



香 港 聾 人 福 利 促 進 會  
**The Hong Kong Society for the Deaf**

903, Duke of Windsor Social Service Building, 15 Hennessy Road, Wanchai, Hong Kong  
香港灣仔軒尼詩道十五號溫莎公爵社會服務大廈 903 室

電話 Tel : 2527 8969  
傳真 Fax : 2529 3316

網址 website: <http://www.deaf.org.hk>

## 香港聾人福利促進會

### 就「公務員隊伍和公共服務機構聘用殘疾人士情況」意見書

根據政府的統計，香港有大約 36 萬名殘疾人士(不包括智障人士)，只有 13.2%的殘疾人士從事經濟活動<sup>1</sup>，遠低於香港整體人口超過 60%從事經濟活動的比例<sup>2</sup>。即使減去不適合工作的殘疾人士，殘疾人士的失業率也達到 50%<sup>3</sup>，可見殘疾人士的失業率是非常高的，對於政府是一個非常大的負擔，政府應考慮以下的各種建議，提高殘疾人士就業率，一方面可以減低政府的負擔，另方面殘疾人士可為社會作出貢獻。

#### A. 建議:

##### I) 「殘疾人士就業配額制」

香港對於「殘疾人士就業配額制」已經討論超過三十年，但一直得不到香港政府的正面回應，政府指出協助殘疾人士就業方面的政策目標，是確保他們有平等機會在公開就業市場擔當具生產力和有酬勞的工作。因此已訂立了合適的法例，以防止在工作間及僱傭方面的殘疾歧視。政府又認為國際的主流趨勢是制定反殘疾歧視法例和其他加強支援殘疾人士就業的措施，而不是制訂就業配額制度。

政府如此說法，卻與國際上其他國家及地區的做法有互相矛盾之處，例如歐洲的德國、法國、意大利等；亞洲的日本、韓國、泰國等<sup>4</sup>都實行了「殘疾人士就業配額制」。而根據中國對殘疾人士就業的規定，用人單位應當按照一定比例安排殘疾人就業，並為他們提供適當的工種、崗位。用人單位安排殘疾人就業的比例不得低於該單位在職職工總數的 1.5%。用人單位安排殘疾人就業達不到規定比例的，應當繳納殘疾人就業保障金<sup>5</sup>。實行殘疾人士就業配額制可確保殘疾人士得到就業的公平機會，而公平就業機會是殘疾人士的人權，香港作為國際大都市，絕對應該保護此殘疾人的人權。

立法可以漸進式推行，最初應該由政府和公共服務機構先實行，當運作暢順之後，便可推行至其他私人機構。而殘疾人士就業配額的比例應該先由較低基數開始（如 2%，政府現時聘請約 2%的殘疾人士為僱員<sup>6</sup>）。將來比例如何增加，讓社會大眾討論有共識後再提高。

<sup>1</sup> 香港政府統計處「第四十八號專題報告書」殘疾人士及長期病患者。香港政府 2008

<sup>2</sup> 香港立法會「立法會十二題：殘疾人士就業」香港立法會 01-02-2012

<sup>3</sup> 「殘疾人士失業率逾五成」太陽報 16-06-2013

<sup>4</sup> 國際勞工局「通過立法實現殘疾人就業機會均等指南」2004

<sup>5</sup> 國務院《殘疾人就業條例》2007

<sup>6</sup> 立法會：公務員及資助機構員工事務委員會「有關聘用殘疾人士為公務員的背景資料簡介」2013

## **II) 優先使用殘疾社企服務**

政府不同的部門都會採購不同的用品及服務，包括農產品食物、原材料、電器、車輛等。在採購時優先考慮康復界的社企提供的產品或服務；另外，也應該優先採購聘用殘疾人士的供應商或自僱的殘疾人士的產品或服務，這樣對於殘疾人士的就業應該有很大的幫助。

