

香港視障人士就業情況研究報告 2018

《香港視障人士就業情況研究報告》

出版機構：香港失明人協進會及香港中文大學社會工作學系

出版日期：2019 年 4 月

聯絡資料：

香港失明人協進會

地址：香港九龍觀塘翠屏邨翠櫻樓地下 13-20 號

電話：(852)23390666

電郵：info@hkbu.org.hk

香港中文大學社會工作學系

地址：香港新界沙田香港中文大學聯合書院鄭棟材樓四樓

電話：(852) 3943 1513

電郵：pkswong@swk.cuhk.edu.hk

研究團隊

研究員：黃敬歲博士（香港中文大學社會工作學系助理教授）

研究助理：楊楚峰先生（香港中文大學社會工作學系）

鄭楚媛小姐（香港中文大學社會工作學系）

黃芷瑩小姐（香港中文大學社會工作學系）

成員：何家樑先生（香港失明人協進會財務秘書）

趙芷媛女士（香港失明人協進會執行委員）

劉誠君先生（香港失明人協進會項目協調主任）

版權所有，如需引用，請註明出處。

目錄

研究摘要	-----	4
第一章 研究背景	-----	6
第二章 文獻回顧	-----	7
第三章 研究方法	-----	9
第四章 研究結果	-----	12
第五章 討論	-----	31
第六章 建議	-----	37
參考文獻	-----	40

研究摘要

研究背景及目的

視障人士工作的權利受聯合國《殘疾人權利公約》所保護，惟環球的文獻充分反映不論殘疾人士或視障人士於工作及職涯發展上均遇到不少困難，情況相比一般人口明顯較為惡劣。同時隨著科技進步、學歷提升，視障人士面對的情況正急速轉變。可是，香港視障人士於工作上的情況長期缺乏關注，亦無相關本地研究探討狀況，故香港中文大學社會工作學系與香港失明人協進會促成全港首份有關視障人士就業的研究。

是次研究有四項目的：

1. 探討視障人士現時工作的薪酬、待遇及工作質素；
2. 探討學歷對視障人士就業和職涯發展的影響；
3. 探討視障人士於求職及工作上所面對的困難；及
4. 了解視障人士對殘疾人士就業政策及措施的看法。

研究方法

研究團隊於二零一八年三月至四月邀請了六間視障人士機構、一個相關團體及各大專院校參與研究，透過電話訪問和發放電子問卷，向 18 歲或以上的視障人士收集數據。共有 152 名參加者參與了是次研究，有效問卷為 136 份。問卷除了包括收集研究對象的背景資料、工作情況外，亦有以羅斯伯的「自尊心量表」量度受訪者的自尊心及以「全球性工作滿意度」收集他們的工作滿意度。

研究結果

研究結果顯示，受訪者的失業率為 18.9%，較一般人口高出六倍多。而超過一半受訪者（54%）不會於履歷表中透露自己的視障情況。受訪者求職時常見的困難是「因視障未能滿足工作要求」、「僱主不了解視障人士的能力」及「適合的職位空缺較少」。約四分之一在職受訪者認為「工作與教育背景」是「非常不吻合」或「不吻合」，認為「一般」的人更超過四成。普遍來說，這反映視障人士在擇業時較難有一份「能伸展志向」及「以此為長遠發展考量」的工作。受訪者的工作滿意度只屬一般，滿意面向分數最低的是「升遷及保障」。接近六成（58.1%）受訪者亦表示偶爾或時常於工作時會有不愉快的經歷；常見不愉快經歷是「因視障被質疑工作能

力」、「工作力有不逮而感壓力」及「工作有困難而未能求助」。研究結果發現最影響他們選擇的因素為「僱主對殘疾的態度」，有 4.05 分。而自尊感較低的受訪者於求職及就業時明顯遇到較多的困難。

建議

1. 成立殘疾人士事務委員會，更直接由殘疾人士制訂相關更適切的政策
2. 政府帶頭聘請殘疾人士及落實推動殘疾人士就業政策
3. 改善政府現有就業服務
4. 革新公眾教育，緊貼時代
5. 推廣無障礙科技，促進視障人士透過科技就業的機會
6. 在教育中加入「生涯規劃」元素

第一章 研究背景

香港現時有百分之二點四的人口是視障人士，當中有 22.6% 為 15 至 64 歲，即適合工作的年齡（政府統計處，2014）。可是，由香港失明人協進會於 2012 年主辦的發佈會當中，發現本港現有逾十二萬視障人士，但成功就業的只得九千人，就業率只得 7.5%（〈視障就業難碩士做兼職〉，2012）。而香港同期的一般人口失業率約 3%，即有約 97% 就業率。相比之下，可謂天淵之別。近年，縱使缺乏政府正式發表的相關研究及數據，但關於殘疾人士及視障人士在就業上有困難的報導及專題故事卻比比皆是。而《殘疾人士與長期病患者就業情況調查 2017》中指出，殘疾人士即使有工作，但都不一定適合他們，向上流動及發展個人仕途的機會亦有限（「感·聘」就業連網，2017）。香港政府統計處於 2014 年發表的《2013 年香港殘疾人士貧窮情況報告》亦指出，殘疾人士的貧窮率為 29.5%，與一般人口的 14.5% 高出一倍多，而「難以投身勞工市場」正正是他們主要致貧的原因。綜合以上資料，可見香港的殘疾人士（包括視障人士）的就業狀況並不理想，與一般人口更存在很大的差距。

近年，接受中學至專上教育的殘疾人士日益增加，更有不少視障人士完成大學學位或以上程度的課程。縱然殘疾人士（包括視障人士）的教育程度有所提升，但似乎並沒有為他們帶來就業情況和生活質素的改善。於 2016 年，協助殘疾人士就業的 CareER 發表的「高學歷殘疾人士就業情況」調查報告指出，只有 59% 的殘疾人士現正或曾經就業（〈高學歷殘疾人士四成待業僅 17% 僱主擬聘用〉，2016）。香港失明人協進會於 2012 年的發佈指出，有會員即使有碩士學歷亦難以覓得一份全職工作（〈十二萬視障人士就業率僅 7.5%〉，2012）。由此可見，高學歷並未能有效改善殘疾人士（包括視障人士）的就業狀況。

事實上，聯合國《殘疾人權利公約》早於 2008 年 8 月 31 日已在香港生效，至今已達十年。公約的宗旨是促進、保護和確保所有殘疾人士充分和平等享有一切人權和基本自由，並促進對殘疾人士固有尊嚴的尊重。公約規定，締約國必須採取有效和適當措施，促進殘疾人士的技能、才華和能力，以及他們對工作場所和勞動力市場的貢獻，並通過立法等適當步驟，保障和促進殘疾人士工作權的實現。在公約中，殘疾人士於工作上不應因殘疾而受到不公平的對待，並且能夠於開放的勞工市場上獲得工作經驗，而當中薪酬、工作環境、升遷、待遇、及因殘疾而需要的合理便利等亦應受平等的待遇及保障。由此可見，殘疾人士於市場上從事有酬工作的權利應受到保障。與此同時，公約亦提出僱主一方以適當的政策和措施，促進私營部門僱用殘疾人士，而政府亦可於在公共部門僱用殘疾人士（勞工及福利局，2008）。

第二章 文獻回顧

1. 就業對殘疾人士的重要性

普遍而言，工作具有社會及個人心理層面的意義。在社會層面上，工作是生活與福利的重心，同時亦具有促進經濟與社會交流的目的。而在心理層面上，工作可以為人類帶來幸福感和歸屬感，個人亦同時需要就工作帶來的壓力而作出調適，從而增加個人抗壓力和適應能力 (Szymanski & Parker, 2010)。由此可見，工作對個人及社會的發展是不可或缺的一環。

工作在殘疾人士身上，除了以上的通用功能外，亦有一些獨有的功能。Arksey (2003)表示促進殘疾人士工作有助他們跨過因殘疾而帶來的社會排斥。Evans 及 Repper (2000)解釋工作可以促進他們得到認同感與尊重，從而有助他們與社會共融。Putnam (2000)指出就業能夠透過與同事、工作伙伴交流而減少與社會的隔閡及增加社會資本。Lisa (2002)嘗試將就業的殘疾人士及非殘疾人士作兩個群組作比較，發現工作對於殘疾人士群組有較強及較廣泛的影響，包括改善個人財政狀況、減少社會隔閡、發展技能、促進社會及政治參與。殘疾人士在工作上所發揮的社會角色加上以上工作為他們帶來的好處，都有助提升生活滿足感，促進身心發展，改善生活質素。反之，不少研究證明，若將殘疾人士排除於社會的工作崗位之外，會對他們有形(tangible)及無形(intangible)的生活帶來負面的影響。Jolly (2000)的研究結果顯示，當殘疾人士被就業市場排擠，他們便失去社交網路，亦會導致他們的自信心下降。

在宏觀的經濟層面上，促進殘疾人士就業亦為整體經濟帶來重要的轉變。Deloitte Access Economics (2001)模擬了澳洲的實例，發現當殘疾人士的就業率增加 10%，生產總值於 20 年後會有 0.85%的增長，還未計入殘疾人士對福利依賴減少所帶來的好處。

故此，對殘疾人士甚或視障人士而言，不論在個人或社會層面上，就業都有正面而重要的影響。

2. 殘疾人士及視障人士就業現況

縱使就業對殘疾人士和社會均有不少好處，但不少文獻卻顯示，殘疾人士（包括視障人士）的就業處境與一般人相比之下，有著極大差異。於 2009 年，經濟合作及發展組織（經合組織, OECD）指出殘疾人士的就業率只有 40%，是一

般人口的一半，反映他們的就業情況沒有從過去十年的經濟增長中有所受惠（OECD, 2009）。Potts（2005）引用了Harries Survey於2000及2004年的研究結果，指出嚴重殘疾人士於美國的就業率僅有約30%。除了在已發展國家出現差距，Mizunoya及Mitra（2013）比較了十五個發展中國家的數據，當中有九個國家的殘疾人士就業率較一般人口為低，而當中女性及有多項殘疾的人士其就業處境便更惡劣。

在視障人士方面，La Grow及Daye（2005）檢視了一系列的學術研究，發現視障人士是眾殘疾人士群組中，遭受工作待遇最差的一群。文獻中估計只有30%的適齡視障成年人是「有意義地獲聘」。Jang、Wang、Lin及Shin（2013）引用了America Foundation of the BLIND（AFB）的數據，指出視障人士的就業率較低，而他們亦較多受聘於低收入及低穩定性的職位。他們於2006年的研究也指出18至69歲的視障人士的就業率約為32%。

至於亞洲的情況，Lee及Park（2008）引述由韓國衛生及社會事務研究所（KIHASA）於2006年進行的南韓全國視障人士就業調查，當時的就業率為38.6%，而當中的42.8%為不穩定的工作，如臨時工、非固定的工作等。他們繼而進行同類調查，發現當就業狀況只限於全職工作時，就業率由約33%急促下跌至13.8%。台灣的情況似乎更為嚴峻，即使政府已經提供經濟誘因的政策，視障人士的就業率只有17.85%，而同期失業率則是一般人口的3倍，高達12.39%（朱，2011；內政部、行政院勞工委員會，2011）。

從以上所檢視的文獻顯示，不同國家的殘疾人士或視障人士的就業率均處於30%至40%，獲得全職工作的更是少數，與一般人口的情況存在很大的差異，殘疾狀況為他們在勞動市場就業帶來一定程度的負面影響及困難。

