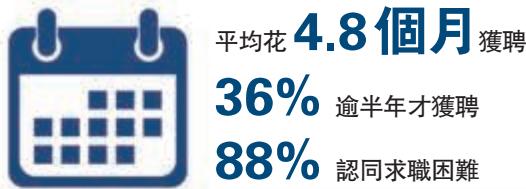
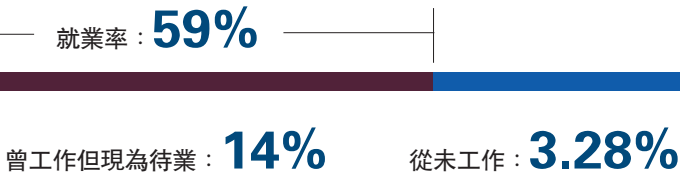


高學歷殘疾人士
就業調查
(受訪殘疾人士：206)



個案研究

80後崔宇恒

3歲時只餘30%視力，而且不斷退化，現在視力只餘5%。他畢業於香港中文大學經濟系，曾於多間跨國公司實習，完成學業半年，卻苦無工作機會。眼見有能力的高學歷殘障人士缺乏就業支援，他決心創辦非牟利機構「CareER」，為同路人配對工作，發揮所長。

27歲的陳俊謙

2013年以一級榮譽在城市大學政策與行政學系畢業，但由於患粒線體肌肉病，須以輪椅代步，加上青光眼令他的視力只及常人的40%，起初數年未能在職場一展身手。他曾從事行政及人力資源工作，都因薪酬及興趣問題辭職，後來獲「CareER」幫助，在一間電訊公司任客戶服務主任，公司准許他到交通較方便的地方工作。

失明教師游偉樂（Billy sir）

兩歲起便失明，小學時期在心光盲人學校讀書，中學時期便在主流學校接受教育，升上香港大學修讀英文教育課程，但畢業後卻沒有學校願意聘用，幾經轉折才能成為全職教師。

今日香港

因殘致窮 一職難求

不少人希望找到一份薪高、糧準、福利好的「筍工」，但對於不少殘疾人士來說，能找到一份工，已是難能可貴。香港失業率低，勞工市場面對人手短缺，但殘疾人士卻失業率高企，即使擁有大學學位，求職路上仍然面對重重困難。儘管政府透過津貼及推廣，鼓勵更多僱主聘請傷殘人士，但有調查顯示，殘疾人士失業率仍屬高水平。殘疾人士團體多年來向政府爭取制訂就業配額制度，會是解決問題的萬靈丹嗎？下文將作出探討。

■余禧 特約作者

各地為協助殘疾人士就業，主要分為兩種取向：

1. 機會平等取向 (Equality of opportunity approach)

- 以反歧視法為基礎
- 欠缺彈性，僱主被迫聘用殘疾人士
- 例子：如美國、英國、澳洲、加拿大

2. 「定額進用」取向 (Employment quota approach)

- 設定配額聘用比例及差額補助費
- 保障殘疾人士就業機會
- 例子：德國、法國、日本、台灣

香港政府取向

香港現時採用機會平等取向，至於對殘疾人士團體要求更改為定額進用制度，香港政府立場如下：

「歐洲委員會及國際勞工組織分別於2000年及2003年進行的研究指出，海外國家推行強制性就業配額制度以協助殘疾人士就業並未見成功，部分國家亦已取消其配額制度。」（立法會文件）

更改取向例子

- 英國（1995年）
 - 由定額進用改為機會平等
 - 原因：有違用人唯才原則

僱主不考慮聘用原因

- 公司環境局限
- 工作性質不適合
- 缺少渠道或機會了解殘疾人士



新聞背景

失業率高企 機構求配額

根據政府在2014年發表的《2013年香港殘疾人士貧窮情況報告》，顯示本港殘疾人士的貧窮率高達45.3%，與整體貧窮率19.9%比較，高出一倍有多。殘疾人士貧窮的主要原因是未能獲取就業機會，致令收入受影響和偏低，甚至需依靠社會保障援助。

根據上述報告，有投身勞工市場的18歲至64歲適齡殘疾人士，失業率達到6.7%，較本港整體失業率高出近一倍。不過，坊間一直認為，實際失業率其實高得多。根據香港復康會在2013年的調查報告，受訪的1,020名殘疾人士和長期病患者，其失業率便達51.5%。

事實上，政府多年來推出了多項措施改善殘疾人士的就業情況，包括在職培訓、職業康復訓練及就業輔助，並為聘用殘疾人士的僱主提供津貼，用作購買輔助儀器及改裝工作間。

津貼無改善情況

當中，勞工處推行「就業展才能計劃」，符合資格的僱主每聘用一

名殘疾人士，可在僱用期的首兩個月獲得最高每月5,500元的津貼，其後可享最高達六個月、相等於每月已支付薪金三分之二的津貼（上限為每月4,000元）。然而，縱使政府多管齊下，但殘疾人士的失業及貧窮狀況卻未見有大改善。

有殘疾人士關注團體、社福機構及立法會議員認為，政府作為本港最大僱主，理應帶頭聘用更多殘疾人士，並設立指標機制，提高公務員隊伍及受資助機構聘用殘疾人士的比例，例如歐洲及日本設有殘疾人士就業配額制度，規定僱用超過50名僱員的私營機構，需要聘用若干比例的殘疾人士；若有關僱主沒有遵守配額制度，則須繳付罰款。

