

東海大學社會工作學系碩士論文

以社會排除觀點探究台中市女性身心障礙
者求職及就業之困境

To understand job-seeking and employment barriers of female
disable workers in Taichung city from social exclusion
perspective

指導教授：彭懷真 博士

研究生：傅莉琿

中華民國 102 年 7 月

東海大學社會工作學系碩士論文

以社會排除觀點探究台中市女性身心障礙
者求職及就業之困境

To understand job-seeking and employment barriers of female
disable workers in Taichung city from social exclusion
perspective

指導教授：彭懷真 博士

研究生：傅莉琿

中華民國 102 年 7 月

東海大學社會工作學系碩士班

研究生 傅莉琿 碩士學位論文

以社會排除觀點探究台中市女性身心障礙者
求職與就業之困境

業經審查及口試合格

論文審查及口試委員

指導教授： 彭 懷 真 102年07月11日

審查教授： 陳 珩 惠 102年06月17日

審查教授： 李 易 欣 102年06月17日

系主任： 王 馮 名 102年07月11日

目錄

第一章 緒論

第一節 研究背景	12
壹、 研究動機：從關懷開始的理解	12
貳、 女性身心障礙者就業困境	13
第二節 研究取向與目的	18
壹、 研究取向	18
貳、 研究目的	18
第三節 名詞定義	19
壹、 身心障礙者	19
貳、 就業	19
參、 職業重建	19
肆、 支持性就業服務	20
伍、 社會排除	20
第一節 身心障礙者就業	21
壹、 身心障礙者就業現況	21
貳、 身心障礙者就業及困境	24
參、 政府對於身心障礙者就業政策與措施	28
第二節 社會排除	35
壹、 社會排除的起源與發展	35
貳、 社會排除的概念	36
參、 社會排除的面向及指標	41
肆、 女性與社會排除	44
第三節 勞動市場與社會排除	49
壹、 勞動市場結構變遷與就業問題	49
貳、 勞動市場與社會排除各面向之關係	50
參、 雙元勞動市場與女性就業	52
第一節 研究設計	55
壹、 研究架構	55
貳、 研究問題及研究假設	55
第二節 研究對象及研究倫理	57
壹、 研究對象	57
貳、 研究倫理	57
第三節 測量工具設計	58
壹、 測量工具設計	58
貳、 測量工具內容	58

參、測量工具之發展與信、效度分析	60
第四節 研究資料蒐集與分析方法	63
壹、資料蒐集方法	63
貳、資料分析方法	63
第一節 受訪者基本資料與就業現況	65
壹、受訪者基本資料	65
貳、受訪者就業現況	67
第二節 受訪者就業困境	70
壹、求職困境	70
貳、工作過程遭遇困境	71
參、工作與家庭間困境	74
肆、性別及身心障礙造成就業困境	75
第三節 受訪者人口特徵、就業現況與就業困境間的差異分析	79
壹、人口特徵、就業現況與求職困境的差異分析	79
貳、人口特徵、就業現況與工作過程遭遇困境的差異分析	85
參、人口特徵、就業現況與工作與家庭間衝突的差異分析	90
第一節 結論	95
壹、研究對象的描述	95
貳、就業障礙情況	96
參、影響就業困境之因素	97
第二節 討論	101
第三節 建議	108
壹、對於女性身心障礙者	108
貳、對於身心障礙者就業相關工作人員	108
參、對於政策建議	109
第四節 研究限制	111
壹、研究文獻探討的限制	111
貳、研究結果推論性的限制	111
參、研究對象的限制	112
肆、研究方法的限制	112
參考文獻	113
附錄	119

表次

表 1-2-1 98 年身心障礙者勞動狀況
表 1-2-2 各國身心障礙者就業率
表 1-2-3 身心障礙就業者之薪資及工時
表 1-2-4 身心障礙受雇者在工作場所受到不公平待遇情形
表 2-1-1 身心障礙者之勞動狀況
表 2-1-2 身心障礙就業者之職業
表 2-1-3 身心障礙者就業相關法規
表 2-1-4 有關促進身心障礙者就業相關措施
表 2-1-5 促進雇主僱用身心障礙者就業相關措施
表 2-2-1 國內外學者社會排除定義整理
表 2-2-2 社會排除典範
表 2-3-1 勞動市場排除指標分析
表 2-3-2 101 年有酬就業者每月主要工作之收入
表 2-3-3 主要勞動市場與次要勞動市場之差異
表 3-2-1 求職時遭遇困境之信、效度與因素分析
表 4-1-1 受訪者基本資料次數分配表
表 4-1-2 受訪者就業現況次數分配表
表 4-2-1 受訪者求職困境情形之次數分配表
表 4-2-2 受訪者工作過程遭遇困境之次數分配表
表 4-2-3 受訪者工作與家庭間困境之次數分配表
表 4-2-4 性別及身心障礙造成就業困境情形
表 4-3-1 年齡與求職困境的差異分析
表 4-3-2 教育程度與求職困境的差異分析
表 4-3-3 居住地區與求職困境的差異分析
表 4-3-4 障礙類別及障礙程度與求職困境的差異分析
表 4-3-5 家庭狀況及子女數與求職困境的差異分析
表 4-3-6 工作年資與薪資與求職困境的差異分析
表 4-3-7 工作型態與求職困境的差異分析
表 4-3-8 求職考量與求職困境的差異分析
表 4-3-9 年齡與工作過程遭遇困境的差異分析
表 4-3-10 教育程度與工作過程遭遇困境的差異分析
表 4-3-11 居住地區與工作過程遭遇困境的差異分析
表 4-3-12 障礙類別及障礙程度與工作過程遭遇困境的差異分析
表 4-3-13 家庭狀況與子女數與工作過程遭遇困境的差異分析
表 4-3-14 工作年資與薪資與工作過程遭遇困境的差異分析
表 4-3-15 工作型態與工作過程遭遇困境的差異分析
表 4-3-16 求職考量與工作過程遭遇困境的差異分析

表 4-3-17 年齡、教育程度、居住地區與工作、家庭間衝突的差異分析

表 4-3-18 障礙類別及障礙程度與工作、家庭間衝突的差異分析

表 4-3-19 家庭狀況、子女數與工作、家庭間衝突的差異分析

表 4-3-20 工作年資、薪資與工作、家庭間衝突的差異分析

表 4-3-21 工作型態、求職考量與工作、家庭間衝突的差異分析

圖次

圖 2-1-1 有工作收入之身心障礙就業者平均每月薪資

圖 3-1 研究架構圖



致謝

從論文題目選定到搜集文獻資料，從撰寫、審查、反反覆覆的修改到口試完成，期間經歷了喜悅、焦心、痛苦和彷徨，在論文完成之際，我的心情萬分激動。想起兩年的研究所生涯，剛入學時的緊張、興奮的心情，一次次課堂和實習的磨練，在電腦前徹夜敲打著鍵盤的自己，走過這一路的艱辛跟挫折，在完成論文的這一刻，只覺得恍若隔世。

這篇論文能夠順利完成，首先要感謝我的恩師—彭懷真老師，在論文的寫作過程中，從題目的選定、論文撰寫，到口試審查，老師總是不厭其煩一遍又一遍地指出論文中的具體問題，嚴格把關，循循善誘。雖然總是處於行程滿檔的狀態，但是仍舊會抽空與我面談，老師的幫助，我銘感在心。我覺得研究生就像在汪洋大海中的一葉孤舟，感謝老師願意作為我的領航員，讓我在茫茫書海中不會迷失方向，順利完成我的論文。另外，也要感謝我的口試委員陳琇惠老師和靜宜大學的李易駿老師，感謝你們對我論文的提醒與建議，讓我可以重新檢視這份研究，清楚的看到自己的盲點與不足。

我還要感謝系上致力於教學的老師和協助行政工作的助教們，為系上同學們提供了學習知識的土壤，使我能夠在這裏茁壯成長。同時，也要感謝關心我的同學和朋友，兩年的日子裡有你們陪伴真好！感謝總是能在我迷惘時為我解惑的月英、像媽媽一樣關心我的健康的宇君、和我一起貪戀美色的姿璇、善良的生活良伴郁晴、認真可靠的雅云、實習和口試都給予我諸多幫忙的宗軒，還有各位溫暖可愛的研究所同學、學長姐們，感謝陪伴我走過這一路的每一個你。

在研究過程中，總會遇到無法獨自完成的事，像是需要大量施測的時候。感謝只要一通電話就義不容辭的給予幫助的彩鑾姐、雯玲姐，以及幸福家庭協會的就業服務員們，還有在實習及參與研究計畫的時候給予我許多幫助的督導，寶中老師、淑芳、家卉、琇碧姐；感謝伊甸中區就業服務中心的浩然主任、漢中督導、湘羚督導，謝謝你們在實習還有我的論文中給予的幫助、建議和指導；感謝其他台中市的就業服務員和個案管理員，在工作忙碌之餘還願意抽空幫忙施測，你們的幫助我銘感在心。另外，也相當感謝的是我的 157 位公開及匿名的受訪者們，謝謝你們讓這篇論文變得有意義。

有人說，很多人一生最好的作品就是碩士論文或博士論文。因為之後的時間很難再擁有好幾年的時間，沉浸在一個主題裡反覆的耕耘，畢業後每天被工作纏身，不會再有充裕的時間好好探究一個問題。所以，在一開始撰寫碩士論文的時，我並沒有要完成一篇經典之作的野心，而是將寫論文視為一個挑戰自我的過程，而這篇論文，就是我自我實現的軌跡。如今，伴隨著這篇畢業論文的最終定

稿，我的學生生涯即將劃下句點，但是人生是即將啟航向下一個里程碑。法國的哲學家 Sartre 說：“Life is between B and D and is C.”，意思是人生是出生(birth)到死亡(death)之間的選擇(choice)，對我來說，C是”challenge”，撰寫論文過程的苦澀與壓力，讓我成長許多，這一切，都將是我日後生命裡，再次面對挑戰時的勇氣泉源，也是肯定自我最大的信心資產。

最後將這篇論文獻給我最愛的爸爸、媽媽和妹妹，你們的支持成為了我最堅強的後盾，讓我可以無後顧之憂的實現夢想，謝謝你們！

莉琿 2013.07



摘要

過去服務身心障礙者時，通常偏向以身心障礙者的「障礙」去思考他們的需求，不會有關於性別的聯想，身心障礙者常常「失去」了性別，然而事實是，女性身心障礙者，不僅在婚姻、家庭方面，在職場同樣也會受到障礙與性別的雙重歧視，比一般女性更加難以獲得性別平權，因此也需要更多的關注。女性身心障礙者在勞動市場的處境，長期以來是低就業率、低薪資，這引發了本研究者想要探究女性身心障礙者就業困境的動機。因此，本研究目的在於：

1. 了解女性身心障礙者在求職及就業過程中受到的勞動市場排除情況
2. 分析女性身心障礙者受到排除的因素
3. 根據研究發現提出減少女性身心障礙者在就業過程中被排除的建議

本研究之是採用問卷調查法，並藉由台中市身心障礙就業服務員及職業重建個案管理員面訪，以及電子郵寄問卷施測，總共發放 200 份，實際回 157 收份，問卷回收率為 78.5%，有效問卷 155 份，有效樣本回收率為 77.5%，所蒐集之資料運用描述性統計、單因子變異數分析進行資料處理。並針對研究結果進行討論並給予建議。本研究結果發現：

1. 女性身心障礙者有受到勞動市場排除情況。
2. 不同的人口特徵，在求職及工作過程的困境有顯著差異
3. 不同的人口特徵，在工作與家庭間困境有顯著差異
4. 女性身心障礙者會因為性別及身心障礙造成就業困境。

此外，依據研究結論與文獻探討，研究者提出以下四方面的討論：

1. 女性身心障礙者的求職及就業困境
 - (1) 仍有薪資過低、缺乏福利制度、升遷的困難。
 - (2) 遭遇到社會、就業歧視的困境。
2. 影響女性身心障礙者的求職及就業困境因素
 - (1) 障礙類別、家庭狀況與子女數是影響求職及就業困境的重要因素。
3. 性別及身心障礙造成就業困境
 - (1) 女性身心障礙者處於雙重弱勢的情況。
 - (2) 遭受到性騷擾是因為具有女性與身心障礙雙重特質的因素。
4. 女性身心障礙者遭受社會排除情形
 - (1) 有受到經濟面排除的風險。
 - (2) 與社會關係的連結上較弱。
 - (3) 有受到空間面向排除的風險。
 - (4) 部分受訪者受到族群與文化面向的排除，進而導致了就業的困境。

關鍵字：女性身心障礙者, 社會排除觀點

Abstract

In the past, we usually focus of the disabled to understand their needs when providing disability services. We do not realize the gender, so they are often "lost" because of it. In the fact, the female disabled suffer double discrimination not only from marriage but the workplace. They are hard to achieve gender equality, so they need more concerns. The female disabled have done the low-paid jobs and had the low-employment in labor market for a long time. It brings out this study, therefore. The main purposes of this study are (as following):

1. To understand job-seeking and employment excluded by the labor market of female disable workers.
2. To investigate the factors affecting social exclusion of the female disable workers.
3. To provide the suggestions of against social exclusion based on the findings of research.

This study is investigated by questionnaires, the data are collected by face-to-face interview and e-mail questionnaires by employment specialists for disabled people and vocational rehabilitation case managers. 200 questionnaires are formally sent out; 157 are retrieved. The rate is 78.5%; 155 out of 157 are valid and the rate is 77.5%. The data are analyzed by descriptive statistics and one way-ANOVA. According to the results of this study, the major findings are as follows:

1. the female disabled are excluded by the labor market.
2. There are significantly different job-seeking and employment barriers in diverse basic characteristics.
3. There are significantly different work-family conflicts in diverse basic characteristics.
4. The female disabled have job-seeking and employment barriers because of their gender and disability.

Key words: female disable workers , social exclusion perspective

第一章 緒論

第一節 研究背景

壹、研究動機：從關懷開始的理解

一位女性身心障礙者的生命故事：(身心障礙者服務電子報，2011)

想當初沒有工作時；在家沒有目標、沒有希望，自憐自悲的地過著空虛的日子，雖然我有完整的家庭，但因自己重度殘障，沒有能力賺錢，常伸手向丈夫要錢，那種乞討讓丈夫常會用斥責的態度怒罵我：「每天在家沒事做，除了跟我要錢，你還能做什麼??」這些話……更加深心裡的自尊心與無用感，我不知所措該用什麼理由繼續活下去，常在午夜夢迴時，偷偷哭泣……讓我感受到留在這世界上還有什麼用，就讓世界極度瀕臨末日。

我不是一個不知上進的人，只是沒有途徑、沒有方向、沒有機會，讓我去學習與進取；在因緣際會裡我參加了勞工身障職訓；這當中，正經營電腦彩券，家人會說：「你現在已有不錯的收入，何必再去學習什麼職訓」，話這樣講沒錯，但電腦彩券只有五年經營權，結束後呢？自身沒有一技之長，學歷又不高，五年後，我又能做什麼，難道又要回到每天睡飽吃飽睡的日子，當個家裡的米蟲，待在家裡讓生命隨著日子一天一天殆盡，我甘心就這樣過下去嗎？

在身障職訓裡；我學會了文書處理、美工、網頁設計，學習階段我很用心，經常練習到三更半夜，先生看了常說：「你學那些有什麼用，坐著電動輪椅那麼不方便，那家廠商會請你去工作」這些話一直刻印在我心裡，有那麼可悲、那麼無奈嗎？

想到……我在應徵工作那時，偏偏條件需殘障者，還註明輕度殘障，以我這重度殘障，當然想找到工作是唯乎其微，徵才單位都會說……我們工作場地沒有無障礙設施，你可去別的單位試試看，聽到這些，我的心在淌血，為什麼這社會沒有我容身之處；我實在不願就這樣鎖住自己，活在無望的世界裡，就算沒工作，也要想盡辦法找尋對自己有利的機會，就是參加了協會的團體活動與課程，表現得與眾不同，引人注目，才有機會得到別人的注視。

貴人；如果沒有你的賞識，我到現在還是那位出外不敢抬頭挺胸，生怕街坊鄰居看不起我，看不起自己，對任何事沒有信心、沒有活力，彷彿在世界上是多餘的人；因為是你拉我一把，讓我進入了這個工作環境，雖然此工作，不是我所學的技能，完全是以前從未接觸過的，讓我驚慌失措不能勝任；但我不放棄，一直強迫自己學習這方面的知識，夜以繼日的找尋資料與不斷的練習，很難令自己

相信，我完全可以在掌握之中，一個的禮拜的時間，我把工作上需求的工具與資料，熟練並在工作上隨心應用，我……成功了，這不起眼的成功在這工作崗位連續了兩年了，我應該不讓你失望，靠我執著與努力，在這方面有想像不到的自我突破。

從這個故事中可以看見一位女性身心障礙者對於就業的渴望與掙扎，這種情況研究者也曾經見過。在過去參與身心障礙者的就業服務實習期間，體認到身心障礙者比起一般人遭受了更多的就業障礙，除了本身的障礙因素、家庭影響、社會的歧視，若是身心障礙者為女性，更是容易受到家人、雇主對於工作能力的質疑，且也從事較低薪資、工時高的行業。另外，特別注意到就業服務員對於身心障礙者欠缺性別意識、對於女性障礙者認識不足而影響到往後的服務，例如：沒有意識到個案衛生習慣、家人對於個案曾在工作場所受到性騷擾的擔憂。性別在身心障礙的表現是很明顯的，只是長期以來缺乏關注。

研究者在參與今年度另一個身心障礙就業研究時，發現女性身心障礙與男性身心障礙者不僅在教育程度、年資、薪資有差別外，就業的動機、媒合工作時的障礙、差別待遇的經驗、在職場中遭遇的困難…等，都有很大的差異。例如，男性身心障礙者的就業動機最主要是為了減緩經濟壓力，而女性主要是個人因素；認為造成求職困難的原因，男性主要是因為自己的障礙狀況，女性則是交通不便的因素；此外，受到不公平待遇的經驗，男性多數是薪資福利方面，而女性則是工作配置的問題。不同性別的身心障礙者，表現出來的工作態度與期待也有差異，這些經驗和覺察促使了研究者選擇女性身心障礙就業作為研究議題。

貳、女性身心障礙者就業困境

對身心障礙者而言，就業是積極參與社會的方法與管道，就業所帶來的酬勞是獨立生活的條件，透過工作的過程可以增進日常生活功能與社會功能(Schur, 2002; 許素彬, 2010)。目前身心障礙者就業情況，與整體人口的確有些差距，根據殘障聯盟「身心障礙者政策建議書」一文指出，在民國 98 年的統計資料中，身心障礙者的就業率 26.5%，平均受雇薪資是一般人的一半；整體人口失業率 5.85%，而同年度身心障礙者失業率高達 17.32%，約為一般國民的 3 倍多，有 3 成 5 的人需要靠政府的補助及津貼過日子。已就業的身心障礙者就業機會選擇少，從事之行業前三大排名為「製造業」占 25.2%、「批發及零售業」占 14.5%及「其它服務業」占 10.7%，其餘職種比重皆未超過 10%。在職業類別資料又顯示，身心障礙者以從事「非技術工及體力工」最多。可顯示在就業市場中對身心障礙者的不友善，且政府在身心障礙者就業機會開發上仍須進一步的努力。

職業訓練局於民國 98 年 6 月的「身心障礙者勞動狀況調查」也顯示，男性

身心障礙就業者有 110,782 人，女性身心障礙就業者有 52,330 人，男女比例為 2.17：1；同時期，全國男性就業者有 5,762,000 人，女性有 4,482,000 人，男女比例為 1.29：1，顯示女性身心障礙者就業率不僅遠低於男性身心障礙者，也低於一般女性的就業率(見表 1-2-1)，而這種情況不僅發生在國內，與國外相比，國內身心障礙女性的就業率皆低於其他國家之男、女性身心障礙者，顯示出國內女性身心障礙者在進入就業市場仍有許多阻礙(見表 1-2)。

表 1-2-1 身心障礙者勞動狀況趨勢

年份	項目別	總計	就業者		失業者		非勞動力	
				所占比率		所占比率		所占比率
98 年	總計	614,053	163,112	26.6	34,176	5.6	416,765	67.9
	男性	360,670	110,782	30.7	23,950	6.6	225,937	62.6
	女性	253,383	52,330	20.7	10,226	4.0	190,828	75.3
96 年	總計	588,647	134,432	22.8	26,957	4.6	427,258	72.6
95 年	總計	897,777	187,602	20.8	35,388	3.9	674,787	75.1
	男性	507,822	127,922	25.1	25,121	4.9	354,778	69.8
	女性	389,956	59,680	15.3	10,267	2.6	320,009	82

資料來源：職業訓練局 95、96、98 年 6 月身心障礙者勞動狀況調查

表 1-2-2 各國身心障礙者就業率

	瑞典	丹麥	英國	加拿大	挪威	台灣
男性有障礙者	66	48	48	55.5	48	37.5
女性有障礙者	60	52	46	52.1	43	27.2
女性無障礙者	75	73	75	70.1	92	52.6

資料來源：周月清(2012)

不僅就業率低，女性身心障礙受僱者之薪資及工時均低於男性，且在工作場所受到不公平待遇者比率為 11.5%，高於男性身心障礙受僱者的 8.4%。(見表 1-3 及 1-4)

表 1-2-3 身心障礙就業者之薪資及工時

單位：元，天，小時

年份	項目別	受僱者				雇主、 自營作 業者平 均每月 淨收入	平均 每週 工作 天數 (天)	工時	
		月薪制	日薪 制	時 薪 制	按件計 酬之平 均 每月收 入			平均 每週 正常 工作 時 數 (小 時)	平均 每週 加班 時數 (小 時)
		平均 每月薪 資	平均 每日 薪資	平均 每 小 時 薪 資					
98 年	總 計	27,503	956	103	15,438	23,307	5.1	38.5	0.9
	男性	29,575	1,030	105	18,780	24,656	5.1	39.1	0.9
	女性	23,686	708	100	11,692	19,227	5.1	37.2	0.7
96 年	總 計	28,162	931	108	16,646	27,006	5.2	38.7	1.3
95 年	總 計	27,367	959	103	14,886	25,286	5.31	39.88	1.20

資料來源：職業訓練局 95、96、98 年 6 月身心障礙者勞動狀況調查

表 1-2-4 身心障礙受僱者在工作場所受到不公平待遇情形

單位：%

年份	項目別	沒有 不公 平待 遇	有不公平待遇（可複選）						
				工作 配置	薪資	考績	陞遷	訓練 進修	其他
98 年	總 計	90.5	9.5	5.2	3.3	1.5	1.9	1.2	1.2
	男性	91.6	8.4	4.6	3.0	1.5	2.1	1.2	1.1
	女性	88.5	11.5	6.3	3.9	1.6	1.5	1.3	1.3
96 年	總 計	89.6	10.4	5.1	4.4	1.6	1.9	0.9	2.1
95 年	總 計	88.51	11.49	4.30	5.48	1.21	2.51	0.66	2.30

資料來源：職業訓練局 95、96、98 年 6 月身心障礙者勞動狀況調查

女性身心障礙者在勞動市場呈現出這種情況，乃因長久以來，不論是在公領域還是私領域，女性身心障礙者一直處於受到性別與障礙的雙重弱勢(Lonsdale, 1990)處境。女性主義障礙研究學者 Helen Meekosha (2009) 指出，障礙者普遍生活於貧窮之下，但是女性障礙者的處境通常更糟：年輕的女性障礙者普遍的教育程度低於男性障礙者、女性障礙者比較不容易進入有給職的職場、不容易得到復健機會、比較容易感受到公共空間的不友善。在私領域上，女性障礙者獨居或是和父母居住的比例高於男性、離婚率高於男性障礙者、結婚的機率低於男性障礙者、比較容易被要求控制她們的生育、比較容易經歷性侵害、成為家暴的受害者(成令方, 2009) 研究者歸納導致女性身心障礙者處於雙重弱勢的兩個層面：

一、社會建構層面

長期以來，社會大眾對於身心障礙者的直觀印象就是依賴者、被照顧者，這個建構出的形象，讓身心障礙者必須依循傳統社會中對女性角色期待，讓自己成為依賴者角色。或是強調自己傳統的女性角色的特質，以彰顯自己女性特質，例如母親、妻子等以獲取自己的社會地位(王國羽, 2010)。然而，身心障礙女性經常被認為不適合擔任照顧者或養育者，她們成為妻子或母親的機會低。進入勞動市場於是成為女性身心障礙者取得社會地位的唯一途徑。但是，社會的歧視、環境障礙、雇主的偏見等因素，使得身心障礙者(尤其是女性)想要進入一般職場，參與完全的勞動競爭，具有一定程度的困難。在這種情況下，許多處於社會經濟位置的女性身心障礙者，必須依賴男性的保護，受到各種形式的剝削，甚至使得她們容易成為暴力或虐待的對象(邱大昕, 2012)。

二、法規及政策層面

過去，女性主義雖然反省了女性經驗的異質性，特別是階級、族群與性取向，卻較少對身體功能差異反省，在女性主義運動的參與上也常缺乏無障礙環境的設計(成令方, 2009)。而身心障礙運動和身心障礙研究則經常被批評是以「男性身心障礙者」為中心。因此女性身心障礙的議題既被非障礙者的女性主義所忽略，也被男性為主的身心障礙研究所排除，女性障礙者的需求也經常同時被「婦女政策」和「身心障礙政策」所遺忘(邱大昕, 2012)。因此，台灣的社會福利政策長期以來對於身心障礙者的性別議題缺乏關注，從主計處的統計資料來看，民國 95 年開始才有關於身心障礙者性別的就業統計資料，從社會政策來看，行政院性別平等委員會也直到 2011 年 12 月公布的「性別平等政策綱領」、2004 年的「婦女政策白皮書」內，才明確的指出應特別重視女性身心障礙者之雙重弱勢處境。性別主流化發展至今，對於福利政策的改進影響不小，但在卻缺乏對於女性身心

障礙者的相關福利措施，且福利觀點也相當單一及狹隘，這點可從相關的身心障礙政策中見到。過去的政策設計缺乏女性的內部差異考量因素，所以女性身心障礙者一旦進入到身心障礙福利服務體系內，就需要與男性障礙者競爭各種資源，例如工作機會、就業服務等，工作場所的無障礙設計等並未針對女性障礙者的母職角色做考慮。例如哺乳設施是以一般女性的高度作依據，身心障礙母親比較不容易使用（王國羽，2010）。

過去服務身心障礙者時，通常偏向以身心障礙者的「障礙」去思考他們的需求，以就業來說，若想像一位聽障者就業時可能會遇到的困難，可能會是與同事的人際關係或與顧客溝通的問題，不會有關於性別的聯想，身心障礙者常常「失去」了性別，然而事實是，女性身心障礙者，不僅在婚姻、家庭方面，在職場同樣也會受到障礙與性別的雙重歧視，比一般女性更加難以獲得性別平權，因此也需要更多的關注。而上述資料可以看出，女性身心障礙者在勞動市場長期以來是低就業率、低薪資的處境，這引發了本研究者想要探究女性身心障礙者就業經驗的動機。



第二節 研究取向與目的

壹、研究取向

社會排除的意義，不論學者或政策的運用上均存有相當的差異，有多種不同的定義，但學者們指陳的主要是勞動市場的邊陲地位、貧窮、社會孤立等現象的交互影響，而形成多重的劣勢情況。其概念發展的背景是在重大的經濟與社會轉型下，對社會弱勢群體重新進行概念化的一種嘗試（Gore, 1995）。因此，對社會排除多以結構性層面探討。身心障礙長久以來薄弱的勞動市場連結，過去多是將其歸因在身心障礙者本身，因認為身心障礙者是失常、不符合社會規範的，社會往往假定他們有被照顧的特殊需求，才導致排除問題的產生。但隨著教育提升、服務模式觀點的轉變，勢必從結構面來剖析，了解為何無法改變一直以來就業歷程的社會排除問題；是故研究者以社會排除觀點作為目前女性身心障礙者就業議題的出發點，探討女性身心障礙者在面對社會排除衝擊下之求職就業歷程，進而歸納出未來可提供女性身心障礙就業服務之建議。

貳、研究目的

近年來台灣有不少關注於社會排除的研究，但對於身心障礙者，特別是女性身心障礙者的研究卻很缺乏。回顧女性身心障礙者在勞動市場的處境，長期以來均是較高的失業率，女性身心障礙者對於就業的期待為何？女性身心障礙者在職場上的需求？他們在實現自己的就業期望過程中遭遇了什麼困境或障礙？女性身心障礙者就業與勞動參與的型態如何？能否自主的參與？被排除的情況為何？這些疑問引發本研究者以社會排除概念做為研究取向，探究女性身心障礙者在勞動市場受到社會排除的現象，並從研究發現中提出合宜的建議。故本研究擬定之研究目的如下：

1. 了解女性身心障礙者在求職及就業過程中受到的勞動市場排除經驗
2. 分析女性身心障礙者受到排除的因素
3. 根據研究發現提出減少女性身心障礙者在就業過程中被排除的建議

第三節 名詞定義

壹、身心障礙者

依據身心障礙者權益保障法第 5 條規定：身心障礙者指下列各款身體系統構造或功能，有損傷或不全導致顯著偏離或喪失，影響其活動與參與社會生活，經醫事、社會工作、特殊教育與職業輔導評量等相關專業人員組成之專業團隊鑑定及評估，領有身心障礙證明者：

- 一、神經系統構造及精神、心智功能。
- 二、眼、耳及相關構造與感官功能及疼痛。
- 三、涉及聲音與言語構造及其功能。
- 四、循環、造血、免疫與呼吸系統構造及其功能。
- 五、消化、新陳代謝與內分泌系統相關構造及其功能。
- 六、泌尿與生殖系統相關構造及其功能。
- 七、神經、肌肉、骨骼之移動相關構造及其功能。
- 八、皮膚與相關構造及其功能。

民國 101 年起開始，身心障礙的鑑定與分類將依據世界衛生組織的「國際健康功能與身心障礙分類系統」(簡稱 ICF) 系統實施，ICF 完全放棄過去用疾病名稱標示「身心障礙者是少數一群身心有障礙的人」的模式，而採用對健康做說明，變革為「每個人都可能有面對身體與環境互動時發生障礙」的普及模式。自此，促進「處於障礙情境的公民」機會平等地參與社會，成為推動身障政策的核心價值。

貳、就業

我國對就業定義是採用國際勞工組織 (ILO) 之規定。凡在調查資料標準週 (每個月含 15 日那一週) 內，年滿 15 歲且符合下列情形之一者，均視為就業人口：

- 一、從事有酬工作 (不論時數多寡)，或每週工作 15 小時以上之無酬家屬工作
- 二、有工作而未做之有酬工作者
- 三、已受僱用領有報酬但因故未開始工作者

參、職業重建

身心障礙者透過有系統且專業輔導及相關資源支持，協助身心障礙者進入職場或重返職場，並期能藉由就業活動，與社會的互動，使其能自立更生，公平參與社會生活的機會。專業輔導及相關資源支持指的是提供下列的服務：