3. 研究尚有開拓的空間

現時香港關於殘疾人士就業的研究寥寥可數，特別針對視障人士的研究更是沒有。而每一類殘疾人士都是獨特的社群，他們的情況都需要個別被關注，從而制定相關配合的政策。同時，即使視障人士的教育程度上升，但卻沒研究探討他們的工作出路有否因高學歷而改善。因此，研究香港視障人士的就業情況是有需要的。

第三章 研究方法

1. 性質

是次研究屬於量性研究，以問卷方式進行，旨在了解本港視障人士就業情況，並收集受訪者對就業政策相關的意見及資料，進行數據分析。

2. 目的

是次研究共有以下四項目的：

- 2.1. 探討視障人士現時工作的薪酬、待遇及工作質素；
- 2.2. 探討學歷對視障人士就業和職涯發展的影響；
- 2.3. 探討視障人士於求職及工作上所面對的困難；及
- 2.4. 了解視障人士對殘疾人士就業政策及措施的看法。

3. 相關詞彙釋義

視障

本研究報告採用香港勞工及福利局於2007年發表的香港康復計劃方案的定義，將視障人士以完全失明及不同的視能程度劃分，引錄如下：

- (a) 完全失明—沒有視覺功能，即對光線沒有感覺。
- (b) 低視能

嚴重低視能— 視覺敏銳度（指視力較佳的眼睛戴上矯正眼鏡後的視力）為 6/120 或更差，或 視野縮窄，最闊的視野直徑對向 20 度或以下角弦（不論視覺敏銳度如何）；

中度低視能— 視覺敏銳度為 6/60 或更差，但未達 6/120；和

輕度低視能— 視覺敏銳度為 6/18 或更差，但未達 6/60。

（勞工及福利局，2007）

就業/工作

「就業」和「工作」的定義廣泛。本研究採用「就業」及/或「工作」字眼，是指「有酬工作」並涵蓋全職工作、兼職工作、自僱行業及社會企業崗位等，而當中可具有或不具有僱傭關係。

4. 研究對象

是次研究的對象為18歲或以上的視障人士，並符合以下兩項條件：(1) 受訪者必需曾經求職或就業；(2) 受訪者必需符合上述視障人士的定義，並沒有多於視障一種的殘疾。

5. 研究工具

研究以問卷方式進行。問卷內容的發展和設計受以下三個途徑影響而成。第一，問卷內容的方向及部分例子由聚焦小組發展出來。在開展是次研究之前，研究員先進行五次聚焦小組，當中四組是由不同學歷程度及就業狀況的視障人士組成，以另一組是曾聘用視障人士的僱主組成。從聚焦小組中，發現自尊感及工作滿意度對視障人士就業有一定程度的影響，因此這兩個概念成為問卷內容其中兩項。第二，在研究初期成立工作小組就問卷內容的構思提供意見及作出修定，小組成員包括數名視障人士、視障服務資深社工及研究員。第三，問卷部分內容亦有參考本地政策文件及國際組織的相關文件。

問卷共有七個部分。第一部分是受訪者的個人背景資料，包括年齡、視障情況、學歷、及現時就業與否等。第二部分是受訪者的工作狀況，現正就業的受訪者填寫 A 部分，提供行業類別、薪酬及工時等資料。非在職受訪者則填寫 B 部分，提供求職類別及需時等資料。第三部分是求職過程，包括求職途徑、遇上的困難及不快經歷等。第四部分是關於工作中的支援及調適。第五部分是受訪者對殘疾人士就業的政策及服務的看法及意見。第六部分是自尊感，問卷引用羅斯伯（1965）的自尊感量表（Rosenberg, 1965），而問卷中的中文版則使用了楊家正博士於 1998 年所翻譯的（Yeung, 1998）。第七部分是工作滿意度，研究團隊參考經合組織一項全球性工作滿意度調查（Clark, 1998）的內容及概念，然後按視障群體的特質加入相關題目，最後組成九個範疇，包括工作內容及意義、工作歸屬感、薪金及人際關係等。按問卷項目不同的性質和內容，以單項或多項選擇題及李特克五分制量表來收集數據。

研究團隊草擬問卷草稿後，於二零一八年一月邀請了八位視障人士進行試測（Pilot test），並向他們收集意見，然後根據參與試測人士的回饋及角度，就問卷項目的用字及題目次序作出修訂。

6. 問卷的收集方法

是次研究收集樣本的方法為整群抽樣（Cluster sampling）。就此，研究團隊邀請了本港六間服務視障人士或相關的機構、各大學／大專院校、以及一所視障人士學校舊生會，參與是次研究。

問卷數據收集於二零一八年三月至四月期間進行，透過網上發放問卷，受訪者自行填寫或透過電話訪問收集相關數據。

7. 研究倫理事宜

是次研究獲香港中文大學調查及行為研究操守委員會批核。研究所收集的資料絕對保密，並於研究完成後二十四個月後銷毀。受訪者的參與全屬自願性質。他們在填寫問卷前，均詳閱「參與研究同意書」，當中列明研究內容、目的及權利，同意內容後方正式參與研究。他們完成問卷後可以選擇參加一次性\$50超市禮券的抽獎。

第四章 研究結果

1. 受訪者背景資料

共回收 152 份問卷，但其中 16 位受訪者並不符合納入條件，因此最後以 136 份有效問卷作分析。

1.1. 性別

受訪者的男和女的百分比分別為 55.1% (75 位) 和 44.9% (61 位)。

1.2. 年齡

過半數 (56.7%) 受訪者的年齡分佈於 26 至 45 歲，其次有 16.9% (23 位) 受訪者年齡介乎 46 至 55 歲 (77 位)，反映是次研究的受訪者較為年輕 (表一)。

表一 受訪者的年齡分佈 (n=136)

	數量(n)	%	累積 %
18-25	21	15.4	15.4
26-35	44	32.4	47.8
36-45	33	24.3	72.1
46-55	23	16.9	89.0
56-65	11	8.1	97.1
65+	4	2.9	100.0
總數	136	100	

1.3. 視障分類

視障分類分為輕度低視能、中度低視能、嚴重低視能及完全失明，而當中的釋義已於前一章闡明。當中以中度低視能及完全失明的人口較為多，各佔約三成 (表二)；而當中有 84 位受訪者 (61.8%) 於 3 歲前出現視障，屬於先天性，而 52 位 (38.2%) 則屬後天性視障 (表三)。

表二 受訪者視障程度 (n=136)

	數量(n)	%
輕度低視能	26	19.1
中度低視能	50	36.8
嚴重低視能	16	11.8
完全失明	44	32.4
總數	136	100

表三 受訪者視障出現歲數 (n=136)

	數量(n)	%
於3歲或以前出現	84	61.8
於3歲後出現	52	38.2
總數	136	100

1.4. 教育程度

32位(30.8%)受訪者為高中程度或以下，26位(25%)受訪者擁有非學士專上學位，餘下46位(44.2%)持有學士至博士學位(見表四)。

表四 受訪者的學歷分佈 (n=104)

	數量(n)	%	累積 %
小學或以下	2	1.9	1.9
初中	12	11.5	13.5
高中	18	17.3	30.8
專上學位(非學士)	26	25.0	55.8
專上學位(學士)	31	29.8	85.6
專上學位(碩士)	13	12.5	98.1
專上學位(博士)	2	1.9	100
總數 (遺漏值)	104 (32)	100	

2. 受訪者整體工作狀況

2.1. 受訪者現時就業狀況

在136位受訪者中，只有88位(64.7%)是在職人士，其中只有58位擁有全職工作。另外，有18.4%受訪者為失業或待業，即非出於自

願而不工作（見表五）。現時香港的失業率為 2.8%（至 2018 年 4 月 18 日），屬於「全民就業」的狀態，可見視障人士就業遠較一般人口困難。此外，當問及非全職受訪者為何不選擇全職工作時，有 18 位表示「未能找到全職工作」和 10 位表示考慮「身體狀況」（見表六）。

表五 受訪者就業狀況 (n=136)

	數量(n)	%	累積 %
因個人原因而不工作	23	16.9	16.9
失業/待業	25	18.4	35.3
自僱人士	13	9.6	44.9
散工	3	2.2	47.1
兼職	14	10.3	57.4
全職	58	42.6	100.0
總數	136	100	

表六 受訪者暫不選擇全職工作的原因 (可回答多於一個選項, n=30)

	數量
照顧家庭	4
失業/待業	9
身體狀況	10
因覆診而需時常請假，不便全職工作	2
未能找到全職工作	18

2.2. 收入、工時及職位

在 88 位在職的受訪者中，他們的平均收入約 \$14,000，而 25、50 及 75 位數分別為 \$4,250、\$11,000 及 \$19,500（見表七）。

與此同時，當在職受訪者被問及他們的工資水平是否合理時，有 37.5%（33 位）的受訪者認為他們的薪金較市場水平為低，有 47.7%（42 位）則認為與市場水平相若（見圖一）。

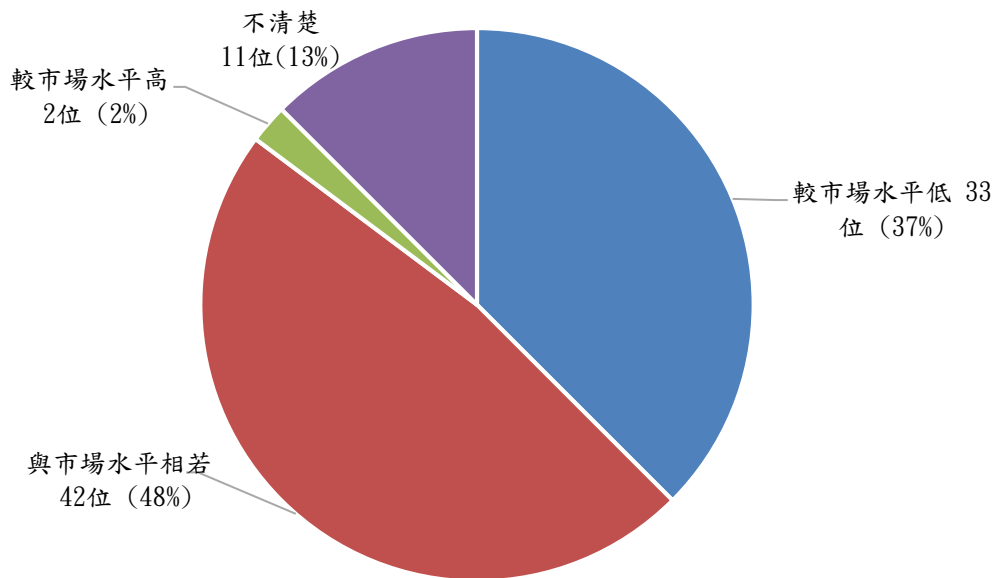
以工時而言，88 位在職的受訪者中，他們的平均工時為 35.2 小時，而中位數則為 44.5 小時，25 位數則為 24.5 小時，即未有全職工作的人士只有約為半職的工作時數（見表八）。

就職位分類上，有約三成受訪者為服務工作及銷售人員，接近三成受訪者為文書支援人員，超過三成受訪者為專業人員、輔助專業人員、經理或行政級人員(見圖二)。

表七 受訪者平均月入 (n=85)

	\$
平均數(M)	13878.69
中位數	11000
眾數	12000
百分位數	
10	1000
20	4000
25	4250
30	5000
40	7200
50	11000
60	13000
70	17200
75	19500
80	20000
90	30800

