特殊教育季刊　民 105 年 9 月　第 140 期　第 11-18 頁
Doi: 10.6217/SEQ.2016.140.11-18

隱性的職務再設計—淺談各國職場人力協助政策

吳亭芳*
國立臺灣師範大學復健諮商研究所
副教授

黃名嘉
臺北市立聯合醫院中興院區復健科
語言治療師

陳雅玲
國立臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院
職能治療師

陳淑雲
國立臺灣師範大學學生輔導中心
諮商心理師

摘　要

職務再設計是身心障礙者重返職場的重要助力，然而，許多身心障礙者在職場上仍遇到輔具或設備無法解決的困難，而需要由人來協助，於是職場人力協助應運而生。目前我國身心障礙者職場人力協助服務，主要以手語翻譯員及視力協助員居多。此外，臺北市勞動力重建運用處自 101 年度起，首創提供重度以上肢體障礙或合併肢體障礙之多重障礙者，所需之職場人力協助服務。推動職場人力協助是協助身心障礙者就業的重要方式之一，然而，目前各國對職場人力協助的定義、補助對象、補助項目及經費來源各有不同，因此，本文透過文獻回顧瞭解美國、澳洲、日本及台灣等各國之職場人力協助服務政策，並比較各國政策，以做為未來發展台灣職場人力協助服務模式之參考。

關鍵詞：職務再設計、職場人力協助

Invisible Job Accommodation: A Review of Workplace Personal Assistance Services Policies from Other Countries

Ting-Fang Wu *
Associate professor,
Graduate Institute of Rehabilitation Counseling,
National Taiwan Normal University

Ming-Chia Huang
Speech-Language Pathologist,
Department of Rehabilitation,
Taipei City Hospital Zhongxing Branch

Ya-Ling Chen
Occupational Therapist,
National Taiwan University
Hospital Yunlin Branch

Shu-Yun Chen
Counseling Psychologist,
University Counseling Center,
National Taiwan Normal University

* 本文以吳亭芳（tfwu@ntnu.edu.tw）為通訊作者。

Abstract

Job accommodation is an important assistance for persons with disabilities to return to work. However, since persons with disabilities may still encounter difficulties at work even with assistive technology, workplace personal assistance services (WPAS) emerge as the times required. WPAS include sign language interpreters and visual assistant services in Taiwan. The Taipei City Foreign and Disabled Labor Office has provided WPAS for persons with severe physical disabilities and multiple disabilities since 2012.

Promoting workplace personal assistance services (WPAS)is one of the important ways to assist the employment of persons with disabilities. However, the subsidy targets, subsidy implementation, financing sources and the definition of WPAS still did not get a consensus from service users, government officers, and professions. The purpose of this article is to review WPAS policies from several countries, including the United States, Australia, Japan and Taiwan. Comparing and considering the policies of other countries may provide a reference for designing a WPAS model for persons with disabilities in Taiwan.

Keywords: Job Accommodation, Workplace Personal Assistance Services (WPAS)

壹、前言

聯合國世界人權宣言第 23 條強調每個人都有工作、自由選擇職業、享有公平的工作條件及待遇之權利，務使其本人及其家屬之生活足以維持人類尊嚴，必要時並輔以其他方式的社會保障。中華民國憲法第 15 條亦揭示人民之工作權應予保障。

對身心障礙者而言，工作的意義與重要性，在生活面向是維持個人基本經濟來源，在心理面向則是個人自尊與自我價值的具體呈現。然而，身心障礙者在求職或就業的過程中，首先面臨的就是本身疾病或障礙導致工作的困難，例如：視覺障礙者閱讀文件及操作電腦的困難、肢體障礙者行動的困難等。因此，職務再設計常常利用各種就業相關輔具來增進身心障礙者的工作產能或排除身心障礙者行動障礙（張朝琴，2014）。

根據「身心障礙者職務再設計實施方式及補助準則」（2014），以及「推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫修正規定」（2014）等相關規定，所謂職務再設計是指有效協助身心障礙者克服工作障礙，增進其工作效能，以落實身心障礙者就業服務工作的種種措施。其項目包含以下六項：

