



# 女性身心障礙者就業歧視問題之探討

鍾瑾瑜

彰化師範大學復健諮商研究所研究生

## 壹、前言

有關就業歧視所引起的議題，在我國已逐漸受到重視。就業歧視的問題引起弱勢團體的重視，其中性別歧視所造成的工作機會或待遇不平等的現象最受注目。

然而身心障礙者的就業歧視也是一個問題。以就業率而言，身心障礙者的就業率偏低，平均而言約有 50% 的身心障礙者未能就業；並且以男性的就業率較高，女性較男性的就業率平均低 10% 左右；就身心障礙者就業水準而言，多數的身心障礙者仍以半技術、非技術性佐理人員，以及體力及事務工作為主（林宏熾，民 89）。除了上述身心障礙者的就業現況外，身心障礙者亦面臨一些就業的困境，諸如就業率低；就業人口結構受到障礙程度、障礙類別及教育程度影響；就業的分佈有限，受到雇主和就業訓練單位刻板印象限制；就業過程中遭遇的困難，如雇主沒有意願僱用、無意願改善障礙環境、對障礙者所持的態度、以及所願付出的工資等（林宏熾，民 89）。陳育俊（民 88）亦指出身心障礙者常遭受有關雇主方面的困難有：刻板印象，缺乏對身心障礙者的真正認識；薪資待遇低；欠缺職務再設計的觀念，

並以職場內缺乏無障礙環境或無適合之職務為由，拒絕提供身心障礙者工作機會。

綜而觀之，女性往往因性別角色的刻板印象而在就業市場中處於弱勢的地位。然而若身為女性，同時又是身心障礙者，在就業市場中實屬雙重弱勢地位，而其在就業上確有困難之處。

## 貳、就業市場之性別歧視問題

根據行政院主計處發佈的資料顯示，我國女性整體勞動參與率至民國九十一年底，僅有 46.59%，相較於男性的勞動參與率 68.22%，約相差了 22%，由此觀之，我國女性之就業率低於男性，女性的潛在勞動資源並未獲得開發。社會上對女性角色的刻板印象，影響了她們的工作所得，造成工作上的性別歧視，甚至限制女性只能從事某些性質工作，特別是低技術性的工作。雇主在接受社會上對女性角色的看法之下，認為女性可能在需要投入時間與專注的專業工作上與家庭責任衝突，以致於不願意進用或升遷女性員工（引自徐宗國，民 84）。除了勞動參與率和不易升遷外，女性在勞動市場中，受到薪資不平等的待遇也是常見的困境。根據陳建志（民 90）所探討的台灣地區就業市場收

入之性別差異，其發現女性在任何一個職業大類的平均個人收入，皆顯著少於同一職業大類中男性的平均個人收入。學者 Maccoby 和 Jacklin(1974)也指出女性職業發展的社會困境包括薪資的差距、職業的刻板印象和勞動市場的性別隔離等。其他可能的困境包含個人的特質以及個人對性別角色的態度，而這些個人內在的問題，包括對競爭的害怕、性別的模範行爲、有限的自尊、低領導動機、習得的無助等等 (Fultion, & Sabornie, 1994)。

### 參、就業市場之障礙歧視問題

身心障礙者經常因爲其生理、心理條件的限制，而難以進入事事講求利益回饋、成本效益的競爭性工商環境中。基於此，身心障礙者往往在就業市場中處於弱勢地位，不是被遠遠地拒絕於就業職場的門外，就是在職場中遭受到不平等的對待。身心障礙者在就業時所遭遇的困境可分爲三方面 (陳育俊, 民 88)：

#### 一、身心障礙者方面：

- (一)工作條件欠佳：因生理或心理的限制常導致其工作體力不足，且因就學或訓練機會受限，使其工作技能無法達成雇主之工作要求。
- (二)工作態度不當：部分身心障礙者因身體上之不便，而易產生自我憐憫的情緒，從而表現出不當之工作態度。
- (三)適應能力不良：部分身心障礙者常伴隨有情緒方面困擾，此不僅影響其工作表現，且亦妨礙職場中人際關係的發展。

(四)身心障礙者家屬過度保護，亦是身心障礙者就業過程的一大阻力。

#### 二、雇主方面：

- (一)刻板印象：缺乏對身心障礙者真正的認識，認爲其沒有工作能力，且容易在職場內發生意外，故不願提供就業機會。
- (二)薪資待遇低：不願給付身心障礙者員工合理的薪資待遇。
- (三)欠缺職務再設計的觀念，並常以職場內沒有無障礙環境或適合的職務爲理由，拒絕提供身心障礙者工作機會。