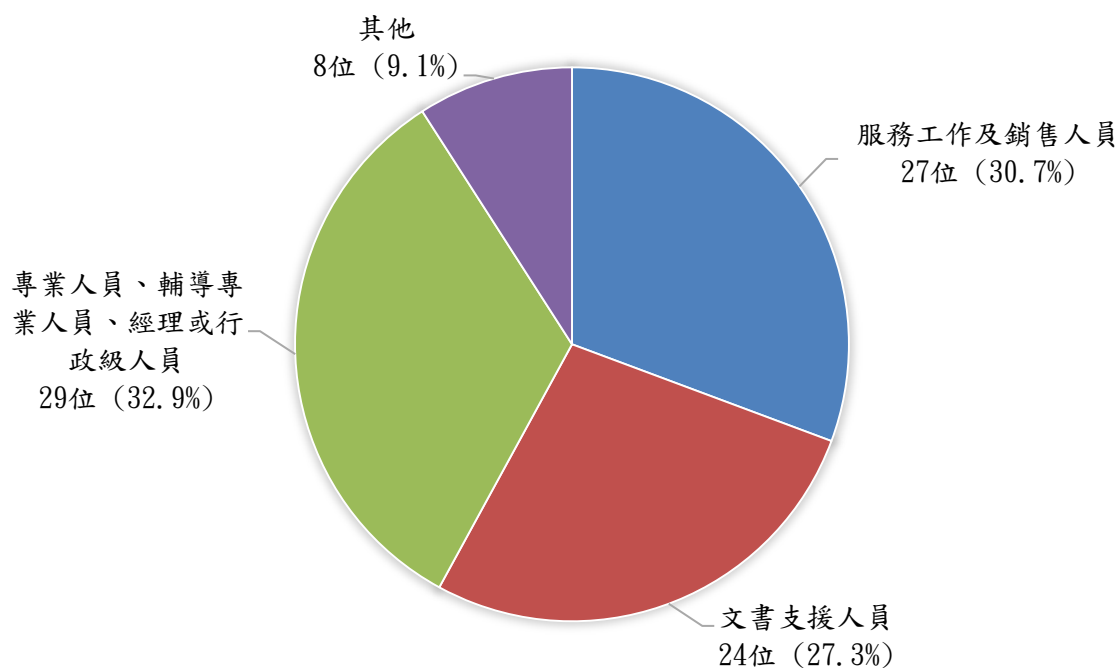
圖一 受訪者對工資水平合理度的回應 (n=88)



表八 在職受訪者的工時分佈 (n=88)

	時數
平均數(M)	35.2
中位數	44.5
眾數	44.5
百分位數	
10	4.50
20	24.5
25	24.5
30	34.5
40	34.5
50	44.5
60	44.5
70	44.5
75	44.5
80	44.5
90	44.5

圖二 受訪者的職位 (n=88)



2.3. 不同學歷的收入情況

在 71 位在職受訪者中，「具學位或以上」的群組收入中位數約為 \$12,000；「具非學位的大專學歷」的群組收入中位數約為 \$13,000；而「中學或以下學歷」的群組之收入中位數則約為 \$4,900。

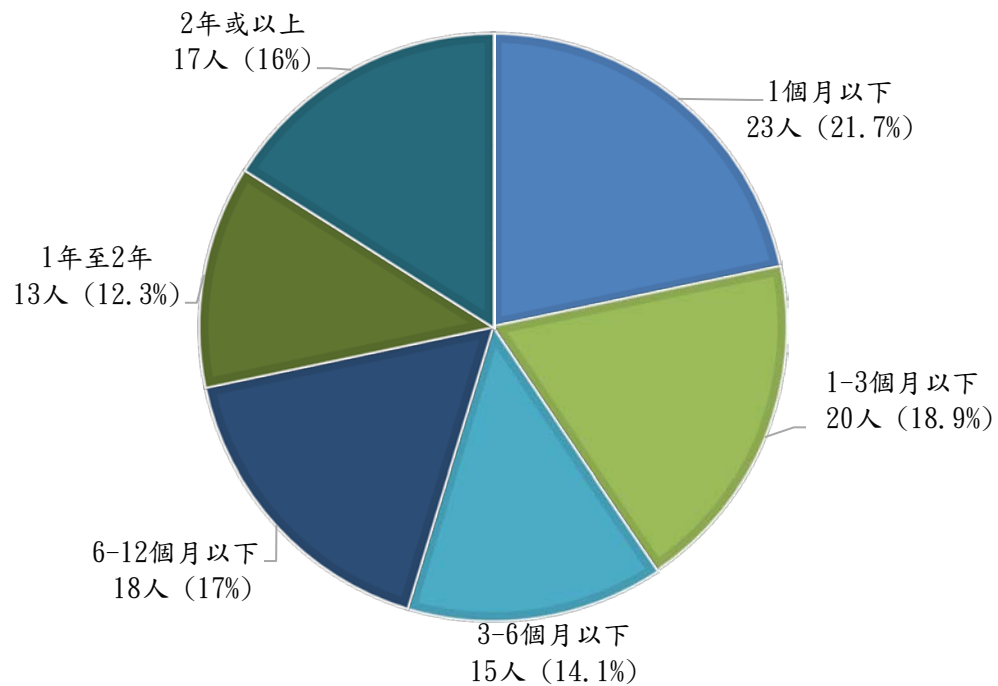
3. 受訪者求職的情況

此部分旨在探討和了解視障人士求職的處境和求職過程所遇到的困難。

3.1. 求職時間

從受訪者的求職經驗，超過一半（54.7%）的受訪者能於半年內找到工作，但同時也有近一半（45.3%）的受訪者經歷了長期失業（即多於六個月）才能找到工作，更有 16% 受訪者求職需時超過二十四個月（見圖三）。

圖三 受訪者的求職時間 (n=106)



3.1.1. 影響求職時間的因子

研究團隊嘗試透過單因子變異數分析及皮爾森相關係數 (Pearson's correlation coefficient) 了解影響著視障人士求職時間的因子。在單因子變異數分析中，發現不同的學歷當中並無顯著分別。在皮爾森相關係數中，「求職時間」愈長的人，「殘疾程度」愈高及較常遇到困難。除「工作經驗」外，「工作滿意度（升遷及保障）」亦與求職時間呈負相關，即是求職時間愈長，受訪者的「升遷及保障」的滿意度愈低，這可能意味著受訪者求職時間愈長，愈漸接受較不優厚的工作(見表九)。

表九 求職時間與不同變項的相關性

	1	2	3	4	5	6	7
1.求職時間	-						
2.殘疾程度	.232*	-					
3.學歷	.004	-.040	-				
4.工作經驗	-.219*	-.019	.075	-			
5.全職工作經驗	-.251*	-.012	.107	.736**	-		
6.求職時遇到困難	.295**	.160	.046	-.410**	-.254**	-	
7.升遷及保障	-.274**	-.058	.025	.202*	.167	-.322**	-

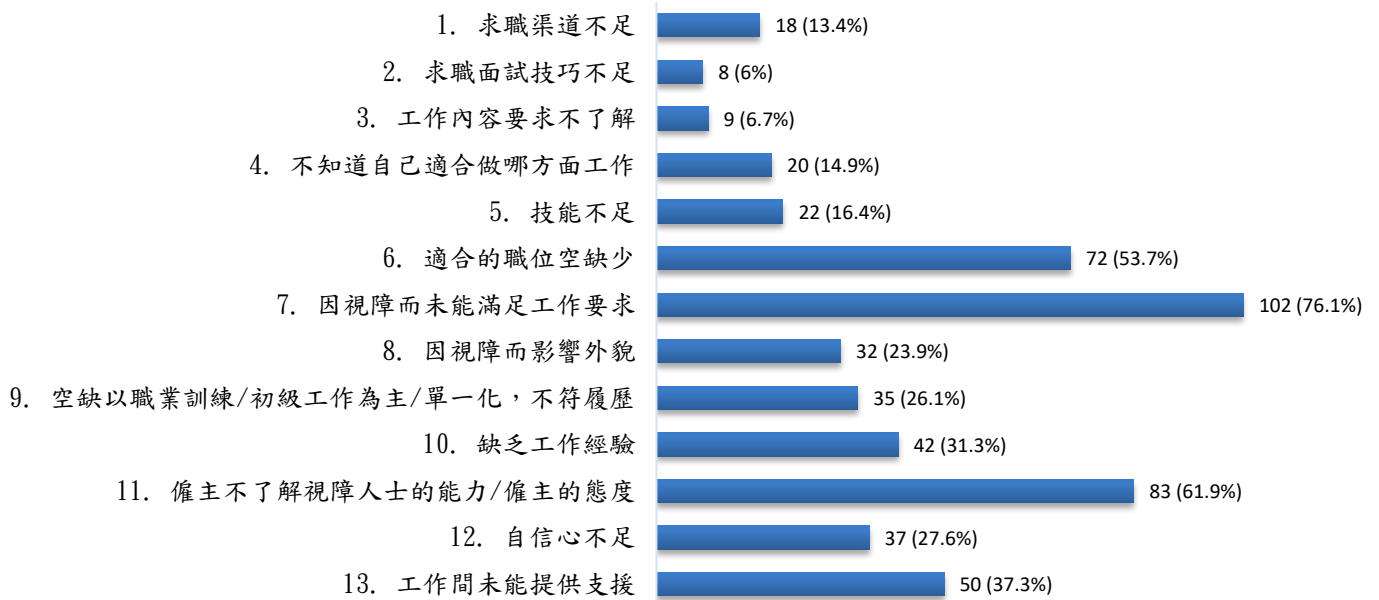
**相關的顯著水準為 0.01(雙尾)

*相關的顯著水準為 0.05(雙尾)

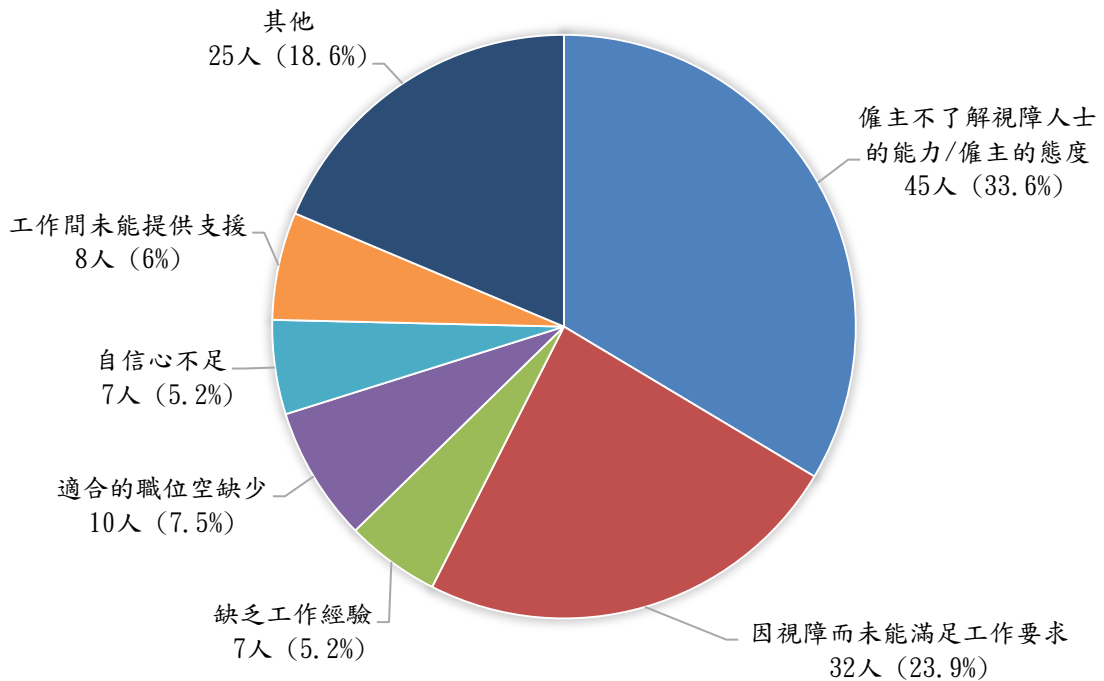
3.2. 求職時遇到的困難

受訪者需要選出他們遇到的困難及遇到最主要的困難。在第一輪的選擇中，「因視障未能滿足工作要求」(76.1%)、「僱主不了解視障人士的能力」(61.9%)、「適合的職位空缺較少」(53.7%)及「工作間未能提供支援」(37.3%)為較常遇到的困難，可見他們同時受外在（環境）及內在（自身）因素影響(見圖四)。與此同時，最主要的困難為「僱主不了解視障人士的能力」及「因視障未能滿足工作要求」，分別佔 33.6% 及 23.9%，而其他選項的百分比較為零星(見圖五)。