一、 改善職場工作環境：指為協助身心障礙者就業，所進行與工作場所無障礙環境有關之改善。

二、 改善工作設備或機具：指為促進身心障礙者適性就業，提高生產力，針對身心障礙者進行工作設備或機具之改善。

三、 提供就業所需之輔具：指為增加、維持、改善身心障礙者就業所需能力之輔助器具。

四、 改善工作條件：包括提供身心障礙者就業所需手語翻譯、視力協助等。

五、 調整工作方法：透過職業評量及訓練，按身心障礙者的特性，分派適當的工作，包括：工作重組，調派其他員工和身心障礙員工合作、簡化工作流程、調整工作場所等，並避免危險性工作等。

六、 為協助身心障礙者就業有關之評量、訓練所需之職務再設計服務。

而上述六大項中，無障礙環境及就業輔具的提供常為身心障礙者所運用（國立陽明大學輔助科技研究中心，2008），然而實務上，身心障礙者在職場上仍遇到許多情境為輔具無法協助，而需要由人來協助完成，

於是職場人力協助服務 (workplace personal assistance services) 應運而生。職場人力協助是屬於上述職務再設計中的改善工作條件。

目前在我國身心障礙人力職場協助服務的運用，主要為手語翻譯員及視力協助員。此外，臺北市勞動力重建運用處則於 101 年試辦「身心障礙者職務再設計服務職場人力協助試辦計畫」（臺北市政府勞工局，2012），提供重度以上肢體障礙或合併肢體障礙之多重障礙者，及因其他因素致肢體功能受損者所需之職場人力協助服務。職場人力協助是協助身心障礙者就業的重要方式之一，然而，目前各國對職場人力協助的定義、補助對象、補助項目及經費來源，各有不同。因此，本文將透過文獻回顧的方式，瞭解國內外人力協助服務的相關政策，以做為未來發展台灣職場人力協助服務模式之參考。

貳、各國職場人力協助服務政策

本文透過文獻探討國外職場人力協助服務之相關政策，以下將以美國、澳洲、日本及台灣為例說明：

一、美國

(一) 定義與法源依據

根據美國障礙者法案 (Americans with Disabilities Act，簡稱 ADA) 規定「員工 15 人以上的雇主，需為所僱用的身心障礙員工提供工作的合理調整 (reasonable accommodation)，使身心障礙者能有公平就業的機會，同時達到與一般人相同程度的表現或得到相同的薪俸和權利」。合理調整包含與工作相關的人力協助服務，但不包括個人日常生活的照顧服務。美國障礙者法案指出個人照顧服務雖然不是雇主的責任，但雇主必須允許身心障礙者帶個人生活助理去工作。因此，就工作必要性與相關性之協助做區分，職場人力協助服務之必要性協助係指直接與達成工作任務有關之協助；相關性協助則包含間接達成任務之職場個人照顧協助、飲食、如廁、上下班之交通協助等 (Orslene, Batiste, Fullmer, & Gamble, 2010)。

(二) 補助對象

在美國對於身心障礙者的職場人力協助，會依各州不同規定而有不同的補助對象條件。以美國加州為例，補助對象條件為：視覺障礙、肢體障礙、精神障礙，需符合加州醫療補助計畫資格，並為當地有居所的居民。

(三) 補助項目及經費來源

根據 Stoddard(2006) 研究得知，雇主使用職場人力協助的類別調查發現，常用的項目包括：職場工作相關的協助（使用頻率 100%）、手語翻譯員（使用頻率 93%）、重新分配不必要的工作給其他人（使用頻率 64%）、工作教練（使用頻率 50%）、協助移位、行動（使用頻率 43%）、職場人力協助運用於個人照顧上（使用頻率 36%）、以及服務性質之動物（如導盲犬，使用頻率 21%）。

在美國雖然各州有不同的作法，但主要經費來源包含以下 (Brooke, 2001)：

1. 雇主：在 ADA 法規下，若在必要條件下，雇主有責任以合理的調整方式，提供人力協助服務。
2. 各州的職業重建機構：許多州政府會發展職業重建計劃，此計畫之經費會運用於提供職場就業之人力協助服務。
3. 各州的醫療補助經費之豁免者計畫 (State Medicaid-Funded Waiver Programs)：許多州政府的醫療輔助服務部門，會透過嚴謹的資格條件審核來補助人力協助服務。
4. 與工作相關之損傷經費 (Impairment Related Work Expense，簡稱 IRWE)：補貼有能力的身心障礙者在職場人力協助服務的花費。
5. 自食其力達成計畫 (Plans for Achieving Self Support)：社會安全補助金 (Supplemental Security Income，簡稱 SSI) 允許身心障礙者運用其他收入或資金來源以達到他們的特定工作目標。

