

殘疾人士與長期病患者就業情況調查2017

新聞發佈會

「感·聘」就業連網

2017年7月6日

「感·聘」連網 簡介

- 由浸信會愛羣社會服務處、香港失明人協進會、香港聾人福利促進會、香港傷健協會、香港復康會及利民會6間非牟利社會服務機構，於2016年組成「感·聘」就業連網，期望藉著連結各機構和僱主的支持和努力，為殘疾人士及長期病患者帶來更多就業機會，並為僱主提供就業支援，從而踏出「感·聘」的一步。



「感·聘」連網 簡介

- 「感·聘」就業連網基於共享人才、共享機會和共享資源的概念運作，企業只需要聯絡連網，就可以聘用適合公司運作的不同類別殘疾人士，減少過去經常出現的錯誤配對問題；而透過6間機構網絡，殘疾人士及長期病患者亦可增加獲聘機會。連網亦會於未來舉辦一系列的大小型招聘會、僱主茶會、義工活動、公司參觀及講座等，為殘疾人士提供足夠的就業支援，亦減低僱主聘請時遇到的困難。



新聞發佈會 流程

- 研究目的和方法
- 研究結果分享
- 僱主及僱員分享
- 問答環節
- 自由訪問（其他個案）

研究目的

- 了解殘疾人士和長期病患者現正面對的就業困難
 - 受僱人士的工作現況和上向流動的機會
 - 求職人士在求職過程面對的困難
- 了解殘疾人士和長期病患者對就業、勞工市場、政府支援的看法
- 了解曾聘用殘疾人士的僱主在支援殘疾人士就業的經驗和看法