三、就職服務人力缺乏：目前各公立就業服務機構並無常設專職身心障礙者就業的就業服務員及專責部門，致無法有效提供身心障礙者及雇主就業媒合服務。

#### 肆、女性身心障礙者就業的雙重弱勢

綜合上述就業市場之歧視問題發現，女性身心障礙者往往因爲自身雙重弱勢的身分，使其難以參與勞動市場，抑或是在就業的過程中，遭遇許多歧視的問題。Julius, Wolfson 和 Shira(2003)指出勞動市場愈對女性身心障礙者有歧視，女性身心障礙者未來就業的機會就愈少，而生活品質也會下降。再者，Julius 等人(2003)的研究中發現，男性身心障礙者多可從事競爭性就業的工作，但女性身心障礙者卻多以從事支持性或庇護性就業工作爲主。而往往競爭性就業的工作會比支持性或庇護性就業的工作有較高的薪資，然而工作的所得也會與生活的品質有所

相關。因此，女性身心障礙者在工作所得上較男性身心障礙者低，其生活品質亦較低。而另一個研究針對高中職離校一年後的男女生身心障礙者之就業率調查發現，離校一年的女性身心障礙者僅 47% 在競爭性的就業場所工作，而與她們同期畢業的男性身心障礙同儕則有 72% 者從事競爭性就業的工作 (Doren, & Benz, 1998)。Olson, Cioffi, Yovanoff, & Mank(2000)更發現，即便女性身心障礙者在有關性的行為、攻擊性、和衛生方面比起男性身心障礙者有較好的社會適應，她們仍然面對許多不平等待遇。例如：從事性別刻板印象的傳統工作；薪資總比男性身心障礙者低；而升遷的機會也比男性身心障礙者少。

就就業成功的經驗來看，年輕的女性身心障礙者在畢業後的就業結果，往往比年輕的男性身心障礙者畢業後的就業結果差 (Doren, & Benz, 1998)。而針對其所發現之差異，探究其可能之原因發現，使得年輕女性身心障礙者有較好的就業結果的因素有二；一是其在高中職時的工作經驗，研究發現在高中職時參加過兩個或兩個以上的工作的女性身心障礙者，在畢業後較容易有好的就業結果；另一個因素則是利用自己和家人、朋友的支持網路來找工作，若是女性身心障礙者有運用自己和家人、朋友的支持來找尋工作，其在畢業後也較容易有好的就業結果。除此之外，該項研究亦發現家庭年收入較低，且畢業後自尊較低的女性身心障礙者，較不容易獲得就業。

綜合言之，筆者將女性身心障礙者就業

之困境歸納如下：

### 一、就業率較男性身心障礙者低：

如同之前所提的，在一般社會大眾的情況亦是如此，女性之就業率總低於男性。

### 二、安置型態的差異：

女性身心障礙者之就業安置多以支持性或庇護性就業為主，而相較之下，男性身心障礙者則多以競爭性就業為主。

### 三、工作領域限制：

女性身心障礙者往往從事性別刻板印象之工作，此類的工作常屬低技術性的、工資較低且工作地位也低。關於工作地位的議題，Julius 等人(2003)的研究發現，在工作中，男性身心障礙者較常被指派操作機器，而女性身心障礙者則較少；其中更發現，若在工作中是操作機器者會比其他同儕和同事有較高的自尊和工作地位。然而，女性身心障礙者幾乎不會被指派從事操作機器的工作，也因此，在工作場所中她們常比男性身心障礙者有較低的自尊。

### 伍、增進女性身心障礙者就業之服務

面對女性身心障礙者在就業上可能面臨的種種困境，我們能夠提供哪些職業重建的服務以增進其參與勞動市場，以及減少其在就業中可能會遇到的歧視問題。針對此議題，筆者擬提出以下建議：

#### 一、推動落實就業相關法令，建立反性別歧視與障礙歧視的職場環境：

我國目前已有明訂女性與身心障礙者就業相關規定之法令，然法令的制定需要靠實際執行去落實，才能達到立法之美意。針對

於此，就業服務可加強推動法令之落實，其具體做法包含向雇主及身心障礙者提供法令之諮詢服務；實施職業輔導評量、提供職業訓練、以及參與就業歧視評議委員會。

## 二、加強女性身心障礙者人力資源的開發：

進行職業輔導評量、職業訓練或是職務再設計時，應盡可能地找出女性身心障礙者的潛在就業能力。再者，可以提升女性身心障礙者人力資本的投資，包含提升女性障礙者的教育程度，使其擁有受教育的機會。李淑君（民 92）對女性智能障礙高職學生就業轉銜所做的研究指出，校外實習經驗對就業轉銜服務現況具有顯著的預測力及差異現象，亦即實習經驗有助於成功就業。因此筆者認為教育機會對於女性身心障礙者將來之就業有正面影響。此外人力投資也應包含職業訓練的職種類別應範圍廣泛、內容多元，不要只侷限於傳統的性別職業角色，應以女性身心障礙者實際所具備之職業潛能為考量。