二、澳洲

（一）定義與法源依據

根據澳洲「障礙歧視法案」，雇主有義務要提供身心障礙員工，在工作安排上做合理調整，以協助身心障礙員工適性工作。合理調整包括 (Australian Government, 2013a)：(1) 工作物理環境的改善及交通工具的改造；(2) 工作職場的調整設備；(3) 訊息與溝通輔具；(4) 手語翻譯；(5) 學習障礙及精神疾病員工的服務；(6)；障礙相關訓練；(7) 聽能訓練；以及 (8) 精神健康初階訓練。其中與職場人力協助相關的部分應該為：手語翻譯，學習障礙及精神疾病員工的服務和障礙相關訓練，後二者主要在於協助認知或精神障礙者職業訓練與職場適應。

（二）補助對象

聽覺或語言障礙之工作者，在工作上需要手語翻譯者；認知障礙或精神障礙工作者在進入工作時需要給予教育訓練者。

（三）補助項目及經費來源

合理調整中與人力協助服務相關的包括 (Australian Government, 2013a)：

1. 手語翻譯
2. 學習障礙及精神疾病員工的服務
3. 障礙相關訓練

合理調整的費用主要是來自澳洲的「職場協助經費 (Employment Assistance Fund)」(Australian Government, 2013a)，提供經費在上述的職場合理調整，用在身心障礙者在開始工作時，或是目前已經在工作的身心障礙員工，或是需要這些協助及調整準備去工作或找工作。這筆經費也提供相關的評估 (Australian Government, 2013a)。在以工作為基礎之個人協助方面，身心障礙工作者可申請每人每週最高 10 小時的免費個人助理額度 (Australian Government, 2013b)。

三、日本

(一) 定義與法源依據

日本於平成五年（1993 年）制定「障害者基本法」。平成 14 年訂定新的「障害者基本計畫」，作為平成 15 年（2003 年）至平成 24 年（2012 年）十年間推動身心障礙者各項措施之依據（蘇昭如，2005）。依據該計畫，在推動身心障礙者政策與措施時，必需尊重身心障礙者的人格與特性，同時要協助身心障礙者與社會相互融合，所以，「正常化」與「復健」成為兩大工作主軸。依據上述的基本理念，訂定了四個基本方針，分別為：無障礙化、建立以使用者為主的支援制度、依據障礙者的特性提供適切服務、以及推動綜合性的對策措施（蘇昭如，2005）。

(二) 補助對象

重度智能障礙者、精神障礙者、重度智能障礙者兼職勞動者、精神障礙者兼職勞動者。

(三) 補助項目及經費來源

在日本關於與職場人力協助相關之補助政策為兩大部分：首先是「工作教練的支援」，適用於已僱用或想僱用障害者的事業主；或是需要職場支援之障害者，包括求職或在職者。工作教練的資格是由地域障害者職業中心所屬工作教練，以及地域社會福祉法人、特定非營利活動法人等協力機關所屬工作教練實施支援。所提供的協助包含對事業主、障害者與家庭的支援，支援期間依個別障害者的需求訂定，原則上 2-4 個月，最長 8 個月。工作教練服務流程為：(1) 工作教練陪同職場見習→ (2) 工作教練協助職場實習→ (3) 工作教練陪同障害者職場實習→ (4) 就業穩定後 3 個月訪問 1 次（蘇昭如，2005）。

再者是「手語翻譯師」，根據日本全國職業資格認證中心規定：手語翻譯師之資格取得為年齡 20 歲以上，需接受專業學校或地區性的福利機構的手語培訓課程，並通過國家考試及格。手語翻譯師適用於事業主在僱用管理聽覺障害者之所需。2005 年政府給予

補助標準為每次 6000，一年以 14 萬 4 千為限，最長可給付 10 年（蘇昭如，2005）。

四、台灣

(一) 定義與法源依據

我國職場人力協助服務是依據行政院勞工委員會 (2014)「推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫修正規定」，以協助身心障礙者排除工作障礙，增進其工作效能，並積極開拓身心障礙者就業機會為主旨修訂計畫，其人力協助的服務範疇包含在改善工作條件中，如：提供身心障礙者就業所需手語翻譯、聽打服務、視力協助等。此外，臺北市勞動力重建運用處則自 101 年開始擴大人力協助服務範圍，創首例舉辦「身心障礙者職務再設計服務職場人力協助試辦計畫」（臺北市政府勞工局，2012），提供重度以上肢體障礙或合併肢體障礙之多重障礙者及因其他因素致肢體功能受損者所需之職場人力協助服務。