## **III) 外判合約聘用殘疾人士**

政府需要提供的服務眾多，不可能全部由公務員提供，所以很多服務都是由政府批出外判合約，由私人公司提供。政府應該在合適的外判合約加入必須聘請某個百分比殘疾人士的條款，讓私人公司增加聘用殘疾人士，而政府於 2010 年的外判合約有 5121 份，總值 520 億港元<sup>7</sup>，這麼大的外判合約，對於提高殘疾人士的就業機會有很大的幫助。

## **IV) 稅務優惠**

稅務優惠是一個誘因令企業願意聘請更多的殘疾人士就業，所以政府應該對聘請殘疾人士的企業提供稅務優惠；另外，如果聘請殘疾人士超出政府所訂定的比例，稅務優惠應該更高，讓企業有誘因聘請更多的殘疾人士。

政府和公共服務機構如能實行「殘疾人士就業配額制」可以起帶頭作用，將來推行到私人機構的反對聲音將會減少。除了實行殘疾人士就業配額制、優先使用殘疾社企服務、外判合約聘用殘疾人士及稅務優惠之外，政府現時協助殘疾人士就業的政策也有很大的改善空間。

## **V) 先了解、後安排工作**

政府的政策，是盡可能安排殘疾人士擔任適合的職位，但政策卻與現實有很大的出入；例如政府文書及秘書職系，工作範圍很廣，工作性質也不同，例如櫃面查詢、一般辦公室支援服務、資訊科技支援服務等，部分工作性質需要與外間溝通，而部分則只需在後勤行政支援。現任職的聽障會員曾被安排要經常接受電話查詢，也需要以電話跟進大量文件，由於他是聽障人士，所以常常要託同事們代為接聽及跟進，同事經常在收到查詢後，向他本人查詢，然後再由同事們回覆查詢，如此一來，既影響他本人工作效率及進度，也影響同事的工作，所以他要求調職，經歷一年的時間才能調職到不需要接聽電話的崗位。

從此例子可見，如果當局在安排殘疾人士入職之前，先了解其殘疾情況及技能，再考慮合適的一個職位而調派，以便殘疾員工能夠即時發揮專長。另外，要經歷一年才能調職，時間也頗為漫長，應該將時間縮短，讓殘疾員工能夠盡快在適當的崗位上可以得心應手地工作。

## **VI) 臨時合約**

曾經任職政府臨時合約的會員表示，他一開始獲得一個月合約，希望實實在在以工作表現，獲得較長合約，其後獲得續約三個月；三個月後，再獲續一個月合約，斷斷續續的合約表示有此職位的需求，當局應該考慮職位長遠需要而安排合約時間長短，而非同樣的職位，卻斷斷續續的短期合約，令到殘疾同工可能感到因為自己的殘疾，而得不到較長的合約，對殘疾同工的心理造成很大的打擊。

## **VII) 宣傳協助殘疾人就業的措施不足**

政府在宣傳協助殘疾人士就業的措施不足，例如勞工處將進一步加強「就業展才能」計劃，提

<sup>7</sup> 立法會「採用外判方式提供政府服務」立法會 CB (1)1280/10-11(04) 號文件, 21-02-2011.

高向僱主發放的津貼，鼓勵僱主向殘疾人士提供更多就業機會。另外，由今個財政年度開始資助聘用殘疾僱員的僱主購買輔助儀器及改裝工作間，以協助殘疾人士公開就業，並讓殘疾僱員在執行職務時更有效率。僱主每聘請一名殘疾僱員，最多可獲發二萬元資助。這些措施可以減低僱主聘請殘疾人士的成本，提高誘因僱用更多殘疾人士，卻因為宣傳不足，很多僱主根本不知道有這些措施可以申請，從而減低聘請殘疾人士的動機。

## VIII) 勞工處展能就業科

有會員表示展能就業科轉介的職位多是合約或臨時工，而且轉介的工種並不太適合，或僱主尚未了解他們的殘疾情況，未能配對成功，希望展能就業科能多了解申請者的殘疾情況、專長及學歷技能等，同時也向僱主介紹更多殘疾人士，讓他們了解其工作能力如何，以便增加配對成功機會。