研究方法

□ 問卷調查

- 對象：曾或現在正接受感聘連網內各機構就業服務的殘疾人士和長期病患者
- 樣本數量：337

□ 深入僱主訪談

- 對象：曾聘用殘疾人士的僱主
- 樣本數量：18

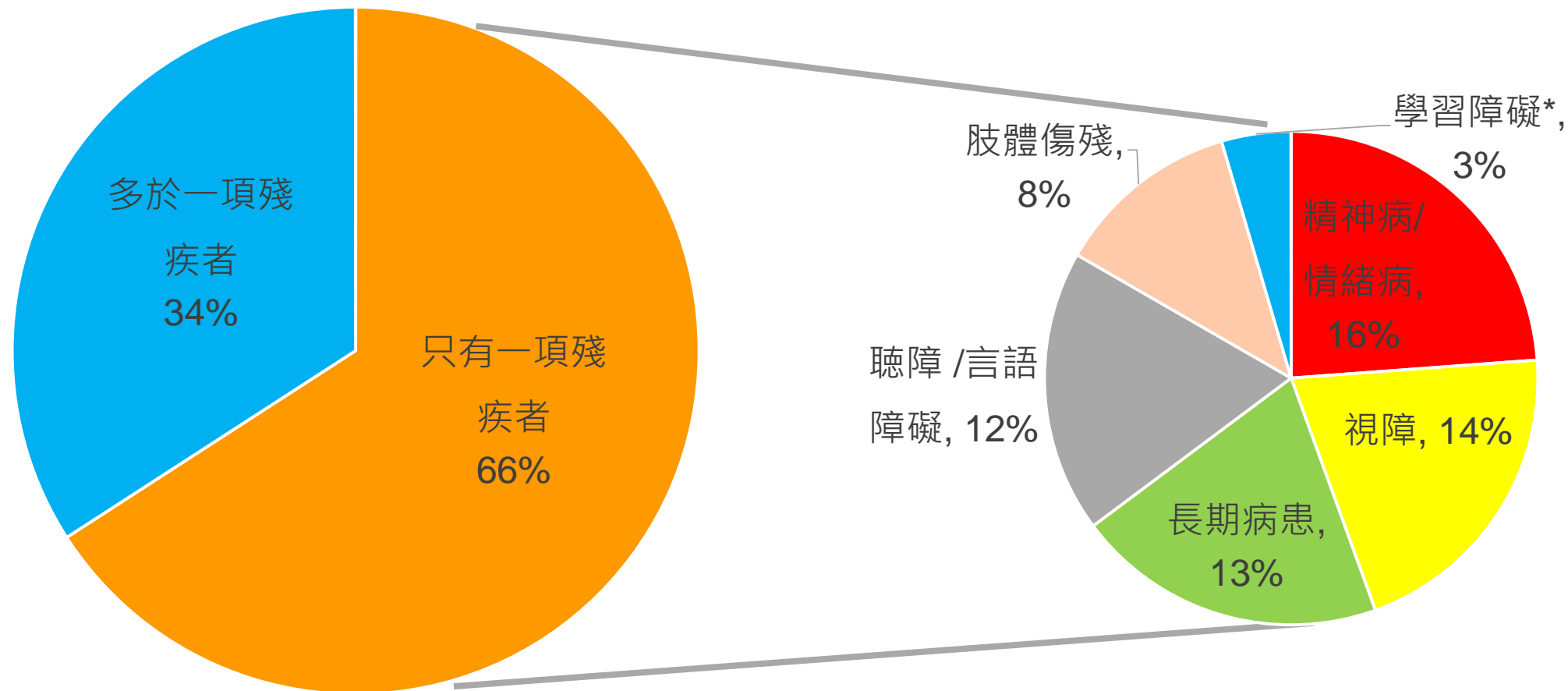
研究目的、方法和結果

