



在 2008 年 1 月 24 日平等機會委員會舉辦了「《殘疾歧視條例》十年努力・開拓未來」研討會，以檢討《殘疾歧視條例》自推行以來的影響及探討未來路向。研討會中與會者在不同的環節發問了多個問題，由於程序緊湊時間有限關係，很多問題未能於研討會中由個別講者回覆，現將就業的問題按原文抄錄（部份略作翻譯）並回覆如下：

我們謹此鳴謝勞工處回應以下的就業問題：（註：以下回覆中的『我們』是指『香港勞工處』）

1. 我的公司有聘請殘疾人士。我們發現很多殘疾人士都極度欠缺自信。他們不願意提及自己的殘疾，令僱主無法知道應該怎樣做才可以使殘疾人士成功。我認為教育制度可以協助他們提升信心，和一定程度的自我價值觀。教育制度在這方面可以提供怎樣的協助呢？（譯文）
2. 政府甚麼部門及甚麼機制做殘疾人士的就業性向及能力評估工作？(job type & ability assessment)
3. 有才華的殘疾人士經常正從事一些未能發揮本身能力的工作。可如何克服這問題？（譯文）

對於第1，2及3條的回覆：

職業訓練局自一九八二年開始推行 職業評估服務，是本港唯一為殘疾人士而設的職業評估中心，評估類別：



I. 專項職業評估(三至五天)：

專項職業評估是一個簡單而有效的評估服務，主要服務對象為：



- (一) 特殊學校準離校生
- (二) 庇護工場工友、輔助就業人士、展能中心學員及輪候以上服務之申請者
- (三) 任何有興趣申請報讀技能訓練中心提供之短期課程的殘疾人士。

II. 綜合職業評估(三星期)：

綜合職業評估是一個全面的評估服務，綜合各專業人員，如、醫生、專責教育主任、社工、展能就業主任、職業治療師及資深導師的意見，並參考先進國家既定的職業評估程序，以小組及個別形式為殘疾人士進行評估。

另外，勞工處展能就業科為殘疾人士 提供免費的職業介紹服務，以促進 殘疾人士的公開就業。就業主任會為每位殘疾求職者提供以下就業服務：

- (一) 工作技能評估及就業輔導
- (二) 工作選配和引薦
- (三) 就業後不少於三個月的跟進服務工作選配及引薦

在作出工作選配和引薦之前，就業主任會先為求職者進行簡單的工作模擬測試，評估他們的工作能力。如有需要，更會轉介求職者往訓練機構接受職業訓練。

部份僱主對殘疾人士的工作能力及適應新工作環境的能力仍存有誤解。因此，勞工處展能就業科會定期舉辦公眾教育及宣傳活動，目的是減少公眾人士對殘疾人士的

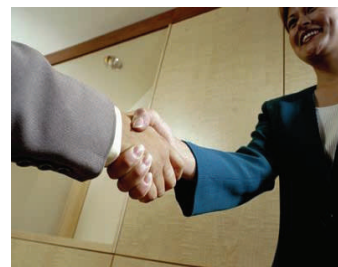


誤解及加強社會對殘疾人士的接納。這些活動包括集中向一些選定行業搜羅職位空缺的特別推廣計劃、製作殘疾人士成功就業短片、電台節目、宣傳單張、研討會及巴士廣告等。

展能就業科會亦透過「就業展才能計劃」，支援僱主聘用更多殘疾人士。同時，亦會鼓勵僱主對工作表現良好的殘疾人士作出肯定及認同，以及給與晉升機會。

4. 政府各部門現時聘用殘障人士的數字？

截至二〇〇七年三月三十一日，香港政府共聘用了3,263名殘疾人士為公務員，約為公務員總人數之2.1%。在公務員以外，以二〇〇七年三月三十一日為計算日期，香港政府亦以非公務員合約聘用了310名殘疾人士。



5. 有甚麼幫助殘疾人士就業的具體計劃及構思？（譯文）

為鼓勵僱主提供更多就業機會給殘疾人士，勞工處展能就業科於2005年4月推出「就業展才能計劃」。該計劃為參與的殘疾求職人士提供一項短期職前培訓課程以改善他們的求職技巧、面試技巧、溝通及與人相處的技巧。參與計劃的僱主每聘用一名殘疾僱員都會獲得工資補助，為期不超過三個月，金額相等於殘疾僱員的工資的一半（上限為每月港幣3,000元）。該計劃自推出以來，僱主和殘疾人士的反應都十分好。

勞工處展能就業科亦會舉辦不同的宣傳活動，使公眾人士對殘疾人士的工作能力有更深認識。這些活動包括集中向一些選定行業搜羅職位空缺的特別推廣計劃、製作殘疾人士成功就業短片、電台節目、宣傳單張、研討會及巴士廣告等。



6. 社會企業是個好構思，但僱主怎樣向殘疾人士提供職位，例如有甚麼途徑聘請殘疾人士？同時殘疾人士有甚麼途徑得知可以向社會企業求職？有沒有資料提供給社會企業，例如黃頁，令雙方同樣得益？（譯文）

勞工處展能就業科為殘疾求職者及僱主包括社會企業的僱主提供免費的職業介紹及招聘服務。就業主任會根據職位空缺的要求及求職者的工作能力和職業取向進行工作選配，並引薦合適的求職者與僱主會面。



香港社會服務聯會製作了一個社會企業資源網 (<http://www.socialservices.org.hk>)，提供很多有用的資訊，包括社會企業提供的各種服務及地址等。