(二) 補助對象

視障、聽障、語障等領有身心障礙手冊或證明者。另臺北市包含重度肢體障礙者或含肢體障礙之多重障礙者、肢體障礙者。

(三) 補助項目及費用

1. 手語翻譯員

中央訂定的補助標準為：符合第一類工作項目（會議或研討、工作訓練、涉及技術操作及測驗較複雜之面試等）每小時補助新臺幣 1,000 元、符合第二類工作項目（簡易面談、職場溝通及輔導）資格者，每小時補助新臺幣 500 元、申請手語翻譯服務之個案，每人每月最高以補助 10 小時、每年不超過 120 小時為原則（勞動部勞動力發展署，2014a）。

2. 視力協助員

中央訂定的補助標準，為「每小時依中央勞工主管機關公告基本工資時薪補助；參加政府主辦或委辦之視力協助員結訓者，每小時最高得依中央勞工主管機關公告基本工資時薪加計 5% 補助；每人每月最高補助 60 小時，每年以不超過 360 小時為原則」（勞動部勞動力發展署，2014b）。

3. 聽打服務

為因應目前非使用手語之聽障者，無法以職務再設計相關輔具資源或手語翻譯協助其就業需求，以透過聽打服務，讓聽障者能即時獲取會議或研習內容相關訊息，提昇聽障者工作效能。主要適用於一般性會議、課程（會議或研討、工作訓練、涉及技術操作及測驗較複雜之面試）、簡易面談、職場溝通及輔導、職業訓練、其他環境。中央的補助標準：符合第一項資格者（聽打服務員具備中文輸入達 70 字 / 分鐘，正確率 90% 以上），每小時補助新臺幣 400 元；符合第二項資格者（聽打服務員具備中文輸入達 80 字 / 分鐘，正確率 90% 以上），每小時補助新臺幣 500 元（勞動部勞動力發展署，2014b）。此外，申請聽打服務之個案，每人每月最高以補助 10 小時、每年不超過 120 小時為原則。如個案有特殊需求，可依實際狀況酌予增加補助時數（勞動部勞動力發展署，2014b）。

4. 重度肢體障礙者或含肢體障礙之多重障礙者的職場人力協助服務

中央的補助標準為：(1) 無參加政府主辦或委辦之教保員、訓練員、生活服務員、照顧服務員、家庭托顧服務員、臨時短期照顧服務員或個人助理相關訓練結業者，每小時依中央勞工主管機關公告基本工資時薪補助；(2) 已參加政府主辦或委辦之相關訓練結業者，每小時最高得依中央勞工主管機關公告基本工資時薪加計 5% 補助；(3) 上述人力協助人員每人每月補助時數不得逾總工作時數 3 分之 1，每月最高補助 30 小時，每年以不超過 360 小時為原則（勞動部勞動力發展署，2014b）。各國在職場人力協助服務政策之比較詳見表 1。

表1 各國職場人力協助服務政策之比較

國家	補助對象	補助項目	經費來源	補助方式
美國	視覺障礙、(加州為例)肢體障礙、精神障礙	家庭清潔、餐食之準備、洗衣服、購買食品雜貨、個人照顧服務(如：導尿管與尿袋之照護、洗澡、個人外觀整理及泛醫療服務)、醫療看診陪伴及保護監督精神障礙者 協助工作面試、根據雇主的需求協助身心障礙者做在職訓練	雇主 各州的職業重建機構 各州的醫療補助經費之豁免者計畫	由加州的郡政府社會服務單位，派社工評估身心障礙者的需求，以核定每個月的服務時數及需求項目 郡社工會透過家訪來了解身心障礙者的現況。而評估的相關資訊，可能會來自於身心障礙者本人及其家人、朋友、醫師和相關醫護專業人員
澳洲	聽覺或語言障礙之工作者，在其工作上需要手語翻譯者	手語翻譯	職場協助經費	手語翻譯員所提供的第1級服務的援助上限為最多6,000澳幣/月，最長為一年
	認知障礙工作者在進入工作時需要給予教育訓練者	工作教練		
	身心障礙工作者	以工作為基礎之個人協助		National Disability Insurance Scheme (NDIS)提供每人每週最高有10小時的免費個人助理額度
日本	重度知的障害者、精神障害者、重度知的障害者兼職勞動者、精神障害者兼職勞動者	工作教練	未敘明	2005年補助標準為配置1人3年間對象障害者每1人月30,000円、第4年以後對象障害者每1人月10,000円（兼職勞動者半額） 2012年所給予的企業補助是每日14,200円/每位工作教練
	聽覺障礙工勞動者	手語翻譯		2005年政府給予補助標準為每次6000、一年以144,000為限，最長可給付10年
臺灣	視覺障礙、聽語障礙、重度肢體障礙者或含肢體障礙之多重障礙者	視障者：視力協助員 聽覺障礙者：手語翻譯員、聽打員 肢體障礙者：職場人力協助員	勞委會就業安定基金、地方政府身心障礙者就業基金或自籌經費、公益彩券回饋金	手語翻譯員、聽打員：依第一、二類資格不同，而補助不同 職場人力協助員：每人每月補助時數不得逾總工作時數3分之1，每月最高補助30小時，每年以不超過360小時為原則

