參閱*J.M.訴西班牙*（CRPD/C/23/D/37/2016）以及*V.F.C.訴西班牙*（CRPD/C/21/D/34/2015），其中委員會認為締約國未履行其於《公約》下的義務，未透過分配經修改的職責確保作者繼續就業。
[38]經濟、社會及文化權利委員會，第23號一般性意見（2016），第29段。
[39]CRPD/C/BOL/CO/1，第41至42段。

礙者的選擇權、同意權及免於強迫的自由。對於選擇的理解，必須考量到工作條件可能造成的傷害。有時候可獲得之工作條件可能因身心障礙相關原因，而危害身心障礙者的健康和福祉。這些人需要透過修改工作條件、有意義的社會保護和其他支持等相關合理調整，確保他們不會被迫從事違背自己意願的工作。身心障礙者也可能由於隔離造成的歧視、同工不同酬，以及在與他人平等的基礎上自由選擇就業的途徑有限，而遭受傷害。強迫風險主要源自身心障礙者往往是社會的弱勢族群、缺乏有意義的替代方案，以及成為剝削工具的依賴或照顧關係。在評估同意與否之際，須考量此風險。即使同意，仍應關注更廣泛的剝削或脅迫狀況。同意並不足以顯示某人並未處於奴隸、奴役或販運狀況。

四、締約國的義務

A. 一般義務

54. 公約第4(2)條要求締約國應在經濟、社會及文化權利方面盡量利用既有資源，並依需要在國際合作架構內採取相關措施，以利逐步充分落實這些權利。因此締約國的主要一般義務為確保逐步落實工作權，相關締約國應在公約對其生效後的合理短時間內，採取有意識、具體和有針對性的步驟，確保落實此一目標。[40]此義務與締約國於第4(1)、5及27條下的直接義務並列，以確保工作權不受歧視。

55. 締約國對於所有身心障礙者的工作權利負有三類或三重義務：尊重、保障和履行的義務，而履行的義務又包括協助、提供和促進的義務。[41]尊重的義務包含於公約第4(1)(d)條，要求締約國不得採取不符公約的任何行為

[40]經濟、社會及文化權利委員會，第3號一般性意見（1990），第2段。

[41]經濟、社會及文化權利委員會於其第12號一般性意見（1999）（第15段）及第13號一般性意見（1999）（第46段）中指出，履行的義務包括協助義務及提供義務。該委員會基於促進健康在世界衛生組織及其他工作中的重要性，於其第14號一般性意見（2000）（第33段）中，亦將第三項義務（促進義務）納入履行義務。鑒於《公約》第1條旨在促進所有身心障礙者充分平等享有所有人權和基本自由，以及促進尊重其固有尊嚴，已於本一般性意見中，將促進義務納入履行義務。

或實務。保護的義務包含於第4(1)(c)及(e)條，要求締約國於所有政策和計畫中，考量保護及促進身心障礙者的人權，並且採取一切適當措施，消除第三方（包括私營企業）基於身心障礙的歧視。例如：履行的義務包含於第4(1)(f)及(g)條，要求締約國進行或促進研發通用設計商品與服務，以及新的輔助技術。

56. 本公約涵蓋之任何權利（包括工作權）不得有退步措施。若故意採取任何退步措施，則締約國有責任證明採取此類措施前已仔細考量所有替代方案，且根據公約規定的全部權利，此類措施確有其正當理由並已充分利用締約國的既有資源，[42]而且不會對身心障礙者產生不成比例的影響。

57. 尊重的義務要求締約國不得直接或間接干預享有工作權，包括不得拒絕或限制所有身心障礙者平等獲得合宜工作的機會、不得以身心障礙為由，而免除雇主支付國家最低工資的義務，並且禁止強迫或強制勞動。締約國有義務尊重身心障礙婦女和身心障礙青年獲得公平與良好工作條件的權利，因此必須採取打擊多重及交織性歧視的措施，並實現晉升和同工同酬的平等機會。締約國對工作「價值」的任何評估必須避免與身心障礙者相關的刻版印象，包括關於其性傾向或性別，而可能低估主要由身心障礙婦女所從事之工作。[43]此外，締約國應採取立即措施，排除法律、政策和計畫中將身心障礙與「無法工作」連結的阻礙。尤其身心障礙狀況的評估或分類措施，不得基於或導致限制身心障礙者的工作權。