- 一、職業輔導評量：在就業前了解其職業潛能、興趣、技能、工作人格、生理狀況及所需輔具等，以提供具體就業建議。
- 二、職業訓練：協助有就業意願但技能不足者參加職業技能訓練，培養工作技能、

以促進其就業。

- 三、就業服務：對於有就業意願及就業能力者，提供就業諮詢及就業媒合服務。
- 四、職務再設計：針對工作者的特性，依其現存能力，將現有職務加以重行安排，並透過工作分析，按身心障礙者的特性，分派適當工作，或重新設計與安排，以期發揮事配合人之功能，充分運用人力資源。
- 五、創業輔導：提供創業貸款利息補貼、創業諮詢、創業指導、創業知能研習及其他創業輔導服務措施，以協助自力更生。

肆、支持性就業服務

對於具有就業意願及就業能力，尚不足獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者提供下列服務：

- 一、提供就業前評估及諮詢服務，擬定個別就業服務計畫，建立職前心理諮商與爭取家長支持。
- 二、依身心障礙者之障別及障礙程度，予以個別化就業媒合，協助職場試作、就地工作訓練與安置，陪伴適應環境與人事溝通，長期密集輔導及職場支持。
- 三、提供身心障礙者就業後追蹤輔導，協助處理困難，給予情緒支持，達到穩定就業，另辦理就業適應成長團體活動，增進其就業適應能力。

伍、社會排除

社會排除的定義是歧異的，故研究者引用李易駿(2006)在社會政策立法一書中整理之定義：

- (一) 倫敦政經學院之「社會排除政策研究中心」(The ESRC Research Centre for Analysis of Social Exclusion; CASE) 在 Hills 及 Le Grand 率領的學者群所使用的界定，或某程度上代表著英國學術界(至少是 CASE)的共識。他們將社會排除界定為：個體被稱為社會性排除，必須同時滿足三個條件：這個在地理空間上必須是居住在社會中；且雖然其有意願，但因為某些其所無法控制的原因；其不能參與社會中公民的正常活動 (Burchardt et al, 2002:14-15)。
- (二) Pierson (2002) 在《Tacking Social Exclusion》這本教科書中，以要素的型態來界定。社會排除的五個累積階段及面向為：
 1. 貧窮與低所得
 2. 缺乏接近工作市場的可近性
 3. 微弱的或沒有社會支持或社會網絡

第二章 文獻探討

第一節 身心障礙者就業

壹、身心障礙者就業現況

歐美對抗貧窮的福利政策不斷強調「從福利到工作」(welfare to work)。工作，是對於在工作年齡的人們最好的福利型式；那些有辦法去從事工作的福利領受者，勞動市場的有薪工作通常是他們脫離貧窮的最好方式。身心障礙者只有較低的就業率，除了其身心狀態可能影響工作所需的功能表現與生產力外，部分也反映了社會對身心障礙者長久以來的偏見、歧視與所造成的社會排除(轉引自吳秀照，2007；Schur，2002)。

如何協助身心障礙者融入社會，提供就業機會與就業支持等服務方法的推動，對身心障礙者而言，工作參與社會生活機會的確是逐漸增加了。就業對增加身心障礙者的經濟收入、降低落入貧窮的機會、減少社會孤立、提升心理上與生活上的滿意度、增進政治參與技巧與社區活動融入等均有顯著性影響，因此，就業可促進身心障礙者的社會融入(social inclusion)。有尊嚴的工作環境與適合身心的工作機會，對身心障礙者的身心必然可產生積極正向的功能。根據內政部資料統計，101年6月底全國領有身心障礙手冊者為1,110,304人。勞動狀況參照98年度勞委會統計資料身心障礙就業者勞動力調查，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)。依據調查結果推估，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%。就性別分析，男性勞動力人數為134,732人，女性為62,556人；男性就業人數為110,782人，女性為52,330人。與96年8月調查結果比較，勞動力人數增加35,899人或增22.2%，其中就業人數增加28,680人或增21.3%。

表 2-1-1 身心障礙者之勞動狀況

單位：人

勞動狀況	96年8月 人數(人)	98年6月 人數(人)	百分比 (%)	98年較96年增減	
				人數 (人)	百分比 (%)
總計(A+B)	588,647	614,053	100.0	25,406	4.3%
勞動力(A)	161,389	197,288	32.1	35,899	22.2%
就業	134,432	163,112	26.5	28,680	21.3%
失業	26,957	34,176	5.6	7,219	26.8%
非勞動力(B)	427,258	416,765	67.9	-10,493	-2.5%

資料來源：職業訓練局98年6月身心障礙者勞動狀況調查。

身心障礙就業者從事之職業以「非技術工及體力工」占 25.4%最多，其中以生產體力工(占 8.1%)及清潔工(占 8.0%)較多；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%，其中以商店售貨員(占 5.9%)最多；再其次是「事務工作人員」占 14.7%，其中以行政人員(占 9.3%)最多。

表 2-1-2 身心障礙就業者之職業

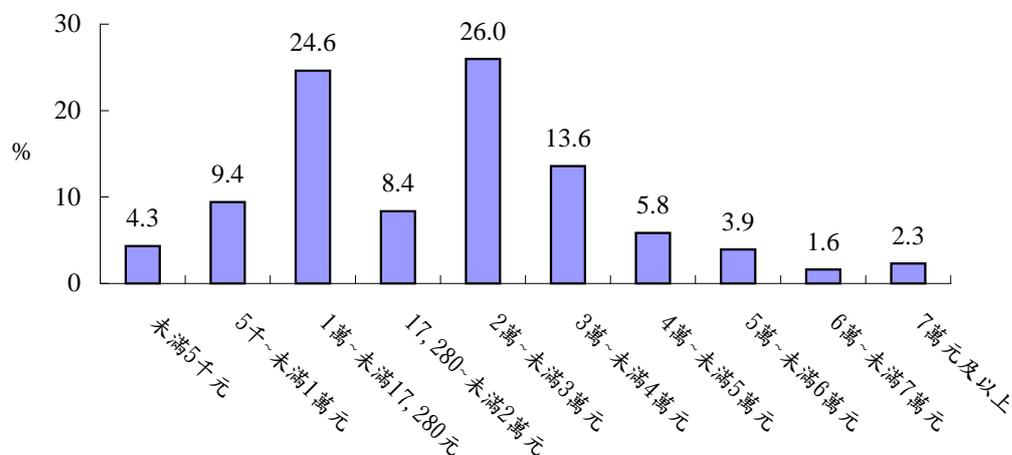
單位：%

身心障礙類別	民意代表、企業主管及經理人員	專業人員	技術員及助理專業人員	事務工作人員	服務工作人員及售貨員	農林漁牧工作人員	技術工、機械設備操作工及組裝工	非技術工及體力工
總計	3.9	3.8	8.4	14.7	18.8	6.0	18.9	25.4
視覺障礙	5.5	5.3	6.0	13.6	31.1	7.4	9.5	21.5
聽覺機能障礙	1.8	5.0	9.5	14.7	12.2	6.7	25.6	24.4
平衡機能障礙	4.1	4.1	9.2	21.6	16.7	4.5	16.6	23.1
聲音或語言機能障礙	-	1.8	10.3	12.1	14.1	7.0	26.4	28.3
肢體障礙	5.0	4.1	10.0	17.1	19.2	5.7	21.3	17.6
智能障礙	0.2	-	1.3	3.5	17.8	4.8	12.5	59.8
重要器官失去功能	7.5	7.1	12.6	19.1	16.3	5.5	16.8	15.1
顏面損傷者	2.4	4.4	8.8	19.9	11.0	10.7	24.5	18.3
失智症	2.6	2.5	2.6	11.3	5.3	18.9	12.5	44.1
自閉症智能障礙	-	-	3.0	17.8	25.0	3.2	3.3	47.7
慢性精神病患者	0.5	1.3	2.7	9.0	22.6	8.8	10.5	44.6
多重障礙者	1.5	-	4.8	8.4	18.7	4.6	15.2	46.9
頑性(難治型)癲癇症	2.9	3.3	2.1	6.2	30.1	3.2	21.2	31.1
罕見疾病	2.4	14.1	14.0	30.0	16.9	-	4.1	18.6
其他障礙	-	1.8	10.0	32.1	22.4	-	21.0	12.7

資料來源：職業訓練局 98 年 6 月身心障礙者勞動狀況調查。

有工作收入之身心障礙就業者中，受僱者占 78.6%，雇主及自營作業者占 21.4%。平均每月薪資為 23,126 元，其中低於最低工資「未滿 17,280 元」者占 38.3%，「2 萬~未滿 3 萬元」者占 26.0%，「3 萬~未滿 4 萬元」者占 13.6%。

圖 2-1-1 有工作收入之身心障礙就業者平均每月薪資



資料來源：職業訓練局 98 年 6 月身心障礙者勞動狀況調查

從表 2-1-1、2-1-2 及圖 2-1-1 可看出，身心障礙者就業率雖然逐年增加，但比起整體就業人口數量仍然偏低。且身心障礙者從業類別以非技術工及體力工為最多，薪資也維持在最低薪資左右。另一方面，根據 98 年度勞委會統計資料身心障礙就業者勞動力調查，身心障礙者失業原因主要原因以「工作場所停業或業務緊縮」占 20.1%及「被解僱」占 16.8%較高，想接受僱用之身心障礙失業者，自認為無法找到工作之前四項主要原因依序為「年齡限制」占 25.2%、「一般人對身心障礙者之刻板印象」占 18.3%。若按身心障礙類別觀察，聲音或語言機能障礙、智能障礙、自閉症智能障礙、多重障礙者、頑性(難治型)癲癇症、罕見疾病等身心障礙失業者自認為無法找到工作的主要因為「一般人對身心障礙者之刻板印象」；其餘身心障礙類別主要原因大致為「年齡限制」。按身心障礙等級觀察，身心障礙等級愈輕度者因「年齡限制」導致失業的比例愈高。顯示導致身心障礙者失業因素大部分為結構性因素，身心障礙者自身無法控制。

因為勞動市場上是以勞動者的技能、勞動時間等，由雇主考量是否符合用人需求，理性的計算其勞動價值，不符合雇主所需要件者，身心障礙者往往被排除在勞動市場外；因此，身心障礙者在勞動市場中，除了要適應工作場所需求之表現與生產力較為困難外，社會長久以來對身心障礙者的偏見與歧視，也較容易產生一連串的社會排除效應（吳秀照，2007）。

貳、身心障礙者就業及困境

「就業」對於身心障礙者生活的影響，除了有穩定的收入之外，同時也降低了社會排斥以及孤立，並且提升心理與生活滿意度，也就是說就業確實可以增進身心障礙者融入社會的機會（Schur，2002；李映嫻，2011）。國際工作組織（Workability International）副主席、美國康乃爾大學教授蘇珊·布魯耶爾（Ms. Susanne M. Bruyère），提到世界衛生組織和世界銀行聯合製作的「世界身心障礙報告」，當中指出全球對身心障礙者有諸多不公義，例如：身障就業率低於整體人口就業率，就業率根據障別的不同而有極大差異性；身心障礙者勞動市場多非正式的；身心障礙者薪資普遍比一般人低，女性薪資比男性少；進入勞動市場充滿障礙，缺乏資訊管道和機會，主觀認為身障的生產力較低，對精神健康狀況有偏見，誤解也造成身心障礙者自我期望低落，有的國家對身心障礙者「過分保護」，引起雇主不滿，認為「生產力低，卻得給予高成本的酬勞」。而台灣也有相同情況，身心障礙者在求職方面仍比一般人困難許多，大多遇到的困難，最常見的是：就業種類與就業機會太少、因障礙而被拒絕、本身能力不足、雇主不願僱用、人際關係問題及無法適應等（陳建光，2004）。

一、影響身心障礙者就業因素

（一）身心障礙者本身因素

個人選擇職業和發展生涯通常會依據工作意願（work expectations）和工作能力（work competences）兩個指標因素來判斷（林千惠，1998）。身心障礙者的就業過程中，工作意願和工作能力亦是身心障礙者能否順利就業的兩個重要指標。工作意願是個人對工作興趣或工作態度，而工作能力不僅涉及身心障礙者障礙程度和類別的差異，另還有社會環境的配合：例如，無障礙環境（barrier-free environment）、職務再設計（job accommodation）、職務開發（job development）、就業媒合（job matching）和職場支持（jobsite support）…等（戴鈴容，2001）。因為身心障礙者本身障礙的限制，身心障礙者的障礙問題的確會產生一些其無法改變與控制的特質，此種特質又往往會直接或間接地影響到身心障礙者的就業能力（鄭津津，2006）。趙麗華（1993）的研究中也指出，身心障礙者本身的障礙因素也是無法就業的主因；例如，身體不好、不敢與外界接觸、工作效率差、無法與同事相處、需要過多監督和偏差…等。許多身心障礙者，尤其是後天因素導致的身心障礙者，常無法面對現實，自怨自艾，不願積極尋找訓練或工作的機會。另有許多身心障礙者缺乏機會接受適當訓練；因此，不具工作技能，找不到合適的工作，或對自己的興趣不瞭解而不知該接受何種訓練和工作。另外，依行政院勞委會於98年的身心障礙者勞動狀況調查顯示身心障礙者離職或不滿因素中，生理狀況無法負荷一直是障礙者無法克服的先天性缺陷，

身心障礙者普遍存有自我心態上的缺陷，包括缺乏自信、自尊心低、自我期望低、缺乏獲悉資源取得能力及管道等(胡賢芳，2006)。目前求職型態越趨於事求人的條件下，即使身心障礙者在初期能適應，但隨著工作型態多元化及業務調動的可能性，皆會導致身心障礙者離職(張仙琦，2010)。

(二) 身心障礙者家庭因素

身心障礙者的工作意願通常是影響身心障礙者是否順利就業的重要因素，若是具備強烈工作意願及能力，就容易擁有較佳的就業情況。除了身心障礙者本身的因素，週邊系統的支持力量亦不容忽視，特別是家庭面向，在身心障礙者就業過程中，家庭通常是調適身心障礙者順利進入職業角色、成功適應成人社會和人際生活中的一個持續且重要的支持來源(張淑燕，1997)。身心障礙者在就業過程中，可能遭遇到挫折而感到退縮，倘若此時家長支持度不夠，將可能使身心障礙者不願再回歸到社會與他人共處、共事(魏伶如，1999)。另外，林世瑛(2000)針對臺北市提供心智障礙服務之社區化就業服務人員的研究指出，提供身心障礙者社區化就業服務的過程中，不少係因身心障礙者本身及其家庭的尚未準備好工作的態度與職場的要求，因而半途而廢者。若身心障礙者的家庭成員對身心障礙者過度保護、低期望或支持系統不穩定(例如無法長期、穩定的給予支持)，將阻礙其獨立自理能力的培養和自我決定能力的學習(鄭淑芬，1999)。因此，家庭成員應該協助身心障礙者培養獨立自主的能力和學習自我解決的方式，進而鼓勵身心障礙者進入就業市場，透過工作薪資取得而能維持個人生活所需，並得以肯定自我能力和基本尊嚴。

(三) 雇主因素

大部分的身心障礙者進入職場前，須經過雇主同意雇用的決定，因此，雇主對身心障礙者的認知、態度、接受度…等，都影響著身心障礙者能否順利進入職場。工作面試是雇主與求職者的第一次接觸，多數雇主往往以面試表現做出僱用決定。工作面試不只針對工作能力，也可能討論求職者本身優勢與劣勢條件，而本身的障礙是求職者所擔心的限制因素。由於社會大眾對身心障礙者存有刻板印象，身心障礙求職者擔心雇主同樣抱持負面印象，雇主對身心障礙者的特質缺少認知的情況下，可能針對障礙失能的狀況與工作技能表現有較多的質疑，在面試過程中，來自雇主的負面接受度，使障礙者感受到不友善的氛圍，將影響障礙者的表現(陳郁佳，2009)。這些負面印象來自對於僱用身心障礙者的疑慮，王敏行在其2008年的研究中綜合多位研究者的發現，指出雇主對僱用身心障礙者時常有下列疑慮：身心障礙者無法與人相處、工作同仁會排斥或歧視身心障礙者、增加管理不便、安全考量及工作能力與效率不足等。多數的雇主對於身心障礙是陌生的，所以不知如何跟他們溝通，尤其是聽障、智障、精障，雇主認為其本身限

制，使的同事或雇主本身不知如何共事，在交代事宜方面也會造成影響，因此也造成工作進度上的延宕（王天祥，2007）Nathanson（1997）的研究中也指出相同的疑慮，雇主認為雇用身心障礙者可能增加生產成本、發生工作意外、缺席率高、工作效率低，改善工作環境設施，以及其他員工不願接受身心障礙同事或需要差別對待身心障礙員工。Florian（1987）研究雇主對肢體障礙員工的意見，認為身心障礙者在工作調適、工作習慣、升遷潛能和工作能力上都有負面的評價，但研究結果亦指出上述並非身心障礙者的真正特質，而是雇主先入為主的刻板印象，導致雇主不願意雇用有工作能力的身心障礙者（魏伶如，1999）。由上述研究中可看出，這些刻板印象不僅影響雇用意願，也影響著身心障礙者職務上的安排。而雇主有這些疑慮的原因常起因於（1）雇主對身心障礙的偏見與無知，而產生的不信任及工作上的擔心（2）工作場合中其實具備許多對身心障礙者的潛在危險，而這些危險皆是可以預防或是消除，但雇主多為省事而不願意協助身心障礙者（吳秀照，2005）

工作對身心障礙者的意義主要是降低身心障礙者落入貧窮的機會，以及促進身心障礙者的社會融入，但在上述研究中可以發現，身心障礙者的就業過程中會面臨一些障礙及困境，例如：年齡、刻板印象等偏見以及歧視、障礙的工作環境以及工作條件、不合適的工作內容…等等障礙及困境。政策應有完整的規劃與措施，以增加身心障礙者進入勞動市場的機會。

二、影響身心障礙者就業之人口特徵

在探討身心障礙者就業現象或生涯發展時，性別、障礙類別、障礙程度、年齡、教育程度…等常是重要的因素。李慧文(2003)的身心障礙者就業現況與變遷之研究研究中發現性別、年齡、教育程度、障礙類別、障礙等級…等變項為身心障礙者勞動參與的關鍵影響因素；教育程度、障礙類別、障礙等級為身心障礙者失業與否的關鍵影響因素。而畢雯(2009)針對身心障礙者的勞動狀況暨決定因素研究中也具有相似的研究結果，因此，本研究工具中的變項部分採納障礙類別、障礙程度、年齡、教育程度作為研究自變項，並根據分析結果與下列文獻做討論。

（一） 性別、年齡、教育程度

性別、年齡與教育程度都是影響身心障礙者就業經驗的重要因素。吳秀照(2007)針對台中縣身心障礙者進行的就業需求調查中發現，性別、教育程度對就業狀況的顯著影響。研究中發現，男性較女性身心障礙者的就業者多；高中職就業者最多、國小以下就業者最少。許素彬(2010)的研究也指出，在影響身心障礙者是否就業的因素上，女性就業率遠低於男性；高中職就業率顯著高於國小程度以下者；年紀較輕則就業越容易，因此就業比率較高。此外，林千惠、徐亨良(1996)

從身心障礙者的個人、教育及就業三方面提出就業困難的影響因素，發現教育程度偏低以及教育輔導不足為求職就業困難要素之一。胡淑慧、施明智（2007）在基隆市身心障礙者生活需求調查研究中，透過統計分析得知教育程度越高者其就業率越高。由上述可知，男性、年齡較輕、教育程度較高的身心障礙者，其就業率及就業都比較容易。

（二） 障礙類別及障礙程度

若依據障礙類別來探討其影響就業因素，林宏熾（1997）提出，身心障礙者求職會因其障別不同而產生就業限制，如：障礙程度嚴重者、障礙類別屬於心智或語言障礙者最不利於其求職。其中又以智能障礙者的就業率最低，由於障別的特性，智能障礙者和自閉症者的就業型態以支持性和庇護性為主，團隊工作的形式也常被運用，如清潔工作隊、資源回收工作、洗車等等，部分智能障礙者和自閉症者因受限於體能及智力影響，其產能較一般人不足，因此也不容易進入競爭性的就業市場。

精神障礙者也是不易進入就業市場的一種障礙類別，在精神障礙者的就業困境中，可以發現原因多在對於精神障礙者的負面、刻板印象，大部分雇主對精障者都存有負面觀感，認為「精神疾病」是不可預期的、恐怖的，也害怕精障者不知是否會在職場中做出暴力、傷害人的行為。98年身心障礙者權益保障白皮書裡也指出，精神障礙者在求職上遇到最大的困難是就業機會取得不易。因為雇主對進用精神障礙者普遍存有疑慮，報章雜誌的報導更增強了社會大眾對此類障礙者的刻板印象，因而在推介就業上較困難。此外，精神障礙者本身也容易因為自身的障礙導致就業困難，例如有工作意願的精神障礙者，常會因為本身症狀的干擾而難以從事全職工作，其產能也會隨時間而日益退化，影響其就業機會之取得。

肢體障礙者的就業困難，主要在於行動不便，尤其是近年來職業訓練的機會增加，使許多重度肢障者受惠，所以職場無障礙環、職務再設計和就業輔具的支持都是特別重要的。此外，張仙琦(2010)研究中也指出，肢體障礙者由於有較明顯的障礙情形，於面試時，障礙狀況常是面試者較為關心的，而非肢體障礙者的工作能力。因此，對於雇主而言，障礙是較明顯、能夠看出的障礙類別是肢體障礙者，容易造成其求職當中的困難。

在障礙程度的部分，Schur（2002）發現，障礙程度越重者，在就業過程中就越容易發生障礙經驗。在趙麗華（1993）的研究中也發現，障礙程度較輕的身心障礙者較容易進入就業市場；輕度和中度的身心障礙者就業要比重度和極重度的身心障礙者就業容易。Schur指出，因為障礙程度重者較容易有健康問題，進

而限制了工作時間與精力，導致就業的不易。

參、政府對於身心障礙者就業政策與措施

「事在人為」，各聘僱單位（政府、企業、非營利機構等）持續需要人力，身心障礙者也是可貴的人力。聘僱單位依法也應該聘用一定比例的身心障礙者。但由於身心障礙者的生理、心理、教育背景、工作資歷等，各有差別，需更充分了解，以便從事就業的安排。扮演此中介角色的就是政府了，尤其是勞工行政體系。我國在憲法增修條文第十條中規定：「國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維護與救助，應予保障，並扶助其自立與發展」，特別保障身心障礙者之基本權利，包含社會權、生存權及工作權幾個面向。對身心障礙者的就業服務於早期的「殘障福利法」即明訂輔導與安置措施，隨著時代潮流及對身心障礙者人權及工作權的重視，法規經過更名與多次修訂，於2007年修正為「身心障礙者權益保障法」，保障範圍包括保健醫療、教育、就業、支持服務、經濟安全、保護服務等層面(林幸台，2007)。其中，第二十六條規定，各級政府應依身心障礙者之障礙類別及等級，提供無障礙個別化職業訓練及就業服務；第三十條規定，對於具有工作意願，但工作能力不足之身心障礙者，應提供庇護性就業服務；第三十一條針對各公、私立學校、團體、事業機構，在進用具有工作能力之身心障礙者人數的強制性規定，即所謂的「定額進用制度」；第三十二條規定各級政府機關、公立學校及公營事業機構為進用身心障礙者，應洽請考試院依法舉行身心障礙人員特種考試，並取銷各項公職人員考試對身心障礙人員體位之不合理限制。(詳見表 2-1-3) 就上述與就業相關之各項法規，均在維護身心障礙者在憲法上所保障的工作權，政府為了讓身心障礙者謀得一份職業，以保障其生活安全無虞。我國法律上對於身心障礙者的就業權保障是企圖雙管並進的，一方面從身心障礙者就業能力的培養與開發著手，一方面則進行社會面的改造，加強勞動市場就業機會的開拓與歧視的禁止(吳秀照，2005)。

表 2-1-3 身心障礙者就業相關法規

法規條文	公布年份	條次	主要內容
中華民國憲法增修條文	1997 年	10	國家對於身心障礙者之保險與就醫、無障礙環境之建構、教育訓練與就業輔導及生活維持與救助，應予保障，並扶持其自立發展。
就業服務法	1992 年公布 2003 年修正	5	為保障國民就業機會平等，禁止雇主對於求職人或所僱用員工，因身心障礙，予以歧視。

		24-28	公立就業服務機構應主動爭取身心障礙者就業機會；對於有就業意願之身心障礙者應致力促進其就業；協助職場適應之訓練；追蹤就業後情形。
職業訓練法	1984 年公布 2002 年修正	3	身心障礙者職業訓練為職業訓練之一種。
		21-23	身心障礙者職業訓練為獲得就業所需之工作技能與知識；身心障礙者職訓由職訓機構、醫療機構或社會福利機構辦理；職訓場所應符合身心障礙者之體能與安全需要。
身心障礙者 保護法/身 心障礙者權 益保障法	1997 年公布 2004 年修正 2007 年修正 2011 年修正	1	為維護身心障礙者之合法權益及生活，保障其公平參與社會生活之機會，結合政府及民間資源，規劃並推行各項扶助及福利措施，特制定本法。
		4	身心障礙者之職業訓練、就業服務、定額進用、就業保障、薪資與勞動條件維護、職種與輔具研發、就業基金專戶管理運用之主管機關為勞工行政單位。
		15	透過專業人員評估之個別化專業服務。 第四章促進就業
		26-29, 42	身心障礙者工作能力評量與開發： 職業輔導評量、職業重建、輔具開發、創業貸款、就業服務、職業訓練、生涯轉銜計畫。 支持性就業、庇護性就業。
		31-33, 37	勞動市場開拓與保障：定額進用；政府機關進用身心障礙者不得為不合理之限制；同工同酬、不得歧視；按摩業為視障者專屬行業。
		34-36	其它：雇主獎勵；就業基金專戶。
		43	為促進身心障礙者就業，降低公私立義務機關（構）之進用門檻，並提高公立義務機關（構）之定額進

		用比率，針對庇護性就業者由學員改為員工身分。
	46-1 69-1 52-1	賦予政府對視障按摩產業更積極的責任，同時增訂包括增加電話值機工作權及視障按摩勞動合作社等促進視障者就業的條文，同時對無障礙環境及通用設計規範主管機關提出更具體的要求。

資料來源:修改自(吳秀照, 2005)

為維護身心障礙者之權益，於 69 年 6 月通過「殘障福利法」，明示身心障礙者福利由消極的養護，轉為積極的扶助，至 86 年修正更名為「身心障礙者保護法」，並於 96 年 7 月 11 日公佈修訂為「身心障礙者權益保障法」，以保障其平等參與社會、政治、經濟、文化等之機會，促進其自立及發展，其中有關身心障礙者之就業權益，為依身心障礙者之需求，結合政府及民間資源，提供身心障礙者職業重建服務、就業促進與保障及勞動權益推動，期落實身心障礙者就業機會及權益之保障，其中第 33 條明定勞工主管機關應依身心障礙者之需求，提供無障礙個別化職業重建服務，「個別化職業重建服務」意謂透過職業輔導評量、職業訓練、就業服務、職務再設計、創業輔導及其他職業重建服務等有系統的專業服務，協助身心障礙者進入職場或重返職場，並期能藉由就業活動，與社會的互動，使其能自立更生，公平參與社會生活的機會。

表 2-1-4 有關促進身心障礙者就業相關措施

項目		相關規定
個案管理 與評量	職業輔導評量	透過專業之諮詢與工具評估，協助身心障礙者瞭解其職業潛能、興趣、技能、工作人格、生理狀況及所需輔具或服務等，並提供其具體的職業重建服務或建議，俾利其適性就業。
	職業重建個案管理	各級勞工主管機關應依身心障礙者之需求，自行或結合民間資源，提供無障礙個別化職業重建服務。
職業訓練	免費訓練 (全額補助訓練費與勞保費)	針對功能較佳或可藉由職務再設計輔助解決參訓障礙之身心障礙者，提供其公平之參訓機會(含職前訓練及進修訓練)，鼓勵其透過一般、融合式訓練，以增加其就業競爭力。職前訓練並於結訓後輔

		導其就業。
	職訓生活津貼	使參加職業訓練之身心障礙者，於訓練期間基本生活不虞匱乏安心接受訓練，提供職業訓練生活津貼補助。
	數位學習	協助不便外出之身心障礙者透過網際網路，以居家學習方式參加職業訓練，增加就業技能。提供無障礙學習課程(包括：電腦應用基礎、進階課程、職能規劃(含就業前準備)等課程)。
職場見習	職場紮根學習計畫 1. 全額補助訓練費 2. 學習津貼	針對具有就業意願及就業能力，而不足以獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者，結合民間團體及事業單位，協助身心障礙者增強職業知能，並透過職場學習機會建立正確之職業態度與職場經驗，強化其實務技能以促進就業。本方案分為2個階段，第1階段為職前學習課程，第2階段為職場適應課程，透過訓練與實務結合模式，提供完成之技能學習方案。
	庇護職場見習見習	針對具有就業意願，就業能力不足，短期內無法進入競爭性就業市場或庇護職場就業，提供身心障礙者庇護職場見習內容，包括協助增進其工作認知及態度、工作管理、庇護職場適應學習、庇護性就業工作技能訓練，提供就業轉銜及資源協助等相關服務。
	職場學習及再適應	協助經評估適性之失業身心障礙者就業準備及就業適應，透過事業單位或團體，提供職場學習及再適應之機會，使其重返職場。
技能檢定補助 最多補助三次		補助特定對象(含身心障礙者)參加技術士技能檢定，以提昇技能水準。
短期工作機會 創業輔導	臨時工作津貼	當有用人單位申請臨時性工作計畫審核通過，而身心障礙者符合資格者，公立就業服務機構得指派其至用人單位從事臨時性工作，並由用人單位轉發臨時工作津貼
	多元就業開發方案	1. 當有用人單位申請多元就業開發方案計畫審核通過，而身心障礙者符合資格者，公立就業服務機構得推介其至用人單位提供服務，以創造其在地就業機會。
	創業貸款利息補	身心障礙者除具工作能力、創業意願及能力，並符合各該直轄市、縣(市)主管機關規定資格

