

# Personality Traits, Public Policy, and Participation

Chieh-Chou Lan

Doctoral Candidate, Department of Social Work, National Taiwan University

Tsong-Jyi Lin

Professor, Department of Public Administration, Tamkang University

Paper presented at 2019 East Asia Disability Studies Forum, October 11-13, 2019, Wuhan, China

## ■ 研究主題：

過去文獻認為，個人心理態度、政府輔導就業的政策是視障者可否成功就業的兩個因素，本研究的目 的即在以實證資料探討台灣的案例。

## ■ 資料來源：

### 1. 電話訪問

分別在2010、2015年以全台灣視障人口為母體，共 分別成功訪問1627、2011個有效樣本。

### 2. 次級資料(secondary data)

政府相關法規與統計資料。

# 壹、視障者個人心理態度

四項心理態度指標：

工作自信心、生活獨立性、學習積極性、人際互動主動性

一、表格模型一包括心理態度與人口變項。

(一)心理態度被證實具統計上的顯著效果，負面態度愈強，愈不易成功就業。

(二)除了居住區域之外，所有人口變項皆達到統計上的顯著水準。

## 壹、視障者個人心理態度

- 大致而言，男性、年紀輕者、教育程度高者皆傾向成功就業。
- 相較於重度視障，中度視障則較不易就業；輕度視障雖也較重度視障不易就業，但未達到統計上的顯著水準。
- 視障等級對就業的影響呈現此一結果，可能與重度視障多從事傳統的按摩業有關。

二、除了模型一原有的變項之外，模型二則進一步放入家人支持此一變項。

(一)家人支持在模型中呈現統計上的顯著正面影響力，此外，模型解釋變異量由原有的0.214增加為0.305，顯示家人支持對整體解釋視障者就業確實有其效果。

(二)人口變項的影響力則與模型一變化不大，其中年齡的20-29歲組別轉為不顯著，輕度視障則達到顯著水準。

(三)個人心理態度在模型二轉而未達到統計上的顯著水準，顯示在納入家人支持一併考量後，個人態度的效果已不復見。

此一結果指出，在影響視障者就業的因素中，家人支持與否比視障者個人心理態度更為重要。

- 一般而言，心理態度因是經由長期社會化的過程塑造而成，如同個人的人格特質，通常被認為是較難被改變的部分，因此一旦視障者對工作抱持負面心理態度，理論上，其在職場上的劣勢也較難有所改善。
- 不過，模型二的發現卻提醒我們：如果視障者的家人願意提供支持，應有助於降低負面心理態度所帶來的不良影響，進而提升視障者成功就業的機會。

	模型一			模型二		
	B	S.E.	Exp(B)	B	S.E.	Exp(B)
<b>常數</b>	-1.414***	0.301	0.243	-2.630**	0.391	0.072
<b>性別(女=0)</b>						
男	0.769***	0.122	2.158	0.476**	0.141	1.610
<b>年齡(60-65 歲=0)</b>						
19 歲(含)以下	-0.531	0.684	0.588	-1.004	0.709	0.366
20-29 歲	1.110***	0.246	3.033	0.440	0.282	1.553
30-39 歲	1.820***	0.225	6.174	1.172***	0.262	3.228
40-49 歲	1.319***	0.201	3.738	0.787**	0.245	2.197
50-59 歲	0.873***	0.181	2.395	0.721**	0.222	2.056
<b>教育程度(小學及以下=0)</b>						
國(初)中	0.120	0.192	1.128	0.349	0.234	1.417
高中(職)	0.568**	0.174	1.765	0.648**	0.211	1.912
專科	0.457*	0.230	1.579	0.633*	0.266	1.884
大學及以上	0.938***	0.212	2.555	1.031***	0.246	2.805
<b>居住區域(北北基=0)</b>						
桃竹苗	0.044	0.351	1.045	0.335	0.413	1.398
中彰投	-0.396	0.221	0.673	-0.448	0.245	0.639
雲嘉南	-0.306	0.198	0.736	-0.260	0.224	0.771
高屏澎	-0.288	0.181	0.749	-0.257	0.209	0.773
宜花東	-0.147	0.291	0.864	-0.037	0.328	0.964
<b>視障等級(重度=0)</b>						
中度	-0.522***	0.146	0.593	-0.565**	0.167	0.569
輕度	-0.231	0.134	0.794	-0.419**	0.154	0.658
<b>心理態度(1-4)</b>	-0.270**	0.096	0.763	-0.146	0.113	0.864
<b>家人支持(不支持=0)</b>				1.882***	0.218	6.569
<b>模型資訊：</b>						
n		1541			1255	
Nagelkerke R <sup>2</sup>		0.214			0.305	
-2 Log likelihood		1792.834			1386.347	
LR-X <sup>2</sup>		265.013			322.244	
Df		18			19	

## 貳、台灣政府輔導就業的政策

### 一、總體層次之政策工具

#### (一) 定額聘用 (quota employment) 之政策工具

##### ➤ 1. 定額比例計算

##### (1) 政府與公營事業：

員工總人數在**34**人以上者，聘用具有就業能力之身障者人數，不得低於員工總人數**3%**。

##### (2) 私營事業：

員工總人數在**67**人以上者，聘用具有就業能力之身障者人數，不得低於員工總人數**1%**，且不得少於一人。



## ➤ 2.其他例外規定

- (1)身障員工之月領薪資未達按月計酬之基本工資數額者，不計入聘用身心障礙者人數。
- (2)從事部分工時工作，其月領薪資達勞動基準法按月計酬之基本工資數額二分之一以上者，聘用二人得以一人計入身心障礙者人數及員工總人數。
- (3)聘用重度以上身心障礙者，每聘用一人以二人計。
- (4)警政、消防、關務、國防、海巡、法務及航空站等單位定額聘用總人數之計算範圍，另有規定或政策豁免。