58. 保護義務要求締約國採取一切適當措施，消除私營企業、工會及所有社會成員等私人、非國家行為者基於身心障礙的歧視，以防止干擾第27條的保證。[44]締約國尤其有

[42]經濟、社會及文化權利委員會，第3號一般性意見（1990）第9段，及第14號一般性意見（2000）第32段。
[43]經濟、社會及文化權利委員會，第23號一般性意見（2016），第47(a)段。
[44]身心障礙者權利委員會第3號一般性意見（2016）第18段；人權委員會第18號一般性意見（1989年）第9段以及第28號一般性意見（2000）第31段；經濟、社會及文化權利委員會第20號一般性意見（2009）第11段；消除對婦女歧視委員會第28號一般性

義務保護身心障礙者免於工作及就業相關，且可能單獨或同時發生的主要歧視（直接歧視、間接歧視、拒絕合理調整、騷擾及關聯歧視）。此外，該委員會已於其法理中建議解決多重和交織歧視的相關措施，其中包括：透過明確肯認多重和交織歧視的立法、政策和計畫，[45]確保在決定責任和補救措施時，考量對此類歧視的申訴，並且建立打擊身心障礙婦女面臨之交織歧視的相關資料蒐集架構，[46]且允許就多種理由之歧視提出投訴，為受害者提供更高的賠償，並且對加害者處以更嚴厲的處罰[47]、加強反歧視法律，解決交織歧視，[48]及檢視目前用以處理交織性歧視的結構是否適當，並採取有效而具體的措施，防止對婦女的交織性歧視，[49]以及制定融合、全面及透明參與身心障礙者組織（包括遭受交織歧視之身心障礙者）之架構。[50]

59. 最後，履行的義務（包括協助、提供及促進的義務）要求各國採取適當的立法、行政、預算、司法、促進和其他措施，確保工作環境開放、融合且無障礙。

60. 為了履行協助身心障礙者工作及就業權利的義務，要求締約國採取積極的措施，讓身心障礙者得以並協助身心障礙者接受技術與職業教育和訓練，並且實施協助取得就業的技術與職業教育計畫。締約國也有義務從事或促進研究及開發適合身心障礙者之新科技，並促進提供與使用該等新科技，包括資訊與通訊科技、行動輔具、用具、輔助科技，優先考慮價格上可負擔之技術。[51]

61. 為保障身心障礙者的工作及就業權利，締約國有義務在

建議（2010）第9段；以及消除種族歧視委員會第25號一般性意見（2000）第1至2段。
[45]CRPD/C/BRA/CO/1，第13段及CRPD/C/MUS/CO/1，第10及12段。
[46]CRPD/C/CZE/CO/1，第14段及CRPD/C/DEU/CO/1，第16(b)段。
[47]CRPD/C/DNK/CO/1，第17段
[48]CRPD/C/AUS/CO/1，第15段。
[49]CRPD/C/SWE/CO/1，第12及14段。
[50]CRPD/C/DEU/CO/1，第10段。
[51]《公約》第4(1)(g)條。

國家法律體系中肯認這項權利，並為落實這項權利制定國家政策和詳細的行動計畫。政策及計畫應分配足夠資源，以利增加身心障礙者（尤其是身心障礙婦女）參與工作及就業的機會。締約國也有義務對身心障礙者提供（依協助義務開發之新技術）無障礙資訊。

62. 為促進身心障礙者的工作及就業權利，締約國應採取相關措施，確保在私人部門和公部門提供適當教育、資訊和認知提升活動，包括性別主流化。意識提升活動應針對私人部門和公部門的雇主和員工、招聘人員及職業介紹所以及一般大眾，並且應使用相關語言和對身心障礙者無障礙的形式。

B. 核心義務

63. 締約國負有立即、最低的核心義務，應確保身心障礙者至少得到最低必要程度的工作及就業權利。[52]於第27條中，這項核心義務包括確保不歧視並平等保護就業的義務。[53]

64. 委員會於公約第5條的法理中，規定締約國必須立即採取的步驟，以便實現實質平等並確保在工作及就業權完全沒有基於身心障礙的歧視。[54]尤其為了確保依第5(3)及27(1)(i)條提供合理調整，並且依第5(4)條實現或加速實現工作及就業的實質平等，締約國應：