「感·聘」就業連網 研究顧問
黃於唱 教授（香港中文大學 社會工作學系 副教授）

問卷調查 結果



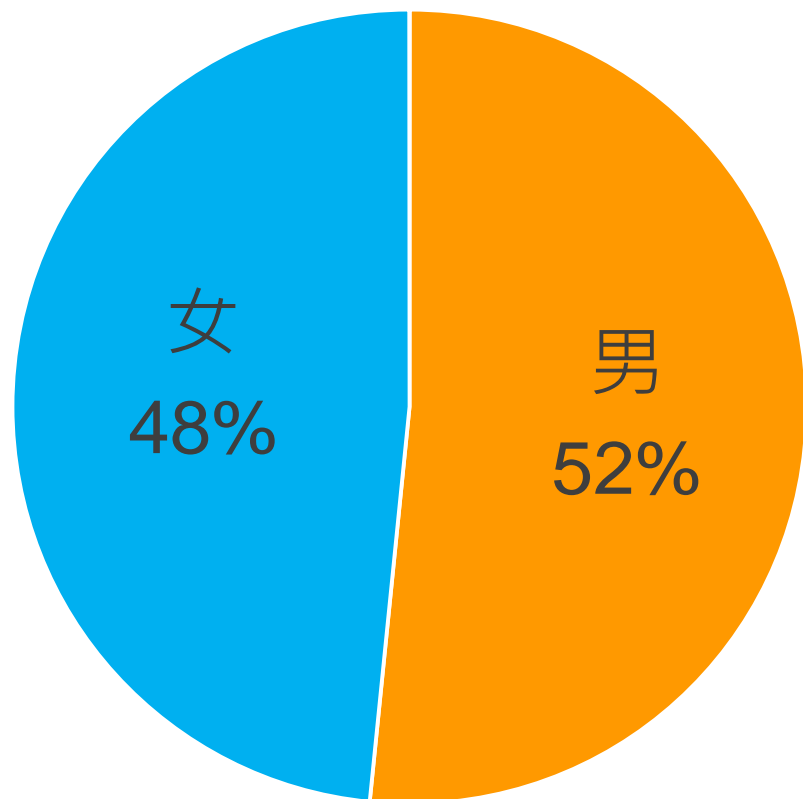
受訪者特徵：殘疾狀況



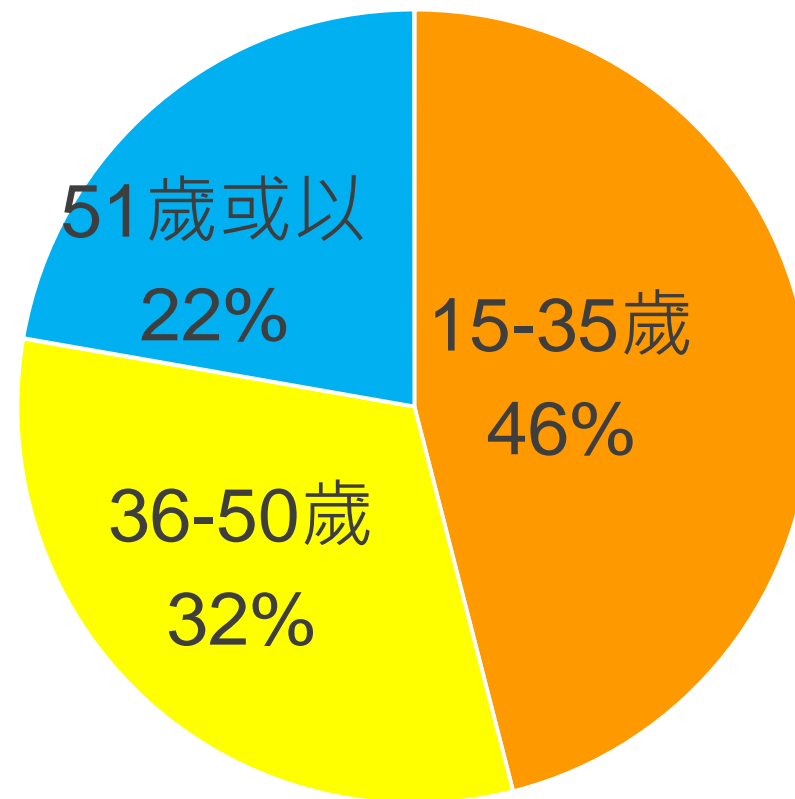