	貼	
	房租或設備補助	1. 身心障礙者自力更生補助 2. 私人按摩院所經營輔導及補助，視障按摩師符合資格，其所經營之視障按摩院所得向直轄市、縣（市）政府提出經營輔導及補助申請。
	創業知能諮詢研習	針對欲自行創業之身心障礙者，考量其創業前、後均具有相當高之創業風險，因此提供其相關經營管理、輔導服務、創業貸款利息補貼等相關資訊諮詢及研習等，以提高創業成功機會。
失業給付		失業退保前6個月平均月投保薪資60%，最長6個月；另中高齡及身心障礙失業者延長失業給付請領期間最長9個月。
就業服務	一般性就業服務	對於有就業意願及就業能力，欲辦理求職登記、尋求工作機會及諮詢服務之身心障礙者提供下列服務： 1. 就業資訊-查詢就業機會及職訓資訊。 2. 綜合服務-求職登記、推介就業媒合及失業給付認定。 3. 諮詢服務-職訓諮詢及就業促進研習活動。
	支持性就業服務	對於具有就業意願及就業能力，尚不足獨立在競爭性就業市場工作之身心障礙者提供下列服務： 1. 提供就業前評估及諮詢服務，擬定個別就業服務計畫，建立職前心理諮商與爭取家長支持。依身心障礙者之障別及障礙程度，予以個別化就業媒合，協助職場試作、就地工作訓練與安置，陪伴適應環境與人事溝通，長期密集輔導及職場支持。 2. 提供身心障礙者就業後追蹤輔導，協助處理困難，給予情緒支持，達到穩定就業，另辦理就業適應成長團體活動，增進其就業適應能力。
	庇護就業服務	年滿15歲具有就業意願，而就業能力不足，無法進入競爭性就業市場，依其職業輔導評量，需長期就業支持之身心障礙者，提供庇護性就業服務。

本研究的研究對象即是個案管理與評量中的個案管理服務。目前台中市政府勞工局對於身心障礙者的就業服務，是使用職業重建系統作為單一窗口，由職業重建個案管理員開案後，連結資源至其他服務，服務包含諮詢服務、就業服務、職業輔導評量、職業訓練、職務再設計、創業輔導、就業諮商及職場深耕計畫等。主要概念是為了幫助身心障礙者重新建立（重返）職業生涯的服務方式，它是透過個案管理的概念，有效連結及運用身心障礙者各項職業重建資源，使身心障礙

者在職業重建過程中，獲得連續性、無接縫適當之專業服務，並達到身心障礙者就業目的。因此，職業重建服務是採用個案管理模式，期望能有效的整合服務及資源，但仍有部分縣市政府職業重建的資源不足，對於轉銜業務不熟悉及個案管理專業能力不足，未能建立完善之職業重建資源網絡，無法完整協助個案職業重建。且服務系統內部之方案仍有需改進之處，例如：職務再設計之輔具研發期長、量產不易，導致相關單位開發意願不高；庇護工場分級分類、績效考核制度、庇護性就業與職業訓練之契合及結合企業資源等面向；支持性就業服務人員之養成及持續的支持仍有待加強。

表 2-1-5 促進雇主僱用身心障礙者就業相關措施

項目	相關規定
職務再設計	補助雇主購置就業輔具、改善工作設備、環境及條件，協助身障勞工克服工作障礙，發揮工作潛能，每一個案每年最高補助 10 萬元。
舉辦進用身障勞工績優單位表揚並發給獎勵金	依身心障礙者權益保障法第 44 條第 1 項第 3 款及第 2 項，直轄市、縣（市）勞工主管機關得核發超額進用身心障礙者之私立機構獎勵金，其金額最高按超額進用人數乘以每月基本工資二分之一計算。另同法第 45 條規定，各級勞工主管機關對於進用身心障礙者工作績優之機關（構），應予獎勵。
僱用獎助津貼	鼓勵雇主僱用由公立就業服務機構推介失業期間連續達 30 日以上之身心障礙者，連續僱用滿 30 日以上，依受僱勞工人數每人每月發給 1 萬 2000 元（全時工作）或每人每小時發給 65 元（部分工時工作），最高獎助 12 個月。
定額進用	定額進用的目的是為了保障及促進身心障礙者就業，對一定規模以上的機關（構）課予進用身心障礙者的義務，並舉辦進用身障勞工績優單位表揚並發給獎勵金，如果因故無法足額僱用，則改以繳納差額補助費的方式負擔同等義務。
職場學習及再適應補助	提供重返職場之身心障礙者「學習及再適應津貼」每人每月 1 萬 8,780 元（全時工作）或每人每小時 107 元（部分工時），以及用人單位「管理訓練津貼」每人每月 5,000 元（全時工作）或每人每小時 25 元（部分工時），最長補助 3 個月，重度以上障礙者最長補助 6 個月。
100 年 2 月 1 日身心障礙者權益保障法	（新增規定）為協助大企業定額進用及增加身心障礙者就業機會，引進日本特例子公司做法，增列第 38

	條之 1，凡事業單位成立關係企業，且該關係企業僱用身心障礙者比例達 20% 以上，事業單位可與該關係企業合併計算身心障礙者進用人數。
--	--

資料來源：修改自簡淑茹（2011）、行政院勞工委員會

目前身心障礙者就業促進措施使用雙管齊下的策略。除了加強身心障礙者的就業能力、給予輔導…等促進身心障礙者本身就業能力的相關措施外，為了使身心障礙者能順利進入職場，最重要的就是開拓就業市場。身心障礙者本身如何在競爭的勞動市場中獲得雇主的青睞往往是不容易的，在求職過程中，面試是雇主與求職者的第一次接觸，多數雇主限於時間與經費，往往對於求職者的特質與工作能力無法充分掌握，僅以面試表現做出僱用決定，多數雇主往往在對身心障礙者的特質在缺少認知的情況下，可能針對障礙失能的狀況與工作技能表現有較多的質疑；況且在面試過程中，來自雇主的負面接受度，也可能讓障礙者感受到不友善的氛圍，影響障礙者的表現，使得身心障礙者勞動參與受到限制（陳郁佳，2009）。另一方面，由於傳統刻板印象的影響，身心障礙者在就業市場中，經常被定位為無法如同一般人，以正常的方式去執行或完成工作的群體，因而在企業追求最大利潤或降低成本的考量下，致使企業對他們不信任，而導致他們往往不能和一般人一樣享有平等的工作機會，或是不能享有受雇後有關薪資、升遷、訓練等的平等權益。

上述促進雇主僱用身心障礙者就業相關措施，如僱用獎助津貼、定額進用、職場學習及再適應補助…等制度的施行，不僅讓雇主開放一個機會給身障者發揮所長、融入社會，雇主也可從中開拓新視野，認識到「障礙」不等於「無能力」，「障礙」也不等於「依賴」，有時「障礙」在某些職務上甚至是一種「優勢」，喚起企業雇主及一般社會大眾對身障者工作能力之認可。

第二節 社會排除

壹、社會排除的起源與發展

「社會排除」(social exclusion)的概念最早於1960年代出現，當時法國的政治家、官員、記者與學者提到窮人是被排除者(les exclus, 即 the excluded)。正式明確提出這個詞彙的，是法國學者Ren Lenoir, Lenoir在其1974年的著作《每十個法國人中，即有一個人遭受排除》(Les Exclus, un Français sur Dix)一書中使用社會排除一詞來指涉「一群未被涵括在社會安全體系中的人」(李易駿, 2006)。書中討論未被傳統社會安全照顧到的人口，並且估計當時法國約有十分之一的人口為被排除者。這其中包括了身心殘疾者、自殺者、老年患者、受虐兒童、社會邊緣人、藥物濫用者、犯罪者、單親父母、多重問題家庭、反社會與其他社會適應不良者等等。此概念之所以被提出，是因當時法國的國家福利制度無法涵蓋到所有的社會成員，因此在1970年代的社會排除概念，主要是指在社會保險制度下各類型沒有社會保障、且又被貼上「社會問題」標籤的人，這些人均未受社會安全體系所保護，使之受到雙重的阻斷(Silver, 1994; Gore, 1995; 王永慈, 2001)。

1970年代的社會排除以一種指責成分較少的方式去形容貧窮，反貧窮擁護者多使用社會排除的概念，因為他不同於過去於經濟剝奪論中對貧窮的窄化性概念(Shauna MacKinnon, 2008)，直到1980中期法國對於因技術變革與經濟重建帶來的新貧(New Poverty)本質進行辯論時，原有這種標籤與狹隘的排除觀點被超越(Gore, 1995)。當時右派與共產等反對黨指責社會黨政府造成了失業升高，並且產生新貧。面對批評者對於新貧以及不平等現象的強調，社會黨政府以排除的概念來回應，並以此分析「新貧」問題的根源和後果。他們認為，排除不僅是長期以及重覆失業的升高，也涉及社會關係與聯繫的日益不穩定，例如家庭不穩定、單親家庭、社會疏離，以及階級凝聚(class solidarity)的削弱。除此之外也包含了勞動市場、勞工階級、社會網絡的削弱等。換句話說，「社會排除」在此情境下並不與貧窮相等，而是社會解組(social disintegration)的過程(Gore, 1995)。漸漸地，在1980年代，「社會排除」的概念漸漸有所改變，已不再侷限於原有1970年代被社會標籤的一群人。排除的概念被使用於愈來愈多種的社會弱勢上，並為納入新的社會團體與問題而將此名詞不斷重新定義，使「社會排除」概念產生了各種不同的意涵(Silver, 1994)。

同時，由法國開始的「社會排除」論述，也很快速的在歐洲其他地區散播開來，並在1980年代後期開始受到重視。1988年，歐盟執行委員會在所發表的文件中首次引用此概念；1989年，出現於歐洲社會憲章(European Social Charter)的序言中，闡明凝聚(Solidarity)的精神在對抗社會排除上的重要性。同一年中，當時歐洲共同體(European Community)的社會部長會議(Council of

Ministers of Social Affairs) 通過提案，決議共同對抗社會排除、促進整合，建立一凝聚的歐洲 (Europe of Solidarity) (王永慈，2004)。到了 90 年代社會排除則成為國家及國際政策的主題，為社會政策協定的主題之一，1992 年正式寫入馬斯垂克條約 (Maastricht Treaty)，及歐盟結構基金 (European Structural Funds) 中，而後的阿姆斯特丹條約 (Amsterdam Treaty) 中更明言對社會排除的對抗與戰鬥，由此可見社會排除成為了歐盟重要的政策關注焦點。而歐盟之所以使用社會排除替代貧窮一詞，一開始多少是基於政治上的原因，因為會員國對於將貧窮一詞用於自己國家有所保留，而社會排除一詞似乎較為不尖銳。但是漸漸地，各國發現，尤其是德、英，相較於貧窮，「社會排除」似乎更能表達出歐洲國家所面臨的低所得與社會不平等的現象 (王永慈，2004)。

社會排除最早是在 1960 年代的法國出現的模糊概念，而於 1970 年代被明確的提出，當時是指被社會安全體系排除的人，而這群人通常被貼上社會問題的標籤。直到 1980 年代，一連串的政治與社會的危機帶來對於貧窮與新貧的辯論下，社會排除有了觀點的轉變，此時社會排除並非貧窮的代名詞，而是代表在經濟與全球市場轉變下的背景下，社會解組的過程。在 1980 年代後期，歐盟也面臨了低所得、社會不平等帶來的威脅，為了促進歐洲的整合、建立凝聚的精神，社會排除的概念開始受到重視，成為了歐盟的重要政策目標。

貳、社會排除的概念

社會排除的概念自 90 年代歐洲發展以來，快速散撥至各國，但因為在沒有單一的概念及理論架構下，社會排除的定義常受到民族國家的政治文化影響，而賦予相當不同的意義 (張世雄，2001。)本研究對於歷年來各個國家及各國的不同學者對於社會排除的定義及解釋做整理，並參考國內提出的共識做出定義。

一、歐洲執行委員會的定義

1. 歐洲執行委員會 (European Commission) 於 1993 年提出的定義是：社會排除，指的是多重且變動的因素，造成人們被排除於現代社會中正常的交換、活動、權利。貧窮是最顯著的因素之一，但社會排除也和住宅條件、教育、健康、服務可得性有關。它影響個人與團體，尤其是在某種程度上易受歧視或隔離的都會與鄉村地區。執委會認為必須打擊社會排除，而所有歐盟公民均應享有受到尊重的人類尊嚴。(Percy-Smith, 2000; 張菁芬，2005: 74)

2. 1994 年歐洲社會政策白皮書的界定是：排除過程和本質是動態的而且是多面向的。它們不只是和失業與／或低所得有關，同時也 and 住宅條件、教育與機會水準、健康、歧視、公民權與地方社區的整合有關。預防與打擊社會排除也就需要動員所有的努力、以及經濟與社會措施雙方面的結合。(張菁芬，2005)

二、英國的定義 (李易駿，2006)

1. 英國倫敦政經學院(LSE)的「社會排除分析中心」：經過執行十年研究計畫，其研究員做了有關社會排除議題的摘要。他們指出「社會排除」的三項特徵是：(Alcock & Erikine ,2006:109-110)

(1)相對性(relativity)：社會排除展現在社會關係中，不是在個人的環境中。

(2)能動性(agency)：社會排除是那些排除別人者的行動所造成的結果。

(3)動態的(dynamics)：會排除是歷時性經驗的結果，而且會代間傳遞。

2. 英國「社會排斥專責組」(Social Exclusion Unit;SEU)的界定：該組織說明社會排除為「個人或地區所存在的一系列問題，如失業、差別待遇、低技術、低所得、高犯罪率、健康不佳與家庭破裂，而這些問題的結合產生惡性循環」(SEU, 2005)，這個定義將排除界定為「不利」或「劣勢」(disadvantage)的累積、結合與循環，相當接近貧窮文化的概念。

3. Carmichae (2001:)指出，多數英國人對排除採取狹義的界定，取經濟面的貧窮與障礙的意義，偏向於殘補式的界定。

三、其他國家的定義

1. 在丹麥，所謂的被社會排除者是指那些最被剝削的階級(underprivileged) (Madsen et al. ,2001)。

2. 在荷蘭認為被社會排除者是指那些最貧窮者 (Muffels and Fouarge , 2001)。

表 2-2-1 國內外學者社會排除定義整理

機構/學者	年份	社會排除的定義
國外學者		
Berghman	1995	多面向剝奪的動態過程。
Silver	1995	一個多面向的現象。
Room	1995	有五大特點：多面向的、動態的、具有鄰里社區面向、討論關係(relational)的、與社會其他部分關係的重大斷絕。
Roche and van Brekel	1997	有廣義和狹義二種，廣義是指社會中的特定部分，被從政治、經濟、社會與文化等部分排除及無法接近；而狹義則專指經濟部分的不平等。
Walker & Walter	1997	指被排除於社會、經濟、政治或文化系統之外，這些系統對一個人是否能融入社會具有關鍵性的影響。
Madanipour	1998	社是一個多面向的過程，此過程結合多種形式的排除，包括決策與政治過程參與的排除、接近就業與物質資源的排除、被排除進入共同文化的過程。當上述這些排除

		相互結合時，創造出空間排除，尤其是鄰里排除的形式最為明顯。
Bhalla and Lapeyre	1999	是一個多面向與結構過程，涵蓋勞動與失業的不穩定；及福利國家危機、彈性累積模式、個人主義提升與社會連帶的崩潰。
Littlewood and Herkommer	1999	整理出相關研究中對於社會排除概念的七個共識：社會排除是一種新興的現象；是經濟與社會再建構 (restructuring) 所產生的影響；被視為一種過程；須要多面向的分析；社會排除具有累積性；社會排除往往伴隨著空間的排除 (spatial dimension)；社會排除的結果之一是產生低賤階層 (underclass)。
Percy-Smith	2000	是一組過程，而不是穩定且關聯的概念；是多面向的現象，而不同面向之間彼此互相增強的。
Castells	2001	是個人或團體有系統地被排除在自主於社會制度與社會價值所架構的社會標準之外。
Vleminckx and Berghman	2001	意義除了時空性、是多面向的、是動態的之外，更是同時也是一種網羅 (entrapment)；之所以說是一種網羅，強調的是一種陷阱及機制性的意義。在這個過程中，進入社會排除或被排除者並非是自願的或可責的，而是無辜的、無法自救的。
Hills	2002	是剝奪的概念，超越金錢與物質生活水準，且涉及一排除與融合的動態過程。
Alcok	2002	強調的是剝奪 (deprivation) 阻礙了人們參與社會活動或使用公私服務。
European Commission	2004 2005	是某些個人被推擠到社會邊緣或預防其充分參與的一個過程，而此是因其貧窮、缺乏基本的能力與終生學習地機會或被歧視的結果。此排除使得個人無法參與工作、獲得收入與教育機會、社會與社區網絡與活動。這些人無法接觸到權力與作決策的主體，因此經常感覺到無力與無法控制影響其每日的生活決定。

國內學者		
王永慈	2001	是指勞動市場的邊陲地位、貧窮、社會孤立等現象會相互影響，而形成多重的劣勢情況。
張菁芬	2005	意指著群體、區域或國家面臨多重的被排除，同時，產生無法社會參與或只有部份參與的過程。
朱柔若、孫碧霞	2008	可以被視為指某些團體或個人，因無法參與經濟、政治與社會上的關鍵活動，而逐漸被邊緣化或被排除的過程。

資料來源：研究者整理

由上述整理可知，對於社會排除的定義在學術界其實是相當分歧的，根據不同國家的歷史背景、政治、文化影響而有不同的意義。對此，Silver (1994) 提出三個社會排除的典範：「連帶的」(solidarity)、「專門化」(specialization) 與「獨佔的」(monopoly)，而每一種模式關注不同的社會排除原因，同時也與不同的政治哲學思想：即共和的、自由主義及社會民主的相關連(李易駿，2006)。其中，凝聚的典範為法國共和主義 (Republicanism) 影響下的產物，強調社會團體間具一致的信念，因之形成社會和諧。此種典範認為要打擊或消除社會排除應採教育或文化的方式。專門化典範則基於自由主義的傳統，個人乃依屬於互賴的生產領域之內，並依其利益進行志願性交換。社會排除的產生，乃在於被排除者無法在交換網絡中滿足其需求。因此，持此觀點的社會政策著重在技術訓練及健全交換網絡。壟斷典範則受左派影響，認為社會排除為團體壟斷的結果及權力地位間不平等交互作用的結果。打擊社會排除的方式應透過公民權利的實現(古允文，1997)。

表 2-2-2 社會排除典範

典範	法國學派／連帶典範	安格魯薩克遜學派／專門化典範	壟斷學派／典範
啟蒙學者	Rousseau Durkheim	Locke, Madison,	Marx, Weber, Marshall
基本假定	源自 Lenoir 論證，認為國家以維持社會凝聚，保護個人和社會為己任。個人必須尊重社會規範及參與勞動市場，才能獲得社會保護。	為自由主義學派，認為競爭市場中每個人都有著自己的權利和責任。社會是個體間因其利益與動機進行自願性契約交換來滿足各自需求。	受左派的影響，認為社會是由一群不同團體所組成，在內團體的人可以擁有資源；外團體者則無法掌有資源。

社會排除之定義	社會排除被視為是一種被社會剝奪或隔離的動態過程，導致個人及社會之間關係的瓦解。	排除意味著歧視。遭受社會排除的人，分別為市場失敗而無法行使其權利者或因不利條件而導致必備能力缺乏的人；另者是自己不願意積極參與社會的人。	社會排除是團體壟斷的結果，限制其他團體接受資源以獲得最大福利。社會階級、地位、政治權利間不平等，形成社會封閉，使其他人無法進入特權團體。
意識型態	共和主義	自由主義	社會民主
解決與消除社會排除的途徑	透過為凝聚與同化方式，使之與社會主流一致，而打擊社會排除的社會政策，其實就是教育與文化政策。	解決社會排除的社會政策是著重在技術訓練、掃除工作障礙、及投資社會資本。	透過公民權利實踐，給予被排除的人，完全參與社區的平等權利。消除社會排除的政策是賦予完整公民權利。

資料來源：整理自 Sliver, 1994; 古允文, 1997。

三種典範對於社會排除有不同的界定方式，衍生出對抗社會排除的社會政策發展也差異極大，藉由了解這三種典範，可以提供研究者反思我國目前的身心障礙就業政策，並藉由對社會排除的討論，對於身心障礙者的社會排除作因應對策。

四、社會排除的特徵

社會排除的定義雖有不同，但對其主要特徵顯有以下的共識：引自(王永慈，2001;張菁芬，2005) Little & Herkommer 整理出社會排除七個共識：

- (一) 社會排除是一種新興現象：它是隨著經濟發展減緩、福利國家的緊縮、大量失業及貧富差距逐漸擴大而產生的新興社會問題，且現今的失業問題，這些都非傳統社會階層理論可以充分解釋的新興現象。
- (二) 是經濟社會再建構所產生的影響：全球化影響及工業結構轉變，帶來製造業的衰退，服務業的興起，使的部份工時、低薪資的增加，貧富差距的擴大，此些經濟現象皆是影響排除人口的產生。
- (三) 被視為一種過程：Paugam(1996)將社會排除定義為「喪失社會資格」的過程，如失業者從衰弱期至失業到依賴社會協助的一種動態過程。
- (四) 需要多面向的分析。
- (五) 社會排除具有累積性：代表人們處於一種排除面向時，也有可能導致另一

種面向發生的可能。

(六) 社會排除往往伴隨著空間排除。

(七) 社會排除的結果之一是產生底層階層(underclass)。

總言之，社會排除定義基本上已有一些共同的特徵，即：1. 社會排除是社會及經濟變遷的結果，如：失業問題的惡化、工業結構的轉變、低薪且高工時…等
2. 社會排除為一多面向且具有累積性的過程，亦是一種邊緣化或隔離的系統性過程，其過程涉及了經濟、社會、政治與文化的諸多方面，每一面向會互相影響且相互增強，故人們處於某一排除面向時，在許多面向中亦會被長期隔絕。
3. 社會排除是一動態過程，他著重在從個人被剝奪到推擠到社會邊緣形成社會孤立的過程，而非個人陷入貧窮、失業的單一處境，且考慮代間傳遞的情況。

參、社會排除的面向及指標

一、社會排除的面向：

由上述定義可知，社會排除強調的是具有動態、多面向且具累積性的特性，但是多面向仍然是個模糊的詞彙，因此，本研究整理了國內外不同學者對於面向的解釋，作為本研究測量工具的參考。

朱柔若(2008)將社會排除歸納出五大面向：

- (一) 經濟面向：包括生產與消費面向的排除，尤其是指被排除在勞動市場之外。包括生產與接近商品、服務機會、貧窮、收入缺乏、勞動市場排除(如長期失業者、無給職的家務勞動者、臨時工與不穩定的工作者)。
- (二) 政治面向：關注於特定團體的人權與政治權的排除議題，這些權利包括人身安全、法規、言論自由、政治參與及機會平等。
- (三) 社會面向：
 1. 社會服務使用的排除(如健康和教育、飲用水與衛生設施)
 2. 勞動市場進入的排除(如就業的不穩定)
 3. 社會參與的排除：即關係的排除，包括個人與個人之間、公民與國家之間關係。
- (四) 文化面向：指個人或團體被排除在主流文化、價值的生活模式及行為表現模式之外。此面向的排除，亦經常涉及到文化價值的認同與族群認同、歧視等問題。
- (五) 空間面向：社會排除與空間隔離實際上是同義詞。空間面向的排除是多種形式排除相互結合產生的，包括決策與政治過程參與的排除、接近就業與物質資源的排除、與主流文化融合過程的排除等。

Kronauer 將社會排除分為六個面向(引自張菁芬，2005)：

- (一) 勞動市場的排除：失業或處於勞動市場的邊陲地帶
- (二) 經濟排除：指的為社會及文化價有關之生活水平關聯的貧窮
- (三) 文化的排除：主流文化的價值和行為排除對於其他文化類型的接納

- (四) 疏離所導致的排除：社會關係及社會接觸被受限、被邊緣化及標籤化
- (五) 空間的排除：鄰里所住的區位受到排除
- (六) 制度性的排除：無法使用公司部門的福利方案

王永慈綜合 Rodgers、Kronauer、Little & Herkommer、Burchardt et al. 的分類方法，將社會排除分為以下幾個面向：

- (一) 勞動市場排除：處於失業或勞動市場邊陲地位者。除此之外，尚包括未達退休年齡卻退休以及身心障礙者。
- (二) 貧窮：無法維持生計而需要依賴福利國家的狀況，或是指福利國家介入卻仍處於貧窮的狀況。
- (三) 參與團體與影響決策：指沒有投票、沒有參與各類型團體，亦參與或影響決策的能力。
- (四) 人際關係的孤立：是一種限制性的社會關係，被邊緣化以及烙印化的現象。
- (五) 空間排除：是指被排除於居住在某區域內，造成大量弱勢人群居住在同一地區。

上述學者提出的面向可看出社會排除多面向的特色，其大略劃分為經濟、政治、社會及其他面向，而本研究關注的勞動力市場排除通常也等同於經濟面向的排除，故在討論如貧窮、失業有關經濟面向的議題時，可考慮將其他面向納入考量，方能作更加細緻且周延的因應。研究者整理上述面向，提出本研究使用的排除面向：

1. 經濟/所得面向：無法維持生計而需要依賴福利國家的狀況，或是指福利國家介入卻仍處於貧窮的狀況。
2. 勞動市場面向：失業或處於勞動市場的邊陲地帶（如長期失業者、無給職的家務勞動者、臨時工與不穩定的工作者）。
3. 社會面向：即關係的排除，缺乏正式(社團、政黨政治、教會、里民大會…等)或非正式資源(家人、親戚、朋友…等)支持。包括個人與個人之間、公民與國家之間關係。
4. 制度面向：社會服務使用的排除（如健康和教育、飲用水與衛生設施）
5. 空間面向：所居住的社區、空間，屬於被孤立且資源匱乏的地區。
6. 族群與文化面向：指個人或團體被排除在主流文化、價值的生活模式及行為表現模式之外。此面向的排除，亦經常涉及到文化價值的認同與族群認同、歧視等問題。

二、勞動市場排除指標

本研究著重在探討女性身心障礙者之就業，故選擇社會排除個面向中的勞動市場排除面向，整理出可測量勞動市場排除的分析指標，以作為本研究測量工具之參考。

表 2-3-1 勞動市場排除指標分析

學者名	勞動排除市場分析指標
Bhalla & Lapeyre (1999)	1. 就業不穩定 Bhalla & Lapeyre (1999) 2. 失業
Burchardt, Le Grand, and Piachaud (1999)	1. 失業 2. 未達法定年齡退休
Campbell (1999)	長期失業：失業一年以上
Gordon, D. et al. (2000)	1. 個人層面：個人無薪資工作 2. 家戶層面：家戶中無成人有薪資的工作
Percy-Smith (2000)	1. 長期失業 2. 工作臨時化 (casualization) 與低安全性 3. 失業家庭 (workless households)
European Commission (2004)	長期失業者、低薪工作者及青年失業
張菁芬	長期失業。(依國際勞工組織:elo 定義為超過 12 個月以上長期失業人口與活動人口之比值) 失業週數
王永慈 (2004)	處於失業或勞動市場邊陲地位者。除此之外，尚包括未達 退休年齡卻退休以及身心障礙者。
朱柔若、童小珠 (2006)	長期失業 不穩定就業
邱汝娜(2007)	1. 失業：指沒有工作。失業又分狹義失業與廣義失業： (1) 狹義失業：指有工作未作，沒有領報酬；或沒工作在找工作，或已找工作在等待結果。 (2) 廣義失業：指狹義失業 + 想工作沒去找工作，但隨時可以工作。 2. 長期失業：指失業一年及以上者。 3. 低時工作：指工作融入程度薄弱，也就是每週工作少於 15 小時。 4. 低酬工作：指時薪低於工會最低工資標準。 5. 工作不穩定：指臨時性工作。 6. 未達法定年齡的退休：指未達領取退休年金的年齡退

	休。
曾群、魏雁濱(2004)	1. 失業或排斥於勞動力市場(exclusion from labour market) 2. 勞動力市場內部排斥(exclusion with labour marker) 沒有風險的固定工作(兩年沒有失去工作的風險)、 有風險固定的工作(兩年內有失去工作的風險)、 不固定工作、 短期失業(不超過兩年)、 長期失業(超過兩年)
黃世鑫、林志鴻、林昭吟(2003)	長期失業 低度就業(包括非志願部份工時之就業者、被迫受職業訓練者、或因就業無望，提前退休者)
李健鴻(2009)	長期失業 非典型工作者 低所得工作者
李保平(2005)	失業與不穩定就業
劉鶴群(2010)	就業不穩定與失業

資料來源：修改自邱汝娜(2007)。

研究者整理國內外社會排除文獻後發現，勞動市場排除通常以「失業」及「非典型就業」作為最主要的分析指標(見上表 2-3-1)。另外，張菁芬也在其 2008 年的「台灣地區社會排除之研究：指標建構與現象分析」研究中整理國內外文獻、資料庫的社會排除各面向指標，其中將勞動市場排除的指標歸納為「失業」、「長期失業」、「就業安全」及「非典型就業」。從上述指標中可以看出，測量勞動市場面向的排除指標多為客觀性的測量指標，較少探討被排除者的主觀感受，故本研究將參考「台灣社會變遷基本調查計畫」中與勞動市場排除相關的主觀感受問項，增加此面向指標的豐富性。

肆、女性與社會排除

社會排除主要影響因素是經濟面向，故探討女性是否為社會排除人口群時，應從女性的經濟開始著手。根據行政院勞工委員會 100 年的勞動力狀況調查中，女性就業人口為 461.3 萬人，低於男性 588 萬人，且主要未就業的原因為料理家務，此項與 2010 年婦女婚育與就業調查報告結果一致，報告中指出已婚女性結婚離職率為 31.21%，且因生育離職的比率為 16.07%，原因以「照顧小孩」最多，「準備生育」次之，顯示女性多數會因結婚或生育而退出就業市場。另外，女性無酬工作者、受雇比率皆高於男性；現職工作期間為 94 個月(7.83 年)，較

男性之 113 個月(9.42 年)短。

以薪資來看，女性為男性之八成；且就業類型為非典型就業者所占比率為 7.86%，高於男性之 6.18%。進一步檢視女性工作者的薪資，在每月收入 2 萬元以下的低薪族群遠高於男性（見表 2-3-2）。就業與經濟的統計數字皆顯示出一項事實是：女性工作者處於次級勞動市場，且女性的貧窮問題無疑相當嚴重。

表 2-3-2 101 年有酬就業者每月主要工作之收入

項 目	未滿 15,000 元	15,000- 19,999 元
總計 (%)	3.75	7.79
男(%)	3.12	5.28
女(%)	4.62	11.22

資料來源：主計處 101 年人力運用調查報告

1978 年美國學者 Diana Pearce 在觀察美國社會的演變歷程後，提出「貧窮女性化」(the Feminization of Poverty)的觀點，說明女性常是貧窮家庭中的主要負擔者，顯示女性一直是社會中的經濟不安全者，既缺乏經濟獨立自主能力，而社會安全制度又缺乏明確的保障，甚至社會安全制度設計的過程對女性的經濟安全保障過於忽略。若以勞動市場、制度、文化三個結構面分析女性的經濟弱勢導致貧窮情況：