除了強制措施，更重要是改變僱主以至整體社會對殘疾僱員的舊觀念、有色眼鏡甚至歧視。事實上，殘疾人士一樣擁有工作能力，接受適當培訓後，能勝任不同工作，所需的支援亦不一定複雜昂貴，例如對於部分視障人士而言，只需安裝屏幕放大軟件，便可解決閱讀文書的問題。

想一想

1. 試評論就業配額制的利弊。
2. 承上題，政府對此的態度如何？你認為香港應該引入嗎？

答題指引

1. 縱使政府提供津貼予聘用殘疾人士的僱主，惟部分僱主濫用津貼，在津貼期後便解僱殘疾僱員，加上不少僱主對殘疾人士仍存偏見，認為他們能力低下，難溝通，結果造成他們失業率高企問題。香港作為一個發達經濟體城市，政府有能力，亦有責任促進傷健共融，就業配額制要求僱主聘用一定數目的殘疾人士，猶如為殘疾人士自力更生提供入場券，但政府亦可就部分行業作出豁免，毋須一刀切實行配額制。香港應從政府及公營機構等開始領頭，設定彈性的配額制協助殘疾人士，逐步促進企業應在營商的同时肩負起社會責任的觀念。

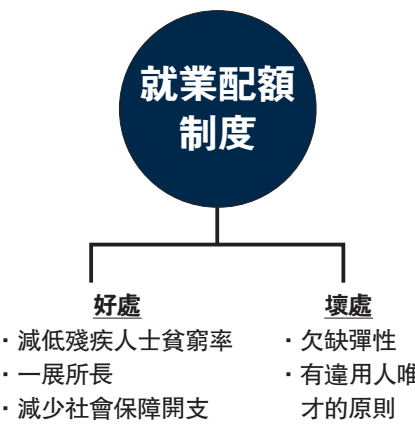
不過，設立配額制並非靈丹妙藥可馬上解決所有殘疾人士面對就業困難的問題，政府亦要改變整個殘疾人士就業風氣，令僱主看到聘請殘疾人士亦可有益處，而不是加重負擔。

另一方面，如果實行配額制度，有些僱主會被迫聘用一些殘疾人士。由於僱主的主要目標是達至配額要求，所以在聘用殘疾人士時，往往忽視他們的才能是否合適工作需要，如果這種情況發生，殘疾人士會被視為公司的負累，他們亦會不受其他同事接納。

2. 本題同學應先引述政府的態度，即在立法會文件中提到：「海外國家推行強制性就業配額制度以協助殘疾人士就業並未見成功，部分國家亦已取消其配額制度。」換言之，政府亦不贊成引入就業配額制度。

至於第二問關於香港應否引入制度，同學們可以根據上題的答案自行評價。

概念圖



延伸閱讀

1. 《33.9%殘疾人士有本事無人請》，香港《文匯報》，<http://paper.wenweipo.com/2015/04/26/HK1504260034.htm>
2. 《高學歷殘疾人士就業不足六成》，香港《文匯報》，<http://paper.wenweipo.com/2016/09/14/HK1609140050.htm>
3. 職業康復服務，社會福利署，https://www.swd.gov.hk/tc/index/site_pubsvc/page_rehab/sub_listofserv/id_vocational/
4. 《立法會十八題：殘疾人士就業》，立法會議員陳克勤 <https://www.info.gov.hk/gia/general/201706/07/P2017060700380.htm>



■有社企舉辦招聘會，為殘疾人士提供接近250個工作崗位。 資料圖片

持份者觀點

政府：如規定企業須聘用一定數目或比例的殘疾人士，可能會對殘疾人士造成負面標籤效應，不利他們融入社會。一直以來均鼓勵（包括提供誘因）僱主聘用殘疾人士。

殘疾人士：傷健共融不應該只是一句標語，要讓殘疾人士自力更生，向他們提供適切的就業機會，不是單純的福利政策，而是保障其基本權利的要素，包括就業機會。

僱主：就業配額制欠缺彈性，違反唯才是用的原則，建議政府推行稅務優惠，鼓勵僱主聘用殘疾人士，從而

提高他們的就業機會。

平機會：有權執行反歧視條例《殘疾歧視條例》，處理有關歧視的投訴，亦密切監察政府因應殘疾人士需要所推行的政策和措施。

CareER創辦人崔宇恒：勞工處資助僱主的「就業展才能」計劃，申請過程可長達兩個月，而社署津貼僱主改裝工作間的「殘疾僱員支援計劃」，每年只有4次機會申請，所需時間冗長及次數不夠頻密，希望政府改善，而低技術職位也未能滿足高學歷殘疾人士需求。

小知識

聯合國《殘疾人權利公約》於2008年8月31日在香港生效，至今已逾10年。公約規定，締約國必須採取有效和適當的措施，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。

至於香港的《殘疾歧視條例》則於1995年制定，並於1996年實施，目的是消除和防止對殘疾人士的歧視。僱主不可以殘疾為理由歧視應徵者及僱員。但就個別工作崗位而言，僱主可以某類殘疾令人不能執行某項工作為由，訂明應徵者或僱員不能有某類殘疾。舉例，僱主可規定坐輪椅人士不能應徵做健身教練，因為健身教練須協助學員使用健身器械及作出有關示範。