(a) 協助身心障礙者擺脫隔離的工作環境，並支持其參與開放的勞動力市場，同時確保勞工權益立即適用於隔離環境；

(b) 促進支持性就業的權利，包括工作援助、就業輔導和職業資格計畫，保護身心障礙勞工的權利，並確保勞工自由選擇就業的權利；

[52]經濟、社會及文化權利委員會，第3號一般性意見（1990），第10段。
[53]經濟、社會及文化權利委員會，第18號一般性意見（2005），第31段。
[54]身心障礙者權利委員會，第6號一般性意見（2018），第67段。

(c) 確保身心障礙者的工資不得低於最低工資，且在開始工作時，不會喪失身心障礙津貼的福利；

(d) 明確肯認拒絕合理調整即為歧視，並禁止多重及交織性歧視和騷擾；

(e) 確保身心障礙者以不歧視的方式適當進入及退出就業，並平等且有效獲得其法定服務/法定權利應有的福利與權利，相關福利與權利不得透過排除就業加以侵犯，進而加劇排除狀況，例如退休金或失業給付；

(f) 促進公部門和私人部門在融合、無障礙、安全且健康的工作環境中工作，包括使用合適的衛生設施；

(g) 於綜合策略中，透過與身心障礙者之主管定期舉行評估會議，並確定要實現的目標，確保身心障礙者享有平等的職涯發展機會；

(h) 確保身心障礙員工獲得訓練、再訓練和教育的機會，包括職業訓練和能力建設，並為雇主、員工和雇主代表組織、工會和主管當局提供身心障礙者就業及合理調整等相關訓練；

(i) 制定全面適用的職業健康與安全措施，包括不歧視並融合身心障礙者的職業安全及健康規定；

(j) 肯認身心障礙者參加工會之權利。

65. 經濟、社會及文化權利委員會也確定享有公平與良好工作條件相關權利的核心義務，[55]締約國尤其應：

(a) 建立打擊工作中性別歧視（包括報酬歧視）的綜合體制；

(b) 於立法中建立並與勞工和雇主、其代表組織及其他相關夥伴協商，考量相關經濟因素和生活成本指數，制定不歧視且無貶損的最低工資，確保為勞工及其家屬提供合宜的生活；

[55]經濟、社會及文化權利委員會，第23號一般性意見（2016），第65段。

(c) 透過法律界定並禁止工作中的騷擾（包括性騷擾），確保有適當的投訴程序和機制，並對性騷擾制定刑事制裁；

(d) 引進並執行休息、休閒、合理的工作時數上限、帶薪假和國定假日的相關最低標準。

五、與公約其他條款之關係

66. 公約關於平等且不歧視的第5條，要求締約國在所有工作、就業和就業週期中，促進融合性平等並消除歧視（直接歧視、間接歧視、拒絕合理調整、騷擾和關聯歧視）。此外，具有身心障礙之婦女、多元性別者、老年及青年都面臨性、性別、年齡和身心障礙等多重相關阻礙，不但限制其工作機會，對所享有的權利造成負面影響，更增加了工作場所暴力和騷擾的風險。

67. 身心障礙婦女（第6條）在工作及就業以及整個就業週期中，遭受多重和交織性歧視，導致難以於工作場所平等參與各項工作。其中的相關阻礙包括性騷擾、同工不同酬、缺乏職涯選項、在取得就業的道路上聲望低於其他人、由於歧視的態度而無法獲得補救，從而導致其申訴遭駁回，以及物理、資訊和通訊等阻礙。[56]身心障礙婦女在非正式經濟和無酬工作中，面臨遭受剝削的風險，進而加劇了報酬、健康與安全、休息、休閒和帶薪休假（包括產假）等方面的不平等。

68. 全球身心障礙兒童（第7條）人數估計近2.4億人，數百萬兒童（不論是否身心障礙）於童年的大部分時間都與家人一起從事家庭幫傭或非危險職業，而沒有充分的休息或教育。[57]相較於其他兒童和青少年，身心障礙兒童和青少年面臨更高的童工風險。