### B. 本會為聽障人士提供的就業服務

本會是一個為聽障人士提供服務的機構，積極鼓勵殘疾人士就業，只要有合適的工作崗位，便會優先考慮聘請殘疾人士，以發揮他們的潛能，貢獻社會。此外，聽障是看不到的障礙，所以聽障人士在求職時遇到不少的困難，本會一向致力於鼓勵聽障人士投入公開就業，所以從多方面協助聽障人士投人勞工市場。

#### 1) 輔助就業

社工會因應聽障人士不同的工作興趣及潛能，特別為他們提供個別的工作訓練，另外還會教導學員寫求職信及面試技巧、與同事及上司相處的技巧、介紹僱傭條例等。讓學員增加於職場上的競爭力，同時增強他們的自信心，協助他們尋找工作，從而成功公開就業。

#### 2) 招聘會

本會定期舉辦招聘會，邀請僱主親臨本中心，親自向參加者介紹其公司的背景、現有職位空缺、工作性質、入職條件及福利等，即場解答參加者的問題，以及即場做簡短的面試。

#### 3) 職前培訓

我們特別因應僱主的要求而為他們特別製作一些課程或工作坊。例如短期的手語工作坊，對象是部門主管及前線員工。並提供一些指引予僱主，令他們能掌握與聽障人士相處之道，指引包括「如何與聽障人士相處」、「與聽障人士溝通之技巧」等。此外，本會與招聘公司舉行職前培訓，可讓獲聘的聽障人士對日後的工作有初步認識，以便易於投入工作環境中。

#### 4) 開拓僱主網絡

就業服務中心會主動聯絡新僱主，查看有否職位空缺適合聽障人士及就業市場的最新情況，並保持良好的關係，期望開拓更多合適職位予聽障人士。

#### 5) 發展就業之友小組

加強小組活動的功效，每次聚會都有不同的主題，期望聽障人士能從中得著，我們透過僱主及僱員分享，培養他們有正面的思想及良好的工作態度。並引導會員互相分享在尋找工作時或在工作當中所遇到的困難，探求解決方法等。希望能透過朋輩分享及支援，讓他們在崎嶇的求職路上，互相支持及勉勵，減低孤單無助的感覺，避免意志消沉。

## **6) 無障礙溝通就業網站 (<http://deafcanwork.deaf.org.hk/>)**

聽障人士在公開就業有不少的困難，為了讓他們容易尋找工作及協助僱主聘請合適的聽障同工，本會特別建立一個「無障礙溝通就業網站」。聽障人士可從本網站獲得與就業相關的資訊，包括職位空缺的資料、求職技巧、成功個案分享、最新就業市場及就業服務資料等。網站為僱主提供待業聽障人士的資料，協助有意聘請聽障人士的僱主，物色合適僱員，增加聽障人士獲得工作的機會。網站內有手語翻譯及字幕，聽障人士可以無障礙的自由找工作。

## **7) 社企「聰鳴茶座」**

本會於 1995 年成立首間由聽障人士經營之「聰鳴茶座」，位於西貢蕉坑獅子會自然教育中心內。

「聰」是指聽障人士贋餘的聽力，「鳴」是向社會人士發出鳴號，顯示他們有工作能力，能自力更生，對社會作出貢獻。此外，「聰鳴茶座」為輔助就業學員提供飲食業培訓機會。同工以手語、唇讀、筆談、畫畫等方法，與顧客溝通。部份同工配戴了助聽器，但溝通無障礙。茶座主要聘請聽障人士，貫徹本會鼓勵聽障人士投身工作的宗旨。

## **總結**

現時香港教育發展迅速，很多殘疾人士也能夠完成大專教育，甚至更高的學歷，他們的能力不比一般人遜色，他們同樣有能力在公開市場就業，需要的只是一個公平的機會和合適的崗位，社會應該給與他們機會，貢獻社會，而非社會的負擔，平等的工作機會也是殘疾人士的基本人權。政府作為香港最大的僱主，責無旁貸，應該起帶頭作用立法制訂「殘疾人士就業配額制」，為提高殘疾就業進入新階段。

香港聾人福利促進會  
二零一三年七月八日