一、經濟：

在勞動市場參與中，女性較易處於次級勞動市場的位置，再加上勞動市場中的同工不同酬的問題，使女性的薪資低於男性。另外，女性在家中的照顧年幼子女、身心障礙者或老年者，除了無法賺取薪資外，也因長期缺乏工作經驗，而在需要找工作時更不易找到工作（王永慈，2004）。羅婉云(2007)研究台灣工作貧窮現象指出，對女性而言，其家庭因素對於工作貧窮的影響要比男性多，特別是結合了年齡、家庭結構等變項後，發現 36 歲以上的單親女性工作者，其工作貧窮風險非常高，當在個人與家庭面向上居於不利處境的女性工作者，一旦進入勞動市場，又再面臨職場上的劣勢地位，等於面臨多重的貧窮困境。

二、制度：

過去的相關就業研究指出，勞動市場隱含著性別隔離的情形，如：同工不同酬、兩性職業隔離、單身條款限制…等。由於男主外、女主內的觀念深植人心，女性的勞動參與始終被視為暫時性、輔助性。這種性別意識型態並沒有因為女性整體勞動參與率的提高、許多女性的長期投入、或是得以進入男性主導的職業或產業而有所改變。由於男人網絡的排它性，女性很難獲得關於新開放的工作或訓

練機會的訊息。至於在組織內雇主或主管用性別做為職務安排的方式、或是設計機器和工作台時僅考慮到男性的體型等，也都是女性進入「男性職業」的制度性障礙。女性由於體型的關係無法使用這些機械或工作台，往往被解釋為不能夠勝任這些「男性的工作」（張晉芬，2002）。陳月娥(2001)研究中也明確指出，臺灣勞動市場確實存在著男性或女性集中的職業，例如：秘書、會計出納、操作員、文書人員、美容人員、速記員、打字員、護士、銷售人員…等屬於常見的女性主導職業；而建築師、工程師、工程技術人員、經理人員、監督人、…等屬於男性主導職業，顯示性別隔離的確是台灣勞動市場的現象。

過去的勞動市場研究也顯示，從求職開始，到應徵、雇用、乃至於離職，性別勞動結果的差異性出現在工作生涯中各個階段。除了雇用機會之外，包括敘薪、職業/職務的安排、和升遷機會，兩性所受到的待遇都有極大的差異(張晉芬，2002)。女性工作仍位居底層，被排除在核心部門。此外，劉鶴群(2012)指出，國家政策的核心主軸始終是家庭照顧、社區照顧、福利社區化等含有強烈家庭主義意涵的概念，女性受到家庭內勞動力傳統性別分工的影響，為了要照顧家庭，會理性的選擇間斷性的就業型態，其工作多為低技術性、低報酬、升遷機會小的性質，造成女性的工作生涯短，投資回報少。由此可知，女性不僅擁有較少的人力資本，且容易缺乏正式勞動參與，但目前的社會保險對象主要是就業市場表現活躍者，缺乏勞動市場的參與會導致所有由勞動市場所提供的福利與權利，以及國家的補貼，女性都無法從中受惠。從職業性別隔離、受不平等待遇…等因素所造成的兩性薪資差異結果來看，女性經濟安定程度相較於男性低，加上分配不均的社會資源，透過國家資源再分配、國家福利供給的雙重歧視，令女性落入了較高的貧窮風險(許雅惠，2000)

三、文化：

對於女性而言，在傳統的父權文化下，其身分地位一向被視為附屬、依賴於男性的，傳統「男主外女主內」的性別刻板化分工深遠影響了女性的一生，在家庭和社會中的地位不如男性，使得兩性權利不平等進一步被制度化，此種性別差異是社會建構的結果(林芳玫等，2000)。而這種在家中附屬性的經濟地位，更嚴重消耗了女性的就業動機，職業生涯無法連貫，當然也會影響女性經濟地位的提升(翁明珠，2004)。隨女性教育程度提高、性別平等工作的推動，女性勞動參與率逐年上升，然而「男主外，女主內」的傳統觀念卻仍普遍存在，職業婦女並未因走入就業市場而卸下承擔家庭主要照顧者的責任，因此較男性承受了更多的壓力，如果她們選擇了工作，則可能遭受無法獲得傳統社會的支持、家庭不合、角色認同上的衝突，及體力透支等後果。

根據行政院主計處調查顯示，2009年我國有偶婦女的勞動參與率中子女均在3歲以下之比率最低，子女3歲以上可就讀幼稚園後，比率逐漸上升；而未

滿 6 歲子女之有工作能力女性中，因需要照顧家人而未能就業之比率高達 89.3%，較子女均在 6 歲以上及尚無子女者高出甚多，顯示生兒育女確實影響女性就業意願。此外，勞委會勞工安全衛生研究所調查（2011），發現近三成七女性勞動者是家庭的主要經濟來源，其中一成四同時為經濟支柱與家庭照顧者；若以進入就業市場 500 萬女性推估，約有 25 萬女性一肩扛起家庭所有責任。因此，可以發現多數的職業婦女仍然負擔主要家務工作，「蠟燭兩頭燒」是許多他們所面臨的困境(莫藜藜，2011)。

雖然有學者推動女性「家庭取向」之就業政策，包括工作時間、地點之彈性化等，不可諱言，隨著勞動市場的彈性化，部分工時工作機會似乎可以滿足婦女兼顧家庭與就業兩方面之需求，故我國部分工時占就業比率以女性為高，但部分工時工作其工作時間較少，無論工作薪資、福利待遇、教育機會、升遷機會等，皆會受到影響，且多屬於技術層級較低之工作，這樣低薪、不穩定的工作型態，又缺乏相關的福利保障，將會更加劇了勞動市場的雙元化及貧富差距，而女性勞動者藉由部分工時工作來獲取薪資並兼顧家庭照顧責任，除了是複製勞動市場的排除及性別的分化之外，亦落入了家庭與工作的雙重負擔裡，令女性勞動者不得不身陷工時彈性、近距離、可身兼雙重角色的非正式工作部門，同時承受無保障、無合理待遇的勞動力剝削(黃愛珍，2010)。

上述從各面向來觀察女性是否為社會排除之人口，可發現女性在勞動市場受到排除的處境，導致了女性貧窮化的風險，且與其他社會排除的面向，如文化排除、制度排除環環相扣。除此之外，女性也在社會面向中與男性有差距，雖然在 2009 年的非營利組織及志願服務者調查中，指出女性在各種社會組織、福利團體或志願服務的參與率皆普遍高於男性，但擔任理監事、董事長等高階職務與男性相比較少，同樣的情形可在政治面向中發現，從參與率的角度來看，100 年的性別平等政策綱領中指出，以國家事務而言，無論是內閣閣員、民選行政首長、民意代表或是文官體系中的簡任官職，女性所占比例自民主化以來，雖然持續的成長中，但是仍然遠不及男性。由此可見，女性不但較少出任具有決策性質的職位、較少得到參與決策的管道與機會、其生活經驗與觀點也較少對決策產生影響力。而國內學者普遍發現，有此社會面向之排除之情況，是社會傳統性別角色分工及社會文化規範灌輸的緣故。因為傳統文化中，照顧工作被視為家務的一部分，因此目前托育、托老及身心障礙者的照顧工作，絕大部分都加諸在女性身上，且當婦女進入勞動市場後，通常仍須負擔重大的家庭照顧責任，過度的家庭勞務負擔，降低了女性在公共領域的參與率。

從社會排除的觀點探究女性之處境，顯示出女性在各個面向皆有受排除之情況，且原因和女性的家庭通常有關聯。此外，行政院經建會指出，歐洲各國的大致狀況是，原住民、女性、青少年、老年、和外來移民，最有可能成為社會排除

的人口 (Smith and Wistrich 1997)。就台灣社會而言，這些社會人口特徵似乎也相當熟悉。從 2000 年提出的跨世紀婦女政策藍圖，提出各學術研究機構、非政府組織、草根性團體及婦女團體，須針對極度貧窮婦女和處於最劣勢之農村或原住民婦女、女性戶長、青年婦女、老年婦女、身心障礙婦女…等的反貧窮方案。到 2004 年的婦女政策白皮書，確切的指出針對貧窮、老年、單親、未婚生育、身心障礙、愛滋病患等女性提供社區住宅及生活上的協助，使之不致遭受社會排除。都顯示出在性別加上族群的雙重處境下，更有可能成為社會排除的人口。



第三節 勞動市場與社會排除

壹、勞動市場結構變遷與就業問題

自 1980 年代中期後，受到全球化 (globalization) 影響，勞動市場出現經濟結構、產業模式和就業型態的變化。為求生存與永續經營，「降低成本」與「有效彈性運用人力」即成為許多企業之重要經營策略。此時的企業採行彈性積累 (flexible accumulation) 的改革，以去除先前福特主義 (即工業主義) 大規模生產與機械化管理的僵化現象。而此彈性生產所強調的是及時生產和外包制，並且透過世界性的地理分工以整合資本主義積累的體系 (童小珠, 2005)。而此種減少全職員工人力成本、增加彈性、部分或臨時工時員工的策略，導致充分就業不再，失業與不穩定就業者同時大量出現，需要社會救助者大量增加，為數眾多的個人與家庭處在貧窮的風險之中，形成新的貧窮問題 (李健鴻, 2009)。

經濟全球化潮流也持續衝擊著台灣的經社結構，隨著產業分工的全球化，為因應激烈的國際競賽，也加速就業結構調整。基層人力逐漸被中高級人力取代，呈現高技術與知識勞工人力需求、所得增加，低技能勞工被迫從事低薪、工時不足等低度就業或失業，非典型工作型態也日漸增多 (童小珠, 2005)。經建會 2012 的非典型就業之衡平機制研究報告指出，對勞工而言，「非典型勞動型態」雖可提供某些勞工較具彈性或過渡性之就業選擇與工作機會，但對勞動者亦有負面之影響。當勞動者長期從事「非典型勞動型態」，很可能會危及勞動者之經濟安全。由於從事「非典型勞動型態」之勞動者有相當大之比例是就業條件較為弱勢者，這群在就業市場上本就較為弱勢之勞動者即使從事「傳統勞動型態」，常就必須接受較差之勞動條件，當其從事「非典型勞動型態」時，雇主給予之勞動條件與相關福利往往就更差了。再加上現行勞動法令之制定多係針對「傳統勞動型態」而訂，故從事「非典型勞動型態」之勞動者多被排除於勞動法令之保障外。此外，由於「非典型勞動型態」之工作性質不穩定，從事此種工作亦較難獲得充分之訓練與技能。

綜合上述所論，經濟全球化對各國企業造成了極大的競爭壓力，使得企業為了降低成本更改雇用型態，我國同樣受到經濟全球化的影響，產業結構亦開始變動，非典型就業勞動型態興起，進而影響整體勞動市場結構的變遷。然而，非典型就業雖然可以提供勞工更彈性的就業選擇，以及更多的就業機會，但也造成了就業的不穩定性，導致勞工容易進入失業、低薪資的困境。勞動市場的變遷所造成的社會排除現象，可說是在經濟全球化的過程中，國與國之間的變動及全球化勞動市場的變化，所產生的失業與就業的問題 (張菁芬, 2005)。不論西方國家或台灣，因全球化的影響，導致勞動市場變遷，都面臨著嚴重的結構性失業及衍生的問題；而這些問題可說是受經濟及社會再建構的結果，是有其過程與多面向

的，也是顯現勞動市場社會排除的症狀。

貳、勞動市場與社會排除各面向之關係

社會排除已成為分析經濟全球化下長期失業及不穩定就業者勞動和生活處境最有用的概念工具。由上一章的社會排除概念探討也可看出，勞動市場的排除是社會排除中一項重要的因素，在社會排除的多面向排除中，勞動市場的排除可以說是最主要的一項測量指標(朱柔若、童小珠，2006)。而勞動市場的排除，除了長期失業、臨時的或不穩定的就業，勞動力市場內部也會有排除，即雖然有工作可做，但所從事的是缺少職業培訓和缺乏保護的邊緣性工作、非正式甚至非法、不穩定、高風險、低收入的工作。在一個以就業和有效的社會網絡為社會融合的主要因素的社会，勞動市場排除是導向社會排除的關鍵因素。但不否認的，社會不僅是由市場經濟構成的，還包括其他部分，如國家福利制度及家庭和社會關係體系(朱柔若、童小珠，2006)。因此，本研究整理了勞動市場排除與其他社會排除面向之間的關係，探討社會排除具備的多面向及累積性，是如何相互影響、增強，勞動力市場與其他面向間的關係為何，作為女性身心障礙者進入勞動力市場障礙之參考。勞動市場排除除了導致貧窮外，也將使其在心理、家庭關係、社會網絡及社會參與等皆不同於主流社會，漸漸成為被排除或遺棄的社會階層，其主要面向大約有下列五種：

一、勞動市場排除與人際關係排除

由於失業常帶有負面意涵，使得許多人對於失業狀態感到羞愧，因此人際關係也更加退縮，進而使得社會網絡愈形狹窄與疏離。這對於重視人情的關係取向的華人社會來說，其衝擊性更大。長期失業或無法進入勞動市場的情形下，很有可能使個人容易陷入孤立、喪志的情況；也可能致使勞動者的技能無法符合時代的需求，同時也會影響其自尊(張菁芬，2004)。另一方面，長期失業也會影響長期失業者的社會生活適應能力，並與社會中大多數人對工作與社會適應的認知態度出現明顯差距，以致於使得長期失業者面臨到社會其他多數成員排除隔離的對待態度，構成一種社會關係疏離的風險危機(李健鴻，2009)。

但近期研究發現，雖然與就業者相比，失業者參與社會活動和交往數量與頻率略低，但並不明顯，有些研究甚至發現失業者與親戚和朋友的聯繫頻率反而增加，其中一個原因可能是失業者有較多的時間進行社會交往。(曾群、魏雁濱，2004)雖然參與社會活動和交往數量與頻率沒有明顯降低，但在社會關係結構方面卻出現了變化。在社交活動方面，失業者的社交網絡皆明顯低於就業者，而失業者互動的對象也多同樣是失業者，這樣的聯繫關係稱為「弱連繫」，並無增強其與社會的連結；而在休閒活動方面的參與，也因為失業而減少相關預算，只能

無消費的在家，成為主要活動場域。此為兩個現象：1. 失業者參與的社會活動多以家庭為主 2. 失業者交往的對象亦是失業者，會產生此種現象是由於缺少資金，失業者較少有參與社交活動的機會，另外是由於羞恥感，失業者較少與有工作的人來往。Jackson & Walsh(1997)認為出現這種現象的原因有三個：第一，由於缺少金錢，失業者較少參加社交活動；第二，由於恥辱感，失業者較少與有工作的人來往；第三，失業使失業者與因工作原因而建立起關係的人的交往中斷（曾群、魏雁濱，2004）。但是隨著失業時間的遞延，長期失業者愈來愈無法扮演家庭要求善盡的職責，家庭其他成員的支持將會出現降低的情形，「家庭繼續支持程度」可能在長期失業後出現不確定狀態，構成另一項社會排除的風險威脅（李健鴻，2009）。

二、勞動市場排除與貧窮

Muffels et al.(1992)、Jarvis&Jenkins(1996)、Martinez et al.(2001)均發現由就業轉為失業會對人們在進入或移出貧窮造成很大的影響，而失業者有極大的可能會落入貧窮的風險，如在英國有 40% 的人們落入貧窮，有很大的成分是經歷經濟地位的改變；在工業化的國家裡，就業是社會參與及社會融合的核心，其中是可以參與消費的主因，一旦失業喪失經濟能力後，經濟面被邊緣化，就無法融入社會進而產生價值，甚至有犯罪行為的產生（張仙琦，2010）。由於失業或從事不穩定工作必定導致收入減少，因而陷入貧窮狀態，進一步導致買不起市場提供的商品和服務或者成為被排除的消費者（朱柔若，2005）。此外，在有關貧窮文化和低下階層的文獻中，可以發現有關失業和貧窮與排除的論述。Lewis (1969) 認為，在階層分化和高度個人化的資本主義社會中，窮人由於缺乏有效參與社會主要機制的途徑，而逐步形成一種自己應對貧窮的生活方式即貧窮文化。且這種貧窮文化一旦形成，就會代際傳遞，使在這種文化環境中成長的年輕一代也喪失以主流社會生活方式生活的機會（曾群、魏雁濱，2004）。

三、勞動市場排除與空間排除

William Wilson 於 1987 年提出「區位產業結構變遷」理論來分析美國都市黑人其經濟地位在產業變遷的趨勢下所經歷的改變（江孝文，2004）。他認為是地區經濟的衰落令大量職位流失，繼而令區內黑人的工人及中產階級家庭相繼外移，亦令社區中的機構沒落，令留下的居民無法再像以前可以在社區的地域經濟中求獲得經濟的來源，亦令這些居住在貧民窟居民不與主流社會中的個人及機構產生互動（黃洪，2002）。

四、勞動市場排除與政治排除

政治排除主要涉及個人被排除出參與決策或者對決策施加影響，失業會導致對政治的冷淡或是極度偏激。失業會導致政治冷淡，也導致政治偏激。Percy-Smith (2000) 認為政治上的排除包含：(一) 未授與權利 (二) 缺乏選舉權 (三) 低選舉登記 (四) 低選舉率 (五) 低社區活動 (六) 疏離/缺乏政治過程的信心 (七) 社會為混亂無秩序的 (引自張菁芬，2005)。他指出，英國失業率高的地區，投票率低；由於其脫離工會，缺少表達自己利益的組織和聲音，因此遭政治排除。其雖然脫離工會，但並沒有被完全排除於社區組織和活動之外(朱柔若，2005)。Robert A. Dahl 認為，社會經濟地位與有助於考慮影響力差異的所有三項因素都有關係：資源不平等、技能差異和使用資源贏得影響力的刺激差別。因而，社會經濟地位高的人，其政治活力也高。美國學者維巴和尼通過對美國社會群體的研究表明，社會經濟地位比其他任何單一因素更能說明參與水準差異的原因。Almond 在對五國公民的政治參與進行調查分析後發現，「最積極的公民不成比例地來自富有者，而最不積極的來自貧窮者。顯然，經濟地位決定了政治參與的態度和熱情程度(呂慶春，2009)。另外，趙文在 2007 年針對中國農民的研究發現，中國農民的收入低、物質基礎十分薄弱，故對於農民來說，經濟建設才是追求的目標，政治參與需要付出太多成本，只有當參與的收益大於成本時，農民才願意參與政治，故目前也沒有一個專門的組織來整合和表達自己的需求。顯示出若在勞動市場被排除者，會導致無法表達出政治面向的需求。

五、勞動市場排除與制度排除

在充份就業的黃金歲月裡，一個人失業可能被視為摩擦性失業或循環性失業，所以只要提供暫時性的社會保障措施就可以度過難關。但現今的情況大不如昔，許多長期失業者皆無法獲得傳統的福利保障(張英陣，2004)。在一些國家，社會保險制度只能保障失業者一定時期內有基本的保障，長期失業將會使某些人被排除社會保險制度外，或者是加入社會保險後工作年數有限，無法得到足夠的保險給付(王永慈，2001)。另外，又因著目前勞動商品化、福利商品化的形態，福利取得的資格權便建立在勞動資格上，因福利資格、福利參與已經不再具有主動參與的整合作用，而是成為被動排除的一環(李易駿，2006)。在台灣，自營作業的失業者或初次尋職者因沒有工作年資，皆被排除在就業保險體系之外；另失業給付最長六個月，對於領完但仍持續失業而經濟陷入困境者，因社會救助門檻高，因此也被排除在外(王永慈，2001)。

參、雙元勞動市場與女性就業

一、女性就業現況

根據行政院性別平等政策綱領指出，不管在「勞動參與模式」，還是「薪資收入狀態」、「社會角色分工」及「經濟資源掌握」，台灣在性別方面仍有落差的

情況。在勞動參與部分，女性因為照顧子女，而中斷就業的狀況明顯，且不容易二度就業，女性從事非典型工作的比例也較男性為高；薪資收入的部分，女性的工資不僅比男性少了兩成，也因此成為依賴人口的可能性也較高。因為料理家務而位進入勞動市場的比例是49%，男性僅1%，比例相當懸殊，且可見到家務勞動及無酬照顧工作的女性化。由從業身分及職業身分來看，不管是雇主、經營者還是高階管理人員都是男性居多，顯示出女性的就業處於次級勞動市場。

二、雙元勞動市場

關於分析女性在勞動市場的困境，雙元勞動市場理論 (Dual Labor Market Theory) 是最為人所熟知的。雙元勞動市場理論最早是由Doeringer 與Piore (1971) 所提出，其主要論點為勞動市場係由兩個或更多個很少相互流動的部門所組成，因而產生勞動市場間區隔化的現象，並將勞動市場區分為主要勞動市場 (primary labor market) 及次要勞動市場 (secondary labor market)，其間的差異主要是工作特徵的不同，如主要勞動市場中的工作者通常擁有受訓機會及工作流動管道，其就業穩定、工資較高、有良好的工作環境及條件、工作規則制度化且具申訴機制、有較多晉升機會，同時經常有強大的工會力量保障他們 (Doeringer and Piore, 1971: 165-166; 王健全, 2008)。M. Castells使用了這個理論來解釋全球化勞動市場變遷產生的影響。他指出，勞動市場向彈性化發展，產生最大的問題在於勞動市場的「雙元化」現象 (dualization)，即勞動市場中有愈來愈多從事非典型工作、邊緣性工作的勞動者出現，與典型工作、核心工作之勞動者，在社會安全保障機制以及勞動權益的提供享有上，均有明顯的差距。非典型工作及邊緣性工作的勞動者，難以受到社會安全制度之保障，再加上其缺乏集體談判條款的制約、沒有嚴格的雇用和解雇程序、缺乏職業訓練及向上流動機會、工作性質高流動性與高度失業不確定性，使其成為被勞動市場潛在排除的一大群人，當僱主回應市場需求水平的變化而調整僱員數量時，大大增加了他們失業或部份時間就業的可能性 (童小珠, 2005)。

在雙元勞動市場中，大部分女性勞動者皆是屬於從事非典型工作、邊緣性工作的勞動者。正如Barron 與 Norris 所言，次要勞動市場大多是由女性所構成，男性則集中在主要勞動市場：因雇主基於兩性的家務分工和市場工作的基本分工觀，容易將女性定位在不具保障、升遷機會有限且缺乏訓練的次級勞動角色。除了上述統計資料，國內許多研究也印證了女性在勞動市場中處於次要勞動市場的位置，例如陳銘薰 (2005) 針對台灣企業中女性的升遷研究發現，部分機關仍有著玻璃天花板 (Glass Ceiling) 的存在，且女性通常也需要在婚姻、家庭與工作中做出取捨，而阻隔了女性升至高層職位的機會。林春才 (2006) 以銀行業為例，探討兩性工作平等的研究發現，銀行業雖是女性員工多於男性員工，但職位普遍是低於男性，且雇主通常會認為女性具較低工作品質與穩定性 (容易退出勞動市

場)，因此會將女員工分派至次要勞動市場。且這種現象也會表現在具有族群與性別雙重人口特徵的女性身上，例如謝易宏(2007)研究中發現，擁有多國語言與高學歷的新移民女性，來台後仍然會被迫選擇低薪資的工作，但這並非全是個人因素或人力資本導致；許有仁(2008)針對新移民女性就業輔導的研究中發現，新移民女性的工作有低勞動門檻、低薪資、低工作福利及不穩定的情況，乃因需要背負傳統性別角色期待、照顧責任無法轉嫁，面臨工作與家庭的衝突。

表2-3-3主要勞動市場與次要勞動市場之差異

工作特性/區隔	主要勞動市場	次要勞動市場
性別分佈	男性佔多數	女性佔多數
薪資與地位	比較高	比較低
工安衛生環境	良好	較差
就業情況	有保障	具變化性
工作管理規則	明確的工作管理規則	雜亂無章
升遷的機會	機會多	機會少

資料來源：引自（潘柳青，2003）

勞動市場與社會排除其他面向有相互影響的連帶關係，除了從上述雙元勞動市場的影響中可發現家庭、社會與就業的關係，在制度方面，雙元勞動市場也會導致「雙元福利體系」的建構：女性是社會救助的主要對象，僅能維持最低生活水平，屬於社會安全制度的次級部門（secondary sector）；而男性是領取社會保險為主，給付水準較高，屬於社會安全制度的主要部門（primary sector）（呂寶靜等，1997）。

雖然時代變遷，女性的教育程度、對自身的人力資本投資率漸漸提升，有越來越多的女性進入勞動市場，也更有資本進入勞動市場，但是不管從上述的統計資料，或是研究中都可以看到，女性仍然會因為家庭、照顧、傳統文化、刻板印象、性別歧視…等結構性因素，使得女性無法進入勞動市場（或被認為不適合擔任屬於主要勞動市場的工作角色，而始終留在次級勞動市場中）。研究者在搜尋文獻時，更是經常見到女性結婚或生育、照顧家人…等因素會被歸類為自願性失業或是個人選擇，顯示目前雖然進入主要市場的女性越來越多，但「家庭」的縛束還是在女性的身上。這樣的情況會在族群中會表現更明顯，例如新移民女性更容易被期待傳統女性的角色。本研究所研究的對象雖然非新移民女性，但身心障礙族群的女性，也可能會面臨同樣為了負擔家庭照顧或家務工作而放棄工作的處境，加上身心障礙者通常被期待是依賴者的角色，工作能力受質疑，雙重特徵的情況下，更容易導致就業的障礙。因此，在研究設計的部分，將參考上述對於女性的偏見及歧視導致的就業障礙，以及特別考慮家庭對女性的影響。

第三章 研究方法

本章分別以「研究設計」、「研究對象及研究倫理」、「測量工具設計」、「資料蒐集與分析方法」等四個部分加以說明。

第一節 研究設計

壹、研究架構

研究者期望透過，探討女性身心障礙者在就業歷程中的困境，以及被勞動市場排除的經驗及因素。分析，得出本研究目的之解答，包括女性身心障礙者是否被勞動市場排除、就業的困境的情況為何、影響女性身心障礙者就業困境的面向或因素。本研究架構圖如下圖：

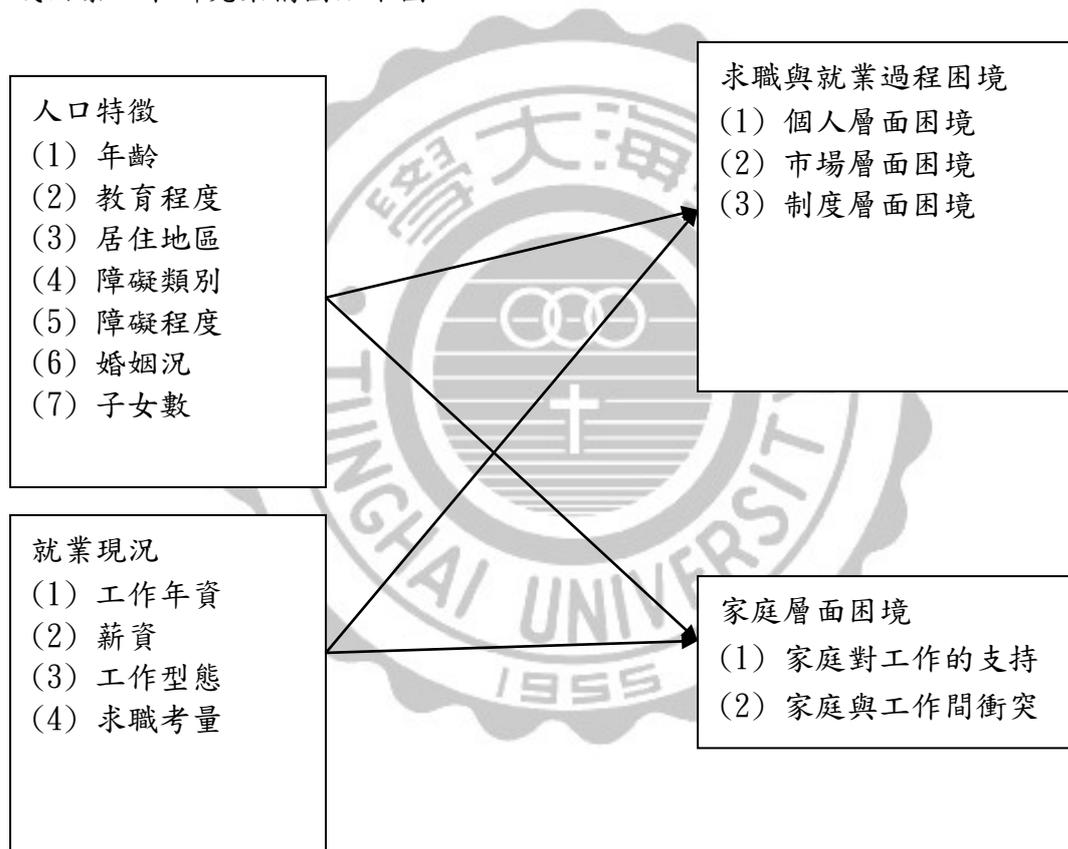


圖 3-1 研究架構圖

貳、研究問題及研究假設

依據研究目的及研究架構，本研究欲探究之問題與假設如下：

- 一、研究問題一：女性身心障礙者的個人基本資料及就業現況為何？
- 二、研究問題二：女性身心障礙者是否有受到勞動市場排除之情況？
 - (一) 研究假設一：女性身心障礙者有受到勞動市場排除的現象。
- 三、研究問題三：不同的女性身心障礙者人口特徵，在求職與就業中的困境面向是否有顯著差異？

- (二) 研究假設二：女性身心障礙者不同的人口特徵，求職的就業困境有顯著差異。
- (三) 研究假設三：女性身心障礙者不同的人口特徵，在工作過程中遭遇困境有顯著差異。
- 四、研究問題四：不同的女性身心障礙者人口特徵，在工作與家庭間衝突是否有顯著差異？
- (1) 研究假設四：女性身心障礙者不同的人口特徵，工作與家庭間衝突有顯著差異。
- 五、研究問題五：女性身心障礙者是否會因性別及身心障礙造成就業困境。
- (1) 研究假設五：女性身心障礙者會因性別及身心障礙造成就業困境。



第二節 研究對象及研究倫理

壹、研究對象

本研究主要探討女性身心障礙者之就業情況，因研究者在求學及實習期間接觸之身心障礙者大多數居住在台中市地區，對於台中市身心障礙者相關就業福利制度、服務及對象較為了解，故選擇台中市作為研究區域，另外，根據內政部統計資料，截至 100 年底，台中市男性身心障礙人口有 63,831 人；女性身心障礙人口有 47,160 人，15-64 歲身心障礙女性勞動力人口為 27,202 人，人數眾多，研究者礙於時間及經費的限制，且部分身心障礙者為非勞動力人口（無工作能力），或是有能力但無工作意願，故研究者選擇使用台中市勞工局就業福利服務（職業訓練、職場見習、創業輔導、失業給付、庇護工廠、支持性就業服務…等）之有工作意願的女性身心障礙者為研究對象。因台中市身心障礙者進入就業福利服務系統之管道為職業重建此單一窗口，故選擇以職業重建開案數為本研究之母群體根據台中市勞工局工作報告，100 年 8 月至 101 年 2 月服務人數共 624 人，因無性別統計，依照台灣身心障礙就業人口性別比例，故粗略估計母群體人數為 300 人。

