

淺談 CRPD—《身心障礙者權利公約》 對台灣社會未來的可能影響

實踐大學 服裝設計學系 劉奕聖

一、前言

聯合國針對種族、婦女、兒童、移工等不同身分的人已訂定許多人權保障公約，係為促使其會員國審視該國是否有不合時宜的律法，更重要的是讓會員國注重「人」的權利和尊嚴的保護。然而，縱使已有一系列的人權公約存在，聯合國於 2006 年 12 月 13 日正式通過保護及促進身心障礙者的《身心障礙者權利公約》(Convention on the Rights of Persons with Disabilities, 簡稱 CRPD)。

《身心障礙者權利公約》的主旨在於「促進、保護和確保實現身心障礙者所有人權和基本自由充分、平等享有, 並促進對身心障礙者固有尊嚴的尊重。」(CRPD 第 1 條第 1 項)。為了達成其主旨，本公約臚列八大原則：

1. 尊重他人、尊重他人自己做的決定
2. 不歧視
3. 充分融入社會
4. 尊重差異，接受身心障礙者是人之多元性之一部分與人類之一份子
5. 機會均等
6. 無障礙/ 可及性
7. 男女平等
8. 尊重兒童，保障身心障礙兒童的權利

雖台灣非聯合國成員，並未受到本公約強制拘束，但為使人權保障更為週延，台灣於 2014 年公布並施行《身心障礙者權利公約施行法》，其目的在於透過法律來落實 CRPD 的八大原則於各領域中。四年後的今天，身為身心障礙的我們可以看見台灣對身障者權益的促進與保障的確有進步，但也有許多

改善的空間。

二、 國內落實《身心障礙者權利公約》八大原則之探討

針對 CRPD 的八大原則，筆者簡單濃縮為四個部份，分別是「尊重」、「平等」、「不歧視」及「社會融入」。以下就此四部份與台灣現況來探討：

(一) 「尊重」他人及「尊重」差異

我們身處在一個多元的社會中，不同的種族、不同的面貌、不同的思想讓社會變得豐富，充滿創造性。然而彼此的差異難免產生衝突和摩擦，因此，學習尊重是我們每一個人需要學習的課題。對於身心障礙者的尊重就是我們的聲音需要被聽見，我們的需求及困境需要被重視、被解決。

在《身心障礙者權利公約施行法》施行後，我們可以看見許多公家單位及公共設施開始注重無障礙設施的設置，例如改善無障礙坡道的斜度、在廁所或樓梯間加裝輔助把手、設置語音服務系統等等。這些友善設施確實增加我們生活的便利性，但就整體而言，這些改善仍然不足，尤其在一些非政府單位卻是我們生活常觸及之處，仍對我們的不便存著不友善的設計，例如乘坐輪椅的身障者，在電影院常被安排在第一排的「折頸區」，只因為前排有較大的空間放置輪椅，且影廳內並無無障礙坡道供輪椅使用者至上方位位置，同時部份業者因成本考量並不願意為了少數身障者須要而大費周章。

筆者相信在國內有許多單位對身障者存著友善態度，並願意提供相關協助，但卻不願意動用經費改善設施或以減少利潤的方法來協助身心障者，讓身障者再生活重仍需要忍受須多不便。

(二) 「平等」的機會與性別對待

憲法第 7 條規定中華民國人民，無分男女、宗教、種族、階級、黨派，在法律上一律平等，釋字第 485 號更進一步解釋原則並非指絕對、機械之形式上平等，而係保障人民在法律上地位之實質平等。在台灣常透過法律設計的方式來保證身心障礙者的機會平等，舉身心障礙者權益保障法「定額進用」的制度為例，該制度規定公私部門進用身心障礙者的比例，如進用未足額則雇用單位必須繳納差額補助費，政府希望透過此立法來保障身障者工作機會之平等。