圖四 受訪者於求職時遇到的困難(n=134)

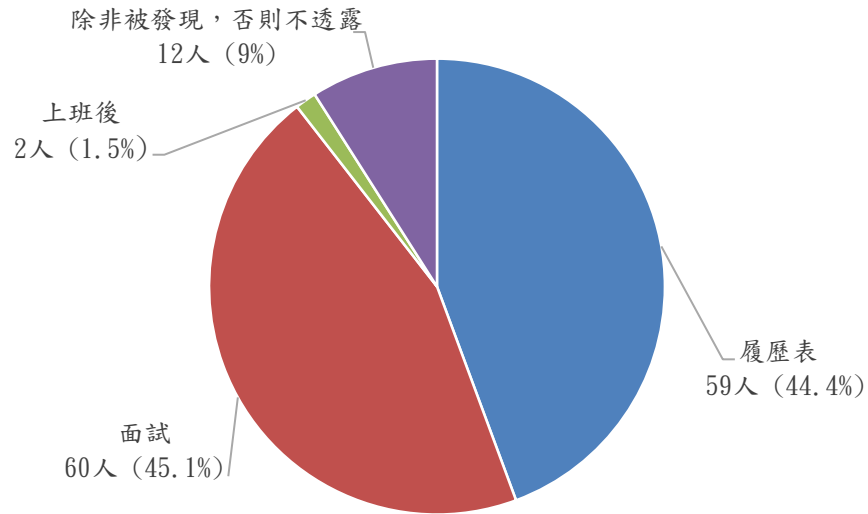


圖五 受訪者最主要的求職困難 (n=134)



當受訪者被問及他們會於何時透露自己是視障人士的身份，當中 9% 表示不會透露。值得注意的是有 60 位 (45.1%) 的視障人士會於面試時才透露，而不選擇在履歷表中透露(見圖六)。

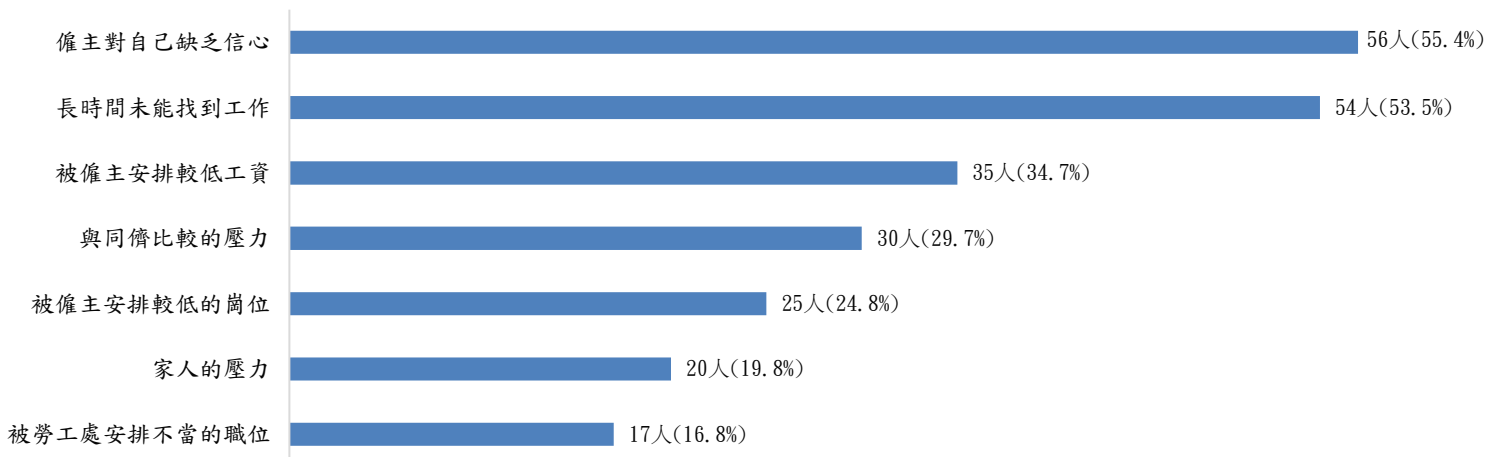
圖六 受訪者透露視障情況的階段(n=133)



3.3. 求職時的不愉快經歷

結果顯示，「僱主對自己缺乏信心」(55.4%)、「長時間未能找到工作」(53.5%)、「被僱主安排較低工資」(34.7%)及「與同儕比較的壓力」(29.7%)為較常碰到的不愉快經歷(見圖七)。

圖七 求職時的不愉快經歷(n=101)



4. 在職受訪者的工作生活質素

此部分以三個分項進行分析，分別是「自評工作與個人背景的吻合度」、「工作滿意度」及「於工作上面對的困難」。

4.1. 工作與教育背景吻合度

在 88 位在職受訪者的研究結果中，當中約四分之一受訪者選擇「非常不吻合」或「不吻合」，認為「一般」的人更超過四成(見表十)。普遍來說，這反映視障人士在擇業時較難有一份能伸展志向及以此為長遠發展考量的工作。

表十 在職人士自評工作與他的教育及工作背景吻合程度 (n=88)

	數量(n)	%	累積 %
非常不吻合	9	10.2	10.2
不吻合	12	13.6	23.9
一般	36	40.9	64.8
吻合	19	21.6	86.4
非常吻合	12	13.6	100
總數	88	100	

4.2. 工作滿意度

研究結果顯示受訪者的工作滿意度只屬一般。全部受訪者被邀請作答共 32 題有關項目(現時沒有工作的受訪者則根據最近的一份工作情況作答)。以 1 分為最低分，5 分為最高分。分數最低的為「升遷及保障」，只有 2.87 分。其次是「殘疾」這個分項，「我的殘疾並不影響我的工作」，只有 3.12 分。「薪金」的滿意度則為第三低，5 分滿分，只有 3.18 分。其他的範疇介乎 3.32-3.52 分左右，只屬一般水平，而且於各範疇變化不大(見表十一)。

表十一 受訪者的工作滿意度之面向 (n=134)

	平均數 (M)
薪金	3.18
升遷及保障	2.87
工作勞損(身體)	3.63
工作內容及意義	3.43
人際關係	3.32
個人滿足感及能力感	3.52
人生的發展及意義	3.45
殘疾	3.12

4.2.1. 學歷與工作滿意度

研究團隊嘗試了解學歷差異會否帶來工作滿意度的不同。結果發現具學位或以上的大專學歷與人際關係有關的數個項目有明顯的不同。「具學位或以上學歷」的群組比「非學位的大專學歷」的群組較同意工作中能應用知識及技能；而「具學位或以上學歷」及「非學位的大專學歷」群組亦比「中學或以下學歷」群組較滿意體力勞動的程度。這可能與之前提到的工作性質的差異有關係（見表十二）。

表十二 受訪者不同學歷與各工作滿意度面向之比較 (n=104)

	具學位或以上學歷 -中學或以下		非學位的大專學歷 -中學或以下		具學位或以上學歷 -非學位的大專學歷	
	t	Sig.	t	Sig.	t	Sig.
體力勞動	-0.927*	0.000	-0.688*	0.021	-0.239	0.384
與同事的關係	0.632*	0.022	0.296	0.345	0.336	0.248
同事和上司在工作上樂意互相幫助	0.531*	0.015	0.300	0.227	0.231	0.318
工作中能應用知識及技能	0.242	0.294	-0.293	0.267	0.535*	0.031
人際關係 (平均值)	0.573*	0.036	0.159	0.649	0.415	0.198

4.3. 受訪者在職時的不愉快的經歷

研究結果顯示，接近六成(58.1%)受訪者表示偶爾或時常於工作時會有不愉快的經歷。在七個選項中，首三項最多人選擇的為「因視障被質疑工作能力」(44.6%)、「工作力有不逮而感壓力」(42.9%)及「工作有困難而未能求助」(41.1%)（見表十三）。

表十三 在職者於工作過程中的不愉快經歷（可回答多於一個選項，n=112）

	數量	百分比(%)
因視障而被質疑工作能力	50	44.6%
工作力有不逮而感壓力	48	42.9%
工作有困難而未能求助	46	41.1%
因視障被安排較簡單的工作	37	33.0%
被明示/暗示離職	30	26.8%
同事刻意保持距離	28	25%
遭同事冷言冷語/取笑	27	24.1%

綜合以上結果，在工作的不同範疇中，視障人士於實際(tangible)的考量中較不理想，如薪金、前程等等；而一些非實際的考量(intangible)如人事、志向等則相對較好，達至一般的水平。

5. 影響受訪者擇業的因素

研究結果發現最影響受訪者選擇職業的因素為「僱主對殘疾的態度」，有4.05分。其次四項為「殘疾程度」(3.78分)、「工作硬件及支援」(3.77分)、「合理的工資水平」(3.68分)及「工作要求是否合理」(3.63分)，主要以「殘疾程度」及「現實需要」兩方面為較首要的考量（見表十四）。

當研究團隊以三個學歷程度作分別排序，並以各首五項因素作分析時，三個學歷程度皆以「僱主對殘疾的態度」為最高分，可見這因素對視障人士而言十分重要。另外四項則與「殘疾程度」和「現實需要」有關。「中學或以下學歷」的受訪者擇業時會較關注「財政壓力」及「工作硬件設施上支援」（見表十五）。「不具學位的大專學位」中則有一項為「同事和洽相處」（見表十六）；「具學位的大專學歷」則有一項以「個人技能、能力及才能」為考量因子（見表十七）。總括而言，雖然三組學歷均以「僱主態度」、「殘疾程度」及「現實條件」作考慮重心，但當中因應學歷不同而令他們擇業時的決定因素都有所不同，也在考慮中出現微妙變化。

表十四 影響受訪者擇業的因素 (n=136)

	有效回覆(n)	平均分
僱主對殘疾的態度	136	4.05
殘疾程度	136	3.78
工作硬件設施上支援	136	3.77
合理工資水平	136	3.68
工作要求是否合理	136	3.63
個人技能、能力、才能	136	3.59
財政壓力	136	3.56
同事和洽相處	136	3.46
個人對完成該工作的信心	136	3.43
健康狀況	136	3.40
工時	136	3.39
工作是否與個人背景配合	136	3.37
教育程度	136	3.35
工作是否與個人志向配合	136	3.27
工作意義	136	3.26
交通及工作地點	136	3.24