69. 須就公部門和私人部門展開身心障礙者及其權利意識提升的活動（第8條），以利打擊生活所有領域中與身心

[56]身心障礙者權利委員會，第3號一般性意見（2016），第58段。
[57]兒童權利委員會第17號一般性意見（2013）第29段。

障礙者相關的刻板印象、偏見和造成傷害的做法。此類活動應包括提高認知，打擊基於假設部分身心障礙者（例如自閉症患者、聽覺障礙者、視覺障礙者、社會心理障礙者等）不太可能與同事互動或在工作中分心，因而生產力較高的刻板印象。須找出並消除健全主義偏見等導致不平等和歧視之立法、政策和實務的價值觀體系。

70. 若在整個就業週期中（包括工作場所、工會活動中）沒有可及性/無障礙設施（第9條）和個人行動能力（第20條）、或無法透過無障礙交通和支持服務前往工作場所，身心障礙者便無法在與他人平等基礎上，有效享有工作及就業的權利。所有工作及就業相關資訊，必須能透過手語、點字、易讀、可存取電子格式、替代文字以及輔助性與替代性的傳播方式、方法和格式取得。[58]

71. 身心障礙者有權在任何地方被肯認獲得法律上的保障（第12條），於所有生活層面在與他人平等的基礎上享有法律行為能力，包括在整個就業週期中行使法律行為能力，尤其是進入就業關係（例如透過正式契約）以及獲得財務、信用和保險。支持行使法律行為能力可能包括支持性決策。[59]

72. 凡涉及就業法律的所有領域，身心障礙者有權在與他人平等的基礎上近用司法（第13條），包括勞資關係以及就業相關傷害賠償請求。

73. 身心障礙者享有選擇權、同意權和免於強迫的自由。強迫風險主要源自於身心障礙者面臨較多的社會和環境阻礙，因而更為弱勢、缺乏有意義的替代方案，以及成為剝削工具的依賴或照顧關係（第16條）。評估同意與否非常重要。如上所述，即使同意，仍必須考量更廣泛的脅迫、剝削和有意義的替代方案。同意並不足以顯示某身心障礙者並未處於奴隸或奴役狀況。身心障礙兒童尤

[58]身心障礙者權利委員會，第2號一般性意見（2014），第41段。
[59]身心障礙者權利委員會第1號一般性意見（2014）。

其容易遭受經濟剝削，包括童工、販毒和乞討。[60]身心障礙青年也面臨不當使用無薪實習、訓練計畫和志願服務方案的特定風險。

74. 在與他人平等的基礎上，自由選擇工作及就業是自立生活和融入社區的基礎（第19條），上述提供的是經濟獨立、選擇、社會連結、友誼和身分。就許多身心障礙者而言，提供個人協助的計畫和財政支持對於確保其工作權非常重要。

75. 尊重隱私（第22條）是生活中的重要因素，且經常涉及敏感的個人議題。尊重身心障礙員工的隱私，要求雇主在分享（例如與人力資源人員）身心障礙或損傷相關資訊之前，必須獲得身心障礙員工的同意。保護機密資訊之要求範圍涵蓋整個就業週期，而且包括防止使用可能顯示有特定損傷潛在傾向的基因資訊。

76. 融合教育（第24條）對於確保身心障礙者可以在與他人平等的基礎上行使自由選擇工作及就業之權利，扮演非常重要的角色。優質的融合教育透過學習參與開放的勞動市場所需之知識、技能和信心，協助身心障礙者為工作及就業做好準備。[61]但全世界三分之一的失學兒童是身心障礙兒童，許多政府表面上提倡融合教育，但實際上，身心障礙兒童（尤其是身心障礙女童）不是被排除於學校，就是被隔離於特殊學校，[62]對其在平等的基礎上享有自由選擇工作及就業的權利造成負面影響。須特別關注從中等或高等教育到就業的轉換階段，以便落實工作權。務必確保為身心障礙者提供進入開放的勞動力市場之途徑，並確保身心障礙者不會被牽引到隔離的工作環境。終身教育是確保並促進身心障礙者持續職涯發展的關鍵元素。

[60]兒童權利委員會第9號一般性意見（2006）第75段。
[61]身心障礙者權利委員會，第4號一般性意見（2016），第56段。
[62]消除對婦女歧視委員會第36號一般性意見（2017）第43至44段。

77. 雇主負有保護勞工健康與安全的基本責任（第25條），完整之適應訓練、復健服務及方案（第26條）對身心障礙者就業非常重要。身心障礙者於工作中受傷或因工作導致身心障礙時，復健及重返職場計畫必須充分尊重該人的選擇和偏好，且不得傾向於使其在隔離的工作環境中就業。