參、討論

從文獻得知，職場人力協助提供相當多的助益，根據 Solovieva, Walls, Hendricks, 和 Dowler (2009) 的研究，運用職場人力協助僱用身心障礙者的雇主中，四成以上認為該政策對於企業有直接助益，包括：員工生產力增加、企業多元化增加、保留企業員工的價值、並可減少培育新員工的支出；有五成以上的雇主認為此舉亦對於企業有間接助益，包括：增進同事的互動、增加企業內部士氣、以及增加企業生產力。

然而，職場人力協助也常衍生出責任歸屬的問題。雖然個人助理非雇主的員工，但雇主認為職場人力協助提供者的安全、防護等健康問題也是職場重要的事情 (Ellison, Glazier, O'Connell, Norton, & Himmelstein, 2010)。若職場人力協助提供者和身心障礙者間發生傷害事件，訓練機構、運用單位與當事人之間該如何劃分責任 (Matsuda, Clark, Schopp, Hagglund, & Mokelke, 2005)。因此，部分雇主建議為了減少這樣的顧慮，以使用輔具及由多名員工共同分擔職場人力協助之方法取代，如：由公司同事分擔身心障礙者翻譯或支援翻譯服務的工作、分擔助理服務、分擔同事的工作業務協助（如：文件歸檔或影印） (Stoddard & Karus, 2006)。

也有雇主表示，身心障礙工作者的任期、職位、職務的重要性、工作表現水準、公司規模、可運用的資源等因素亦會影響雇主對身障者職場個人助理的選擇與決定 (Matsuda, Clark, Schopp, Hagglund, & Mokelke, 2005; Stoddard & Karus, 2006)。另外，同事的態度亦是影響職場個人助理是否成功運用的重要因素之一，部分身心障礙者的同事常擔心和個人助理的互動情況，如：同事的禮節、不知道如何與身心障礙者的個人助理相處、問太多身心障礙者個人助理的行動 .. 等 (Ellison, Glazier, O'Connell, Norton, & Himmelstein, 2010)。

國外文獻顯示，職場人力協助服務的對象，除了視力損傷、聽覺受損者、肢體障礙以外，還包括認知障礙、精神障礙 (蘇昭如，2005; Kansas Department of Health and Environment, 2013; Work ability Utah , 2010)，例如：在日本及美國加州、堪薩斯州、猶他州，認知障礙、精神障礙都是職場人力協助服務的對象。

目前臺灣職場人力協助服務以視覺障礙者及聽覺障礙者為主，臺北市則包括重度肢體障礙者或含肢體障礙之多重障礙者，未來是否擴及其他服務對象，可參考國外的政策內容，逐漸擴大到精神及心智障礙類。

雖然美國 ADA 法案明訂為促進身心障礙者就業，雇主有義務提供職務再設計之協助，其中也包括職場人力協助的部分。「職場協助」屬於雇主應當負責的部分，「個人照顧」則屬於身心障礙雇員應負的責任。然而，在「個人照顧」與「職場協助」的分界也有一些灰色地帶，如：處理文件夾、打開耳機、把地上的東西撿起來等，這些灰色地帶亦為值得探討的議題 (王育瑜，2005；王雪娥、吳 亭 芳，2012； Ellison, Glazier, O'Connell, Norton, & Himmelstein, 2010)。至於經費補助方式，國外對於職場人力協助的補助方式，大致可以分為以下三種：提供經費補助、直接提供人力服務或如美國提供減稅方案。甚至三種補助方式混合使用，以增加使用的彈性。臺灣職場人力協助主要來自勞政機關，政策有明確的經費依據，但如何協調其他機關，例如社政補助的個人助理經費亦是未來需關注的焦點。此外，也可以考慮以經費補助、人力指派與身心障礙者或企業減稅之方式，多元並進。期待我國可以透過職場人力協助政策的完整規劃，提昇身心障礙者的就業參與。