表十五 中學或以下學歷 (n=32)

	有效回覆(n)	平均分
僱主對殘疾的態度	32	3.78
財政壓力	32	3.56
工作硬件設施上支援	32	3.53
殘疾程度	32	3.50
合理工資水平	32	3.50

表十六 不具學位的大專學歷 (n=26)

	有效回覆(n)	平均分
僱主對殘疾的態度	26	4.15
合理工資水平	26	3.92
同事和洽相處	26	3.88
殘疾程度	26	3.85
工作要求是否合理	26	3.73

表十七 具學位或以上大專學歷 (n=46)

	有效回覆(n)	平均分
僱主對殘疾的態度	46	4.22
工作要求是否合理	46	3.80
工作硬件設施上支援	46	3.76
殘疾程度	46	3.74
個人技能、能力、才能	46	3.72

5.1. 自尊心影響受訪者工作的變量

除了學歷、外在環境等因素外，研究團隊亦希望了解個人的自尊心是否對就業及擇業帶來影響。

5.1.1. 人口及就業狀況

結果顯示「自尊心」與「學歷」及「工作經驗」有輕度的正面關聯，與「求職時遇到困難」則有輕度的負面關聯。研究同時發現「自尊心」與「找的工作與教育及工作背景吻合」及「找的工作能實踐志向」有中度的相關性（見表十八）。

表十八 自尊心與不同變項的相關性

	1	2	3	4	5	6
1. 自尊心	-					
2. 學歷	.246*	-				
3. 工作經驗	.359**	.075	-			
4. 找的工作與教育及工作背景吻合	.565*	.207	.168	-		
5. 找的工作能實踐志向	.523*	.282	.161	.754**	-	
6. 求職時遇到困難	-.190*	.046	-.410**	.000	-.160	-

**相關的顯著水準為 0.01(雙尾)

*相關的顯著水準為 0.05(雙尾)

5.1.2. 工作滿意度

結果顯示自尊感與工作滿意度有關聯性。在九個工作滿意度的面向中，自尊感與當中七個的滿意度類別有正面的相關性。當中「個人滿足感及能力感」達至中等程度的相關性（見表十九）。同時，在三十二題分項中，自尊感與當中二十四個分項有正面的相關，與「工作適合我」、「能獨立思考及有自主性」及「提供足夠自主性」達至中等程度的相關性（見表二十）。

表十九 自尊感與工作滿意度面向的相關性

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 自尊感	-								
2. 薪金	.169*	-							
3. 升遷及保障	.271**	.369**	-						
4. 體力勞動	.226**	.185*	.248**	-					
5. 工作內容及意義	.382**	.269**	.347**	.112	-				
6. 人際關係	.195*	.170*	.201*	.045	.287**	-			
7. 個人滿足感及能力感	.430**	.182*	.419**	.173*	.687**	.317**	-		
8. 人生發展及意義	.339**	.254**	.401**	.238**	.638**	.368**	.822**	-	
9. 殘疾	.300**	.140	.238**	.302**	.387**	.214*	.337**	.327**	-

**相關的顯著水準為 0.01(雙尾)

*相關的顯著水準為 0.05(雙尾)

表二十 自尊感與工作滿意度分項的相關性

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
1.自尊感	-																									
2.薪金	.169*	-																								
3.足夠空餘時間	.224**	.176*	-																							
4.得到保障	.226**	.360**	.374**	-																						
5.需要體力勞動	-.216*	-.138	-.042	-.268**	-																					
6.工作有壓力	-.216*	-.101	-.157	-.154	.258**	-																				
7.工作沉悶	-.205*	-.134	-.122	-.117	.190*	.302**	-																			
8.工作有趣	.317**	.262**	.227**	.228**	-.167	-.071	-.499**	-																		
9.工作幫助他人	.266**	.129	.189*	.220*	-.016	.105	-.315**	.522**	-																	
10.工作對社會有幫助	.265**	.233**	.157	.188*	.033	.115	-.265**	.521**	.798**	-																
11.提供足夠自主性	.400**	.253**	.166	.267**	-.075	-.138	-.405**	.546**	.546**	.453**	-															
12.與同事關係	.224**	.127	.069	.218*	-.087	.027	-.279**	.239**	.285**	.291**	.158	-														
13.團隊中一份子	.288**	.147	.134	.281**	-.119	-.062	-.267**	.357**	.338**	.309**	.384**	.417**	-													
14.帶來個人成長及發展	.266**	.214*	.132	.324**	-.050	-.074	-.285**	.450**	.296**	.338**	.371**	.224**	.568**	-												
15.工作有變化及有趣	.300**	.162	.206*	.300**	.040	-.011	-.411**	.679**	.434**	.403**	.457**	.203*	.455**	.646**	-											
16.能獨立思考及有自主性	.403**	.093	.205*	.314**	-.029	-.076	-.307**	.512**	.432**	.320**	.662**	.228**	.551**	.502**	.632**	-										
17.應用知識和技能	.372**	.176*	.212*	.398**	-.061	.038	-.353**	.449**	.453**	.323**	.489**	.307**	.520**	.478**	.570**	.650**	-									
18.工作帶來挑戰	.231**	.180*	.191*	.294**	-.127	.148	-.404**	.506**	.446**	.459**	.374**	.370**	.383**	.487**	.585**	.501**	.635**	-								
19.工作帶來滿足感	.319**	.195*	.253**	.292**	-.136	.008	-.393**	.522**	.544**	.569**	.453**	.282**	.531**	.612**	.593**	.501**	.591**	.684**	-							
20.令生活更有意義	.245**	.154	.135	.282**	-.163	.006	-.390**	.445**	.488**	.497**	.392**	.238**	.437**	.648**	.528**	.404**	.533**	.549**	.742**	-						
21.有助實踐志向	.221**	.211*	.095	.264**	-.132	.080	-.402**	.492**	.440**	.463**	.341**	.325**	.456**	.546**	.520**	.379**	.552**	.575**	.712**	.747**	-					
22.殘疾不太影響工作	.300**	.140	.156	.252**	-.179*	-.234**	-.175*	.263**	.311**	.309**	.389**	.219*	.268**	.175*	.163	.261**	.278**	.178*	.319**	.301**	.270**	-				
23.工作適合我	.420**	.274**	.255**	.409**	-.229**	-.091	-.440**	.475**	.424**	.421**	.441**	.367**	.487**	.510**	.525**	.552**	.642**	.594**	.670**	.573**	.650**	.408**	-			
24.喜愛我工作	.364**	.350**	.246**	.331**	-.222**	-.134	-.515**	.556**	.462**	.514**	.472**	.353**	.352**	.507**	.536**	.439**	.528**	.569**	.647**	.585**	.657**	.464**	.814**	-		
25.帶來正面影響	.307**	.298**	.192**	.348**	-.170*	-.082	-.459**	.421**	.455**	.428**	.463**	.353**	.380**	.522**	.471**	.422**	.579**	.579**	.685**	.672**	.617**	.440**	.744**	.808**	-	

**相關的顯著水準為 0.01(雙尾)

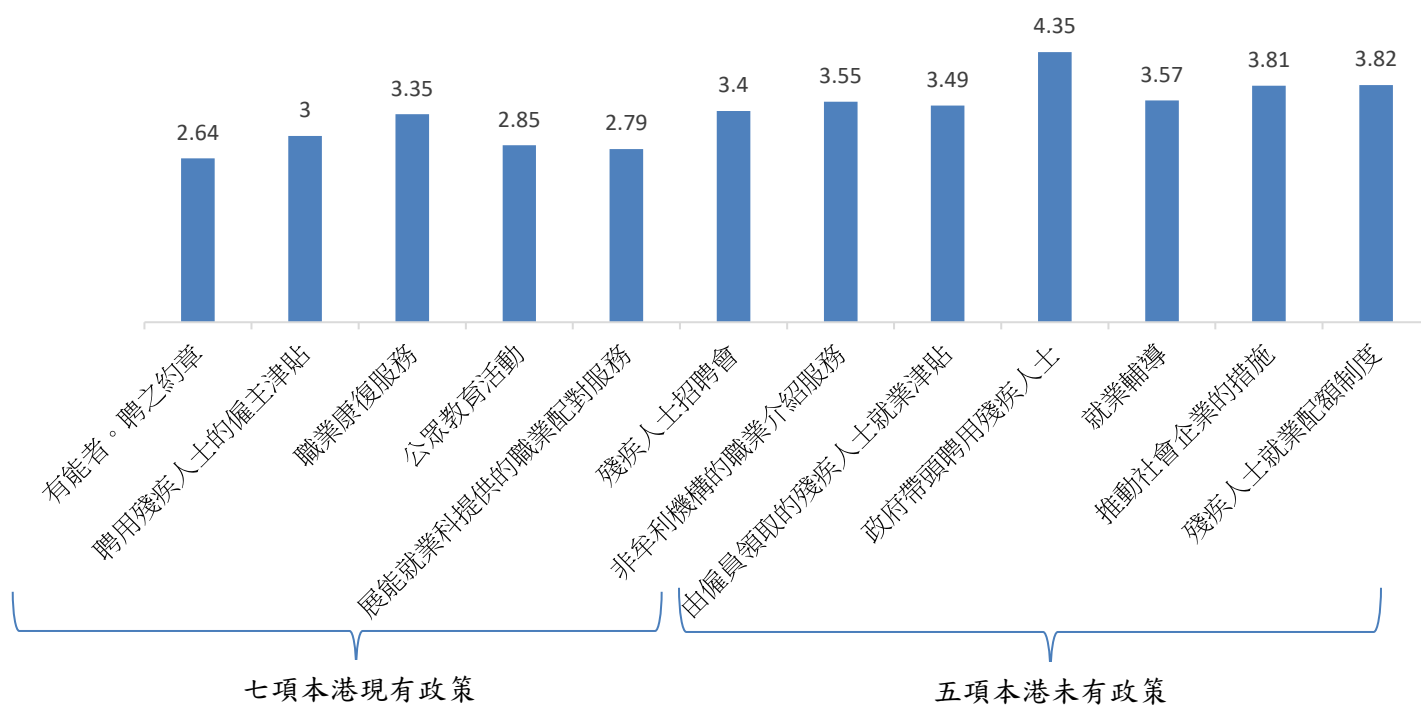
*相關的顯著水準為 0.05(雙尾)

6. 受訪者對就業政策的意見

經過平均分計算後，受訪者認為最有幫助的政策首三位為「政府帶頭聘用殘疾人士」、「殘疾人士就業配額制度」及「推動社會企業的措施」，分別有4.35分、3.82及3.81分，為相當高的分數，當中的「政府帶頭聘用殘疾人士」有高達4.35分，顯示這項政策有相當大程度的幫助。最低分的三項則依次為「展能就業科」、「殘疾人士招聘會」及「有能者聘之約章」，分別只有2.64分、2.79分及2.85分。

綜觀共十二項政策的分數分佈，七項現有政策的分數為2.64分至3.55分不等，平均分為3.08，分別排五及七至十二位；反觀，未有的五項政策則有3.49-4.35分，平均為3.81分，分別排一至四及六位(見圖七)。