研究期程為 2013 年 3 月 21 日至 4 月 19 日約四週時間，收集方式主要有兩種：第一為台中市身心障礙就業服務員及職業重建個案管理員面訪，第二為電子郵寄問卷，總共發放 200 份，實際回收 157 份，其中面訪問卷總共回收 152 份；電子郵寄問卷總共回收 5 份，問卷回收率為 78.5%，其中無效問卷 2 份，有效問卷共計 155 份，回收率為 77.5%。無效問卷指除基本資料外，其餘部分所有題目填答一致性過高，如：全填答「非常同意」者。

貳、研究倫理

實務研究中，所須面對的是真實的個人，現實的問題，確定的機構環境，因此必須特別注重研究時應遵守的規範，主要包括尊重個人的意願、確保個人隱私、不危害研究對象、遵守誠信原則，以及客觀分析及報告等。本研究謹守的研究倫理包括：

- 一、研究進行前，事先給予充分消息並取得研究對象的同意。
- 二、資料保密，有關研究對象的相關資料，應予以妥善保管與保密。
- 三、從研究開始至結束都遵守誠信原則，不欺瞞研究對象。
- 四、在資料回收後以客觀的態度進行資料的分析及報告。

第三節 測量工具設計

依據本研究所發展之概念架構、所欲回答的研究問題，參考第二章相關文獻的整理，綜合參閱後作為本研究問卷設計之基礎，進而設計出本研究之問卷，作為本研究的測量工具。

壹、測量工具設計

依據本研究所發展之概念架構、所欲回答的研究問題，參考第二章相關文獻的整理，以及社會排除、就業困境相關指標及研究，如：「台灣社會變遷基本調查計畫」、「台中市身心障礙者支持性就業服務資源網絡及需求調查問卷」及「台灣地區社會排除之研究：指標建構與現象分析」，綜合參閱後作為本研究問卷設計之基礎，進而設計出研究之問卷，作為本研究的測量工具。問卷內容第一部分為「基本資料及就業現況」、第二部分為「求職時遭遇困境」、第三部分為「就業中遭遇困境」、第四部分為「工作與家庭之間衝突」。

貳、測量工具內容

本研究將研究架構中的變項操作化、具體化為可測量之指標，形成結構式、封閉性之研究問卷，其操作化說明如下：

一、受訪者基本資料及就業狀況

- (一) 年齡：分為 20 歲以下、21 至 30 歲、31 至 40 歲、41 歲至 50 歲、51 歲以上。
- (二) 教育程度：國小以下、國中、高中職、大(專)學、碩士(含以上)。
- (三) 居住地區：以目前台中行政區區分。在分析時合併變項，以目前台中市身心障礙者就業服務區域劃分為一、二、三區。
- (四) 障礙類別：因身心障礙新制的分類方式於 108 年才能實施完全，目前仍有許多的身心障礙者尚未重新鑑定，因此，本研究以舊制的障礙類別區分，依序為肢體障礙、慢性精神疾病、智能障礙、視覺障礙、多重障礙、聽覺機能障礙、重要器官失去功能及其他類別(顏面損傷、自閉症、聲音或語言機能障礙、頑性癲癇症、罕見疾病、平衡機能障礙)。
- (五) 障礙等級：分為輕度、中度、重度、極重度。
- (六) 婚姻狀況：單身、已婚、離婚及其他狀況。
- (七) 子女狀況：此題為填答者自行填答子女數。
- (八) 工作年資：未滿一年、一至未滿五年、五至未滿十年、十年以上、尚未有工作。
- (九) 目前薪資：低於 18,780 元、18,780 至 25,000 元、25,000 元以上。

- (十) 工作型態：全職/正式/定期約聘的工作、非全職/短期/臨時/案件計酬的工作、自行創業(自營業者)/從事家庭事業工作、其它型態。
- (十一) 求職考量：分為收入、工作時間短、自己興趣、有成就感、離家近以及其他考量。

二、求職時遭遇困境

指女性身心障礙者在求職時遭遇之各層面的困境。分為：個人層面、市場層面及制度層面。

- (一) 個人層面包括：工作能力不足以找到想找的工作、身心狀況無法穩定工作、沒有親友可以提供求職幫助。
- (二) 市場層面包括：學歷無法找到理想工作、薪水不符合期待、福利不符合期待、移動至工作地點的交通不方便、居住的地區適合的工作機會很少、被職場同事排擠、遭遇雇主的歧視。
- (三) 制度層面包括：有就業方面的訓練或服務需求但未被滿足、缺乏求職或尋求協助的資訊。

本研究問卷中求職遭遇之困境共計12題，採李克特氏四點尺度順序予以計分，從「非常同意」、「同意」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予1、2、3、4分。最後選項之「因為是女性身心障礙者而有此困難」為獨立選項，指若受訪者認為是因為女性身心障礙者而遇到此種困難，即在最後一個選項打勾。

三、就業中遭遇困境

指女性身心障礙者在就業中遭遇之各層面的困境。分為：個人層面、市場層面及制度層面。

- (一) 個人層面包括：工作調動時無法適應、人際關係發生困難、經常因為看病需要請假。
- (二) 市場層面包括：曾經被質疑工作能力、無法找到穩定的工作、薪資太低、升遷困難、工作缺乏保障、缺乏員工福利與休假制度、工作時數過長、遭遇到性騷擾、受到不公平的待遇、受到別人的歧視、工作場所衛生與安全不良、工作遇到困難時無人可以幫助。
- (三) 制度層面包括：工作場所缺乏無障礙環境設施、有輔具的需求但未被滿足。

本研究問卷中就業中遭遇之困境共計17題，採李克特氏四點尺度順序予以計分，從「非常同意」、「同意」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予1、2、3、4分。最後選項之「因為是女性身心障礙者而有此困難」為獨立選項，指若受訪者認為是因為女性身心障礙者而遇到此種困難，即在最後一個選項打勾。

四、工作與家庭之間衝突

指女性身心障礙者在工作與家庭間是否會遭遇到衝突，分為家庭支持及工作與家庭間困難部分。

- (一) 家庭支持包括：家人反對工作、家人在求職時沒有幫助、工作遇到困難或挫折的時候，家人無法給予支持。
- (二) 工作與家庭間困難包括：因為要照顧家人，難以專注在工作上、因為做家事的關係，到職場時已經累得很難好好做事、因為照顧家人，只能做兼職的工作或放棄工作、因為要工作，所以很難完全盡到家庭責任、需要兼顧工作和照顧家人而感到有壓力。

本研究問卷中工作與家庭之間衝突共計9題，採李克特氏四點尺度順序予以計分，從「非常同意」、「同意」、「不同意」、「非常不同意」，分別給予1、2、3、4分。最後選項之「因為是女性身心障礙者而有此困難」為獨立選項，指若受訪者認為是因為女性身心障礙者而遇到此種困難，即在最後一個選項打勾。

參、測量工具之發展與信、效度分析

一、測量工具之編製與發展

本研究依據文獻探討及研究目的，擬定本研究問卷初稿，經由口試委員及指導教授建議後，修訂測量工具之不足。修訂完成後，研究者邀請台中市政府委託辦理之身心障礙就業服務員之主管與就服員共三名進行討論，目的是為了檢視問卷所運用之字遣詞是否清晰、適用於其服務之各類身心障礙者，並討論施測時可能遇到的困難，再進行修正，使問卷內容能更符合實務需求及研究目的，且使受訪者能夠順利理解及作答。

此外，為提高問卷之有效性，在正式問卷形成之前，對於問卷進行預測，受訪者共 27 位，為目前接受支持性就業服務之女性身心障礙者。在試測後對其結果進行信度和效度分析，根據分析結果篩選、刪減問卷題項，從而提升問卷的信度和效度。

二、測量工具之信、效度與因素分析

回收試測問卷之後，確定問卷分為四部分，第一部分為「基本資料及就業現況」、第二部分為「求職時遭遇困境」、第三部分為「就業中遭遇困境」、第四部分為「工作與家庭之間衝突」，並運用社會科學統計套裝軟體（SPSS for window 12）對後三個部分進行因素分析及信度分析。

在因素分析部分，使用主成分分析法（Principal Component Analysis）進行因素抽取，轉軸方法採取直接轉軸（orthogonal rotation）的最大變異法（varimax），其中因素負荷量原則上在.5 以下者則考慮刪題，其餘負荷量在.5 以上之題項依據分析結果進行命名，分為：「個人工作能力」、「薪資福利」、「社會歧視」、「工作環境」、「服務輸送」五種因素。在信度分析部分，檢測各題項之

Cronbach's Alpha 值 (即信賴係數), 以確認各題項內容之一致性。一般而言, Cronbach α 值若超過 .7 為信度良好, 若其數值介於 .5 至 .7 之間則為普通。本研究第二部分「求職時遭遇困境」及第三部分「就業中遭遇困境」各題項之 Cronbach α 值整體均在 .8 以上, 屬於信度良好之問卷, 至於第四部分「工作與家庭之間衝突」中各題項之 Cronbach α 值亦在 .5 以上, 屬於在可接受的範圍內, 代表此問卷具有一致性。正式問卷信度考驗結果如下表 3-2-1、3-2-2 及 3-2-3:

表 3-2-1 求職時遭遇困境之信、效度與因素分析

因素	問卷題號與項目名稱	因素負荷量	Cronbach α 值
個人工作能力	13. 自己的工作能力不足以找到想找的工作	.756	.853
	14. 自己的身心狀況無法穩定工作	.606	.850
	15. 在找工作的過程中, 沒有親友可以提供幫助	.584	.874
薪資福利	17. 求職的薪水不符合期待	.777	.846
	18. 求職的福利不符合期待	.766	.845
社會歧視	22. 求職時曾遭受雇主的歧視	.648	.862
	21. 擔心會被工作的同事排擠	.560	.852
工作環境	20. 居住的地區適合的工作機會很少	.581	.862
	16. 目前的學歷無法找到理想的工作	.578	.863
	19. 移動至工作地點的交通不方便	.542	.856
服務輸送	23. 需要就業方面的訓練或服務, 但是沒有得到相關的幫助	.682	.854
	24. 不知道去哪裡找工作或尋求協助	.547	.847

註: 由於因素負荷量低於 .5, 及 Cronbach α 值未在可接受範圍內, 刪除「我以前的工作經驗沒辦法讓我找到其他理想的工作」以及「在找工作的時候, 有因為我的女性身心障礙者身分而受到阻礙」兩題。

表 3-2-2 就業中遭遇困境之信、效度與因素分析

因素	問卷題號與項目名稱	因素負荷量	Cronbach α 值
個人工作能力	26. 人際關係發生困難	.754	.862
	27. 經常因為看病需要請假	.624	.858
	25. 工作調動時無法適應	.766	.856
薪資福利	30. 薪資太低	.796	.854
	31. 升遷困難	.697	.846
	33. 缺乏員工福利與休假制度	.661	.846
	32. 工作缺乏保障	.634	.859

	29. 無法找到一個穩定的工作	.532	.848
	34. 工作時數過長	.658	.857
社會歧 視	37. 工作中曾經受到別人的歧視	.725	.852
	28. 曾經被質疑工作能力	.724	.851
	36. 在工作的時候受到不公平的待遇	.593	.901
工作環 境	35. 在工作的時候曾經遇到性騷擾的問題	.680	.856
	38. 工作場所衛生與安全不良	.664	.856
	39. 工作遇到困難時沒有人可以幫助我解決	.576	.852
服務輸 送	41. 目前的工作需要輔具但是沒有	.794	.868
	40. 工作場所缺乏無障礙環境設施	.734	.853

註：由於因素負荷量低於.5，及 Cronbach α 值未在可接受範圍內，刪除「我找到的工作不符合我的期待 我工作的男女受到的待遇不一樣」及「我覺得政府缺乏促進女性身心障礙者的相關就業促進與保障措施」兩題。

表 3-2-3 工作與家庭之間衝突之信、效度與因素分析

因素	問卷題號與項目名稱	因素負荷量	Cronbach α 值
工作與家 庭間困難	50. 因為需要兼顧工作和照顧家人，我感到有壓力。	.930	.638
	49. 因為要工作，所以我很難完全盡到家庭責任。	.928	.633
	48. 我曾經因為要照顧家人，只能做兼職的工作或放棄工作。	.922	.549
	44. 因為要照顧家人，很難專注在工作上。	.876	.648
	47. 因為做家事的關係，到職場時已經累得很難好好做事。	.653	.597
家庭支持	42. 家人反對我出來找工作。	.566	.582
	43. 家人在我找工作的時候沒有幫助。	.785	.626
	45. 家人反對從事現在的工作。	.700	.648
	46. 工作遇到困難或挫折的時候，家人無法給予我支持。	.671	.639

註：由於因素負荷量低於.5，刪除「因為家庭需要我賺錢，我才找工作」此題。

第四節 研究資料蒐集與分析方法

壹、資料蒐集方法

研究者利用自身人際網絡連繫台中市部分身心障礙就業服務員、個案管理員，以及透過台中市職業重建服務手冊尋找其餘機構之身心障礙就業服務員，依據手冊上所有接受委辦支持性就業服務機構，逐一以電話方式確認合作意願及受訪者同意。與工作人員確認後，以寄電子郵件或給予紙本問卷之方式，由工作人員協助及研究者陪同施測。於發出問卷兩週及三週後，以電話或電子郵件方式進行聯繫、催收與提醒問卷截止日期。

貳、資料分析方法

本研究資料回收後，研究者運用社會科學統計套裝軟體(SPSS for window 19)進行資料處理與分析，並依據研究目的與變項之測量層次為基礎，選擇適當之資料分析方法以回答本研究之研究問題。

一、次數分配與百分比：

本研究先以次數分配與百分比來統計受訪者的「個人基本資料」、「就業現況」，「是否因性別及身心障礙造成就業困境」，以瞭解研究對象之人口特徵與性別及障礙造成就業困境之因素。可回答研究問題一、五。

。

二、單因子變異數分析

當自變項為三類及以上的類別變項時，則使用單因子變異數分析檢驗兩兩變項之間的關係。因此，本研究分析自變項為個人基本資料的「年齡」、「教育程度」、「居住地區」、「障礙類別」、「障礙等級」、「婚姻狀況」、「子女狀況」、「子女狀況」，以及就業現況的「工作年資」、「目前薪資」、「工作型態」、「求職考量」，與依變項為「求職時遭遇困境」、「就業中遭遇困境」與「工作與家庭之間衝突」是否有顯著差異時，即運用此方式，以探討各個變項之間的關係，可回答研究問題二、三、四。

第五節 研究程序

本研究自 101 年 7 月開始進行研究緒論撰寫及文獻資料蒐集，經過文獻整理及分析，設計本研究之測量工具後，於 102 年 1 月 14 日進行論文計畫書審查口試。口試完成後根據口試委員建議修改論文計畫書及研究工具，並於 102 年 2 月中旬試測，經信效度檢驗以及參考就業服務人員意見做修改後成為正式問卷，於同年 3 月中旬至 4 月底作正式施測，並整理施測結果進行資料分析，以及根據分析結果撰寫論文。本研究時程之甘特圖如下：

表 4-5-1 研究進度及時程

項目	101 年						102 年							
	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	4 月	5 月	6 月	7 月	
文獻資料蒐集與閱讀	→													
研究計畫書撰寫	→													
研究計劃書口試與修正							→							
問卷設計							→							
問卷預試與修改							→							
正式問卷施測									→					
資料蒐集及分析										→				
論文撰寫								→						
論文學位口試												▶		
修正研究論文													→	

第四章 研究結果

本研究施測對象是台中市女性身心障礙者，藉由就服員面訪及電子郵寄問卷等方式蒐集問卷，共發出 200 份，實際回收 157 份，回收率為 78.5%，其中無效問卷 2 份，有效問卷共計 155 份，有效回收率為 77.5%。本章將所蒐集之問卷，運用統計方法進行分析。在本章中並依據關注之研究問題，將研究結果分為以下三節：第一節為受訪者基本資料與就業現況；第二節描述受訪者就業困境；第三節為受訪者人口特徵、就業現況與就業困境間的差異分析。

第一節 受訪者基本資料與就業現況

壹、受訪者基本資料

基本資料指標包括：年齡、教育程度、居住地區、障礙類別、障礙程度、婚姻狀況、子女數等，綜合整理在表 4-1-1，整理呈現受訪者特性。

一、年齡

受訪者年齡以三十至四十歲最多(36.8%)，其次為二十至三十一歲(33.5%)，其餘依序為四十一至五十歲(16.8%)、五十一歲以上(8.4%)，二十歲以下僅占 4.5%。

二、教育程度

由於國小以下以及碩士以上受訪人數太少，因此合併變項。受訪者教育程度六成以上最高學歷為高中職(66.5%)，其次為大學以上(20%)，國中以下為 13.5%。

三、居住地區

台中市各區皆有受訪者填答，依照台中市政府勞工局身心障礙就業現行服務區域劃分為三區，第一區為大甲、大安、外埔、后里、清水、神岡、沙鹿、大雅、西屯、西區。第二區為豐原、潭子、北屯、北區、新社、石岡、東勢、和平。第三區為龍井、大肚、南屯、烏日、南區、中區、東區、太平、大里、霧峰區。受訪者最多人居住在第三區(43.9%)，其次是第二區(32.3%)及第一區(23.9%)。

四、障礙類別

由於視覺障礙、多重障礙、聽覺機能障礙、重要器官失去功能、受訪人數太

少，因此合併至其他障礙類別變項。受訪者障礙類別以智能障礙者最多(31.6%)，其次為肢體障礙者(26.5%)，第三為精神障礙者(23.2%)、第四為其他障礙類別(18.7%)，包含視覺障礙、多重障礙、聽覺機能障礙、重要器官失去功能、顏面損傷、自閉症、聲音或語言機能障礙、頑性癲癇症、罕見疾病與平衡機能障礙。

五、障礙程度

受訪者障礙程度為輕度者佔 42.6%，其次為中度(32.9%)，重度受訪者占兩成(20.6%)，極重度的受訪者僅有六位(3.9%)。

六、婚姻狀況

受訪者七成以上為單身(78.7%)，有一成多的受訪者目前已婚(13.5%)，離婚者則有 12 位(7.7%)。

七、子女數

受訪者七成以上沒有子女(74.8%)，其餘依序為有兩位以上小孩(15.5%)及一位小孩的受訪者(9.7%)。

表 4-1-1 受訪者基本資料次數分配表 (N=155)

變項		次數	百分比(%)
年齡	20 歲以下	7	4.5
	21 至 30 歲	52	33.5
	31 至 40 歲	57	36.8
	41-50 歲	26	16.8
	51 歲以上	13	8.4
教育程度	國中以下	21	13.5
	高中職	103	66.5
	大學以上	31	20
居住地區			
第一區	大甲、大安、外埔、后里 清水、神岡、沙鹿、大雅 西屯、西區	37	23.9
居住地區 第二區	豐原、潭子、北屯、北區 新社、石岡、東勢、和平	50	32.3

居住地區 第三區	龍井、大肚、南屯、烏日 南區、中區、東區、太平 大里、霧峰	68	43.9
障礙類別	肢體	41	26.5
	精神	36	23.2
	智能	49	31.6
	其他	29	18.7
障礙程度	輕度	66	42.6
	中度	51	32.9
	重度	32	20.6
	極重度	6	3.9
婚姻狀況	單身	122	78.7
	已婚	21	13.5
	離婚	12	7.7
子女數	沒有小孩	116	74.8
	1位	15	9.7
	2位以上	24	15.5

貳、受訪者就業現況

就業現況指標包括：工作年資、薪資、工作型態、求職考量、失業等變項，綜合整理在表 4-1-2，並就資料分析結果說明受訪者特性。

一、工作年資

將近四成受訪者工作未滿一年(38.1%)，其次是工作一年至未滿五年(23.9%)，其餘依序為尚未有工作(17.4%)、五年至未滿十年(12.3%)、十年以上(8.4%)。

二、薪資

半數以上受訪者薪資低於政府法定基本工資 18,780 元(55.5%)，其次有 38.7% 介於 18,780 元至 25,000 元，薪資超過 25,000 元的受訪者僅有九位(5.8%)。

三、工作型態

由於自行創業（自營業者）/從事家庭事業工作受訪人數太少，因此合併變項至其他工作型態。半數以上受訪者為全職工作者(54.2%)，其次為短期/臨時工作者(27.3%)，其他型態工作者佔 18.1%。

四、求職考量

受訪者最主要的求職考量最多為收入(31%)，其次為離家近(23.2%)，其餘依序為興趣(16.1%)、工時短(13.5%)、成就感(11.6%)，其他考量者則有 4.5%。

表 4-1-2 受訪者就業現況次數分配表 (N=155)

變項		次數	百分比(%)
工作年資	未滿一年	59	38.1
	1-未滿 5 年	37	23.9
	5-未滿 10 年	19	12.3
	十年以上	13	8.4
	還沒有工作	27	17.4
薪資	低於 18780	86	55.5
	18780 至 25000	60	38.7
	25000 以上	9	5.8
工作型態	全職	84	54.2
	短期/臨時	43	27.7
	其他	28	18.1
求職考量	收入	48	31.0
	工時	21	13.5
	興趣	25	16.1
	成就感	18	11.6
	離家近	36	23.2
	其他	7	4.5

綜上所述，本研究受訪者年齡多分布在二十一歲至四十歲，教育程度多為高中職，顯示有就業能力的身心障礙者多數並非低學歷的族群，但仍舊普遍是低薪，甚至有受到勞動市場的排除情況。此外，居住地區若以目前台中市身心障礙者就業服務劃分區域方式，與 101 年接受服務之人口數相比，一區少 7.6%、二區接近、三區多 8.9%。障礙類別以肢體障礙、精神障礙及智能障礙者為主，障礙程度則多為輕、中度障礙者，但仍有不少是重度的身心障礙者，與過去大眾所認知

的重度、極重度的身心障礙者工作能力差、多需要進入庇護性就業不同。在婚姻狀況部分，受訪者雖然多數處在適婚年齡，仍有高達七成多是單身，且多無子女。

在就業現況的部分，受訪者工作年資未滿一年為最多，且雖然高達八成的受訪者為全職工作者，但薪資則多數都低於最低工資(18,780 元)，且多數有失業經驗。可以發現受訪者雖然達到可工作年齡且有工作意願，但年資、薪資普遍偏低，顯示受訪者不是處於失業狀態，就是無法累積年資、薪資處於勞動市場的邊緣地位。進一步探究受訪者的優先求職考量(此題為單選)，最多為收入之外，次要的就是離家近。



第二節 受訪者就業困境

壹、求職困境

本研究問卷第二部分為受訪者求職過程遭遇困境之情形，分為「非常同意」、「同意」、「不同意」至「非常不同意」，並將各題填答「非常同意」及「同意」之百分比相加，以檢視受訪者各面向求職困境之情況。

根據表 4-2-1 可得知，受訪者在求職過程中因個人因素而遭遇到困境的部分，最多人遭遇到的是「在找工作的過程中，沒有親友可以提供幫助」(64.5%)，其次是「自己的工作能力不足以找到想找的工作」(63.8%)。此外，「自己的身心狀況無法穩定工作」此題目僅四成受訪者同意(40%)，顯示多數受訪者不認為自己沒擁有穩定工作的能力。

受訪者在求職過程中因市場因素而遭遇到困境的部分，最多人遭遇到的是「求職薪水不符合期待」(78.7%)及「求職的福利不符合期待」(78.1%)，將近八成的受訪者遇到了此困難，其次也有將近七成同意「求職時曾遭受雇主的歧視」(69.7%)，其餘依序是「居住的地區適合的工作機會很少」(66.5%)、「擔心會被工作的同事排擠」(65.8%)、「目前的學歷無法找到理想的工作」(63.3%)、「移動至工作地點的交通不方便」(59.3%)。

受訪者在求職過程中因制度因素而遭遇到困境的情況方面，因「需要就業方面的訓練或服務，但是沒有得到相關的幫助」(46.4%)、「不知道去哪裡找工作或尋求協助」(45.8%)未超過半數，故多數受訪者沒有在求職時遭受到制度層面困境並不明顯。

綜上所述，受訪者求職時遭遇到的困境，並非本身的障礙會導致無法穩定工作，而是無法找到與期待相符的薪資福利，對照上述就業狀況調查的部分，可以看出多數受訪者是低薪的勞動者，甚至沒有達到法定基本薪資。因此，並非受訪者期待過高，僅僅是希望能有合理的待遇而已。此外，從多數受訪者在人際關係、遭受雇主歧視的項目上有困難的結果，也可看出有遭受到勞動市場排除的情形。另一方面，在受訪者居住地附近適合的工作機會少，無法找到交通方便的工作，也是求職時遭遇的困境。

表 4-2-1 受訪者求職困境情形之次數分配表

(N=155)

項目		非常同意	同意	不同意	非常不同意
		次數 百分比	次數 百分比	次數 百分比	次數 百分比
個人 層 面	自己的工作能力不足以找到想找的工作	32 (20.6)	67 (43.2)	39 (25.2)	17 (11)
	自己的身心狀況無法穩定工作	22 (14.2)	40 (25.8)	60 (38.7)	32 (20.6)
	在找工作的過程中，沒有親友可以提供幫助	26 (16.8)	74 (47.7)	41 (26.5)	14 (9)
市場 層 面	目前的學歷無法找到理想的工作	28 (18.1)	70 (45.2)	50 (32.3)	7 (4.5)
	求職的薪水不符合期待	47 (30.3)	75 (48.4)	27 (17.4)	6 (3.9)
	求職的福利不符合期待	46 (29.7)	75 (48.4)	31 (20)	3 (1.9)
	移動至工作地點的交通不方便	38 (24.5)	54 (34.8)	46 (29.7)	17 (11)
	居住的地區適合的工作機會很少	33 (21.3)	70 (45.2)	47 (30.3)	5 (3.2)
	擔心會被工作的同事排擠	33 (21.3)	69 (44.5)	41 (26.5)	12 (7.7)
	求職時曾遭受雇主的歧視	35 (22.6)	73 (47.1)	37 (23.9)	10 (6.5)
制 度 層 面	需要就業方面的訓練或服務，但是沒有得到相關的幫助	23 (14.8)	49 (31.6)	62 (40)	20 (12.9)
	不知道去哪裡找工作或尋求協助	21 (13.5)	50 (32.3)	59 (38.1)	25 (16.1)

貳、工作過程遭遇困境

本研究問卷第三部分為受訪者工作過程中遭遇困境之情形，分為「非常同意」、「同意」、「不同意」至「非常不同意」，並將各題填答「非常同意」及「同意」之百分比相加，以檢視受訪者各面向工作困境之情況。

根據表 4-2-2 可得知，受訪者在工作中因個人因素而遭遇到困境的情況，最

多人遭遇到的是「工作調動時無法適應」(71%)，其次是「人際關係發生困難」(54.2%)，而「經常因為看病需要請假」則僅四成受訪者同意(40.6%)，表示多數人困難的情況並不明顯。

在受訪者因市場因素而遭遇到困境的部分，除了「在工作的時候曾經遇到性騷擾的問題」(30.3%)及「工作場所衛生與安全不良」(46.5%)兩題同意者較少，表示並沒有明顯困境，其餘題項皆傾向多數的受訪者有遭遇到困境，最多人遭遇到的是「升遷困難」(89%)，其餘依序為「工作缺乏保障」(77.4%)、「無法找到一個穩定的工作」(76.1%)、「薪資太低」(76.1%)、「缺乏員工福利與休假制度」(72.3%)、「曾經被質疑工作能力」(72.2%)、「工作中曾經受到別人的歧視」(68.4%)、「在工作的時候受到不公平的待遇」(59.4%)、「工作遇到困難時沒有人可以幫助我解決」(56.7%)、「工作時數過長」(50.3%)。值得一提的是，雖然在「在工作的時候曾經遇到性騷擾的問題」此題目多數人表示不同意，但仍有超過三成(30.3%)的女性有受到性騷擾的經驗。

在受訪者因制度因素而遭遇到困境的部分，多數受訪者在「工作場所缺乏無障礙環境設施」(47.7%)、「目前的工作需要輔具但是沒有」(27.7%)的分數皆沒有超過半數，表示此困難並不嚴重。

綜上所述，多數受訪者的填答多集中在同意的選項上，顯示其在工作過程中在個人、市場層面皆有遭遇到困境。在受訪者遭遇到對於本身工作能力質疑的項目中，對照表 4-2-4 該題的結果，可以發現多數受訪者認為，遭受質疑的原因多數是因為身為女性身心障礙者。顯示目前勞動市場即使願意接受女性身障者，但對於她們的工作能力仍然是抱持質疑的態度。此外，從市場層面遭遇到困境的項目可以看出，受訪者期望的主要是得到一份穩定的工作、擁有合理的薪資與福利，但大多卻是處於被勞動市場排除的狀態。在整個工作過程遭遇到困境的部分，平均數最低的項目是升遷困難，顯示多數受訪者對於升遷是有所期待的。另一方面，從市場層面遭遇到的困難可以看出，目前女性身心障礙者遭遇到的困境已非以往的工作環境對於身障者不友善、缺乏適合身心障礙者的硬體設備，而是整個就業市場是否能夠給予女性身心障礙者公平的工作及待遇。

表 4-2-2 受訪者工作過程遭遇困境之次數分配表

(N=155)

項目		非常同意	同意	不同意	非常不同意
		次數 百分比	次數 百分比	次數 百分比	次數 百分比
個人層面	工作調動時無法適應	30 (19.4)	80 (51.6)	38 (24.5)	7 (4.5)
	人際關係發生困難	41 (26.5)	43 (27.7)	56 (36.1)	14 (9)
	經常因為看病需要請假	25 (16.1)	38 (24.5)	49 (31.6)	43 (27.7)
市場層面	曾經被質疑工作能力	36 (23.2)	76 (49)	36 (23.2)	7 (4.5)
	無法找到一個穩定的工作	36 (23.2)	82 (52.9)	31 (20)	6 (3.9)
	薪資太低	35 (22.6)	83 (53.5)	32 (20.6)	5 (3.2)
	升遷困難	43 (27.7)	95 (61.3)	14 (9)	3 (1.9)
	工作缺乏保障	37 (23.9)	83 (53.5)	28 (18.1)	6 (3.9)
	缺乏員工福利與休假制度	37 (23.9)	75 (48.4)	35 (22.6)	8 (5.2)
	工作時數過長	27 (17.4)	51 (32.9)	60 (38.7)	17 (11)
	在工作的時候曾經遇到性騷擾的問題	18 (11.6)	29 (18.7)	64 (41.3)	44 (28.4)
	在工作的時候受到不公平的待遇	31 (20)	61 (39.4)	52 (33.5)	11 (7.1)
	工作中曾經受到別人的歧視	34 (21.9)	72 (46.5)	40 (25.8)	9 (5.8)
	工作場所衛生與安全不良	19 (12.3)	53 (34.2)	47 (30.3)	36 (23.2)
	工作遇到困難時沒有人可以幫助我解決	25 (16.1)	63 (40.6)	55 (35.5)	12 (7.7)

