

2024年11月5日

信報 | 時事論評

黃俊恒

冀改革殘疾就業 推「職涯教練」計劃

今年的《施政報告》以改革作為重心，在不同政策範疇均提出了不少新點子，例如透過規範化解決劣質劏房問題，多層次推動香港旅遊業發展等。數以十萬計的殘疾人士聽着特首侃侃而談兩個多小時，期待講詞中出現改革殘疾政策的新點子，可惜《施政報告》令殘疾群體失望，特別是在推動殘疾人士就業一環。

不少僱主存誤解偏見

在社會經濟不景氣下，本會向特首提交的《施政報告》建議書，重點是冀望政府可優先處理殘疾人士就業困難問題，並建議推行「職涯教練」計劃提高殘疾人士就業機會。

《施政報告》中有關殘疾人士就業政策的說明僅有 102 字，包括對僱主作出嘉許、推動成立更多社企、優化庇護工場和職業康復中心等。

過去社會談到殘疾人士就業，不是強調落實就業配額制度，就是透過社企吸納殘疾勞動力。可是，影響殘疾群體能否順利就業的核心問題，是僱主和同事與殘疾僱員之間的認知、適應、溝通和工作調適，但問題多年來始終得不到正視，更遑論透過適當的政策加以回應。解決這些問題正是改革殘疾人士就業政策的重要切入點。

經驗告訴我們，殘疾人士難以持續就業，是前線主管和同事擔心殘疾同事對其工作構成運作和成本影響。不少僱主對是否聘用殘疾人士仍存在誤解和偏見，特別是殘疾程度較高人士，例如有僱主會詢問視障應徵者能否獨立出行上班、在辦公室內能否自行前往洗手間或茶水間等。

又有僱主會擔心要為殘疾僱員承擔高昂的輔助器材開支，並在工作上要有大量調適。事實上，只要讓殘疾人士有機會熟習辦公室環境，以及申請政府提供輔助器材的資助，問題便可迎刃而解。

前線主管和同事憂慮不懂得怎樣與殘疾同事溝通外，亦會憂慮因他們的身體限制未能承擔部分職責，因而加重其他同事的工作負擔；簡而言之，是僱主和同事對工作分配的公平性和不確定性產生憂慮。

「教練」可提升資方聘用信心

面對上述問題，設立「職涯教練」及進行職責重整便顯得相當重要。「職涯教練」就是由對殘疾人士有認識的人士，在試用期內陪同上班，並在他入職前及有需要時與僱主、前線主管和一眾同事進行溝通，讓他們了解獲聘殘疾人士的特點，以及商討適當的職責調整和輔助器材使用。

這位「職涯教練」亦可促進殘疾僱員與工作空間內的各級同事溝通，並協助他們盡早熟習工作環境。談到職責重組，當然沒有放諸四海而皆準的方程式，重要的原則反而是讓殘疾僱員、僱主和同事同時擁有開放的視野，對個別殘疾僱員的能力和需要深入了解。

「職涯教練」可以屬輔助就業服務的一部分，由公共資源資助，而有意大量聘用殘疾僱員的大企業也可以自資聘用職涯教練，為其殘疾僱員提供持續性服務。殘疾僱員亦要有不怕吃虧的心態，在有能力發揮的職責上盡量做好，甚至分擔同事的工作。

只有這樣，工作間才能維持良好環境，同事間才能維良好關係，這有助僱主增添聘用殘疾人士之信心。

事實上，「職涯教練」在海外是行之有效的輔助就業措施，我們盼望特首能拿出其改革施政的魄力，盡快推出改革輔助就業的措施，讓一眾有意在公開市場就業的殘疾人士看見希望，亦是政府一直鼓勵「有能者，聘之」的目標。

香港失明人協進會會長