圖七 受訪者對就業政策的評分

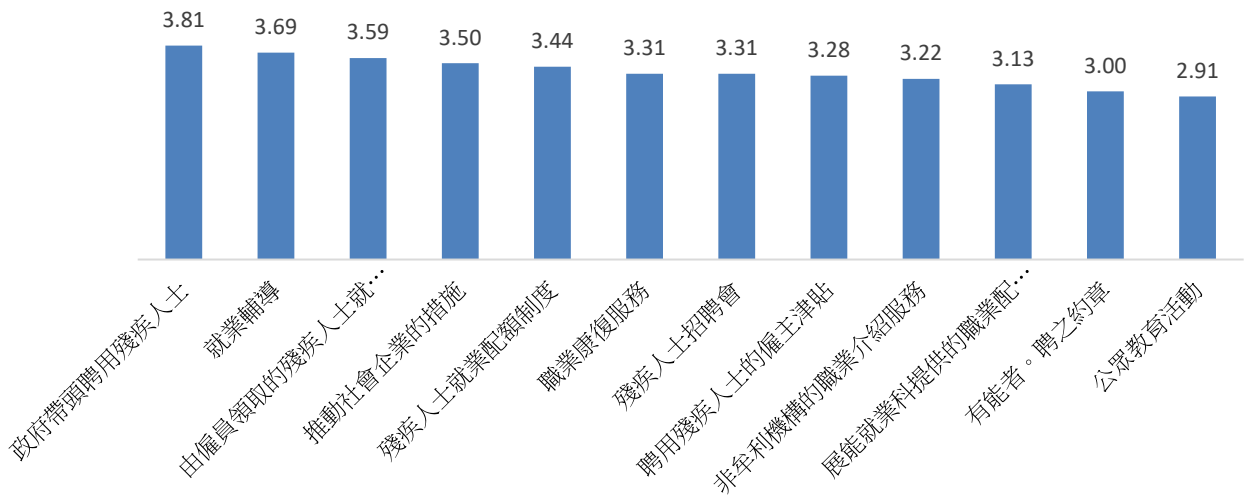


6.1. 不同教育程度受訪者對政策的取向

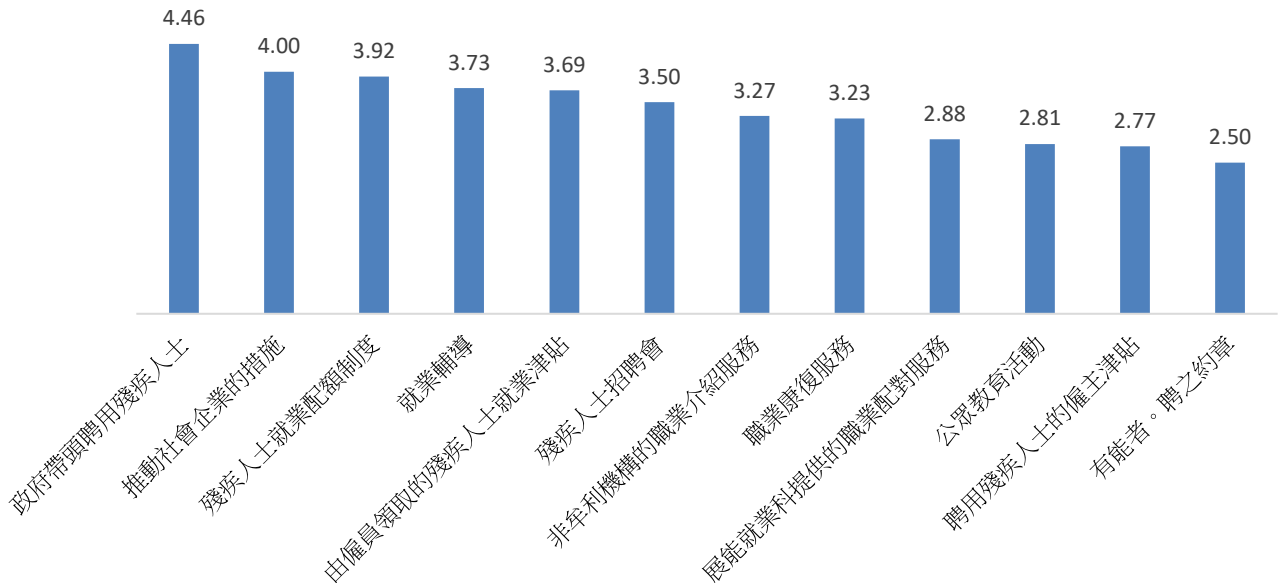
研究團隊嘗試將受訪者的教育程度分類，以了解不同教育程度的視障人士對政策支援的需要。研究團隊將受訪者分為「未受教育至中學」、「非學位的大專教育」及「學位或以上的大專教育」。三個組別不約而同地選擇四項未有政策，分別是「政府帶頭聘用殘疾人士」、「僱

員領取的就業津貼」、「推動社會企業的措施」及「殘疾人士配額制度」，而「政府帶頭聘用殘疾人士」則於三組皆得最高分（見圖八至圖十）。可見，不同教育程度的視障人士都需要一些拓展合適工作機會的社會政策。「未受教育至中學」及「非學位的大專教育」認為「就業輔導/職涯規劃」有幫助（見圖八及圖九），而「學位或以上的大專教育」則認為「公眾教育」較有幫助（見圖十）。

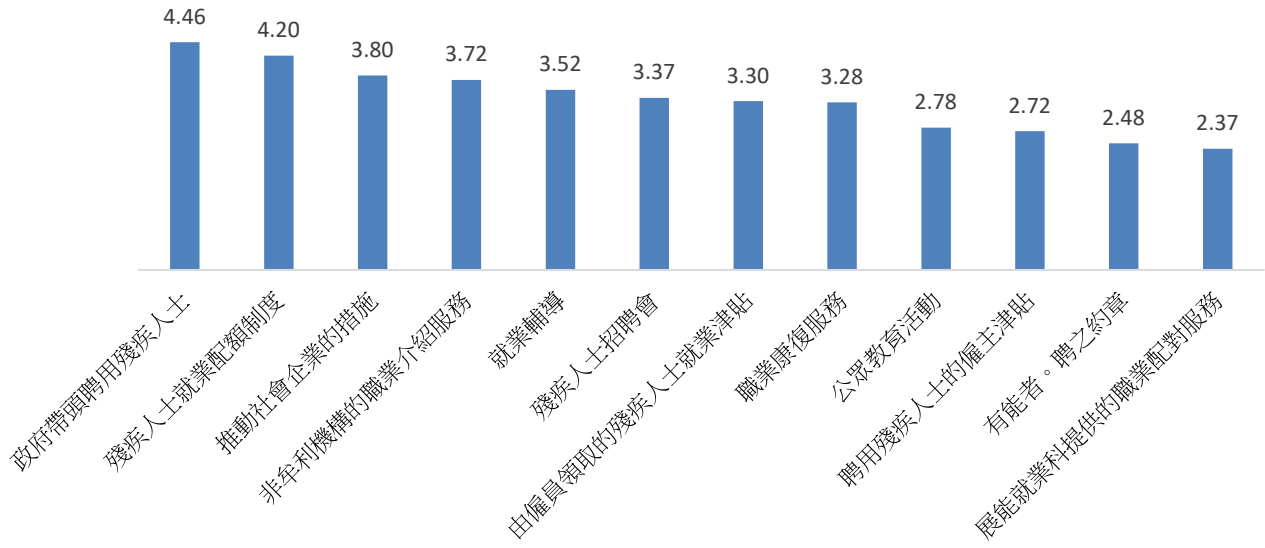
圖八 中學或以下學歷受訪者對政策支援的評分(按平均分排序) (n=32)



圖九 非學位大專學歷受訪者對政策支援的評分(按平均分排序) (n=26)



圖十 學位或以上大專學歷受訪者對政策支援的評分(按平均分排序)
(n=46)



第五章 討論

1. 殘疾成為窒礙視障人士就業的因素

根據聯合國《殘疾人權利公約》，殘疾人士與他人一樣應享有同等的工作權利，包括有機會在開放、具包容性和對殘疾人士不構成障礙的勞動力市場和工作環境中，為謀生自由選擇或接受工作的權利（勞工及福利局，2008）。然而，就研究所得，視障人士在香港雖仍能找到工作，但在待遇、聘用條件及個人發展上均未享受與一般人同等的機會。

殘疾人權利公約中指出殘疾人士的工作條件、機會及報酬等均受保障，節錄如下：

- (一) 在一切形式就業的一切事項上，包括在徵聘、僱用和就業條件、繼續就業、職業提升以及安全和健康的工作條件方面，禁止基於殘疾的歧視；
 - (二) 保護殘疾人士在與其他人平等的基礎上享有公平和良好的工作條件，包括機會均等和同值工作同等報酬的權利，享有安全和健康的工作環境，包括不受騷擾的權利，並享有申訴的權利；
 - (三) 在勞動力市場上促進殘疾人的就業機會和職業提升機會，協助殘疾人尋找、獲得、保持和恢復工作；
 - (四) 促進殘疾人在開放勞動力市場上獲得工作經驗；
- （勞工及福利局，2008）

我們探討受訪者求職的過程時，發現不足一半受訪者會於履歷表中透露自己的視障情況。本地學者曾於 2003 年就於求職過程中透露殘疾狀況的影響作出研究，結果發現僱主強烈偏好於非殘疾的求職者。殘疾的求職者如果以相同的人口背景及履歷的情況下，會獲得明顯較少的面試機會（Pearson, Ip, Hui & Yip, 2003）。十六年過去，這個問題似乎仍然存在，令大部分的視障人士於撰寫求職信及履歷時，就顯示自己的殘疾狀況有所顧忌和猶豫。除此之外，視障人士在求職的過程中即使獲得面試的機會，亦遇上其他困難，而這些困難往往亦與視障有所關係。他們普遍遇到「因視障未能滿足工作要求」、「僱主不了解視障人士的能力」及「適合的職位空缺少」。這些困境多為環境因素，不是視障人士個人能夠解決得到。

現時香港的失業率為 2.8%（截至 2018 年 4 月 18 日），屬於「全民就業」的狀態。根據前一章研究結果，受訪者的失業率為 18.9%，失業率遠較一般人口高出六倍多。即使他們成功得到面試機會及獲得聘用，這並不代表他們所面對的不公已經完結。研究續探討視障人士的工作條件。如前一章所述，他們較少能夠找到一份穩定的全職工作，而這個不穩定的狀態似乎一定程度不是出於他們自願。在工作的過程中，他們亦有較大機會面對「因視障而被質疑工作能力」、「因視障被安排較簡單的工作」等問題，而這些問題都不是一般人士會經歷的。

就職位上，我們參照政府統計署按職業劃分的就業人數作出比較。以香港的人口而言，按 2017 年的數據，有約 40%的人口為專業、輔助專業、經理及行政人員，而另外的五類職業（包括文書支援、服務及銷售、工藝、機器操作及非技術工人）則有 4.5%至 20%的分佈（政府統計處，2018）。我們將相關的職位分為知識及技能兩個向度，服務業則於兩者中間，當中較多人以「倒金字塔」的分佈於知識向度為主，符合香港知識型經濟的特色。以視障受訪者而言，他們的分佈並不如一般人口，他們從事專業、輔助專業、經理及行政人員的人口少一般人口約 7%，而從事服務工作及文書支援工作的人口分別多達 30.7%及 27.3%，較一般人口多出約 20%及 11%，可見視障人士的工作職位多集中於服務業及文書支援性質的工作。我們同時發現視障人士普遍難以找到一份與個人志向及教育背景配合的工作。他們對於工作中的升遷及保障的滿意度亦相對較低。可見，視障人士在工作中似乎多停留於「工作為糊口」的層次，而未能進入一個「事業發展」為考量的狀態。