然而實務上許多企業仍有進用不足額的狀況，並且寧願繳納差額補助費

而不願雇用身障者，其主要原因為無身心障礙者合適之職務及環境不合適。進一步探討，一個公司裡往往存在著不同功能的部門，例如業務部、人事部、會計部、行銷部等，這些工作內容是否身心障礙者皆無法勝任，亦或是公司設法避免進用身障者後需提供職務在設計改善工作設施或流程等相關協助所產生的負擔。其時，多數身心障礙者的能力與一般人無異，有些甚至優於他人，只要透過適當協助，身心障礙者就能發揮所長。

此外，同樣是身心障礙者，社會中往往對於男性身障者卻給予較多的機會與支持，身障婦女會因為女性加上身障者的兩種身份受到雙重的歧視，受教率、就業率與生活狀況統計資料顯示，男性的身障者受教育比率和就業率都遠大於女性身心障礙者，結婚率也是低於男性身心障礙者。社會如何不平等的對待女性身心障礙者，其源頭是我們對於身心障礙女性的不了解與偏見。

（三）不歧視

在《身心障礙者權利公約》的影響下，台灣最主要的改變就是對身障者的法律用語從「殘障」改為「身心障礙」。「殘障」二字帶有歧視意味，表示身體或心理上的殘缺、不完整。而「身心障礙」則表示一個人的身體或心理有障礙的存在，只要跨過障礙，就與他人無異。

「歧視」通常會帶來機會的剝奪，與社會的隔閡，因此我國常以法律強制例來避免歧視發生，以就業服務法第5條規定為例，為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視。如有違反則處以罰鍰臺幣三十萬元以上一百五十萬元以下。

然而我們都知道，就算有嚴密的法律禁止歧視，我們有時還是能感受到他人異樣的眼光，主要原因在於大眾對於身心障礙者的不了解，要改變此狀況，「教育」才是最主要的關鍵，透過教育讓孩子們了解身心障者，並學習彼此尊重。台灣的身心障礙人口已突破 110 萬人口，佔台灣總人口約 5%，甚至超過原住民的總人口數，但我們仍面臨許多歧視。“權利”是與生俱來的，但“歧視”違反權利平等和尊重人的尊嚴，因此從最基本的消除歧視，才能達到“平等”賦予尊嚴和權利，讓身心障礙者可以平等參與政治、社會、經濟和文化生活，使得權利得以落實。

（四）充分融入社會

筆者從身心障礙者的眼光來看，障礙並非存在於身障者本身，而是存在於這個社會，由於社會上非身心障礙者佔大多數，以非身障者觀點產出的立法和制度未必能真正解決身心障礙者面臨的困難。非身心障礙者往往以增加醫療資源及社會福利的角度的來協助身心障礙者，但對於身障者本身，更期待的是人權的促進和社會的融合。

台灣憲法為保障原住民的參政權利，在憲法的增修條文上訂定了原住民立委的保障名額。然而，卻未對身心障礙者的參政權予以保護，以致身心障礙者的真正需要無法被重視，或許透過法律來保障身障者參政權有一定的困難，但政府可以效仿美國設立身心障礙委員會，一個直接對總統及立法院，設有執行委員及全職工作人員的獨立機構，握有實權及資源可以監督、改革身心障礙制度，及推廣政策。

當身心障礙有充分的機會融入社會時，才能改變大眾對身障者的刻板印象，將身障者視為資源而非負擔。

三、 結語

過去因為自己讀的科系及專業的領域不同，對身障者的權利及 CRPD 並不是太了解，甚至連自己也習慣用“醫療模式”去看待有關身心障礙者的事情，而不是以社會模式、人權模式來思考，但透過此次收集資料深入的去認識身心障礙者權利公約，讓我瞭解到許多法案、制度與文字等等本質上的不同，只有透過真正的消除歧視、建立無障礙環境，讓身障者可以更有效的參與社會活動，充分地融入社會當中，才能達到真正的平等，我們也才可以完全平等地去行使我們的權利。