

香港聾人福利促進會

就有關「聘用殘疾人士為公務員」及提高殘疾人士就業之建議：

1) 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¹等都實行了「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²。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士的人權。

立法可以漸進式推行，最初應該由政府 and 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³）。將來比例如何增加，讓社會大眾討論有共識後再提高。

稅務優惠亦是一個誘因令企業願意聘請更多的殘疾人士就業，建議政府對聘請殘疾人士的企業提供稅務優惠；如果聘請殘疾人士超出政府所訂定的比例，稅務優惠可以提高，讓企業有誘因聘請更多的殘疾人士。

2) 提升能力訓練 / 再培訓：

建議加入考慮直接資助以一筆過撥款的型式，向現時已為不同類別殘疾人士提供

¹ 國際勞工局「通過立法實現殘疾人就業機會均等指南」2004

² 國務院《殘疾人就業條例》2007

³ 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」2016
立法會 CB(4)1112/15-16(01)號文件

就業支援服務的機構，提供舉辦就業掛鉤短期課程資助。政府可以預先撥款給機構，以便大小型的機會均有能力舉辦多元而切合機構服務對象的就業掛鉤短期課程，同時政府亦定立時限，若機構未能舉辦課程，需要退還資助金額。

有關建議主要是針對補足，現時 ERB、殘疾人士職業訓練學、持續進修資助課程回應不同殘疾人士需要之不足。以下是有關論點，由於任何機構舉辦以上課程，全部均需要經過學術評審或課程評審，需要之時間甚長，而且內容為滿足學術評審或課程評審課程的設計及內容亦缺乏彈性，以致難以很快應個別僱主的勞工及職位技術的需要，同時內容通常以綜合需要為主，未能回應個別殘疾類別人士於課程上的需要。

由現時已為不同類別殘疾人士提供就業支援服務的機構提供就業掛鉤短期課程，方面不同機構有較大的服務群，是同一類別殘疾人士，多年來對相關人士的服務經驗較多，了解他們的需要透徹，在課程設計上會更切合不同類別殘疾人士不同需要。另一方面，機構舉辦的不是學術課程，不需要太著重課程的認證及結構性，可以較具彈性設計課程，提升不同類別殘疾人士工作技能，以更快速回應不同公司在人力資源上的需要。

3) 傷健共融文化：

政府應考慮為現時已為不同類別殘疾人士提供就業支援服務的機構，提供為已聘請不同類別殘疾人士的僱主，舉辦公司內部傷健共融活動資助。在過去服務過程中，我們不難發現有不少殘疾人士就業後，未能融入公司的群體，而令他們無法維持身心平衡的工作狀態，令他們難以持續就業。雖說不少公司管理層有聘用殘疾人士的良好意願，但很多時前線的同事未必懂如何與不同類別的殘疾人士相處，單靠服務機構個別跟進，有時未能為殘疾人士營造共融的工作環境，所以政府應關注工作配對、個別就業支援、技能培訓以外的軟性支援。