在工時上，依照香港的就業不足率的計算方法，工作低於 35 小時為就業不足，即等於受訪者的 40 位數，這表示有四成的視障受訪者就業不足。而香港一般人口工時的 25 位數為 40.6 小時，可見視障受訪者就業不足的情況非常嚴重。

在薪金上，根據政府統計處的 2017 年收入及工時按年統計研究報告（政府統計處，2018），香港普遍人口的收入 25、50 及 75 位數比視障人士同樣的百分位數分別高出 202.5%、52.7%及 34.8%。從以上數字可見，視障人士的收入，不論低收入及高收入的組群，均與香港人口的薪金存在很大的負差距，情況令人關注。與此同時，接受專上教育的視障人士與整體香港人口於 25、50 及 75 位數均存在著 42.6%至 58.8%的差距；他們的收入 25、50 位數仍較初中教育的香港人口低分別 33.9%及 10.8%。由此可見，視障人士的收入較一般人口明顯偏低。

值得討論的是，於研究中卻有近半受訪者認為自己薪金與市場水平相若，研究團隊認為可能因為視障人士自我調節了自己視障的情況，或他們對市場水平並不了解，因而認為應接受較低的薪金。

雖然香港政府需要覆行聯合國《殘疾人權利公約》的內容，但研究發現本地的視障人士在工作上並未獲得公平和平等的待遇。現時本港缺乏由政府推動的措施，令公約中「徵聘及職業機會」、「僱用和就業條件」、「機會均等和同值工作同等報酬」的元素未能兌現。

2. 高學歷未能有助視障人士就業發展

隨著社會日益進步及在科技的輔助下，視障人士接受教育的機會與日俱增。尤其在高等教育上，視障人士能夠接受大專教育已不再是偶一為之。根據香港政府於 2001、2008 及 2014 年發表的第 28、48 及 62 號報告書有關殘疾人士及長期病患者的專題研究，接受專上教育的視障人士已由 2001 年的 3.7 萬人倍增至 2008 年的 6.1 萬人，再倍增至 2014 年的 13.1 萬人(政府統計處，2001，2008，2014)。值得高興的是視障人士接受教育的機會愈來愈多，有能力的視障人士不會再因視力的障礙而被不公平地拒絕於大專學府的門外。

教育於社會上具有不同的功能，而這些功能又是否能在視障人士身上發揮？首先，普遍教育後的結果是可促進社會流動。教育可以增進一個人的能力，使其擁有讓自己向上提升的機會。一個良好的教育環境，應當具備此項功能，也就是讓教育為低階層的人們，有機會藉由教育的陶冶，獲得向上晉升的各種管道。此種過程，就稱為教育的社會功能（黃，1990）。在很多國家的社會政策論述中，教育同時是扶貧、脫貧的主要渠道。從此次研究結果所見，視障人士的工作條件普遍不理想，面對著「薪金較低」及「限制於較低技術的工作」的同時，高學歷的視障人士又能否透過教育改寫命運？從工作條件的分析，研究團隊將他們分成「未接受教育至中學」、「不具學位的大專學歷」及「學位或以上的大專學歷」，歸納出兩項主要發現：

- (1) 在大部分的比較下，他們的工作條件並不因為學歷出現廣泛且明顯的層級差別而出現顯著差異。
- (2) 在收入上，高學歷的視障人士與高學歷的一般人口仍存在很大的差距。高學歷視障人士的工資的 75 位數與一般人口的同位數少約四成。

研究結果反映現時教育的途徑「有入口、無出口」，視障人士雖然有更多的機會接受教育，但當畢業後帶著知識與技能，卻未能在公開的就業市場上帶來相應的競爭力，使他們仍然難晉升較知識型、較穩定及條件較優厚的工作。因此，研究團隊認為，平等的社會並不止於提供機會讓他們跨過入學的門檻；而是應該當他們投身社會的時候，政府及社會亦應為他們提供恰當的平台或支援。不單讓他們能夠透過教育改善生活，同時亦讓投放在他們身上的教育資源能得到妥善運用。

與此同時，教育的另一個功能在於裝備自己，使其個人能夠拓展興趣，發揮所長。專上教育不同於中小學的教育，大專的教學以專科與專業發展為主，以個人興趣與發展路向、專業化及職業導向等為主。然而當我們了解視障人士是否能夠在求職及工作時找到一份能夠配合個人志向的工作，或他們對自己工作於個人升遷、成長等方面的滿意度時，受訪者的回應表示並不理想，即使研究團隊以學歷作分組比較，當中亦不能找到顯著的分別。由此可見，專上學歷無助視障人士踏足職場後有一個長遠的職涯及志向發展。然而，「理想」、「志向」人人有之，不分殘疾與否。若我們只將促進視障人士或殘疾人士就業的重心放於「找一份工作」，並不是真正的平等。當健視人士能夠透過學業、工作發展志向的時候，我們應考慮如何讓殘疾人士享受同樣的平等機會。

3. 個人因素對視障人士的工作構成影響

在過往不同的國際及本地殘疾人士的就業研究中，均多聚焦於探討不同的外在因素或環境如何成為推動或窒礙視障人士工作的因素。但是次研究中，團隊同時探討個人或內在的因素是否影響視障人士的工作及就業發展。

早於六十至八十年代，國際上有不少學術研究指出個人的自尊感與職業發展、學業及工作成就、工作滿意度等範疇有所關係。Ellis 及 Taylor (1983) 的研究亦發現自尊感愈大，求職的時間愈短、面試後僱主的回饋也愈好，最後得以正面影響求職的結果。Van Huijgevoort (2002)、Ponchillia 及 Ponchillia (1996) 和 Tuttle 及 Tuttle (2004) 不約而同地指出視障人士會因自己的不足或視力上的損失而有較低的自尊感。當自尊感成為影響工作成就的一個因素，視障人士普遍較低的自尊感又有否為他們帶來影響呢？然而，有關殘疾人士或視障人士於這方面的研究較少。較相近的是由 McDonnall 及 Crudden 於 2009 年進行有關影響年輕視障人士就業之因子的研究，惟當中未能就自尊感及工作成就找出關連 (McDonnall & Crudden, 2009)。

是次研究發現，受訪者的自尊感為中等，亦發現自尊感與不同的就業結果構成正面相關，包括「職業組別」、「收入」、「實踐志向」及「與個人背景吻合」等數項因素構成正面相關，似乎與上述的背景吻合。與此同時，「自尊感」亦與「學歷」和「工作經驗」有正面相關的結果，有機會以上各項因子有更複雜的互為影響關係。

「自尊感」亦與多項「工作滿意度」有正面相關的結果。在 29 題的問題中，有 28 題有正面相關。由以上所見，個人的自尊感與各項的工作條件、滿意度有正面相關，總結出個人因素對視障人士的工作條件及發展有所影響。因此，當就視障人士的就業進行介入、甚至政策制定時，應同時考慮視障人士的內在發展，以作整全的考慮。研究團隊亦發現自尊感較高的受訪者於求職時較中及低度自尊感的受訪者明顯遇到較少的困難。若視障人士的自尊感能夠被強化，即使一時三刻未能在環境及政策上帶來改變，或許也能讓視障人士更有力量去面對環境所帶來的困難。

4. 僱主的反應為癥結所在

從受訪者的回應中，他們於求職或工作過程時遇到困難或不愉快的經歷十分普遍。近一半受訪者於求職過程中時常遇到困難，近六成受訪者於工作或求職的過程中遇到不愉快經歷。研究團隊嘗試就他們所遇到的困難或不愉快的經歷排序，這些困難和不愉快經歷多與僱主或缺乏提供適當平等機會有關。

綜合三題有關求職不愉快經歷及兩題求職困難的問題中最多人選擇的各首三個選項，即共九個選項中，有四項與僱主的不理解、甚或不平等對待有關，有三項則與缺乏適當及平等的機會有關。當中個人的能力及缺乏支援則各佔一項。由此可見，僱主不理解的態度、看法及欠缺平等的表現是主要引致視障人士於求職及工作面對困難的原因。這便能夠解釋為什麼受訪者普遍較抗拒於面試前透露自己是視障人士的身份，以及理解到當受訪者進行就業抉擇時會特別著重僱主的態度的現象。

在就業市場上，僱主對視障人士的看法直接影響了視障人士是否能於就業市場順利找到工作及發展潛能。當僱主考慮聘用視障人士時，未能抱有接納的態度，以及對視障人士的能力存有誤解和缺乏認識，他們對聘用視障人士自然有所猶豫。在這樣的情況下，難免出現惡性循環，一方面在就業市場缺乏適合視障人士的工作機會；另一方面，即使有就業的空缺，視障人士

容易變成「廉價勞工」等情況。若僱主未有較正面、開放及恰當的思維認同視障人士的工作能力，不論其他的硬件或設施如何配合，亦難以支援視障人士的工作發展。

5. 就業政策明顯滯後

是次研究讓受訪者檢視現時政府在就業政策是否對他們求職及就業上有幫助。與此同時，研究團隊亦加入一些香港未有實行的政策，讓受訪者一併檢視。結果顯示，受訪者認為現時的政策幫助不大，不能對應視障人士的需要，反之受訪者認為現時在港未有實行的政策則應較有幫助。

現時香港的就業政策以「復康」的角度為主，如「綜合職業康復服務」、「展能就業科」等等。由於這些服務於較早年開展，當中的復康理念視殘疾人士及視障人士為能力缺損的人士，於社會中的「病人角色」(sick role)亦較重。因此政策以醫療模式作主導，著重於護理及康復、專家主導及集中處理問題或個人缺損。

隨著國際間對「殘疾」概念起了範式轉移，「社會模式」在國際社會中發展，漸漸取代以往的「醫學模式」。「社會模式」強調消除環境中的障礙，從而讓個人特質和潛能得以發揮，促進平等參與及共融，結合「強項為本」等元素。因此，視障人士對政策上的期望更多是宏觀地改善整體社會在殘疾人士就業支援的措施和發展，例如「政府帶頭聘用殘疾人士」、「殘疾人士就業配額制度」及「推動社企的措施」等訴求。

現時香港政府在推動殘疾人士就業的政策和措施明顯過時，思維亦只停留於補救性質和醫療模式，並未回應聯合國《殘疾人權利公約》的人權理念，令措施一直未達效果。

第六章 建議

1. 成立殘疾人士事務委員會

現時有關殘疾人士的政策制訂，勞工及福利局可透過「康復諮詢委員會」收集意見。雖然「康復諮詢委員」會有部份成員為殘疾人士，但在現行的制度下，委員會中的殘疾人士代表均由政府委任，且人數比例少，缺乏代表性。此外，「康復諮詢委員會」的職權範圍狹窄，可發揮的層次比較低，只能擔當諮詢角色，而並非能夠在政策制訂中全面參與。我們認為政府應更重視殘疾人士的聲音，殘疾人士的政策制訂應由殘疾人士更直接參與，因此我們促請政府落實成立由殘疾人士組成的「殘疾人士事務委員會」，以「第一身」用家的角度，向政府提出更適切殘疾人士的政策。