7. 我以前在醫院入職的醫院有規例幾號風球預告後職員可逐漸離開。但我往往是最後一批員工離開，大約在幾號後壹個小時後。我需要輪椅協助行動。

由於個別行業及職位的工作需要不同（例如部份醫療及公共交通須在颱風警告下仍要維持服務），勞工處建議僱主應預先按照行業及職位的工作需要，訂明僱員在颱風警告下的工作安排。僱主亦應先諮詢僱員有關安排，以維持良好的勞資關係及避免爭拗。

有關工作安排的內容應包括僱員上班、提早下班、復工及工資計算方法等的規定。就上班及提早下班安排方面，為僱員的安全著想，僱主應確實評估在颱風警告下的必要人員的需求，並只要求絕對必需的人員在惡劣天氣下上班。當天文台發出八號

預警後，僱主應體諒個別僱員的需要，及按行業和職位的工作需要及天氣和交通情況，安排非必要人員分批下班。

為使僱員能有秩序分批下班，僱主應預先與僱員訂明非必要人員提早下班的優先次序。為確保僱員的安全，因應天氣及交通情況，僱主應盡可能讓行動不便、依靠渡輪服務往返工作地點，以及在返家



路程上可能遇到較大困難（例如住在偏遠地區）的僱員，優先下班。至於其他僱員，僱主應按他們返家路程的距離及所需時間，安排他們分批下班，這有助確保僱員的安全及減少交通擠塞。在執行有關安排時，僱主亦應考慮個別僱員的特別需要及其他客觀因素，作彈性處理。

勞工處制定了有關颱風或暴雨警告下工作安排的小冊子，為僱主和僱員提供樣本及實務指引作參考。小冊子可在勞工處勞資關係科各分區辦事處索取，亦可於 <http://www.labour.gov.hk/public/pdf/wcp/Rainstorm.pdf> 下載。

如需要進一步資料，僱主或僱員可致電勞工處熱線2717 1771查詢（由「1823政府熱線」接聽）。



8. 可否介紹一下殘疾人士的就業配對情況，如失明人士配對那些方面較適合？由畢業轉至職場之轉接期，有何計劃 / 策略可改善，以免殘疾青年變成「隱蔽」？社工在職業訓練可發揮甚麼角色？

勞工處展能就業科為殘疾求職者及僱主提供免費的職業介紹及招聘服務。就業主任會根據職位空缺的要求及求職者的工作能力和職業取向進行工作選配，並引薦合適的求職者與僱主會面。

政府及非政府機構均有為視力受損人士提供各類型的職業訓練課程。這些課程包括電話接線、聽覺打字、點字速記和按摩等。視力受損人士在接受適當的復康治療和職業訓練後，可擔任不同性質的工作，包括電話接線生、電話傳銷員、行政主任、文員、辦公室助理和按摩師等。



政府在協助殘疾人士就業方面的政策目標，是要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。為達致此目標，政府為殘疾人士提供一系列的就業和職業康復服務，協助他們獲取切合市場需要的工作技能，並覓得與他們能力相符的合適工作。這些服務包括透過技能訓練中心、綜合職業訓

練中心、僱員再培訓計劃、輔助就業服務和在職培訓計劃，為殘疾人士提供切合市場需要的職業訓練/再培訓課程。

社會工作者（社工）在殘疾人士的職業訓練中所擔當的角色：（以下為譯文）

在職業訓練局及僱員再培訓局為殘疾人士所舉辦的培訓及再培訓課程中，社工會擔當起個案主任的角色為有殘疾的學員提供個人職業輔導及支援服務以協助學員更容易掌握他們的職業意向以計劃未來可能投身職業。為協助年輕人的未來發展，社工亦會在其他的訓練中心提供服務，如技能訓練中心的社工會透過個別或小組輔導，協助學員解決心理、行為、情緒、適應、學習、家庭和人際關係等問題。還有，為學員提供「獨立生活及社交技巧訓練課程」，使他們易於融入社會。

9. 是否可以推行配額制度，令更多殘疾人士可以就業？

10. 是否用法例去實行及監察配額制度？

對問題9及10的回覆：

政府對設立配額制度有保留，理由如下-

- (a) 海外國家推行配額制度以協助殘疾人士就業，但未能見到訂立的制度時預期的效果(英國更鑑於配額制度的成效不明顯，已停止推行該制度)；
- (b) 我們應該幫助殘疾人士憑著他們的能力去覓得合適的工作，這樣將有助他們更易獲得其他同事所接納；
- (c) 相反，強制性的就業制度會令殘疾人士被標籤化，甚至被誤認為是社會的負累；
- (d) 香港的私人公司大部分屬中小型企业，實行配額制度可能對其企業營運構成不便。如這些公司獲得豁免，則配額制度更難取得成果。



11. 現時有沒有團體關注學障人士的就業情況或支援措施？顧主有沒有給予學障人士一些調適安排？

勞工處展能就業科為殘疾人士提供免費的職業介紹服務，服務對象包括特殊學習困難人士。該科的目標，是促進殘疾人士的公開就業，協助他們找尋適合自己的能力、技能、學歷及經驗的工作，使他們最終能融入社會，自力更生。

展能就業科的工作包括：

- 為求職者提供勞工市場的最新資料，透過輔導及技能測試，協助求職者了解本身的工作能力，並配合市場的需要，尋找合適的工作；
- 根據職位空缺的性質及要求，引薦合適的求職者與僱主會晤；
- 提供跟進服務，了解殘疾僱員的工作進展及確保僱傭雙方合作愉快；
- 舉辦公眾教育及推廣活動，讓公眾認識殘疾人士的工作能力，向他們灌輸對殘疾人士的正面態度。

如有需要，特殊學習困難的求職者可向僱主提出調適的要求，勞工處展能就業科樂意為勞資雙方作為橋樑，促使雙方加強溝通及研究調適的可行性及安排。