78. 身心障礙者有權獲得社會保護（第28條），以彌補因無法在平等的基礎上獲得或維持自由選擇就業，所造成的收入損失或沒有收入。該社會保障制度必須確保身心障礙失業勞工在與他人平等基礎上，得到充分保護。社會保護權擴及身心障礙臨時工、季節性勞工、自營作業者，以及在非正式經濟中工作的身心障礙者。福利應包括繼續支付補助金，直到明顯得以維持就業為止，並且涵蓋因要求身心障礙員工在公共衛生或其他緊急狀況下不上班，所造成的收入損失。[63]若停止就業，則應立即恢復支付補助金。於整個就業期間應持續支付基本身心障礙相關費用的補助金，以便確保其得以在與他人平等的基礎上就業。提供的支持亦應涵蓋支持身心障礙者的個人，包括主要照顧者（絕大多數是女性）和親屬。[64]「無法工作」和「適合工作」等概念並非是社會保護體系的設計元素，身心障礙者尋求、保留及重返有酬勞就業時，會面臨的不同個人狀況、需求和阻礙，因此必須設計因應個人狀況的彈性社會保護體系。[65]

79. 團體協商是制定就業政策非常重要的工具，[66]工會相關權利同樣適用於身心障礙勞工和其他勞工。第27(1)(c)條應與第29條一併解讀，旨在強調身心障礙者成立其自有組織之權利的重要性。若想要這些組織能有效促進並保護身心障礙者的經濟和社會利益，政府機構及其他機

[63]經濟、社會及文化權利委員會，第18號一般性意見（2005），第37段。
[64]經濟、社會及文化權利委員會，第5號一般性意見（1994），第28段。
[65]CRPD/C/15/4及CRPD/C/15/4/Corr.1，第102段。
[66]經濟、社會及文化權利委員會第18號一般性意見（2005）第39段。

構應就影響他們的所有事項，定期與他們協商。這些組織可能還需要財務支持，以便確保其生存能力。[67]

80. 藉由蒐集並分析依身心障礙狀況分類的資料（第31條），識別一切形式的歧視（包括多重和交織性歧視），對於監控身心障礙者在與他人平等基礎上就業的障礙非常重要。適當分類的資料，亦可識別在非正式濟中工作之人員以及自營作業和創業的相關阻礙。

81. 國際合作（第32條）對於促進各國努力實現工作權和推動實現永續發展目標非常重要，尤其是目標8.5（在2030年以前，實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括身心障礙者，並實現同工同酬的待遇）。國際合作對於解決資源缺乏的環境中獲得輔助科技之不平等也非常重要，才能讓身心障礙者在與他人平等的基礎上，參與勞動力市場。

六、於國家層級實施

82. 為保障身心障礙者在平等基礎上的工作及就業權，除了堅持規範內容和履行前述義務外，締約國還應採取以下措施，以便確保充分實施本公約第27條：

(a) 進行全面研究，以判斷健全主義偏見對身心障礙者在平等基礎上工作和就業權之影響，包括透過自由選擇工作謀生之機會的權利；

(b) 進行身心障礙者獲得工作權利之阻礙的相關研究，找出身心障礙者在實現此權利時面臨的性別和年齡相關挑戰，並重點介紹在保護和保障身心障礙者權利方面出現的創新做法和解決方案。

(c) 根據公約第4(3)條，透過身心障礙者代表組織與身心障礙者（包括代表性不足之族群）密切協商，並積極參與審查國家的就業立法、政策、計畫和做法，使其與公約

[67]經濟、社會及文化權利委員會，第5號一般性意見（1994），第26段。亦請參閱身心障礙者權利委員會第7號一般性意見（2018）。

相容，並且廢除與公約不符之歧視性法律和規定、變更或廢止歧視身心障礙者的習俗和慣例，並制定身心障礙者就業行為守則，作為預防在勞動力市場及工作場所歧視身心障礙者的逐步指南；

(d) 確保審查擴及公部門和私部門，包括將性別、年齡和身心障礙觀點納入法律、政策和計畫及其實施和評估之中，[68]並且擴及下列領域：促進青年就業、職業健康與安全措施，以及防止暴力，包括性別暴力、騷擾和強迫勞動，以及從非正式經濟轉型成正式經濟；