2. 政府帶頭聘請殘疾人士及落實推動殘疾人士就業措施

我們建議政府必須以更積極的態度推動殘疾人士就業，首要是以身作則，帶頭聘用更多殘疾人士。根據政府資料顯示，2008年至2018年間，政府增聘17,981名公務員，殘疾公務員在職人數同期卻不增反跌，2008年有3,225名殘疾公務員，佔公務員總人數的2.1%（公務員事務局，2017），其後卻不斷下降，至2018年僅得2,942人，佔公務員總人數的1.7%，殘疾公務員數目較十年前為少（立法會十六題：協助殘疾人士就業的措施，2019），這批僱員離職人數遠高於新入職者。若政府希望鼓勵社會多聘用殘疾人士，作為全港最大的僱主，應作為榜樣，主動聘用更多殘疾人士，包括視障人士。

長遠而言，本會建議政府參考外國例子如台灣、韓國及德國，制訂更積極的政策推動商界聘用殘疾人士，包括為聘用殘疾人士的僱主提供稅務優惠、制訂更具約束力的聘用指標，甚至實行就業配額制度，規定具一定規模的企業，應聘用不少於一定比例的殘疾僱員。這些措施讓殘疾人士（包括視障人士）有更多就業機會，從而向社會證明他們的工作能力，推動香港建立殘疾人士友善的就業環境。

3. 改善政府現有就業服務

從研究結果可見，現有的七項政策分數排名分別為第五及七至十二位，相反未有的五項政策，則排名第一至四及六位，反映現時的相關政策不但未有助於視障人士，亦非對應視障人士的需要。

此外，政府提供的就業服務質素參差，不少政府人員亦不了解視障人士的需要及能力。以勞工處「展能就業科」為例，處方協助視障人士配對的職位，一般都是電話推廣員、送件員等低技術職位，未必能夠以該視障人士的學歷配對相應工種，反映處方對視障人士可從事的工種的認知狹隘。加上社會上一般認為視障人士只能從事低技術工作，忽略了在視障人士的學歷提升下，不少具備大專學歷及專業知識的視障人士可從事多元化的職位。事實上，從事律師、會計、翻譯、電腦程式員、教師、社工或企業行政人員等專業的視障人士亦不乏見，因此我們建議政府應改善就業服務，加強培訓勞工處展能就業科的前線人員對視障人士能力與需要的認識，以切合更多高學歷視障人士的就業需要。

4. 公眾教育需要革新

現時不少僱主不太認識殘疾人士的工作能力，這窒礙他們聘用殘疾人士的意欲，我們相信公眾教育有助讓大眾了解殘疾人士的工作能力。雖然近年勞工及福利局及平等機會委員會等相關部門，為配合落實聯合國《殘疾人權利公約》，拍攝了不少的廣告及電視片集，加強大眾對殘疾人士能力的認識。但觀乎研究結果，受訪者認為公眾對殘疾人士仍有誤解，政府現時的公眾教育亦未能將有關殘疾人士的正確觀念主動傳遞予公眾，我們認為政府有責任加強公眾教育的工作。

隨著智能手機的普及，相關部門應更積極利用社交媒體，向公眾推廣殘疾人士的相關資訊，例如 Facebook 及 Instagram。可惜的是，相關部門未有捉緊潮流的脈搏，例如平機會並沒有開設任何官方的社交媒體專頁，而勞工及福利局的 Facebook 專頁只有 1800 多人讚好(截至 2019 年 3 月中)。事實上，部份政府部門開設的社交媒體專頁，甚受公眾歡迎，例如環境局開設的「大啖鬼」，有 61000 多人讚好(截至 2019 年 3 月中)，幾乎每天貼文推廣環境局相關政策及環保資訊，緊貼潮流文化及時事。一個「貼地」的社交媒體專頁，可以更直接與公眾溝通，有助公眾更深入接觸到殘疾人士的相關資訊，並能進一步向公眾闡釋傷健共融的概念。

5. 推廣無障礙科技

隨著資訊科技急速發展，不少資訊科技的應用程式及軟件有助視障人士閱讀資訊及便利他們的工作，例如視障人士可透過讀屏軟件，無障礙地使用電腦，並閱讀網站上的訊息。然而，現時很多香港的網站，包括政府網站、公私營機構的內聯網、資料庫都未符合無障礙網站的標準，令視障人士難以閱讀，有時更成為工作上的阻礙。我們一直強調，只需要適切的支援，視障

人士便能發揮潛能，例如網站符合無障礙標準，視障人士便可掌握相關資訊並應用在工作上。因此，我們建議政府以及所有僱主參考無障礙網頁內容指引（WCAG），全面推行無障礙網站，便利視障人士工作，消除現時視障人士在職場上所遇的掣肘。此外，我們建議政府規範所有政府部門、公營機構及公共事業企業把所有網頁、手機應用程式達到無障礙網頁指引，全面消除數碼鴻溝。

6. 在教育中加入「生涯規劃」元素

教育除了幫助知識增長和學歷提升的，教育過程可強化視障學生自尊感的培養。研究結果發現自尊心稍遜的受訪者明顯遇到較多就業困難，而較高「自尊感」的受訪者較能達到「找的工作與教育及工作背景吻合」及「找的工作能實踐志向」。然而，建立自尊感應從小在生命教育中推行。因此，我們呼籲教育局盡快全面推行生涯規劃教育，讓視障學生從小提升自我認識，得以探索和管理自己的生涯，了解自己的志向和長處，增加自尊感，勇於尋夢、築夢和圓夢。

參考文獻

- Arksey, H. (2003). People into employment: supporting people with disabilities and carers into work. *Health & social care in the community*, 11(3), 283-292.
- Clark, A. E. (1998). *Measures of job satisfaction: what makes a good job? Evidence from OECD countries* (No. 34). OECD Publishing.
- Deloitte Access Economics. (2011). *The economic benefits of increasing employment for people with disability*. Sydney: Australian Network on Disability.
- Ellis, R. A., & Taylor, M. S. (1983). Role of self-esteem within the job search process. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 632.
- Evans, J., & Repper, J. (2000). Employment, social inclusion and mental health. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 7(1), 15-24.
- Jang, Y., Wang, Y. T., Lin, M. H., & Shih, K. J. (2013). Predictors of Employment Outcomes for People with Visual Impairment in Taiwan: The Contribution of Disability Employment Services. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 107(6).
- Jolly, D. (2000). A critical evaluation of the contradictions for disabled workers arising from the emergence of the flexible labour market in Britain. *Disability & Society*, 15(5), 795-810.
- La Grow, S. J., & Daye, P. (2005). Barriers to employment identified by blind and vision-impaired persons in New Zealand. *Social Policy Journal of New Zealand*, 26, 173.
- Lee, I. S., & Park, S. K. (2008). Employment status and predictors among people with visual impairments in South Korea: Results of a national survey. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 102(3), 147.
- Lisa, S. (2002) The Difference a Job Makes: The Effects of Employment among People with Disabilities, *Journal of Economic Issues*, 36:2, 339-347, DOI: 10.1080/00213624.2002.11506476
- McDonnall, M. C., & Crudden, A. (2009). Factors affecting the successful employment of transition-age youths with visual impairments. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 103(6), 329.
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2013). Is there a disability gap in employment rates in developing countries?. *World Development*, 42, 28-43.
- OECD. (2009). Sickness, disability and work: Keeping on track in the economic downturn. *Organisation for Economic Co-operation and Development Directorate for Employment, Labour and Social Affairs*, 1-44.
- Pearson, V., Ip, F., Hui, H., & Yip, N. (2003). To tell or not to tell; disability disclosure and job application outcomes. *Journal of Rehabilitation*, 69(4), 35.

- Ponchillia, P. E., & Ponchillia, S. K. V. (1996). *Foundations of rehabilitation teaching with persons who are blind or visually impaired*. American Foundation for the Blind.
- Potts, B. (2005). Disability and employment: Considering the importance of social capital. *Journal of Rehabilitation*, 71(3).
- Putnam, R. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Szymanski, E., & Parker, R. M. (Eds.). (2010). *Work and disability: Contexts, issues, and strategies for enhancing employment outcomes for people with disabilities* (p. 88). Austin, TX: Pro-Ed.
- Tuttle, D. W., & Tuttle, N. R. (2004). *Self-esteem and adjusting with blindness: The process of responding to life's demands*. Charles C Thomas Publisher.
- Van Huijgevoort, T. (2002). Coping with a visual impairment through self-investigation. *Journal of visual impairment and blindness*, 96(11), 783-795.
- Yeung, K.C. (1998). *The dynamics of interparental conflict and adolescent's behavior problems*. Ph.D. Thesis, Hong Kong: The University of Hong Kong,
- 十二萬視障人士就業率僅 7.5%。(2012 年 8 月 6 日)。《太陽報》。擷取自網頁
http://the-sun.on.cc/cnt/news/20120806/00407_052.html
- 公務員事務局 (2017)。立法會十八題：政府聘用殘疾僱員。擷取自網頁
https://www.csb.gov.hk/mobile/tc_chi/info/2127.html
- 內政部、行政院勞工委員會 (2011)。中華民國 100 年身心障礙者生活狀況及各項需求評估調查報告。台灣：內政部。
- 立法會十六題：協助殘疾人士就業的措施。(2012 年 8 月 6 日)。新聞公佈。擷取自網頁
<https://www.info.gov.hk/gia/general/201901/09/P2019010900795.html>
- 朱胎莊 (2011)。台灣視障就業政策對促進視障者就業帶來的效果：系統性文獻回顧。台灣：身心障礙研究，9，193-206。
- 政府統計處 (2001)。從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料：專題報告書 - 第 28 號報告書- 殘疾人士及長期病患者。香港：香港政府統計處
- 政府統計處 (2008)。從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料：專題報告書 - 第 48 號報告書- 殘疾人士及長期病患者。香港：香港政府統計處
- 政府統計處 (2014)。從綜合住戶統計調查搜集所得的社會資料：專題報告書 - 第 62 號報告書- 殘疾人士及長期病患者。香港：香港政府統計處

- 政府統計處 (2018)。2017 年收入及工時按年統計調查報告。擷取自網頁
<https://www.statistics.gov.hk/pub/B10500142017AN17B0100.pdf>
- 香港勞工及福利局 (2007)。香港康復計劃方案。香港：香港勞工及福利局。擷取自網頁
<https://www.lwb.gov.hk/download/committees/rac/rpp/report/fullreport.pdf>
- 香港勞工及福利局 (2008)。聯合國殘疾人權利公約。香港：香港勞工及福利局。擷取自
網頁 https://www.lwb.gov.hk/UNCRPD/Publications/22072008_c.pdf
- 高學歷殘疾人士四成待業僅 17%僱主擬聘用。(2016 年 9 月 13 日)。《東方日報》。擷
取自網頁 https://hk.on.cc/hk/bkn/cnt/news/20160913/bkn-20160913162242304-0913_00822_001.html
- 視障就業難碩士做兼職。(2012 年 8 月 6 日)。《東方日報》。擷取自網頁
https://orientaldaily.on.cc/cnt/news/20120806/00176_038.html
- 黃光雄 (1990)。教育導論，頁 51-53。台灣：師大書苑。
- 「感·聘」就業連網 (2017)。殘疾人士與長期病患者就業情況調查 2017 新聞發佈會。
2017 年 7 月 6 日，擷取自網頁
https://www.bokss.org.hk/content/press/28/殘疾人士就業研究_發佈會_PPT_20170706_V3.pdf