### ➤ 3.未足額聘用之處罰 (punishment of below quota-employment)

(1)未足額聘用機關（構），應定期向所在地直轄市、縣（市）勞工主管機關之身心障礙者就業基金繳納差額補助費；其金額，依差額人數乘以每月基本工資計算。

(2)現基本工資為台幣23100元/人/月，明年(2020年)為23800元/人/月。

### ➤ 4.超額聘用之獎勵 (reward of exceeded quota-employment)

(1)私營機構若有超額聘用，則發放獎勵金，各縣市之金額有所不同。

(2)台北市：聘用半年以上，每月核發7000元/超額人數，共計30個月。

## ➤ 5.實施現況(2019年5月底)

(1)全台灣依法須聘用身障者的義務機關(構)計17,468家，應聘用身障者58,691人。

(2)目前實際聘用83,630人，超額聘用24,939人（占應進用身障人數42.49%）。

(3)未足額聘用單位計1,743家（占總應聘用家數9.98%），其中公立單位34家，私立單位1,709家；不足聘用人數合計2,552人，其中公立單位不足60人、私立單位不足2,492人（勞動部統計處，2019）。

## (二) 政府與公營事業電話值機人員 (call center staff) 聘用視障者之政策工具

### ➤ 1. 定額聘用人數

(1) 政府機關（構）及公營事業自行或委託辦理諮詢性電話服務工作，電話值機人數在十人以上者，除其他法規另有規定外，應進用視障者達電話值機人員之10%。

(2) 目前有各縣市1999市民諮詢熱線（如台北市12名視障者）、台灣電力、台灣自來水、台灣鐵路、中華郵政等電話客服人員...

## 二、個體層次之政策工具

### (一)職業訓練 (vocational training)

- 1.職業訓練分為養成型與進修型兩種職訓。養成型已不具有該職業技能為主，進修型則屬在職進修。
- 2.養成型每週至少有四天訓練課程，至少要三個月以上。
- 3.養成型每位身障學員可領有職訓津貼 (vocational training allowance)，每月基本工資的60% (現為13,860元/人/月)。
- 4.職訓所需費用與職訓津貼多由政府勞政部門支應，職訓開辦多委託民間障礙單位辦理。
- 5.視障類之職訓種類，主要有按摩、行政人員、電話客服等。

## (二)支持性就業服務 (supportive employment services)

- 1.對於具有就業意願及就業能力之身障者，協助其就業安置於競爭性就業市場（一般就業市場），屬融合性就業環境。
- 2.視障者經支持性就業服務，多就業安置於電話服務、行政助理、商業服務、社會服務等工作。
- 3.就業服務所需費用多由政府勞政部門支應，並多委託民間身障單位辦理。

### (三)職務再設計 (job accommodation)

- 1.職務再設計的對象以在職之身障者為主，協助其重新規劃工作流程、重新設計工作環境、提供科技輔具與人力協助等，讓身障者能夠發揮本身潛能與穩定就業。
- 2.視障類之職務再設計，所提供工作所需之科技輔具與人力協助，主要有點字觸摸顯示器、語音軟體、擴視機、擴視軟體、檯燈、視力協助員 (vision assistant / personal assistant) 等。
- 3.視力協助員每週協助時數依工作所需程度有所不同，從每週1小時至15小時不等。視力協助之工作包括有書面文書報讀、掃描；檔案資料排版、校對；外出行動協助等。
- 4.職務再設計所需費用，如科技輔具與人力協助之費用，由政府勞動部門評估給予20%至100%之補助，而補助對象多以僱用單位為主。

### 三、政策結果與表現

1. 依林聰吉所執行2015年電話訪問結果。

2. 研究結果發現如下：

(1) 有**36.1%**的視障者是從事有酬工作，經交叉分析得出男性、青年與中壯年、高教育程度者其有酬工作的比例較高。

(2) 超過六成 (**61.4%**) 的視障就業者是受私人僱用，比例最高；其次是自營作業者，佔**17.8%**；受政府僱用的比例則為**16.2%**。

(3) 多數視障者就業的職業種類多屬服務性、事務性及基層勞力工等類型。其中，超過三成的比例從事「服務及銷售工作人員」，佔**30.1%**；其次是「基層技術工及勞力工」，佔**24.8%**；再者為「事務支援人員」，佔**21.0%**。

(4) 從事按摩業的比例在近五年來減少**4.6%**，由2010年的**24.6%**，下滑至2015年的**20.0%**。

(5) 關於每週工時，本次調查有將近六成 (**57.5%**) 的比例每週工作**40至59**小時，而每週工時在**39**小時以下者，則佔**28.6%**，但亦有**8.4%**的視障就業者每週工時超過**60**小時以上。

(6) 關於工作持續性，超過三分之一的比例 (**34.6%**) 從事現有工作已超過**10**年以上，從事**5到10**年的比例則佔**18.7%**，**1至5**年佔**26.8%**，**1**年以下者佔**18.0%**。顯示視障者一旦從事某項工作後，其工作持續性相當穩定。

(7) 關於工作收入，**26.5%**的薪資收入在當時基本工資 (**20,008元**) 以下，其次是**20,008至25,000元**，佔**21.5%**，再者則是**25,001至30,000元**，佔**16.3%**；至於收入在五萬元以上者僅佔**7.2%**。



**謝謝聆聽  
並請  
多多指教與建議**