

龍耳 SILENCE

本中心為聽障人士綜合支援中心，服務包括為聽障人士提供手語翻譯服務、手語翻譯員培訓、認證；聽障人士就業轉介、職業技能培訓、聽障共融工作間評估及培訓等服務，致力透過協助聽障人士自我增值，並拓立僱主對於聽障人士才能的了解，從而開發合適之職位，透過就業改善經濟生活。因此，本中心希望藉此機會陳述服務經驗，讓各位能夠了解聽障人士在就業發展上所面對的不平等及歧視情況，共同協助解決障礙。

1. 聽障人士在職業技能進修上之障礙及歧視

教育及培訓是每個人職業技能發展的重要一環，透過不同的進修課程不單能夠擴展個人視野，更能獲取工作技能認證，是踏入很多專業工作的基本入門檻。而然，聽障人士在專業進修上，往往面對眾多誤解及歧視，以下我們中心常見的情況：

會員A 是一位聾人，日常都是以手語溝通。他原本希望修讀「平安卡」課程，然而培訓機構甲指他首先必需要自行尋找手語翻譯員以協助課堂溝通，其次亦需為手語翻譯員支付同等學費，換言之，為了修讀課程，事主A 是需要支付比健聽人士高達一倍的學費。在本中心徵詢平機會意見後，平機會直言個案是違反〈殘疾歧視條例〉中的直接歧視，可是到目前為止，培訓機構甲亦未就事態作回覆。

及後，會員A 再去另一所由慈善機構營運的培訓中心報讀同樣課程，該機構直然不會接收聾人，因為「就算比你讀完，你都找不到工作，無謂拉低就業率。」；甚至，有些培訓機構誤以為手語翻譯員是巨型攝錄機器，會因而影響電子器材運作。至今，本中心仍未能夠為事主尋找願意平等地取錄他的教育機構。

本中心相信事主A 的個案只是冰山一角，但以見證聽障人士在教育脫貧上的困境。

因此，本中心希望當局能夠加強公眾，包括僱主、培訓單位等在手語翻譯員知識上的普及，另一方面亦希望當局及執法單位能夠主動執法，以捍衛聽障人士的平等學習權利。

2. 確立殘疾人士就業配額制，並以資助機構作先行單位

目前亦有部分僱主對聽障人士的誤解或偏見，認為他們的聽障問題等同未有足夠能力去應付工作。更甚的是，在過去接觸僱主的服務經驗中，大多僱主採取主觀的想法，認為要聘用聽障人士要設置相關的配套措施帶來公司或同事之間的不便，利用不同的藉口去拒絕以開放態度給予聽障人士一個公平的面試機會。明白到有個別行業需要與人以電話溝通而不適合聽障人士擔任該職位，但這不等於聽障人士並不適合擔任其他崗位，例如後勤方面的崗位。任何一間企業站在商業角度固然是以利益為先，但還是要善盡社會企業責任。在外國，

龍耳 SILENCE

很多企業都按比例聘用具備工作能力的殘疾員工，一般不少於 2%，此政策推出相當成功。香港在這方面仍然遠遠落後很多，建議政府帶頭可以循序漸進方式推行，先由資助機構落實推行配額制，然後推廣至私營機構。

3. 推動聽障學生職業生涯教育，及早規劃人生

每年暑假，香港有一班社會新力軍投入勞動市場，當中亦包括聽障畢業生。在教育制度裡，聽障畢業生對社會和職場的誤解不少，對行業工種也一知半解，導致他們剛踏進社會，從求職到真正工作遇上各種困難及挫折。香港在生涯規劃教育方面起步比西方國家大大落後，建議政府推動聽障學生職業生涯教育，加強與教育局，學校之間的溝通，引入策略夥伴，帶領聽障學生體驗和接觸不同的工作世界，如各行各業的工作坊、公司探訪、工作體驗計劃等作為生涯規劃教育課程的一部分。了解聽障學生的聽力程度、潛能和興趣，是可以協助他們了解本身的能力及事業、培養出正面的工作和學習態度。

4. 取消最低工資生產力評估機制，確立平等工作環境

殘疾人士都應該享有就業的權利，而且應該可以和健全人士一樣獲得一份有尊嚴的工資。有個別僱主在聘用人才時，薪金為\$9000，但在聘用聽障人士時卻要引入對他們的生產力評估機制，若聽障僱員被評為生產力低於「正常」，會根據其相應生產力的最低工資打折，薪金變相為\$8000，這絕對是對殘疾人士不平等的待遇。建議政府落實取消最低工資生產力評估機制，還殘疾人士一個公平公正的工作環境

如對上述情況或建議有任何查詢或疑問，請與本中心楊姑娘 / 盤姑娘 作聯繫。

查詢：2777 - 0919

電郵：info@silence.org.hk

聯絡人：楊姑娘 / 盤姑娘