## 三、提供女性身心障礙者支持網路系統與諮商服務：

可以透過自信心訓練等諮商研習活動，來增加女性身心障礙者的自信心，在研習活動中加強訓練女性身心障礙者自我肯定的訓練，強化其就業能力。除此之外，提供女性身心障礙者一些成功就業且職業地位較高之女性身心障礙者典範，引導他們彼此互動，經驗交流與分享，並提供女性身心障礙者面對未來就業可能遇到之議題的訓練課程 (Fulton, & Sabornie, 1994)。Moore, Sonja, Alston (2002)的研究指出，有接受就業安置

諮商服務的中度智能障礙者，會比沒有接受就業安置諮商服務的智能障礙者較容易獲得競爭性就業的工作。因此，筆者相信就業安置的諮商服務對於提升女性身心障礙者的就業有所幫助。

## 四、積極為女性身心障礙者開發就業機會：

根據 Unger(2002)所分析之雇主對於接納身心障礙者員工的態度發現，若是先前有過良好的雇用身心障礙者經驗之雇主，其較有意願再度接受身心障礙的員工。除此之外，在企業規模較大的公司，由於公司本身的資本額較充足，再加上大公司中有較多職務，需要較多人手，因此這些公司也較有意願接受身心障礙的員工。就業輔導人員可以透過這個發現，做為幫助身心障礙者開發就業機會的方向。

## 陸、結論

兩性平等工作法的通過與就業歧視評議委員會的設立，都是促進女性及身心愛者就業的成果。女性弱勢的意識逐漸抬頭，身心障礙者的弱勢意識也正起步，女性身心障礙者的雙重弱勢所面臨的困難亦有待社會大眾關心。目前，縣市政府單位已有設立就業歧視評議委員會，復健諮商人員可以積極參與此委員會，以從事改善女性身心障礙者就業困境之努力。除了由改善社會環境因素著手之外，復健諮商人員更可努力提升女性身心障礙者之就業能力，發掘女性身心障礙者的潛在勞動資源。如此一來便可達成實現兩性平等以及身心障礙者充分參與社會活動的目標。

## 參考文獻

### 一、中文部分

王麗容 (民90)。婦女就業與國家政策：台灣婦女就業實證研究之初探。《就業與訓練》，19(5)，8-12。

李淑君 (民92)。女性智能障礙高職學生就業轉銜之研究。國立彰化師範大學特殊教育研究所碩士論文 (未出版)。

林宏熾 (民89)。身心障礙者生涯規劃與轉銜教育。台北：五南圖書出版公司。

徐宗國 (民84)。工作內涵與性別角色。台北：稻鄉出版社。

陳育俊 (民88)。如何強化就業服務功能及促進弱勢族群就業。《就業與訓練》，11(6)，27-32。

陳建志 (民90)。台灣地區就業市場收入性別差異之探討。《教育與社會研究》，2，123-154。

### 二、英文部分

Doren, B., & Benz, M. R. (1998). Employment inequality revisited: Predictors of better employment outcome for young women with disabilities in transition. *The Journal*

*of Special Education*, 31(4), 425-442.

Fulton, S. A., & Sabornie, E. J. (1994). Evidence of employment inequality among females with disabilities. *Journal of Special Education*, 28(2), 149-165.

Julius, E., Wolfson, H., & Shira, Y. C. (2003). Equally unequal: Gender discrimination in the workplace among adults with mental retardation. *Work*, 20, 205-213.

Moore, C. L., Sonja, F. P., & Alston, R. J. (2002). Competitive employment and mental retardation: Interplay among gender, race, secondary psychiatric disability, and rehabilitation services. *Journal of Rehabilitation*, 68(1), 14-19.

Olson, D., Cioffi, A., Yovanoff, P., & Mank, D. (2000). Gender differences in supported employment. *Mental Retardation*, 38(2), 89-96.

Unger, D. D. (2002). Employers' attitudes toward persons with disabilities in the workforce: Myths or realities? *Focus on Autism and Other Developmental Disabilities*, 17(1), 2-10.