致謝

本研究感謝臺北市勞動力重建運用處委託辦理 103 年度「身心障礙者職場人力協助現況與未來發展」計畫之經費支持，計畫編號：T103011。

參考文獻

王育瑜（2005）。身心障礙者「個人協助」的定位探討：以「視力協助員」服務為例。**臺大社會工作學刊，12**，89-139。doi: 10.6171/ntuswr2005.12.03

王雪娥、吳亭芳（2012）。身心障礙者「職場個人協助服務」(WPAS) 模式之探討。**職業訓練局就業安全半年刊，11**(1)，87-95。臺北：行政院。

身心障礙者職務再設計實施方式及補助準則。中華民國一百零三年十月三十一日勞動部勞動發特字第 1031807681 號令修正發布第 8、15 條條文。

推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫修正規定。中華民國一百零三年十二月八日勞動部勞動發特字第 10398003441 號令修正發布全文 17 點；並自一百零四年一月一日生效。

國立陽明大學輔助科技研究中心 (2008)。臺北市身心障礙者職務再設計服務需求之探討。臺北：臺北市政府勞工局委託研究計畫。

張朝琴（2014）。友善職場：以職務再設計探究肢體障礙者工作權的實踐。**身心障礙研究季刊， 12**(1)，38 – 53。

勞動部勞動力發展署（2014a）。推動身心障礙者職務再設計服務實施計畫修正規定（2014 年 12 月 8 日）。臺北：勞動部。

勞動部勞動力發展署（2014b）。身心障礙者職務再設計補助作業規定。未出版。

臺北市政府勞工局（2012）。臺北市政府勞工局 101 年度身心障礙者職務再設計服務職場人力協助試辦計畫。未出版。

蘇昭如（2005）。**日本「職務再設計」相關政策措施之推展**。行政院勞工委員會職業訓練局（編號：C09403538），未出版。

Australian Government (2013a). *Employment Assistance Fund*. Retrieved from http://jobaccess.gov.au/content/employment-assistance-fund

Australian Government (2013b). *National Disability Insurance Scheme*. Retrieved from http://www.ndis.gov.au/

Brooke, V. (2001).*Funding Options and Opportunities for Personal Assistance Services at the Workplace*. Retrieved from http://www.worksupport.com/research/viewContent.cfm/129

Ellison, M. L., Glazier, R. E., O'Connell, E., Norton, G., & Himmelstein, A. J. (2010). Design features for employment-supportive personal assistance services in medicaid programs. *Journal of Disability Policy Studies, 21*(9), 90-100. doi: 10.1177/1044207310370682

Kansas Department of Health and Environment (2013). *KanCare WORK Manual program*. Retrieved from http://www.kdheks.gov/hcf/workinghealthy/download/WORK_Provider_Manual.pdf

Matsuda, S. J., Clark, M. J., Schopp, L. H., Hagglund, K. J., & Mokelke, E. K.(2005). Barriers and satisfaction associated with personal assistance services: Results of consumer and personal assistant focus groups. *OTJR-Occupation Participation and Health, 25*(2), 66-74. doi: 10.1177/153944920502500204

Orslene, L., Batiste, L. C., Fullmer, C., & Gamble, M. (2010). Accommodation and compliance series: Personal assistance services (WPAS) in the Workplace. Retrieved from http://askjan.org/topics/persassist.htm

Solovieva, T. I., Walls, R. T., Hendricks, D. J., & Dowler, D. L. (2009).Cost of workplace accommodations for individuals with disabilities: With or without personal assistance services. *Disability and Health Journal, 25*(4), 196-205. doi: 10.1016/j.dhjo.2009.04.002

Stoddard, S. (2006). Personal assistance services as a workplace accommodation. *Work, 27*(4), 363-369

Stoddard, S., & Karus, L. (2006). Arranging for personal assistance services and assistive technology at work: A report of the rehabilitation research and training center on personal assistance services. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology, 1*(1-2), 89-95. doi: 10.1080/09638280500167365

Work ability Utah (2010). *Employment Personal Assistance Program (EPAS)*. Retrieved from http://www.workabilityutah.org/healthcare/epas.php