(e) 以參與且透明的流程基礎制定並審查包容身心障礙者的國家就業策略和行動計畫，其中應包括可監測進度的指標和基準等方法；

(f) 確保將保護及促進身心障礙者工作權納入新興工作及就業領域，包括數位經濟、遠距辦公、零工經濟和平台經濟監管、經濟從危機中復活或復甦，轉型成綠色經濟，以及在招募和工作中使用人工智慧；

(g) 確保保護和促進工作權利的措施涵蓋身心障礙者的多樣性、專業經驗和技能；

(h) 確保採取相關措施，消除對正式和非正式經濟及無酬工作中的身心障礙婦女、身心障礙兒童，以及多元性別身心障礙者的剝削，包括：確保所有人的育嬰假權利、採取優惠性差別待遇以增加正式工作部門的身心障礙婦女人數、透過法律和政策，允許提供充足的帶薪育嬰假，提供負擔得起、方便且適當的優質兒童保育，並提供不會對懷孕身心障礙者、或必須請假履行照顧義務之身心障礙者產生負面影響的社會保護，並透過法律和政策保護所有童工，而避免侵犯其權利，以及透過法律和政策，確保雇主有效預防和因應性別暴力，並促進示範性轉移助長性別暴力的文化和社會規範；

[68]CRPD/C/DNK/CO/1，第19段。

(i) 透過採取具體行動計畫，提供資源、時間架構和監控機制，迅速淘汰隔離就業（包括庇護工場），以確保從隔離就業轉換至開放勞動力市場，包括下列義務：

Ⅰ. 檢討促進庇護性就業所依據的法律、政策、方法和假設條件；

Ⅱ. 優先透過身心障礙者代表組織與身心障礙者密切協商，並積極參與轉換過程的設計、實施和監控；

(j) 在身心障礙者透過代表組織有意義的參與下，制定並實施知識、意識提升和能力建構計畫，包括在公部門和私部門以及非正式經濟中進行訓練，以確保遵守公約；

(k) 根據《人權指標中》中規定的強大人權概念和方法架構，建立蒐集適當分類資料的方法：[69]《衡量及實施指南》，用於協助瞭解身心障礙者就業和失業狀況，特別關注締約國促進正式經濟就業措施的相關性和有效性；

(l) 建立無障礙且有效的補救機制，並確保身心障礙歧視受害者在與他人平等的基礎上訴諸司法，包括所有身心障礙者都能訴諸有效的司法及/或行政程序，包括有效且無障礙的投訴機制，以及適當、可負擔且優質的法律援助；

(m) 確定並加強身心障礙者的工作途徑，包括透過扮演身心障礙者與雇主間之橋樑的工作匹配機制，以及制定具體進入公部門就業的機制；

(n) 培養並加強多元利害關係人夥伴關係和網絡，促進身心障礙者就業，包括利用網絡聚集雇主，共同促進身心障礙者的工作；與身心障礙者組織合作，包括有系統對這些組織發送公部門和私部門職缺；鼓勵促進就業的主流機構透過與致力於身心障礙者權利的組織建立夥伴關係，加強支持身心障礙者的能力；

(o) 促進國家及非國家雇主報導身心障礙者的就業水準和條

[69]聯合國人權事務高級專員辦公室（日內瓦，2012）。亦請參閱CRPD/C/DNK/CO/1，第14段。

件，包括就身心障礙員工職涯發展採取之措施和取得之成果的資訊；

(p) 促進身心障礙者（尤其是身心障礙婦女）的就業，包括透過配額機制和目標等優惠性差別待遇，並採取相關措施降低意外負面後果（例如強化刻板印象、有限遵守及建立僅對身心障礙者中有限族群提供就業機會）的可能性，尤其是透過：[70]

Ⅰ. 確保明確的監控、透明度和報導；

Ⅱ. 找出並防止抵觸公約的工作實務，包括隔離、刻板印象或歧視；

Ⅲ. 評估績效和結果，包括評估所取得之工作品質，檢查是否限制身心障礙員工從事特定角色或工作類型，以及只有特定身心障礙者族群從就業中受益；

Ⅳ. 確保適當的問責和執行機制；

Ⅴ. 確保優惠性差別待遇伴隨著支持雇主履行優惠性差別待遇的措施。

[70]CRPD/C/DNK/CO/1，第18段。