制度層面	工作場所缺乏無障礙環境設施	22 (14.2)	52 (33.5)	36 (23.2)	45 (29)
	目前的工作需要輔具但是沒有	16 (10.3)	27 (17.4)	57 (36.8)	55 (35.5)

參、工作與家庭間困境

本研究問卷第四部分為受訪者在工作與家庭間遭遇衝突之情形，分為「非常同意」、「同意」、「不同意」至「非常不同意」，並將各題填答「非常同意」及「同意」之百分比相加，以檢視受訪者在家庭與工作中衝突之情況。

根據表 4-2-3 可得知，最多受訪者遭遇到家庭與工作部分衝突的選項是「因為需要兼顧工作和照顧家人，我感到有壓力」(51.6%)，其次是「我曾經因為要照顧家人，只能做兼職的工作或放棄工作」(49%)以及「因為要工作，所以我很難完全盡到家庭責任」(49%)。此外，「工作遇到困難或挫折的時候，家人無法給予我支持」(47.8%)、「因為要照顧家人，很難專注在工作上」(47.7%)也是受訪者認為遭遇到的困難。其餘選項如「家人反對我出來找工作」(22.6%)、「家人在我找工作的時候沒有幫助」(43.8%)、「家人反對從事現在的工作」(29.6%)、「因為做家事的關係，到職場時已經累得很難好好做事」(38.1%)比例較低，顯示受訪者此困難情況較不嚴重。

綜上所述，大多數受訪者的家人並不反對女性身障者進入職場，因此，受訪者的就業困境，是在遭遇到家庭與工作的衝突時，多數受訪者會因為要兼顧家庭與工作而感到壓力，且一旦有衝突時，多數女性身障者必須妥協，選擇放棄家庭或就業一方，而約半數的受訪者會選擇直接放棄或尋找負擔較低的兼職工作。

表 4-2-3 受訪者工作與家庭間困境之次數分配表 (N=155)

項目	非常同意	同意	不同意	非常不同意
	次數 百分比	次數 百分比	次數 百分比	次數 百分比
家人反對我出來找工作。	11 (7.1)	24 (15.5)	67 (43.2)	53 (34.2)
家人在我找工作的時候沒有幫助。	16 (10.3)	52 (33.5)	56 (36.1)	31 (20)
因為要照顧家人，很難專注在工作上。	45 (29)	29 (18.7)	42 (27.1)	39 (25.2)

家人反對從事現在的工作。	14 (9)	32 (20.6)	68 (43.9)	41 (26.5)
因為做家事的關係，到職場時已經累得很難好好做事。	22 (14.2)	37 (23.9)	56 (36.1)	40 (25.8)
工作遇到困難或挫折的時候，家人無法給予我支持。	24 (15.5)	50 (32.3)	46 (29.7)	35 (22.6)
我曾經因為要照顧家人，只能做兼職的工作或放棄工作。	47 (30.3)	29 (18.7)	39 (25.2)	40 (25.8)
因為要工作，所以我很難完全盡到家庭責任。	47 (30.3)	29 (18.7)	39 (25.2)	40 (25.8)
因為需要兼顧工作和照顧家人，我感到有壓力。	53 (34.2)	27 (17.4)	38 (24.5)	37 (23.9)

肆、性別及身心障礙造成就業困境

本研究在問卷第二、三、四各部分，另增加一個獨立選項為「是否因為是女性身心障礙者而有此困難」，以了解女性身心障礙者是否感受到因本身的性別及身心障礙而產生就業困境。計算方式是將勾選此欄位的數量，除以該題填答「非常同意」及「同意」的數量，計算其所占比例。根據表 4-2-4 可得知，在該題回答同意的受訪者中，勾選因為是女性身心障礙者產生就業困境的題目，比率最高的是「在工作的時候曾經遇到性騷擾的問題」及「工作中曾經受到別人的歧視」，各有超過九成的受訪者勾選(91%)，其次是「在工作的時候受到不公平的待遇」及「自己的工作能力不足以找到想找的工作」，各有八成多的受訪者勾選(86%)，其餘超過半數的題目依序是「我曾經因為要照顧家人，只能做兼職的工作或放棄工作」(83%)、「薪資太低」(81%)、「求職的薪水不符合期待」(76%)、「擔心會被工作的同事排擠」(75%)、「人際關係發生困難」(75%)、「求職的福利不符合期待」(74%)、「升遷困難」(72%)、「目前的工作需要輔具但是沒有」(60%)、「因為做家事的關係，到職場時已經累得很難好好做事」(54%)。

從上述造成困境的題目分布在各個因素的情況來看，受訪者認為遭受到的就業困境多集中在「薪資福利」、「社會歧視」及「家庭因素」這三個部分。在薪資福利部分，有八成以上的受訪者認為自己會在薪資與福利不符期待、升遷困難是因為性別及身心障礙因素；在社會歧視部分，遭受雇主或職場同事歧視者更是高達九成，其餘遭受不公平待遇也將近九成(86%)，另外，也有受訪者認為因為自己是女性身心障礙者而被質疑工作能力(90%)。在家庭因素部分，因為需要兼顧工作和照顧家人而感到有壓力的受訪者高達九成(93%)，其餘也有達八成的受訪者在工作或家庭中選擇，放棄另一方。其餘也有如人際發生困難(75%)、遭遇到性騷擾問題(91%)…等是因為性別及身心障礙因素導致。

此研究結果可以分成身心障礙與性別作比較，身心障礙的部分，與 94 及 98 年身心障礙者勞動狀況調查報告相比較，可以發現類似的結果。根據 94 年身心障礙者勞動狀況調查，有 9.1% 的身心障礙者表示在工作場所有受到不公平的待遇。其中以調薪及工作配置的問題為身心障礙者最常碰見的不公平待遇；98 年身心障礙者勞動狀況調查報告也指出，受到不公平待遇的項目以工作配置最多，其次為薪資、再其次為陞遷，而身心障礙失業者自認為無法找到工作的主要原因為一般人對身心障礙者之刻板印象。在性別的部分，根據勞委會所做「性別僱用管理調查」，99 年事業單位對員工在工作分配、薪資給付標準、調薪幅度、考核、陞遷、訓練及進修、資遣員工及員工福利等方面，有性別考量之比率以工作分配最高，其次是薪資給付標準；此外，勞委會於 93 年針對女性勞工調查工作場所是否曾受性別歧視，有 51.7% 回答受不同形式性別歧視，類別中以調薪、陞遷、考績、工作配置等居多。由上述身心障礙及性別的研究結果與本研究相較可以發現，同樣具有薪資福利、工作配置的不公平待遇、升遷困難及社會歧視…等的問題，顯示本研究的受訪者具有同時處於性別及身心障礙雙重弱勢的情況。

表 4-2-4 性別及身心障礙造成就業困境情形

(N=155)

項目	否	是	占該題比率
個人工作能力			
13. 自己的工作能力不足以找到想找的工作	70	85	0.86
26. 人際關係發生困難	92	63	0.75
14. 自己的身心狀況無法穩定工作	124	31	0.5
27. 經常因為看病需要請假	129	26	0.41
25. 工作調動時無法適應	125	30	0.27
15. 在找工作的過程中，沒有親友可以提供幫助	137	18	0.18
工作環境			
35. 在工作的時候曾經遇到性騷擾的問題	112	43	0.91
16. 目前的學歷無法找到理想的工作	124	31	0.32
19. 移動至工作地點的交通不方便	126	29	0.32
38. 工作場所衛生與安全不良	134	21	0.29
39. 工作遇到困難時沒有人可以幫助我解決	133	22	0.25
20. 居住的地區適合的工作機會很少	143	12	0.12
薪資福利			
17. 求職的薪水不符合期待	61	94	0.76
18. 求職的福利不符合期待	65	90	0.74
30. 薪資太低	59	96	0.81

31. 升遷困難	55	100	0.72
33. 缺乏員工福利與休假制度	115	40	0.36
32. 工作缺乏保障	113	42	0.35
29. 無法找到一個穩定的工作	120	35	0.3
34. 工作時數過長	137	18	0.23
社會歧視			
22. 求職時曾遭受雇主的歧視	55	100	0.93
37. 工作中曾經受到別人的歧視	59	96	0.91
28. 曾經被質疑工作能力	54	101	0.9
36. 在工作的時候受到不公平的待遇	76	79	0.86
21. 擔心會被工作的同事排擠	79	76	0.75
服務輸送			
41. 目前的工作需要輔具但是沒有	129	26	0.6
40. 工作場所缺乏無障礙環境設施	129	26	0.35
24. 不知道去哪裡找工作或尋求協助	141	14	0.2
23. 需要就業方面的訓練或服務，但是沒有得到相關的幫助	142	13	0.18
家庭因素			
50. 因為需要兼顧工作和照顧家人，我感到有壓力。	81	74	0.93
49. 因為要工作，所以我很難完全盡到家庭責任。	91	64	0.84
48. 我曾經因為要照顧家人，只能做兼職的工作或放棄工作。	92	63	0.83
42. 家人反對我出來找工作。	134	21	0.6
47. 因為做家事的關係，到職場時已經累得很難好好做事。	123	32	0.54
44. 因為要照顧家人，很難專注在工作上。	127	28	0.38
43. 家人在我找工作的時候沒有幫助。	134	21	0.31
45. 家人反對從事現在的工作。	143	12	0.26
46. 工作遇到困難或挫折的時候，家人無法給予我支持。	137	18	0.24

伍、小結

受訪者在各層面的就業困境之情形，可從表 4-2-1、4-2-2、4-2-3 及 4-2-4 綜合呈現在，結果如下：

一、求職時遭遇到的困境

個人因素部分，以「在找工作的過程中，沒有親友可以提供幫助」(64.5%) 最多；市場因素的部分，最多人遭遇到的是「求職薪水不符合期待」(78.7%) 及「求職的福利不符合期待」(78.1%)；在求職過程中因制度而遭遇到困難的部分，多數受訪者比較沒有這方面的困難。

二、工作過程中遭遇困境之情形

在工作中因個人因素而遭遇到困境的部分，最多人遭遇到的是「工作調動時無法適應」(71%)；市場因素的部分，最多人遭遇到的是「升遷困難」(89%)；在制度因素的部分，多數受訪者比較沒有這方面的困難。

三、工作與家庭間遭遇衝突之情形

最多受訪者遭遇到家庭與工作部分衝突的選項是「因為需要兼顧工作和照顧家人，我感到有壓力」(51.6%)，且大多數受訪者表示是因為需要兼顧家庭與工作而感到壓力，或者是無法兼顧而曾經放棄過一方。

四、性別及身心障礙造成就業困境情形

在因性別及身心障礙導致就業困境的表現中，受訪者認為若是遭遇到性騷擾、歧視、不公平的待遇，多數認為是因為自己是女性身心障礙者的緣故。



第三節 受訪者人口特徵、就業現況與就業困境間的差異分析

本節主要是探討不同的人口群在就業困境上的差異情形。為瞭解受訪者的哪些變項會影響其就業過程，依據各自變項的資料進行單因子變異數分析，其中，若單因子變異數分析的結果呈現顯著性時，則以 Scheffe 進行事後檢定。結果分析如下：

壹、人口特徵、就業現況與求職困境的差異分析

一、年齡與求職困境的差異分析

在年齡與求職困境各層面的差異分析，根據表 4-3-1 可看出，在年齡與制度層面($F=3.243, P<.05$)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現在 50 歲以上的受訪者平均數顯著高於 20 歲以下受訪者的平均數，顯示 20 歲以下的受訪者較 50 歲以上的受訪者在求職時更容易遭遇到制度層面的困境。

表 4-3-1 年齡與求職困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
年齡	20 歲以下	1.96	1.76	1.50
	21 至 30 歲	2.39	2.10	2.74
	31 至 40 歲	2.40	2.14	2.39
	41-50	2.37	2.17	2.98
	51 以上	2.40	2.12	2.81
F 值		.736	.741	3.243**
Scheffe 事後檢定				51>20 以下

* $p<.10$ ** $p<.05$ *** $p<.01$

二、教育程度與求職困境的差異分析

在教育程度與求職困境各層面的差異分析，根據表 4-3-2 可看出，在市場 ($F=3.399, P<.05$)、制度層面 ($F=4.598, P<.05$) 有顯著差異。經過 Scheffe 事後檢定，可以發現最高學歷是高中職的受訪者平均數顯著高於國中以下的受訪者，顯示在個人及市場層面，最高學歷是國中以下的受訪者較高中職的受訪者容易遭遇到求職困境。

表 4-3-2 教育程度與求職困境的差異分析

(N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
教育程度	國中以下	2.33	2.17	2.45
	高中職	2.51	2.76	3.10
	大學以上	2.44	2.26	2.61
F 值		.905	3.399**	4.598**
Scheffe 事後檢定			國中<高中職	國中<高中職

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

三、居住地區與求職困境的差異分析

在居住地區與求職困境各層面的差異分析，根據表 4-3-3 可看出，在居住地區與個人層面(F=3.629, P<.05)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定後，可以發現，居住地區在第二區的受訪者的平均數顯著高於第一區受訪者的平均數，此結果顯示，居住在第一區的受訪者較第二區的受訪者在求職時遭遇到個人層面的困境。

表 4-3-3 居住地區與求職困境的差異分析

(N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
居住地區	第一區	2.18	2.04	2.50
	第二區	2.55	2.23	2.93
	第三區	2.35	2.06	2.42
F 值		3.629**	0.183	0.47
Scheffe 事後檢定		二區>一區		

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

四、障礙類別及障礙程度與求職困境的差異分析

在障礙類別及障礙程度與求職困境各層面的差異分析中，根據表 4-3-4 可看出，在個人(F=2.729, P<.05)及市場層面(F=4.375, P<.05)有顯著差異。經過 Scheffe 事後檢定，可以發現在個人層面，智能障礙受訪者平均數顯著高於精神障礙受訪者，顯示精神障礙受訪者在求職時較智能障礙受訪者容易遭遇到個人層面的困境；在市場層面的部分，智能障礙受訪者平均數顯著高於肢體及精神障礙者，顯示肢體及精神障礙者在求職時，較智能障礙者容易遭遇到市場層面的困境。因此，工作者在為不同障礙類別的個案作處遇服務時，應考慮在不同層面會遭遇的困境。

表 4-3-4 障礙類別及障礙程度與求職困境的差異分析

(N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
障礙程度	肢體障礙	2.27	2.11	2.67
	精神障礙	1.95	2.67	2.68
	智能障礙	2.45	2.75	2.45
	其他	2.36	2.71	2.22
F 值		2.729**	4.375**	.446
Scheffe 事後檢定		精神<智能	肢體<智能; 精神<智能	
障礙程度	輕度	2.32	2.01	2.50
	中度	2.43	2.23	2.83
	重度	2.35	2.08	2.45
	極重度	2.58	2.36	2.58
F 值		.470	1.808	1.040
Scheffe 事後檢定				

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

五、家庭狀況及子女數與求職困境的差異分析

在家庭狀況及子女數與求職困境各層面的差異分析，根據表 4-3-5 可看出，不論是在婚姻狀況或子女數的部分，在市場層面(F=4.188, P<.05)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現婚姻狀況是單身的受訪者平均數顯著高於已婚受訪者，因此，已婚的受訪者在求職時比單身的受訪者更容易遭遇到市場層面的困境。此外，沒有子女的受訪者填答平均數皆顯著高於有一位子女及兩位以上子女的受訪者，顯示有子女的受訪者會比沒有子女的受訪者在求職時有更多市場層面的困境。

表 4-3-5 婚姻狀況及子女數與求職困境的差異分析

(N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
婚姻 狀況	單身	2.37	2.95	2.55
	已婚	2.43	2.46	2.83
	離婚	2.44	3.00	2.96
F 值		.782	4.188**	1.419
Scheffe 事後檢定			已婚<單身	
子女 數	沒有小孩	2.41	2.33	2.59
	1 位	2.13	1.87	2.47
	2 位以上	2.25	2.00	2.76
F 值		1.314	3.547**	.155
Scheffe 事後檢定			沒>1;沒>2	

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

六、工作年資與薪資與求職困境的差異分析

在工作年資、薪資與求職困境各層面的差異分析，根據表 4-3-6 可看出，在工作年資部分沒有顯著差異。另外，在工作薪資部分，在薪資與個人層面 (F=3.079, P<.05) 有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現薪資超過 25,000 元的受訪者平均數顯著高於薪資在 18780 元以下受訪者的平均數，顯示薪資在 18780 元以下的受訪者比薪資超過 25,000 元的受訪者在求職時，更容易遭遇到個人層面的困境。

表 4-3-6 工作年資與薪資與求職困境的差異分析

(N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
工作 年資	未滿一年	2.35	2.16	2.67
	1-5 年	2.51	2.11	2.81
	5-10 年	2.34	2.19	2.26
	十年以上	2.67	2.22	2.96
	還沒有工作	2.11	1.89	2.24
F 值		2.295	1.361	1.786
Scheffe 事後檢定				

薪資	低於 18780(A)	2.26	2.02	2.51
	18780 至 25000(B)	2.48	2.21	2.78
	25000 以上(C)	2.67	2.35	2.39
F 值		3.079**	2.770	1.135
Scheffe 事後檢定		C>A		

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

七、工作型態與求職困境的差異分析

在工作型態與求職困境各層面的差異分析，根據表 4-3-7 可看出，其個人、市場、制度層面沒有顯著差異。也就是說，受訪者目前的工作型態並不會影響受訪者的求職困境。

表 4-3-7 工作型態與求職困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
工作 型態	全職	2.43	2.14	2.68
	短期/臨時	2.38	2.18	2.57
	其他	2.11	1.92	2.38
F 值		1.802	1.455	.464
Scheffe 事後檢定				

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

八、求職考量與求職困境的差異分析

在求職考量與求職困境各層面的差異分析，根據表 4-3-8 可看出，在求職考量與制度層面(F=2.480, P<.05)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現求職考量是興趣優先的受訪者平均數顯著高於求職考量是成就感優先的受訪者，顯示求職時，優先考量成就感的受訪者比興趣的受訪者，在求職時更感受到制度層面的困境。

表 4-3-8 求職考量與求職困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
求職 考量	收入	2.45	2.20	2.60
	工時	2.37	2.11	2.43
	興趣	2.52	2.20	3.28
	成就感	2.25	1.92	2.25

	離家近	2.24	2.05	2.47
	其他	2.32	1.98	2.29
F 值		.809	.927	2.480**
Scheffe 事後檢定				興趣>成就感

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

綜上所述，在不同人口特徵求職及就業現況影響求職困境的部分，依據表 4-3-8-1 可歸納出居住區域、障礙類別及薪資會影響受訪者個人層面的求職困境；而教育程度、障礙類別、家庭狀況與子女數會影響受訪者市場層面的求職困境；年齡、教育程度及求職考量會影響受訪者在制度層面的求職困境。

4-3-8-1 人口特徵及就業現況影響求職困境歸納表

有顯著差異的自變項	障礙層面	事後檢定	
		較同意	較不同意
年齡	制度	20 歲以下	50 歲以上
教育程度	市場及制度	國中以下	高中職
居住地區	個人	第一區	第二區
障礙類別	個人	精神障礙者	智能障礙者
	市場	肢體及精神障礙者	智能障礙者
家庭狀況	市場	已婚	單身
子女數	市場	有子女	沒有子女
薪資	個人	薪資在 18780 元以下	薪資超過 25,000 元
求職考量	制度	成就感優先	興趣優先的受訪者

貳、人口特徵、就業現況與工作過程遭遇困境的差異分析

一、年齡與工作過程遭遇困境的差異分析

在年齡與工作過程困境各層面的差異分析，根據表 4-3-9 可看出，在個人、市場、制度層面皆無顯著。也就是說，受訪者的年齡並不會影響受訪者在工作過程的困境。

表 4-3-9 年齡與工作過程遭遇困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
年齡	20 歲以下	2.11	2.08	2.04
	21 至 30 歲	2.28	2.24	2.59
	31 至 40 歲	2.37	2.26	2.76
	41-50	2.38	2.20	2.79
	51 以上	2.27	1.97	2.58
F 值		.385	.649	.1584
Scheffe 事後檢定				

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

二、教育程度與工作過程遭遇困境的差異分析

在教育程度與工作過程困境各層面的差異分析中，根據表 4-3-10 可看出，在市場層面(F=2.644, P<.05)有顯著差異。經過 Scheffe 事後檢定，可以發現學歷是高中職的受訪者，平均數顯著高於國中以下學歷的受訪者。此結果顯示，學歷是國中以下的受訪者在工作過程中，比高中職受訪者更容易遭遇市場層面的困境。

表 4-3-10 教育程度與工作過程遭遇困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
	國中以下	2.57	2.27	2.93
	高中職	2.27	2.81	2.63
	大學以上	2.38	2.29	2.67
F 值		.836	2.644**	.1821
Scheffe 事後檢定			國中<高中職	

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

三、居住地區與工作過程遭遇困境的差異分析

在居住地區與工作過程遭遇困境各層面的差異分析，根據表 4-3-11 可看出，在居住地區與個人(F=3.095, P<.05)及制度層面(F=3.191, P<.05)有顯著差異，經

過 Scheffe 事後檢定，可以發現在居住第二區的受訪者平均數顯著高於第一區受訪者的平均數，顯示第一區的受訪者第二區的受訪者在工作過程中，更容易感受到個人及制度層面的困境。

表 4-3-11 居住地區與工作過程遭遇困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
居住 地區	第一區	2.12	2.10	2.41
	第二區	2.47	2.32	2.85
	第三區	2.32	2.20	2.66
F 值		3.095**	1.269	3.191**
Scheffe 事後檢定		二>一		二>一

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

四、障礙類別及障礙程度與工作過程遭遇困境的差異分析

在障礙類別與工作過程遭遇困境各層面的差異分析，根據表 4-3-12 可看出，在市場(F=2.787, P<.05)及制度層面(F=2.701, P<.05)皆有顯著差異。經過 Scheffe 事後檢定，可以發現在兩個層面智能障礙的受訪者平均數顯著高於肢體障礙的受訪者，顯示肢體障礙的受訪者在工作過程中相較於智能障礙者，更容易感受到市場層面的困境。

另外，在障礙程度與工作過程遭遇困境各層面的差異分析，結果顯示在障礙程度與制度層面(F=3.265, P<.05)有顯著差異。經過 Scheffe 事後檢定，可以發現中度障礙的受訪者平均數顯著高於輕度障礙的受訪者，因此，障礙程度是輕度的受訪者比中度的受訪者，在工作中更加感受到制度層面的困境。

表 4-3-12 障礙類別及障礙程度與工作過程遭遇困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
障礙 程度	肢體障礙	2.32	2.59	2.35
	精神障礙	2.26	2.95	2.70
	智能障礙	2.34	3.14	3.00
	其他	2.03	2.76	2.58
F 值		1.116	2.787**	2.701**
Scheffe 事後檢定			肢體<智能	肢體<智能
障礙 程度	輕度	2.27	2.13	2.44
	中度	2.40	2.35	2.88
	重度	2.28	2.12	2.71
	極重度	2.42	2.41	2.92
F 值		.459	1.590	3.265**
Scheffe 事後檢定				中>輕度

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

五、家庭狀況與子女數與工作過程遭遇困境的差異分析

針對家庭狀況、子女數與工作過程遭遇困境各層面的差異分析，根據表 4-3-13 可看出，在家庭狀況部分，在家庭狀況與市場層面(F=2.492, P<.05)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現單身的受訪者平均分數顯著高於已婚的受訪者，顯示已婚的受訪者在工作過程中，比單身的受訪者更容易遭遇到市場層面的困境。

此外，在子女數與工作過程遭遇困境各層面的差異分析，根據表 4-3-13 的結果顯示，在市場層面(F=4.461, P<.05)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現擁有一位或兩位以上子女的受訪者，其平均數皆顯著低於沒有子女的受訪者，因此，有子女的受訪者比起沒有子女的受訪者，在工作過程中更容易受到市場層面的困境。

表 4-3-13 家庭狀況與子女數與工作過程遭遇困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
家庭狀況	單身	2.32	2.44	2.67
	已婚	2.31	2.03	2.68
	離婚	2.50	2.24	2.73
F 值		1.348	2.492**	.688
Scheffe 事後檢定			單身>已婚	
子女數	沒有小孩	2.33	2.11	2.69
	1 位	2.25	1.71	2.60
	2 位以上	2.18	1.92	2.46
F 值		.944	4.461**	.625
Scheffe 事後檢定			0>1;0>2	

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

六、工作年資與薪資與工作過程遭遇困境的差異分析

在工作年資、薪資與工作過程遭遇困境各層面的差異分析，根據表 4-3-14 可看出，在工作年資與個人層面有顯著差異(F=3.211, P<.05)，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現工作年資超過十年的受訪者平均分數顯著高於尚未有工作及未滿一年的受訪者，因此，年資超過十年的受訪者比尚未有工作及工作未滿一年的受訪者，在工作過程中較不會感受到個人層面的困境。

在工作薪資與工作過程遭遇困境各層面的差異分析部分，結果顯示在薪資與

個人(F=6.024, P<.05)、市場層面(F=3.790, P<.05)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現薪資超過 25,000 元的受訪者，以及薪資介於 18,780 至 25,000 元的受訪者平均數皆顯著高於薪資在 18780 元以下受訪者，顯示薪資超過 25,000 以及介於 18,780 至 25,000 元的受訪者比薪資在 18780 元以的受訪者在求職時比較沒有感受到個人及市場層面的困境。

表 4-3-14 工作年資與薪資與工作過程遭遇困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
工作年資	未滿一年(A)	2.38	2.32	2.75
	1-5年(B)	2.33	2.16	2.63
	5-10年(C)	2.46	2.23	2.67
	十年以上(D)	2.58	2.39	2.98
	還沒有工作(E)	1.95	1.95	2.35
F 值		3.211**	1.923	1.681
Scheffe 事後檢定		D>A; D>E		
薪資	低於 18780(a)	2.17	2.10	2.56
	18780 至 25000(b)	2.46	2.31	2.75
	25000 以上(c)	2.75	2.59	3.03
F 值		6.024**	3.790**	2.062
Scheffe 事後檢定		c>a, b>a		

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

七、工作型態與工作過程遭遇困境的差異分析

在工作型態與工作過程遭遇困境各層面的差異分析中，根據表 4-3-15 可看出，工作型態在市場層面(F=3.279, P<.05)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定後，可以發現從事全職工作的受訪者平均數顯著高於短期/臨時的受訪者。此結果顯示，從事短期/臨時工作的受訪者在工作時較全職工作者更容易感受到市場層面的困境。

表 4-3-15 工作型態與工作過程遭遇困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
工作型態	全職	2.39	2.21	2.67
	短期/臨時	2.27	2.14	2.78
	其他	2.15	1.75	2.47
F 值		.997	3.279**	1.096
Scheffe 事後檢定			全職>短期/臨時	

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

八、求職考量與工作過程遭遇困境的差異分析

在求職考量與工作過程遭遇困境各層面的差異分析，根據表 4-3-16 可看出，在制度層面(F=2.827, P<.05)有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現求職考量是收入優先的受訪者平均數顯著高於求職考量是興趣及離家近優先的受訪者，顯示求職考量是收入優先的受訪者比求職考量是興趣及離家近優先的受訪者，在工作時較沒有感受到制度層面的困境。

表 4-3-16 求職考量與工作過程遭遇困境的差異分析 (N=155)

變項		個人層面	市場層面	制度層面
		平均數		
求職 考量	收入	2.47	2.26	2.90
	工時	2.25	2.37	2.82
	興趣	2.30	2.18	2.70
	成就感	2.19	1.94	2.18
	離家近	2.22	2.20	2.47
	其他	2.36	2.32	2.57
F 值		.905	1.028	2.827**
Scheffe 事後檢定				收入>興趣>離家近

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

綜上所述，在不同人口特徵求及就業現況影響求職困境的部分，依據表 4-3-16-1 可歸納出，居住區域、工作年資及薪資會影響受訪者個人層面的求職困境；教育程度、障礙類別、家庭狀況、子女數、薪資及工作型態會影響受訪者市場層面的求職困境；居住區域、障礙類別、障礙程度及求職考量會影響受訪者在制度層面的困境。

4-3-16-1 人口特徵及就業現況影響工作困境歸納表

有顯著差異的自變項	障礙層面	事後檢定	
		較同意	較不同意
教育程度	市場	國中以下	高中職
居住地區	個人及制度	第一區	第二區
障礙類別	市場	肢體障礙者	智能障礙者
障礙程度	制度	輕度	中度

家庭狀況	市場	已婚	單身
子女數	市場	有子女	沒有子女
年資	個人	尚未有工作 工作未滿一年	年資超過十年
工作薪資	個人及市場	薪資在 18780 元以下	薪資超過 25,000 介於 18,780 至 25,000 元
求職考量	制度	興趣及離家近 優先	收入優先

參、人口特徵、就業現況與工作與家庭間衝突的差異分析

一、年齡、教育程度、居住地區與工作、家庭間衝突的差異分析

在年齡、教育程度、居住地區與工作、家庭間衝突的差異分析，根據表 4-3-17 可看出，在居住地區部分無顯著差異，表示受訪者的居住地區並不會影響其在工作與家庭間的衝突。但在年齡($F=2.485, P<.05$)、教育程度($F=3.724, P<.05$)與工作家庭間衝突有顯著差異，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現 51 歲以上的受訪者的平均數顯著高於 21 至 30 歲、31 至 40 歲的受訪者，因此，21 至 30 歲、31 至 40 歲的受訪者比起 51 歲以上的受訪者較有工作與家庭間的衝突。此外，高中職的受訪者平均數也顯著高於國中以下教育程度的受訪者，因此，學歷是國中以下的受訪者比高中職學歷的受訪者較有工作與家庭間的衝突。

表 4-3-17 年齡、教育程度、居住地區與工作、家庭間衝突的差異分析 (N=155)

變項		平均數
年齡	20 歲以下(A)	2.27
	21 至 30 歲(B)	2.78
	31 至 40 歲(C)	2.74
	41-50(D)	2.47
	51 以上(E)	2.12
F 值		2.485**
Scheffe 事後檢定		E>B, E>C
教育程度	國中以下	2.20
	高中職	2.73
	大學以上	2.60
F 值		3.724**
Scheffe 事後檢定		國中<高中職

居住 地區	第一區	2.62
	第二區	2.62
	第三區	2.66
F 值		.039
Scheffe 事後檢定		

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

二、障礙類別及障礙程度與工作、家庭間衝突的差異分析

在障礙類別及程度與工作、家庭間衝突的差異分析，根據表 4-3-18 可看出，在障礙類別部分無顯著差異，表示受訪者的障礙類別並不會影響其在工作與家庭間的衝突。但在障礙程度與工作、家庭間衝突的部分有顯著差異(F=3.069, P<.05)，經過 Scheffe 事後檢定，可以發現障礙程度中度的受訪者的平均分數顯著高於輕度的受訪者，顯示障礙程度是輕度的受訪者比起中度的受訪者較有工作與家庭間的衝突。

表 4-3-18 障礙類別及障礙程度與工作、家庭間衝突的差異分析 (N=155)

變項		平均數
障礙 程度	肢體障礙	2.75
	精神障礙	2.77
	智能障礙	2.48
	其他	2.48
F 值		1.387
Scheffe 事後檢定		
障礙 程度	輕度	2.43
	中度	2.89
	重度	2.63
	極重度	2.76
F 值		3.069**
Scheffe 事後檢定		中度>輕度

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

三、家庭狀況、子女數與工作、家庭間衝突的差異分析

在家庭狀況、子女數與工作、家庭間衝突的差異分析，根據表 4-3-19 可看出，其家庭狀況(F=10.033, P<.05)與子女數(F=13.474, P<.05)的部分皆有顯著差異。經過 Scheffe 事後檢定，在家庭狀況的部分，可以發現單身的受訪者平均分數顯著高於已婚的受訪者，而離婚的受訪者平均分數也顯著高於已婚的受訪者，顯

示已婚的受訪者比起單身、離婚的受訪者較有工作與家庭間的衝突。

另外，在子女數的部分，可以發現擁有一位或兩位以上子女的受訪者，平均數皆顯著低於沒有子女的受訪者，因此，有子女的受訪者較沒有子女的受訪者，更加感受到工作與家庭間的衝突。

表 4-3-19 家庭狀況、子女數與工作、家庭間衝突的差異分析 (N=155)

變項		平均數
家庭狀況	單身	2.78
	已婚	1.97
	離婚	2.31
F 值		10.489**
Scheffe 事後檢定		單身>已婚；離婚>已婚
子女數	沒有小孩	2.87
	1 位	1.74
	2 位以上	2.06
F 值		24.059**
Scheffe 事後檢定		0>1, 0>2

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

四、工作年資、薪資與工作、家庭間衝突的差異分析

工作年資及薪資與工作、家庭間衝突的差異分析，根據表 4-3-20 可看出，各項皆無顯著差異，表示受訪者的工作年資及薪資並不會影響其在工作與家庭間的衝突。

表 4-3-20 工作年資、薪資與工作、家庭間衝突的差異分析 (N=155)

變項		平均數
工作年資	未滿一年	2.59
	1-5 年	2.68
	5-10 年	2.78
	十年以上	2.55
	還沒有工作	2.60
F 值		.253
Scheffe 事後檢定		
薪資	低於 18780	2.59
	18780 至 25000	2.73

	25000 以上	2.42
F 值		.799
Scheffe 事後檢定		

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

五、工作型態、求職考量與工作、家庭間衝突的差異分析

工作型態及求職考量與工作、家庭間衝突的差異分析，根據表 4-3-21 可看出，各項皆無顯著差異，表示受訪者的工作型態及求職考量並不會影響其在工作與家庭間的衝突。

表 4-3-21 工作型態、求職考量與工作、家庭間衝突的差異分析 (N=155)

變項		平均數
工作 型態	全職	2.58
	短期/臨時	2.81
	其他	2.53
F 值		1.297
Scheffe 事後檢定		
求職 考量	收入	2.70
	工時	2.76
	興趣	2.65
	成就感	2.69
	離家近	2.44
	其他	2.54
F 值		.554
Scheffe 事後檢定		

*p<.10 **p<.05 ***p<.01

綜上所述，在不同人口特徵求及就業現況影響工作與家庭衝突的部分，依據表 4-3-21-1 可歸納出，年齡、教育程度、障礙程度、家庭狀況及子女數會影響受訪者在工作與家庭間的衝突差異。

4-3-21-1 人口特徵及就業現況影響工作與家庭衝突歸納表

有顯著差異 的自變項	事後檢定	
	較同意	較不同意

年齡	21 至 30 歲、31 至 40 歲	51 歲以上
教育程度	國中以下	高中職
障礙程度	輕度	中度
家庭狀況	已婚	單身、離婚
子女數	有子女	沒有子女



第五章 結論與建議

本章根據第四章之統計分析結果，歸納整理出本研究之結論，以回答第一章所提出的研究問題，並參考文獻部分做綜合性的陳述與討論。更重要的是提出建議，作為未來各縣市政府及民間單位之身心障礙就業服務相關工作者在推動方案及提供服務時之參考。最後針對研究限制提出說明。

第一節 結論

壹、研究對象的描述

一、人口特徵

受訪者多為二十歲至四十歲之女性，教育程度多為高中職，居住地區以目前台中市身心障礙者就業服務劃分，並與 101 年接受服務之人口數相比，一區少 7.6%、二區接近、三區多 8.9%。障礙類別以肢體障礙、精神障礙及智能障礙者為主，障礙程度則多為輕、中度障礙者。受訪者多為單身且沒有子女。

從受訪者人口特徵來看，與 100 年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查結果相較，本研究受訪者的年齡偏低，教育程度相較於該調查結果是國中以上者最多，障礙類別及程度相仿，本研究的受訪者平均學歷偏高，而在障礙類別及程度的部分則與過去研究相仿。但在婚姻狀況的部分，該調查雖然是男性與女性受訪者各半，但結果是已婚占多數，且多數有子女，本研究未婚的受訪者高達八成，顯示女性身障者較男性身障者更難進入婚姻。

二、就業現況

依據第四章第一節分析受訪者的人口特徵發現：受訪者工作年資大多數都未滿一年，八成的受訪者為全職工作者，但薪資則多數都低於法定基本工資(18,780 元)，且多數有失業經驗。受訪者的求職考量，最多為收入之外，次要是離家近。

從受訪者就業現況來看，與 100 年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查結果相較，該調查結果指出受訪者工作年資多在二十五年以上 (33.82%)、平均薪資為 23,512 元，因此本研究受訪者的工作年資及薪資皆遠低於該調查的結果，可以發現進入身心障礙職業重建系統之身心障礙者，是較容易處於就業市場的邊陲地位。

貳、就業障礙情況

一、女性身障者在求職時，容易遭遇到市場層面的困境

受訪者在求職過程中因個人因素而遭遇到困境的部分，最多人遭遇到的是「在找工作的過程中，沒有親友可以提供幫助」(64.5%)；因市場因素而遭遇到困境的部分，最多人遭遇到的是「求職薪水不符合期待」(78.7%)及「求職的福利不符合期待」(78.1%)，其次也有將近七成的受訪者同意「求職時曾遭受雇主的歧視」(69.7%)，在制度層面則較沒有明顯遭遇到求職的困境。

整體而言，受訪者在求職時，並非缺乏求職的管道，而是遭遇到較多的市場層面的困難，不僅無法找到合理薪資福利的工作，也會受到雇主的歧視。

二、女性身障者在工作過程中，容易遭遇到個人及市場層面的困境

受訪者在工作過程中因個人因素而遭遇到困境的部分，最多人遭遇到的是「工作調動時無法適應」(71%)，其次是「人際關係發生困難」(54.2%)；因市場因素而遭遇到困難的部分，最多人遭遇到的是「升遷困難」(89%)，有將近九成受訪者同意有此困難，其次是「工作缺乏保障」(77.4%)及「無法找到一個穩定的工作」(76.1%)、「薪資太低」(76.1%)；在制度層面的部分，多數受訪者沒有遭遇到明顯的困境。

整體而言，受訪者在工作過程中，容易遭遇到的是個人及市場層面的困境，除了因本身障礙的限制，導致難以適應工作調動外，人際關係的處理也是困境因素。此外，薪資福利、升遷都是女性身心障礙者遭遇到困境，且大多數受訪者都認為這些困境是由於自己身為女性身心障礙者導致的。

三、女性身心障礙者容易遭遇到工作與家庭間的衝突

受訪者在工作與家庭間遭遇衝突的部分，最多受訪者遭遇到家庭與工作部分衝突的選項是「因為需要兼顧工作和照顧家人，我感到有壓力」(51.6%)，其次是「我曾經因為要照顧家人，只能做兼職的工作或放棄工作」(49%)。以及「因為要工作，所以我很難完全盡到家庭責任」(49%)。

整體而言，受訪者在家庭與工作之間的確會遇到許多衝突，特別是需要兼顧

家庭照顧者與工作者雙重身分的女性身障者，容易感到壓力，也會因為衝突而可能放棄一方。

四、性別及身心障礙造成就業困境之表現情形

受訪者因女性身心障礙者造成就業困境的因素，分為個人工作能力、工作環境、薪資福利、社會歧視、服務輸送和家庭因素，依據第四章研究分析來看，比率最高的是「在工作的時候曾經遇到性騷擾的問題」及「工作中曾經受到別人的歧視」，各有九成的受訪者勾選(91%)，其次是「在工作的時候受到不公平的待遇」及「自己的工作能力不足以找到想找的工作」，各有八成多的受訪者勾選(86%)。

整體而言，女性受訪者認為遭受到的就業困境，多集中在薪資福利、社會歧視及家庭因素，不論是薪資、福利或是升遷，皆會因為女性身心障礙者的身分導致比其他待遇較差，且雇主容易有對於身心障礙者的刻板印象及歧視。在家庭方面也因為性別及障礙的因素造成困難，受訪者身為女性，雖然有工作的需要和期待，同時也必須承擔照顧家人的責任，造成了工作和家庭衝突而感到有壓力，甚至會放棄一方以專心扮演照顧者或工作者的角色。

參、影響就業困境之因素

一、女性身心障礙者會因為不同的人口特徵及就業狀況，在求職困境的層面也有所差異

由人口特徵、就業狀況與求職困境差異分析結果可發現，影響求職困境之說明如下：

- (一) 在年齡方面：20歲以下的受訪者較50歲以上的受訪者在求職時更容易遭遇到制度層面困境。
- (二) 在教育程度方面：最高學歷是國中以下的受訪者較高中職的受訪者容易在市場及制度層面受到求職困境。
- (三) 在居住地區方面：第一區的受訪者較第二區的受訪者在求職時有個人層面困境。
- (四) 在障礙類別方面：精神障礙受訪者在求職時較智能障礙受訪者容易遭遇到個人層面的困境；肢體及精神障礙者在求職時，較智能障礙者容易遭遇到市場層面的困境。
- (五) 在家庭狀況方面：已婚的受訪者在求職時，會比單身的受訪者更容易遭遇到市場層面的困境。
- (六) 在子女數方面：有子女的受訪者會比沒有子女的受訪者在求職時有更多市場層面的困境。

- (七) 在薪資方面：薪資超過 25,000 元的受訪者比薪資在 18780 元以下的受訪者在求職時更沒有個人層面的困境。
- (八) 在求職考量方面：求職考量是成就感優先的受訪者比求職考量是興趣優先的受訪者，在求職時更感受到制度層面的困境。

就影響求職因素來看，年輕、學歷較低的受訪者容易遭遇到求職困境。在障礙類別的部分，精神及肢體障礙的受訪者比其他障別的受訪者、薪資低於最低工資的受訪者，較 25,000 元以上的受訪者容易遭遇到求職困境，由此可知，雇主對於身心障礙者的刻板印象、願意給予的薪資待遇偏低…等，都是造成身心障礙者求職困境的原因。此外，已婚及有子女的受訪者，更容易遭受到市場層面的求職困境，顯示這兩個因素會讓女性身心障礙者在選擇就業時有所限制，有可能是導致求職困境的因素之一。整體而言，不同人口特徵的確在求職困境中產生顯著差異，因此，研究假設之「女性身心障礙者不同的人口特徵，求職的困境有顯著差異」，在本研究中部分得到證實。

二、女性身心障礙者會因為不同的人口特徵及就業狀況，在工作中困境的層面也有所差異

由人口特徵、就業狀況與工作中困境差異分析結果說明如下：

- (一) 在教育程度方面：國中以下的受訪者在工作時比高中職受訪者更容易遭遇到市場層面的困境。
- (二) 在居住地區方面：第一區的受訪者第二區的受訪者在工作過程中，更容易感受到個人及制度層面的困境。
- (三) 在障礙類別方面：肢體障礙的受訪者在工作過程中相較於智能障礙者，更容易感受到市場層面的困境。
- (四) 在障礙程度方面：障礙程度是輕度的受訪者比中度的受訪者，在工作中更加感受到制度層面的困境。
- (五) 在家庭狀況方面：已婚的受訪者在工作過程中，比單身的受訪者更容易遭遇到市場層面的困境。
- (六) 在子女數方面：有子女的受訪者比起沒有子女的受訪者，在工作過程中更容易受到市場層面的困境。
- (七) 在工作年資方面：年資超過十年的受訪者比尚未有工作及工作未滿一年的受訪者，在工作過程中較不會感受到個人層面的困境。
- (八) 在工作薪資方面：薪資超過 25,000 以及介於 18,780 至 25,000 元的受訪者比薪資在 18780 元以的受訪者在求職時更沒有感受到個人及市場層面的困境。

(九) 在求職考量方面：求職考量是收入優先的受訪者比求職考量是興趣及離家近優先的受訪者，在工作時較沒有感受到制度層面的困境。

就影響工作困境的因素來看，學歷是國中以下、居住在第一區的受訪者，容易遭遇到工作中的困境。障礙類別方面，肢體障礙者較智能障礙者更容易有市場層面的困境，但在制度層面沒有顯著差異，因此研究者認為，目前藉由身心障礙就業服務員或個案管理員輔導之個案，較沒有工作環境方面的問題，而是遭遇到工作薪資福利、社會歧視…等困境。在家庭狀況與子女數的部分，與求職時的困境相同，婚姻及照顧的子女數量皆會影響到女性身心障礙者的工作情況。此外，在工作年資及薪資的部分，薪資及年資較低的受訪者比起較高的受訪者更容易遭遇到個人層面的困難，研究者認為，薪資及年資較高的受訪者，工作的時間較久，所以對於工作調動、人際關係已有自己的一套因應之道，而初入職場的受訪者仍然在學習與適應職場生態，因此較容易發生困難。整體而言，不同人口特徵的確在工作過程困境中產生顯著差異，因此，研究假設之「女性身心障礙者不同的人口特徵，工作過程遭遇困境有顯著差異」，在本研究中部分得到證實。

三、女性身心障礙者會因為不同的人口特徵及就業狀況，在家庭與工作的衝突也有所差異

由人口特徵、就業狀況與工作與家庭間衝突差異分析結果之說明如下：

- (一) 在年齡方面：21 至 30 歲、31 至 40 歲的受訪者比起 51 歲以上的受訪者較有工作與家庭間的衝突。
- (二) 在教育程度方面：學歷是國中以下的受訪者比高中職學歷的受訪者較有工作與家庭間的衝突。
- (三) 在障礙程度方面：障礙程度是輕度的受訪者比起中度的受訪者較有工作與家庭間的衝突。
- (四) 在家庭狀況方面：已婚的受訪者比起單身、離婚的受訪者較有工作與家庭間的衝突。
- (五) 在子女數方面：有子女的受訪者較沒有子女的受訪者，更加感受到工作與家庭間的衝突。

就影響女性身心障礙者家庭與工作的衝突因素來看，年齡輕、學歷較低、障礙程度輕的受訪者容易遭遇到衝突。家庭狀況的部分，與求職時的困境相同，當女性身心障礙者擔任照顧者時，同時具有妻子、母親及工作者三重的角色，因此更容易遭遇到家庭與工作間的衝突。整體而言，不同人口特徵的確在工作與家庭

間的衝突產生顯著差異，因此，研究假設之「女性身心障礙者不同的人口特徵，工作與家庭間困境有顯著差異」，在本研究中部分得到證實。



第二節 討論

本節依據第一章研究目的、第二章文獻探討及第四章資料分析重要結果等，針對研究發現與問題探討其原因，提出以下四方面的討論，期待可以協助身心障礙者相關就業服務工作人員及政策參考，進而達到促進女性身心障礙者就業之目標。

壹、女性身心障礙者的求職及就業困境

研究結果顯示，女性身心障礙者的求職及就業遭遇到的困境可以大致分為三個範疇，個人層面、市場層面及家庭層面，在三個層面當中，受訪者遭遇到最多困難是市場層面，其中薪資、福利與升遷的比例最高。此研究結果回應了過去許多身心障礙調查研究，如 2006 年內政部進行的全國性身心障礙者生活需求調查，發現薪資、工作配置及升遷是多數身心障礙者在職場中遇到的不公平待遇現象；2007 年台中縣身心障礙者就業需求調查研究中，身心障礙者認為就業後最需要獲得的協助，前兩項分別為「需要政府的薪資補助」及「需要獲得薪資與福利的合理對待」；許素彬(2010)的研究也指出，身心障礙者在職場中所遇到的困難以「工作缺乏保障」、「薪資過低」及「升遷困難」的比例最高。

由此可推知，身心障礙者薪資過低、缺乏福利、升遷困難是許多研究的共同發現，不僅身心障礙者的工作待遇與市場待遇有落差，也難以藉由升遷改變現況。此外，可以發現從 2006 年至今，雖然政府有相關的就業促進措施及獎勵雇主進用身心障礙者的措施，但身心障礙者認為最大的就業困難沒有太大的改變，即沒有得到最基本的薪資福利保障，身心障礙者仍舊是處於勞動市場邊緣的處境。因此，政府在制定有關各項補助或獎勵雇用身心障礙者的促進就業措施時，除了促進身心障礙者能夠進入就業市場，提升就業的「量」之外，更重要的是，應該思考如何提升身心障礙者就業的「質」，如何使身心障礙者得到合理的工作待遇。

除此之外，在市場層面的部分，其餘受訪者認為的困境也有如：擔心被雇主社會歧視、擔心會被工作的同事排擠、工作中曾經遭受別人歧視、工作條件不公平待遇…等，遭受社會歧視的困境。此結果也回應了許多身心障礙就業研究。許素彬(2010)的研究指出，對目前工作上最感困擾之處來分析，工作條件差別待遇、同事異樣眼光是困擾身心障礙工作者之一大因素；吳秀照(2005)的研究結果顯示在求職過程中，身心障礙者主要的困擾有「雇主排斥其外觀與能力」、在職場

工作時，主要困擾有「主管或同事之異樣感光」；王天祥（2007）探討 18 位身心障礙大學畢業生就業歷程，發現其工作上的困境也有雇主不接納、工作無保障、差別待遇等問題。

上述的研究結果，顯示身心障礙者目前仍舊有受到歧視與差別待遇的問題。吳健雄(2002)指出，雖然身心障礙者本身的身心狀況與個人就業條件會影響其工作機會的獲得，但雇主對於身心障礙者的刻板印象、願意給予的薪資待遇偏低、欠缺職務再設計觀念等，更使得身心障礙者的勞動參與受到限制。邱滿艷等人(2010)的研究也顯示，職場是否友善、工作條件是否合理，均會影響身心障礙者在職場適應的結果。因此，可以發現除了身心障礙者的個人工作能力因素之外，雇主及工作同事更容易影響身心障礙者的求職及就業，對於身心障礙者的偏見和歧視會導致就業的困境。

雖然我國目前的就業服務法、身心障礙者保護法皆有關於禁止對於特定性別、身心障礙者歧視的保障，且對於進用身心障礙者企業的各種獎勵、補助措施也已進行許多年，但是多數身心障礙者仍舊有遭遇到此困境。是否是因為對於身心障礙的就業歧視定義並不明確，以至於根本無法明確的提出保護的方式；還是政府需再多從事社會與企業教育，增加職場對於身心障礙者的理解與接納，是值得進一步探究的議題。

貳、影響女性身心障礙者的求職及就業困境因素

在人口特徵、就業現況與就業障礙的差異分析結果中，可以得知影響女性身心障礙者的求職及就業困境因素，有年齡、教育程度、障礙類別、障礙程度、家庭狀況與子女數。此結果回應了過去的研究，如許素彬(2010)研究指出，在影響身心障礙者是否就業的因素上，研究結果發現，年紀較輕、教育程度較高者，就業比率較高，吳秀照(2007)在研究中也發現，教育程度對就業狀況有顯著影響。

在障礙類別以及障礙程度導致就業困境的部分，研究結果顯示肢體障礙及精神障礙者在求職及就業中較智能障礙者容易遭受到就業困境。一般而言，肢體障礙者的就業能力及人力資本會比智能障礙者高，但實際上卻顯示有更多的就業障礙，對於肢體障礙者的困境，張仙琦(2010)研究中指出，肢體障礙者由於有較明顯的障礙情形，於面試時，障礙狀況常是面試者較為關心的，而非肢體障礙者的

工作能力。因此，對於雇主而言，障礙是較明顯、能夠看出的障礙類別是肢體障礙者，容易造成其求職當中的困難。

在精神障礙者的就業困境中，可以發現原因多在對於精神障礙者的負面、刻板印象，大部分雇主對精障者都存有負面觀感，認為「精神疾病」是不可預期的、恐怖的，也害怕精障者不知是否會在職場中做出暴力、傷害人的行為。周秀霞(2005)即指出，就業障礙存在於社會中的「刻板印象」或「歧視」，導致僱用單位不願提供障礙者就業機會，此情況特別容易發生於精神障礙者。因此，對於增加精神障礙者就業的協助，應著重在遭受歧視問題，張鳳航、張珏、鄭雅文(2010)研究指出，國內對於精障者的去除烙印、去歧視的議題，雖似已將努力宣示於「精神衛生法」的條文中。但就實然面來看，其條文內涵模糊且非強制性，雖明訂罰鍰，但規範程度有限，缺乏主動性，保障精障者及家屬不受烙印或歧視的可能似乎相當薄弱，也似乎仍難以有效的增強雇主對精障者的雇用動機。

在家庭狀況與子女數導致就業困境的部分，研究結果顯示已婚、有子女的受訪者在求職及就業時容易遭遇到困境，也較容易有家庭與工作中的衝突。在探究家庭與工作中衝突因素，發現多數來自於需要照顧家人與兼顧工作。此研究結果回應了過去的研究，勞委會勞工安全衛生研究所調查(2011)發現近三成七女性勞動者是家庭的主要經濟來源，其中一成四同時為經濟支柱與家庭照顧者；若以進入就業市場500萬女性推估，約有25萬女性一肩扛起家庭所有責任。莫藜藜(2011)也指出，現今女性投入職場的比例增加，並不代表女性得以從社會傳統賦予的角色中退離，許多研究也一再報告，即使婦女進入職場之後，仍舊承擔大部分的家庭照顧和家務工作。而工作與家庭間的衝突常是個注定雙輸的情況，例如：若夫妻兩個人都希望全心投入他們各自的工作中，則子女容易被忽略；而如果他們從工作中撥出時間去陪子女的話，則容易降低工作績效，或喪失職位晉升或加薪的機會。將研究結果與文獻相較，可以發現女性身心障礙者在就業過程中，也容易遭遇到與一般女性相同的就業困境，即家庭與工作中的衝突，因此，政府在規劃就業政策或提供就業協助時，不應忽視女性身心障礙者身為女性的特質，應該將婚姻、照顧子女因素納入考量，以提供適切協助。

參、性別及身心障礙造成就業障礙

在因為性別及身心障礙造成就業障礙的部分，研究結果顯示薪資福利、社會

歧視及家庭因素是受訪者容易遭受到的困境。進一步探究薪資福利部分，從就業現況來看，有半數以上是低於一般人最低工資，根據主計處人力運用調查顯示在2010年低於最低工資人數約為72萬人，佔總就業人口之6.9%，此族群為工作貧窮族，而受訪者有半數以上有此情況，顯示正處於勞動市場邊緣位置。由上述結果可得知，女性身心障礙者一方面有女性就業的特質，即容易處於及勞動市場、從事邊緣性工作，另一方面，受訪者也有因本身障礙而受到歧視、不公平待遇的遭遇，因此，顯示與第二章第二節的文獻探討相同，目前女性身心障礙者同時處於身心障礙者與女性的雙重弱勢之下。

此外，女性身心障礙者在職場中容易受到性騷擾，也是因為具有女性與身心障礙雙重特質的因素，關於女性身心障礙者在職場遭受到性騷擾的研究不多，但以人身安全與司法的議題來看，身心障礙女性者遭受性侵及暴力相較一般人為高。劉文英(2008)研究即顯示，2007年侵害通報被害人數非身心障礙者為萬分之2.71，智能障礙者遭受性侵害的比例約為千分之3.3人口比例，約為非身心障礙者的12倍之多。邱大昕(2011)研究中指出，女性視障按摩師相較於男性視障按摩師，有較高比率遭遇性騷擾；在2012年臺灣國家婦女館跨領域網絡會議中，提到女性障礙者在職場上，因其障礙因素(心智障礙者)，或工作職場的特性(如女性視障按摩師)，較容易遭受性騷擾，伊甸社會福利基金會執行長潘若琳也指出，許多女性身心障礙者八成以上未婚，而且她們很擔心沒有工作，所以即便遭遇性騷擾或歧視，也只能默默地忍受。職場性騷擾亦是性別歧視的一種，會讓工作者因無法繼續忍受騷擾而選擇離職，造成就業的困難，因此，對於工作場域的安全，如何透過制度措施提供保障，以維護女性身心障礙者的人身安全以及工作權益，是值得進一步探究的議題。

肆、女性身心障礙者遭受社會排除情形

社會排除是一多面向的概念，本研究嘗試以社會排除不同的面向來分析受訪者受到就業困境的情況。

一、經濟/勞動市場面向：

就經濟面而言，與勞動市場的排除有很大的關聯性。王永慈(2004)的研究中指出，在勞動市場參與中，女性較易處於次級勞動市場的位置，再加上勞動市場中的同工不同酬的問題，使女性的薪資低於男性。從本研究結果可以看出，多數受訪者不僅在求職遭遇到薪資(78.7%)及福利(78.1%)不符合期待的問題，在工作

中最大的困難之一也是薪資太低(76.1%)、工作不穩定(76.1%)，再根據第四章第一節分析受訪者的人口特徵所述，受訪者工作年資大多數都未滿一年，薪資也多數都低於法定基本工資(18,780元)，因此，可以發現本研究的受訪者是處於勞動市場的邊陲地位，雖然無法因此斷定勞動市場排除即會導致經濟面排除，但本研究受訪者都是有國家福利制度介入，仍然在收入上有陷入工作貧窮的情況，可以看出，受訪者有受到很大的經濟面排除的風險。

二、社會面向：

對於女性身心障礙者來說，就業的目的之一是促進社會融入，但本研究結果發現，受訪者在求職過程中因個人因素而遭遇到困境的部分，最多人遭遇到的是在找工作的過程中，沒有親友可以提供幫助(64.5%)，這點與行政院主計處在98年的身心障礙者勞動現況統計資料，顯示身心障礙者求職管道以親友介紹居多有很大的差異，另外，在工作過程中，研究結果也指出容易遭遇到人際關係發生困難的問題(54.2%)，因此，本研究的受訪者在就業時，除了因為本身非正式系統的支持不足，導致缺乏求職資源之外，也難以藉由就業促進受訪者的社會融入，顯示受訪者在與社會關係的連結上是較弱的。

此外，在身心障礙者的社會系統中，家庭資源的多寡是很重要的，其對於就業有很大的影響。張淑燕(1997)指出，家庭通常是調適身心障礙者順利進入職業角色、成功適應成人社會和人際生活中的一個持續且重要的支持來源。身心障礙者在就業過程中，可能遭遇到挫折而感到退縮，倘若此時家長支持度不夠，將可能使身心障礙者不願再回歸到社會與他人共處、共事(魏伶如，1999)。綜觀本研究的研究結果，家庭雖仍是受訪者的支持來源，但相對也無形給予受訪者莫大的壓力，受訪者在家庭與工作之間的確會遇到許多衝突，特別是需要兼顧家庭照顧者與工作者雙重身分的女性身障者，容易感到壓力，進而影響其在就業上的選擇，如薪資、工作時間或是與家庭間的取捨問題。

三、制度面向：

本研究結果發現，不論是求職及工作時，受訪者在制度層面都沒有明顯遭遇到困境，顯示受訪者較無社會服務使用的排除情況。但是仍需要關注的是就業環境中的無障礙設施、輔具建構情況。以多數需要無障礙設施的肢體障礙者來說，目前無障礙設備最顯而易見的，還是以政府單位及公共設施為主，原本沒有意願僱用身心障礙的中小企業，可能都因為政策的改變而需要進用身障，最後都會因

為環境硬體設施規模有限，只能僱用較輕度的肢體障礙者張仙琦(2010)。雖然本研究的受訪者在整體的制度面向上沒有顯著的受到排除情形，但仍有將近五成的受訪者(47.7%)表示工作場所缺乏無障礙環境設施，也有將近三成(27.7%)的受訪者有需要輔具的情況，顯示制度層面仍有待改進的空間。

四、空間面向：

空間面向排除指的是所居住的社區、空間，屬於被孤立且資源匱乏的地區。本研究的研究地區是台中市，以研究結果來看，有六成多的受訪者認為自己目前居住的地區適合的工作機會很少(66.5%)，且依照身心障礙就業服務區域來看，在求職及工作過程中都可以發現，第一區的受訪者較第二區的受訪者在求職時有遭遇到困境。對照吳秀照(2007)針對台中市的身心障礙就業研究結果，台中市山、海、屯區的就業狀況有顯著的差異，以就業比率來看，屯區較山、海區的就業人數多，且山區有較多身心障礙者想找工作。可以發現，目前居住在台中市部分地區的受訪者仍有受到空間面向排除的風險。

此外，不僅受訪者的居住空間有資源不足的情況，在空間的移動上也有所限制。在遭遇就業困難的部分，有將近六成的受訪者表示移動至工作地點的交通不方便(59.3%)，此外在求職考量的部分，受訪者也表示工作地區離居住地區近是除了薪資外最優先的考量。此研究結果呼應了文獻探討的部分，吳秀照(2007)的研究中指出，在身心障礙者的生活脈絡與求職經驗當中，工作場所太遠是身心障礙者求職時優先關注的事項之一，與一般人認為的找工作時通常優先考量薪資、福利、生涯發展等面向不太相同。張仙琦(2010)的研究結果也發現因為交通因素，身心障礙者多會將求職地區受限於附近轄區而放棄其他較偏遠的地區。因此，可以發現受訪者在空間面向的排除，除了居住地區之外，交通也是重要的影響因素之一。

五、族群與文化面向：

族群及文化面向的排除經常涉及到族群認同、歧視等問題。在就業的表現較明顯的是雇主及同儕對於身心障礙者的接納度，魏伶如(1999)指出，雇主先入為主的刻板印象，會導致雇主不願意雇用有工作能力的身心障礙者。陳郁佳(2009)的研究也發現，由於目前社會大眾對身心障礙者存有刻板印象，不僅身心障礙求職者擔心雇主同樣抱持負面印象，雇主對身心障礙者的特質缺少認知的情況下，也可能針對障礙失能的狀況與工作技能表現有較多的質疑。本研究也有相同的結

果，不僅在求職時，有將近七成的受訪者有曾經遭受雇主的歧視的情況(69.7%)，在工作過程中也有遭遇到工作同事的歧視、雇主給予不公平的待遇…等情況，且大多數受訪者都認為這些困境是由於自己身為女性身心障礙者導致的。顯示部分受訪者在族群與文化面向是有遭到排除的情況，進而導致了就業的困境。



第三節 建議

本節依據第五章第一節研究結論及第二節之討論，提出對於改善女性身心障礙者就業困境的相關建議，以供參考。具體建議如下：

壹、對於女性身心障礙者

研究結果顯示，受訪多數遭遇之個人障礙為工作能力不足以找到想找的工作、求職時少有親友提供幫助，另在人際關係發生困難，可以發現受訪者的社會資本不足。因此，建議女性身心障礙者可以藉由進修或職業訓練，增加自身就業能力及培養專業能力，進而在求職時能有更多的選擇。另一方面，除了透過就業服務員協助求職外，也應藉由加強自身支持系統及人際網絡，增加求職時找尋到工作的機會。

另一方面，研究結果顯示多數受訪者容易遭遇到歧視、職場同事排斥等情形，造成就業障礙，張仙琦(2010)的研究指出，一旦有感受到同事異樣眼光或者排斥的情形時，身心障礙者可能會選擇辭職而不為關係積極溝通的調整。因此，除了政府及相關就業服務人員應予以協助防止歧視情形外，建議身心障礙者本身也可以調整自身心態，多保持正向的態度，並培養在職場的挫折容忍度、學習因應社會負面現實的策略。

貳、對於身心障礙者就業相關工作人員

研究結果顯示，多數受訪者會容易受到不合理的工作條件、不公平的工作待遇，有歧視女性身心障礙者之問題，且與過去的身心障礙研究結果相似，顯示長久以來身心障礙者遭遇到的問題並沒有太大的改善。因此，從事身心障礙者就業的相關工作人員，除了協助身心障礙者順利進入職場、輔導期就業技能之外，應該優先協助爭取雇主給予合適的就業機會及合理的工作條件，避免身心障礙者落入勞動市場邊緣狀態，造成其工作貧窮。此外，也應當與雇主適時溝通，協助其調整工作環境已符合身心障礙者的就業需要，使身心障礙者在求職與雇用過程中得到適當的人力或設備支持，避免身心障礙者在工作調動時，因無法適應而退出職場。

就業歧視也是受訪者遭遇到的困境之一，也涉及到了受訪者受到族群面向的

社會排除情況。多數受訪者在求職及就業時都擔心或實際遭遇到雇主歧視及同事排擠，因此，增進雇主與職場同事對於身心障礙者的正向態度則是相當重要的，相關工作人員在提供服務時，可以加強雇主對於身心障礙者的了解，並加強身心障礙者的優勢，在職場中，營造職場同事接納障礙員工的氛圍，並建立障礙者在職場的自然支持網絡。此外，因為女性與障礙者的雙重特質，使得女性障礙者相較於男性障礙者和一般的女性經驗有顯著不同。相關工作人員應有培養性別意識，如在服務時，除了輔導身心障礙者就業技能外，也應該注意對於障礙者性騷擾等性別議題的討論及認識。

參、對於政策建議

研究結果顯示，女性身心障礙者的薪資福利狀況是就業服務中極需改善的重點。吳秀照(2007)指出，合理的薪資收入是身心障礙者照顧家庭、脫離貧窮、參與社會活動的主要資源。多數國家為保障民眾的基本生活條件，避免勞動剝削，均有基本工資的規定。我國雖有對於受雇者同工同酬、正常工作時間之薪資不得低於基本工資的法令規定，針對企業進用身心障礙者也提供雇用獎助，以增加其對雇用身心障礙者的誘因。然而，仍有許多受訪者面對薪資及福利狀況不佳的問題，顯示使用雇用獎助的保障並不易落實，因此應調整進用罰金、獎勵補助金或薪資補貼…等經濟誘因，使身心障礙者能夠得到合理的工作待遇。

在研究結果中可以發現，不少女性受訪者認為自己有遭遇到工作與家庭間的衝突，因此，應適當調整政策，建構女性能夠兼顧工作及家庭生活的職場，例如：完善的托幼、托老之環境，增加對女性照顧者的支持，使女性能夠安心安親，提升勞動參與的品質。另一方面，家庭成員不只有女性，家庭照顧責任也不應只由女性承擔，因此，女性身心障礙者需要的政策是平衡兩性對於家庭以及工作責任的分擔，如鼓勵男性家庭角色的開發與多元化、促進親職假的落實以提高男性對於親職的實踐與渴望，讓照顧不再是女性單方面的負擔，才能夠提升女性身心障礙者勞動參與的意願，使女性身心障礙者能夠充分就業、免於落入次及勞動市場。

此外，研究結果顯示多數受訪者有遭受女性及身心障礙者雙重弱勢、歧視的情況。雖然我國目前的就業服務法、身心障礙者保護法皆訂有禁止對於特定性別、身心障礙者歧視的保障，且許多研究顯示性別工作平等法的實施對於性別平等的

提升也有所助益，但是研究結果仍然顯示，多數身心障礙者仍舊會遭遇雙重弱勢的困境。顯示現有法制的規定並無法改善女性身心障礙者就業遭受歧視之問題，在缺乏經濟的保障以及社會觀感與雇主存在歧視的情形之下，政策設計上仍有努力改善的空間。

對於就業歧視的問題，政府應針對提升女性身心障礙者就業保障以及反歧視的施政方針。例如：主動增加企業是否歧視的檢查、建立具體的申訴管道；增加反歧視宣導，澄清對各類身心障礙者刻板印象與歧視；透過輿論、媒體來突顯歧視議題，讓更多社會大眾培養對身心障礙的知識。此外，也應將知識落實於學校與社會教育中，去除社會大眾及雇主對身心障礙者的烙印。使得女性身心障礙者的勞動參與率能夠有所提升、更融入社會、且不會受到「性別」加上「身心障礙」的雙重歧視。

最後，可以從文獻探討發現，目前關於身心障礙者的性別研究及調查不多，最新擁有不同性別的身心障礙就業狀況調查報告在 98 年，表示已有四年沒有完整的調查，分為性別的統計數據也是兩年才更新一次，關於女性身心障礙者的研究也不多見，因此，政府應逐年增加各項性別的就業指標、統計以及研究，以適時反映出女性身心障礙者的就業處境。

第四節 研究限制

本節將針對本研究所面臨之各種困境與限制提出說明，作為閱讀或未來運用本研究結果時應注意之處。

壹、研究文獻探討的限制

目前國內針對女性身心障礙者就業的學術研究不多見，研究者僅能以有限的相關期刊、論文與研究發現作對話，另一方面，也因母群體有所差異，因此有些結論與部分文獻探討不一致，造成研究者在推論時的限制。因此，女性身心障礙者在求職及就業過程中，可能會遭受到其他就業困境、遭受到就業困境的因素也可能與本研究不同，這是本研究中未能深入探究的。儘管如此，從本研究整體結果來看，還是能夠對於女性身心障礙者的就業困境有所發現並給予建議。

此外，本研究欲探討的是女性身心障礙者的就業困境，因此在運用之社會排除觀點作研究設計時，多集中在女性身心障礙者受到勞動市場排除的部分，故本研究的結果較少著墨在社會排除其餘的經濟、社會、文化…等面向，以及各面向之間相互影響之關聯性。

貳、研究結果推論性的限制

本研究針對經由職業重建個案管理系統評估後開案，進入一般競爭性市場就業能力之身心障礙者。至於參與庇護性就業之身心障礙者，是無法進入一般性的就業市場，因此不在本研究欲討論範圍內；而一般未經由正式體系進入就業的女性身心障礙者，因其無接受就業輔導之經驗，故也不在討論範圍內。研究者認為，不在本研究討論範圍的對象，也包含未就業但有就業意願的女性身心障礙者，這些尚未進入就業市場的人，雖然是屬於潛在的就業人口，較難以訪問到，但是受到排除的情況可能更加嚴重，是值得進一步探究的對象。

其次，本研究受限於時間、經費及研究者能力因素。研究對象僅針對目前居住在台中市，且進入職業重建系統之女性身心障礙者。但職業重建系統是由各縣市政府勞工局辦理，且不同縣市有自行辦理、委託縣市社會福利單位辦理之差異，因此，不同縣市負責辦理的單位、人員、監督機制、政府經費狀況…等與台中市的服務會有所差異，進而影響到身心障礙者就業的處境，故此研究無法推及至全

國。但研究者期望透過此研究，呈現出女性身心障礙者的需求及處境，能夠有後續針對不同地區的研究為女性身心障礙者發聲，進而改善目前女性身心障礙者之就業困境。

參、研究對象的限制

在關於受訪者障礙類別部分，其中有部分受訪者是屬於智能障礙者，在本身表達及語意的理解上，可能會與工作人員訪問時有所差異，因此，本研究問卷設計時考量此狀況，已經將描述盡量口語化，使得智能障礙者能夠容易理解，且能夠進入競爭性市場的智能障礙者本身也有一定的理解及表達能力，因此受訪者能夠理解多數題目並表達自身意見，但仍可能有些專有名詞，如輔具、無障礙…等，是智能障礙者無法理解的詞彙，此為研究障礙類別的限制。

由於受訪者在進入職業重建系統後，會接觸到許多不同的服務人員，但本研究並未針對雇主、就業服務員、職業重建個案管理員做了解，因此，僅由障礙者個人觀點去做了解，至於其他系統的人員是否與障礙者觀點有所差異，本研究無法深入作了解及分析。

肆、研究方法的限制

本研究採用量化研究方法，乃一橫斷性的研究，因此無法得知受訪者過去就業經歷與就業障礙間的互動關係。日後，如能輔以質性研究方式探究，相信對於女性身心障礙者之就業情況與困境，能有更進一步的了解。

參考文獻

一、官方統計資料

1. 行政院主計處(2013)。人力資源調查性別統計分析。
2. 行政院勞工委員會(2013)。性別勞動統計。
3. 行政院勞工委員會(2013)。僱用管理性別平等概況調查。
4. 行政院主計處(2012)。100年事業單位促進性別平等措施實施概況。
5. 內政部(2011)。100年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查報告。
6. 內政部(2006)。全國性身心障礙者生活需求調查。
7. 行政院勞工委員會職業訓練局(2010)。中華民國98年身心障礙者勞動狀況調查報告。
8. 內政部(2011)。性別平等政策綱領。發表於100年3月7日全國婦女國是會議。
9. 內政部(2012)。內政部統計資訊服務網。內政統計月報/身心障礙人數-障礙、縣市及年齡。取自：<http://sowf.moi.gov.tw/stat/month/list.htm>。
10. 內政部(2010)。內政性別統計分析專輯。
11. 行政院婦女權益促進委員會(2000)。跨世紀婦女政策藍圖。
12. 行政院婦女權益促進委員會(2004)。婦女政策白皮書。
13. 行政院勞工委員會(2011)。性別勞動統計(婦女勞動統計)。
14. 行政院勞工委員會(2011)。性別僱用管理調查(女性僱用管理調查)。
15. 行政院勞工委員會(2010)。女性受僱者因性別或結婚遭受不平等待遇情形之行、職業分析
16. 行政院勞工委員會(2010)。「就業多媽媽」就業服務多更多。
17. 行政院勞工委員會(2010)。勞工性別數位落差。
18. 全國法規資料庫(2010)。身心障礙者權益保障法。取自：<http://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=D0050046>。
19. 行政院衛生署(2008)。身心障礙等級。

二、中文書籍及研究

1. 王雲東(2006)。台灣地區年長榮民生活照顧與婚姻問題之研究—社會排除觀點的初探。台北：「二十一世紀社會福利省思與展望」學術研討會發表。
2. 王國羽(2010)。台灣女性障礙者的邊緣地位：從台灣看女性身心障礙者的處境狀況與現況突破。第二屆「國際接軌·權利躍進」國際研討會。2010年12月12-13日。台北：殘障聯盟。
3. 王華沛(2006)。桃竹苗身心障礙者就業需求調查報告。
4. 王育瑜(2005)。身心障礙者定額進用制度之研究。行政院勞委會職訓局委託國立暨南國際大學研究。
5. 古允文(1997)。「歐洲聯盟」社會政策之研究。行政院國家科學委員會專題

研究計畫成果報告。

6. 李易駿 (2006)。反社會排除。社會政策與立法—第二冊。
7. 李基甸 (2000)。身心障礙者庇護工場經營概要。台北市：智障者家長總會。
8. 李基甸 (2002)。開拓身心障礙者就業市場實務手冊。台北市：伊甸基金會。
9. 辛炳隆 (2011)。非典型就業之衡平機制—經濟面之研究。行政院經濟建設委員會委託研究報告。
10. 林幸台 (2007)。身心障礙者生涯輔導與轉銜服務。台北市：心理。
11. 林宏熾 (2003)。身心障礙者生涯規劃與轉銜教育。台北市：五南。
12. 林芳玫、張晉芬 (2000)。〈性別〉，收錄於王振寰、瞿海源主編，《社會學與台灣社會》，台北：巨流。
13. 周月清 (1998)。身心障礙者福利與家庭社會工作—理論、實務與研究。台北：五南。
14. 周月清 (1998)。障礙福利與社會工作。台北：五南。
15. 周月清、財團法人心路社會福利基金會 (2001)。台灣成年心智障礙者社區居住—經驗分享與模式發展初探。台北：財團法人心路社會福利基金會。
16. 周月清 (2002)。身心障礙福利服務。台北：巨流。
17. 周月清 (2012)。女性身心障礙者的就業—身心障礙者就業權益與性別觀點的對話。身心障礙 e 能網：
<http://www.enable.org.tw/iss/detail.php?id=224>
18. 胡若瑩、陳靜江、李崇信、李正雄 (2003)。身心障礙者就業轉銜之社區化就業服務理念與實務—作業流程與工作表格使用手冊。台北市：勞委會職訓局。
19. 翁明珠 (2004)。以婦女政策扭轉女性的弱勢。財團法人國家政策基金會。
20. 張菁芬 (2005)。社會排除現象與對策：歐盟的經驗分析。台北：松慧。
21. 張菁芬 (2002)。從社會排除觀點解析經濟全球化對台灣社會安全政策之衝擊。論文發表於台灣社會學會 2002 年會—重訪東亞：全球、區域、國家、公民，12 月 14、15 日 (計畫編號：NSC 90-2420-H-126-001)。
22. 莫藜藜 (2011)。兼顧家庭與工作之婦女就業輔導政策—台灣經驗。發表於社會福利模式—從傳承到創新研討會。中國社會科學院、中華文化社會福利事業基金會主辦。
23. 陳美智 (2006) 身心障礙者職業重建的組織與制度研究：以台北市、台中市社區化就業服務計畫為例。發表於 2006 年社會學年會暨國科會專題研究成果發表會，東海大學社會系主辦。
24. 陳銘薰、吳文傑、呂秋霞 (2005)。玻璃天花板效應：企業女性員工升遷發展之實證研究。第九屆科技整合管理研討會。
25. 許繼峰、廖坤榮、王瑞哲、蔣芷筠 (2005)。台南縣九十四年度視覺障礙者就業狀況與需求調查成果報告書。台南縣政府勞工局研究計畫。
26. 陶蕃瀛、李易駿 (2002) 台中市身心障礙者就業現況、人力市場需求研究調查。台中市政府委託研究。

27. 陶蕃瀛(2009)。台中市肢體障礙者就業需求調查。台中市政府委託研究。
28. 彭懷真(2010)臺中市委託研究人力派遣在公部門實施之可能性。臺中市政府委託研究報告。
29. 鄭津津(2006)。我國身心障礙者就業促進與保障法制之研究。台北：國家科學委員會專題研究計畫成果報告。

三、期刊

1. 王永慈(2001)。社會排除：貧窮概念的再詮釋。社區發展季刊，19，72-84。
2. 王天祥、羅秀華(2010)。輔仁大學身障校友的就業現況及就業因素之探討。復健諮商，4，73-109。
3. 王敏行(2008)。身心障礙者職業重建體系的新思維。台灣勞工，16，42-47。
4. 王敏行(2008)。性別、年齡、障礙、職位層級與僱用決定：雇主與職業重建人員觀點比較。特殊教育研究學刊，33(3)，1-24。
5. 王永慈(2004)。失業家庭的經濟生活分析：以台灣兩次失業潮為例。社會政策與社會工作學刊，8(1)，159-192。
6. 朱柔若、孫碧霞(2008)。對抗社會排除：歐盟政策檢討。國家與社會，5，99-157。
7. 朱柔若、孫碧霞(2010)。印尼及大陸配偶在台社會排除經驗之研究。教育與社會研究，20，1-52。
8. 朱柔若、童小珠(2006)。台灣失業勞工社會排除經驗探索。香港社會科學學報，31，1-26。
9. 成另方(2009)。當障礙研究遇到性別平等教育。性別平等教育季刊，48，10-19。
10. 呂慶春(2009)。非公有制經濟人士的政治參與及其困境。當代世界與社會主義，1，149-154。
11. 李易駿(2007)。台灣社會排除人口之推估。人口學刊，35，75-112。
12. 李易駿(2006)。社會排除：流行或挑戰。社會政策與社會工作學刊，10(1)，1-47。
13. 李健鴻(2009)。社會排除風險與不穩定就業風險之間：台灣長期失業者的尋職困境。政大勞動學報，25，57-114。
14. 林千惠(1998)。影響智能障礙者就業適應相關因素之探討。社會福利，135，46-54。
15. 邱大昕(2012)。為什麼需要女性主義身心障礙研究？。婦研縱橫，96，16-24。
16. 邱滿艷、張千惠、韓福榮、許芳瑜、鍾聖音、貝仁貴、簡宏生、陳月霞、徐文豪、林婉媛(2010)。從傑出身心障礙者就業歷程，探討就業影響因素-伴隨著「障礙」的就業路，特殊教育研究學刊，35(3)，1-25。
17. 吳秀照(2007)。台中縣身心障礙者就業需求：排除社會障礙的就業政策探討。社會政策與社會工作學刊，11(2)，148-197。

18. 吳秀照 (2005)。從理論到實踐：身心障礙就業服務之理念與服務輸送的探討。社區發展季刊，112，104-117。
19. 許素彬 (2010)。障礙過程與身心障礙者就業經驗之探討與分析。社區發展季刊。130，235-251。
20. 許雅惠 (2000)。家庭政策之兩難：從傳統意識型態出發。社會政策與社會工作學刊，4(1)，237-289。
21. 郭峰誠 (2008)。配額模式是保障？還是限制？以心智與視覺障礙者的工作權為例。網路社會學通訊期刊，74。
22. 張世雄 (2001)。社會救助、新貧窮問題與多層次-多面向分析。社區發展季刊，95，55-71。
23. 張英陣 (2004)。社區照顧與非營利組織。社區發展季刊，106，60-67。
24. 張晉芬 (2002)。找回文化：勞動市場中制度與結構的性別化過程。台灣社會學刊，29，97-125。
25. 張鳳航、張珏、鄭雅文 (2012)。從計畫行為理論觀點探討雇主僱用精障者意願及其相關因素。中華心理衛生學刊，25(1)，74-105。
26. 陳政伶 (2004)。身心障礙者的社區照顧-社區支持性就業服務之困境與建議。社區發展季刊，106，245-259。
27. 陳靜江 (2002)。自然支持在支持性就業之應用情形分析。特殊教育學報，16，229-260。
28. 曾群、魏雁濱 (2004)。失業與社會排斥：一個分析框架。社會學研究。3，11-20。
29. 黃洪 (2002)。青年失業問題成因及解決方法：海外經驗對香港的啟示。青年研究學報，5(2)，3-17。
30. 黃英忠、董玉娟 (1998)。企業雇用態度對殘障者雇用之影響研究—以輕中度肢障者為例。人力資源學報，9，104-123。
31. 鈕文英、陳靜江 (2002)。智能障礙就業青年工作社會技能訓練方案之發展與成效研究。特殊教育學報，16，199-228。
32. 葉祖欽、李易駿 (2007)。促進就業的反社會排除政策：英國與法國的比較與分析。國家與社會，3，63-118。
33. 趙文 (2007)。中國農民政治參與的多維困境和路徑分析。中共樂山市委黨校學報，9(2)，41-42。
34. 劉鶴群 (2012)。社會排除概念之本土意涵—十一場臺灣民眾焦點團體的歸納研究。東吳社會工作學報，23，47-79。
35. 劉文英 (2008)。性侵害防治相關體系處遇智能障礙被害案件在司法上所面臨的困境與需求。臺大社工學刊，17，93-130。
36. 鄭淑芬、林宏熾 (1999)。國中特教技藝班學生生涯自我概念相關因素之研究。特殊教育學報，13，61-95。

四、碩博士論文

1. 王天祥 (2007)。輔仁大學身心障礙畢業生就業歷程分析。輔仁大學社會工作研究所碩士論文。
2. 江孝文 (2004)。新經濟條件下臺灣原住民族就業困境與政府因應政策之分析。中正大學社會福利研究所碩士論文。
3. 李映嫻 (2011)。從社會網絡觀點探討身心障礙者就業機會開拓及穩定就業之因素。中正大學勞工關係學系暨研究所碩士論文。
4. 林世瑛 (2000)。就業服務員及督導員對身心障礙者社區化就業服務意見之探討。臺灣師範大學特殊教育研究所碩士論文。
5. 胡賢芳 (2006)。影響服務業雇主僱用身心障礙員工因素之探討。台北市立教育大學身心障礙教育研究所碩士論文。
6. 邱汝娜 (2007)。台灣原住民族就業障礙與對策之研究：從社會排除觀點探析。暨南國際大學社會政策與社會工作學系博士論文。
7. 周秀霞 (2005)。就業輔導員對精神障礙者就業歷程的看法—以台北市為例。台北大學社會工作研究所碩士論文。
8. 陳瑩蓉 (2005)。嘉義縣外籍配偶需求與服務輸送體系之探討—社會排除觀點。中正大學社會福利研究所碩士論文。
9. 陳建光 (2004)。身心障礙就業困境與政策問題之研究。南華大學公共行政與政策研究所碩士論文。
10. 陳郁佳 (2009)。身心障礙者求職自我效能量表之信效度研究—以肢體障礙者為例。彰化師範大學復健諮商研究所。
11. 陳月娥 (2001)。勞動市場職業性別隔離決定性因素之研究。台灣大學國家發展研究所博士論文。
12. 許有仁 (2009)。新移民女性就業輔導狀況之探討。中正大學政治學研究所碩士論文。
13. 張仙琦 (2010)。從社會排除觀點探討大專以上學歷肢體障礙者的求職就業歷程。東吳大學社會工作學系碩士論文。
14. 張淑燕 (1997)。國中啟智班學生家庭需求之研究。彰化師範大學特殊教育學系碩士論文。
15. 童小珠 (2005)。從就業排除到社會排除：失業勞工的社會學分析。中山大學中山學術研究所博士論文。
16. 黃愛珍 (2010)。弱勢單親媽媽勞動跨越：政策與安全保障之研究—花蓮縣市之區域考察。中正大學勞工關係學系碩士論文。
17. 潘柳青 (2003)。勞動環境變遷與男性在職場上「優勢」迷思之探討—以中高齡男性為例。政治大學勞工研究所碩士論文。
18. 趙麗華 (1993)。台灣地區實施智障者支持性就業模式之現狀及相關問題之探討。師範大學特殊教育研究所碩士論文。
19. 戴鈴容 (2001)。身心障礙者就業過程中就業服務員所面臨的困境和因應之

- 道-以臺北市身心障礙者社區化支持性就業為例。臺北大學社會工作學系碩士論文。
20. 謝佳蓁 (2005)。誰說我做不到—台北市智能障礙者就業與社會資本分析。東吳大學社會學系研究所碩士論文。
 21. 謝易宏 (2007)。根留台灣-中小業與新移民女性的不對稱相依生產關係。政治大學政治研究所碩士論文。
 22. 羅婉云 (2007)。台灣工作貧窮縣向之實證分析。東吳大學社會學系碩士班碩士論文。
 23. 魏伶如 (1999)。身心障礙者就業情形與機關(構)進用身心障礙者狀況之研究：以高雄市為例。義守大學管理科學研究所碩士論文。

五、外文

1. Schur, L. (2002). The differences a job makes: The effects of employment among people with disabilities. *Journal of Economic Issues*, 34 (2), 339-347.
2. Lonsdale, S. (1990). *Women and disability: the experience of physical disability among women*. Macmillan, London.
3. Gore, C(1995) "Introduction: Markets, Citizenship and Social Exclusion." in Rodgers, Gerry, Gore, Charles & Figueriredo, Joes B. (eds.), *Social Exclusion: Rehetonic, Reality, Responses*. Gneva: ILO/IILS.
4. Silver, H (1994), "Social Exclusion and Social Solidarity: Three Paradigms", *International Labor Review*, Vol. 133, No. 5/6, pp. 531 - 78.
5. Shauna MacKinnon(2008). *Poverty and Social Exclusion Solving ComplexIssues through Comprehensive Approaches*. CCPA.
6. MacKinnon, S. (2008). *Poverty and social exclusion: Solving complex issues through comprehensive approaches*. CCPA Review. (September 2008), 1-4.
7. Percy-Smith, J. (2000). 'Introduction: the Contours of Social Exclusion.' , in Percy-Smith, J. (ed.), *Policy Responses to Social Exclusion: Toward Inclusion?* p.1-21. Buckingham: Open University.
8. Klosse, S. & Uijl, S. & Bahlman, T.& Schippers , J.(1998). *Rehabilitation of partially disabled people : an international perspective*。身心障礙者重返勞動市場：歐陸各國政策比較(葉琇嫻譯，2001)。台北：洪葉文化。

附錄

壹、正式問卷

女性身心障礙者在就業過程之困境調查問卷

親愛的朋友：

感謝 您填寫這份問卷。我是東海大學社會工作學系研究所學生，正在進行一項研究，目的是想了解女性身心障礙者的就業現況和困難，以及相關的看法和需求。問卷中所有個人資料與意見僅用於研究分析。您的意見很寶貴，煩請花些時間填寫。再次感謝 您的協助。

敬祝 身體健康 萬事如意

指導教授：彭懷真博士

研究生：傅莉琄 敬上

一、您的基本資料

1. 年齡：

- 1) 20歲以下 2) 21至30歲 3) 31至40歲 4) 41歲至50歲
 5) 51歲以上

2. 教育程度：

- 1) 國小以下 2) 國中 3) 高中職 4) 大專 5) 碩士以上

3. 居住地區：

- 1) 大甲區 2) 大安區 3) 外埔區 4) 后里區 5) 清水區 6) 神岡區
 7) 梧棲區 8) 沙鹿區 9) 大雅區 10) 西屯區 11) 西區 12) 豐原區
 13) 潭子區 14) 北屯區 15) 北區 16) 新社區 17) 石岡區 18) 東勢區
 19) 和平區 20) 龍井區 21) 大肚區 22) 南屯區 23) 烏日區 24) 南區
 25) 中區 26) 東區 27) 太平區 28) 大里區 29) 霧峰區 30) 彰化縣市
 31) 南投縣市

4. 障礙類別：

- 1) 肢體障礙 2) 慢性精神疾病 3) 智能障礙 4) 視覺障礙
 5) 多重障礙 6) 聽覺機能障礙 7) 重要器官失去功能 8) 其他(顏面損傷、自閉症、聲音或語言機能障礙、頑性癲癇症、罕見疾病、平衡機能障礙)

5. 身心障礙等級：

- 1) 輕度 2) 中度 3) 重度 4) 極重度

6. 家庭狀況：

- 1) 單身 2) 已婚 3) 離婚 4) 其他，請說明：_____

7. 您現在有照顧幾個小孩？

- 1) _____ 個 2) 沒有小孩

8. 您目前工作多久了：

- 1) 未滿一年 2) 一年至未滿三年 3) 三年至未滿五年 4) 五年以上
 5) 還沒有工作

9. 您目前的薪資是：

1)低於 18,780 元 2) 18,780 至 25,000 元 3) 25,000 元以上

10. 您目前的工作形態是：

- 1)全職/正式/定期約聘的工作 2)非全職/短期/臨時/案件計酬的工作
3) 自行創業(自營業者)/從事家庭事業工作
4)其它，請說明_____

11. 您找工作時，最主要的考慮是什麼？

- 1)收入 2) 工作時間短 3) 自己興趣 4) 有成就感 5) 離家近
6)其他(請說明)：_____

12. 請問您是否曾經失業：

- 1)不曾失業 2)曾失業

二、您在求職時是否遭遇以下困難：

填答說明：

前四個選項為遇到的困難程度，請您依照您的經驗打勾。若是您認為是因為女性身心障礙者而遇到此種困難，請也在最後一個選項打勾。

		非常同意	同意	不同意	非常不同意	因為是女性身心障礙者而有此困難
個人	13. 自己的工作能力不足以找到想找的工作					
	14. 自己的身心狀況無法穩定工作					
	15. 在找工作的過程中，沒有親友可以提供幫助					
市場	16. 目前的學歷無法找到理想的工作					
	17. 求職的薪水不符合期待					
	18. 求職的福利不符合期待					
	19. 移動至工作地點的交通不方便					
	20. 居住的地區適合的工作機會很少					
	21. 擔心會被工作的同事排擠					
制度	22. 求職時曾遭受雇主的歧視					
	23. 需要就業方面的訓練或服務，但是沒有得到相關的幫助					
	24. 不知道去哪裡找工作或尋求協助					

三、您在工作過程中是否遭遇以下困難：

		非常 同意	同意	不同 意	非常 不同 意	因為是女 性身心障 礙者而有 此困難
個人	25. 工作調動時無法適應					
	26. 人際關係發生困難					
	27. 經常因為看病需要請假					
市場	28. 曾經被質疑工作能力					
	29. 無法找到一個穩定的工作					
	30. 薪資太低					
	31. 升遷困難					
	32. 工作缺乏保障					
	33. 缺乏員工福利與休假制度					
	34. 工作時數過長					
	35. 在工作的時候曾經遇到性騷擾的問題					
	36. 在工作的時候受到不公平的待遇					
	37. 工作中曾經受到別人的歧視					
	38. 工作場所衛生與安全不良					
	39. 工作遇到困難時沒有人可以幫助我解決					
制度	40. 工作場所缺乏無障礙環境設施					
	41. 目前的工作需要輔具但是沒有					

四、在工作與家庭之間的困難：

	非常同意	同意	不同意	非常不同意	因為是女性身心障礙者而有此困難
42. 家人反對我出來找工作。					
43. 家人在我找工作的時候沒有幫助。					
44. 因為要照顧家人，很難專注在工作上。					
45. 家人反對從事現在的工作。					
46. 因為做家事的關係，到職場時已經累得很難好好做事。					
47. 工作遇到困難或挫折的時候，家人無法給予我支持。					
48. 我曾經因為要照顧家人，只能做兼職的工作或放棄工作。					
49. 因為要工作，所以我很難完全盡到家庭責任。					
50. 因為需要兼顧工作和照顧家人，我感到有壓力。					

51. 本研究後續將依據研究需求進行訪談資料蒐集，您是否願意接受訪談。

是 本人姓名：

聯絡電話：

e-mail：

否