*註：輕度智障/特殊學習困難/注意力不足/過度活躍症/自閉症

受訪者特徵：性別、年齡

性別

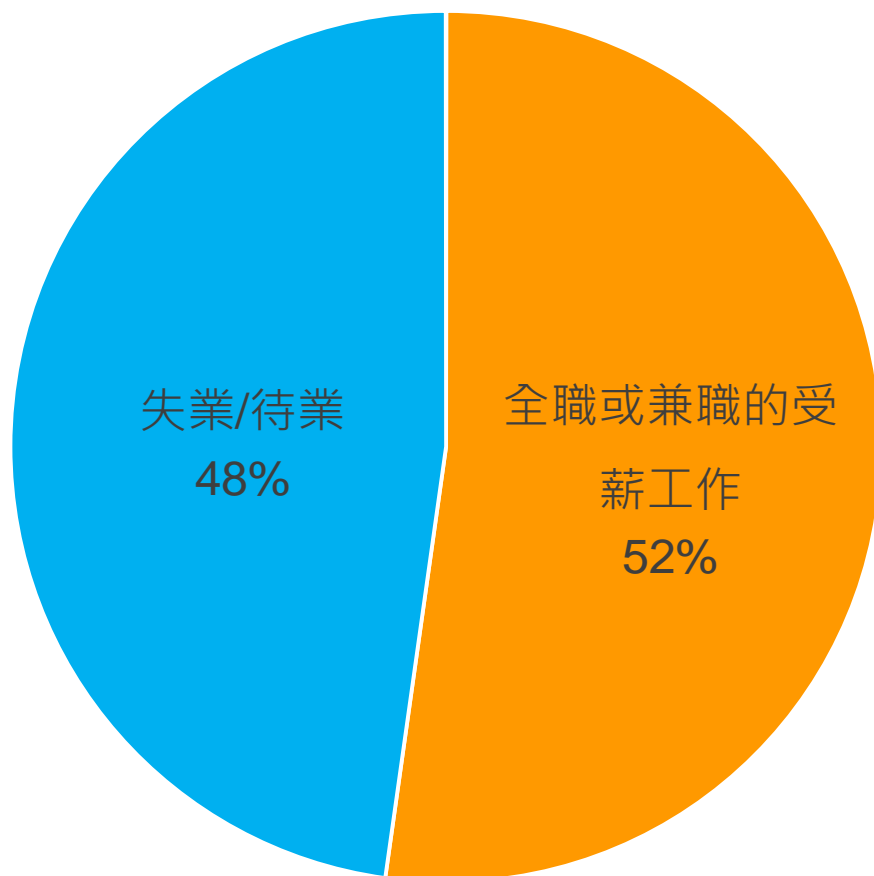


年齡

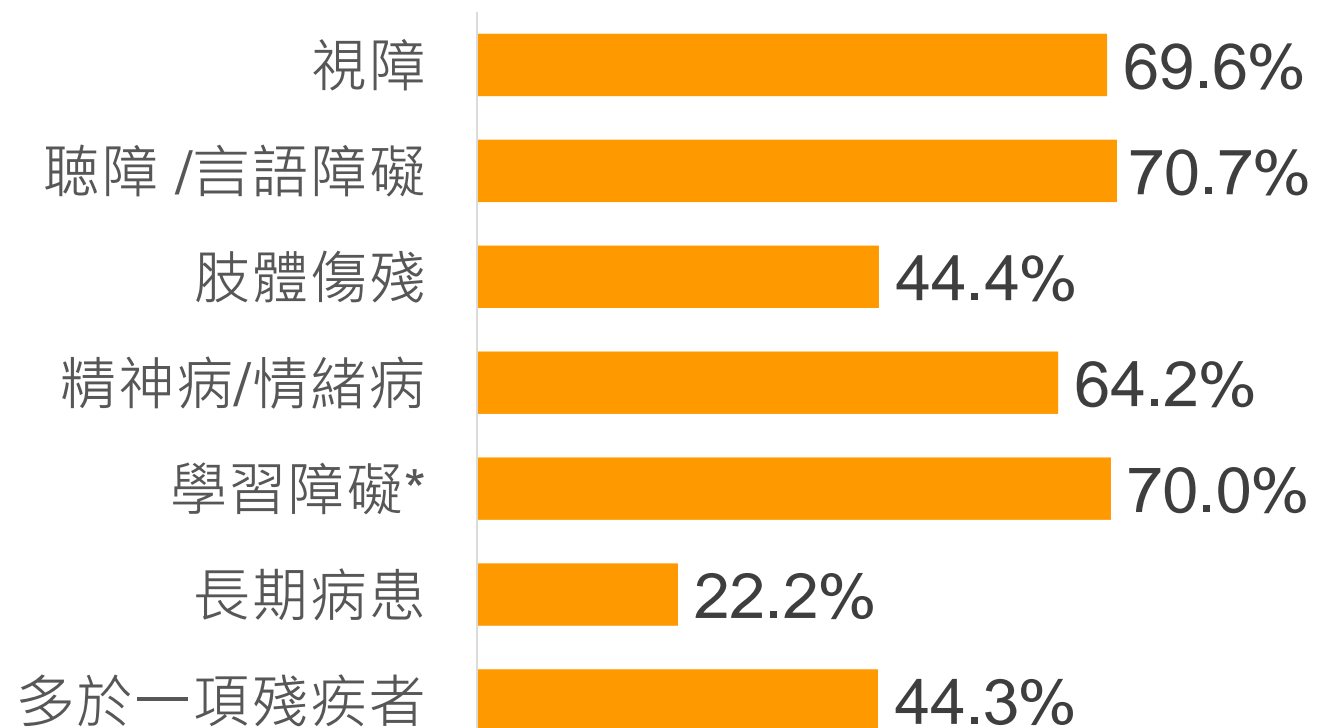


受訪者特徵：受僱狀況

整體狀況



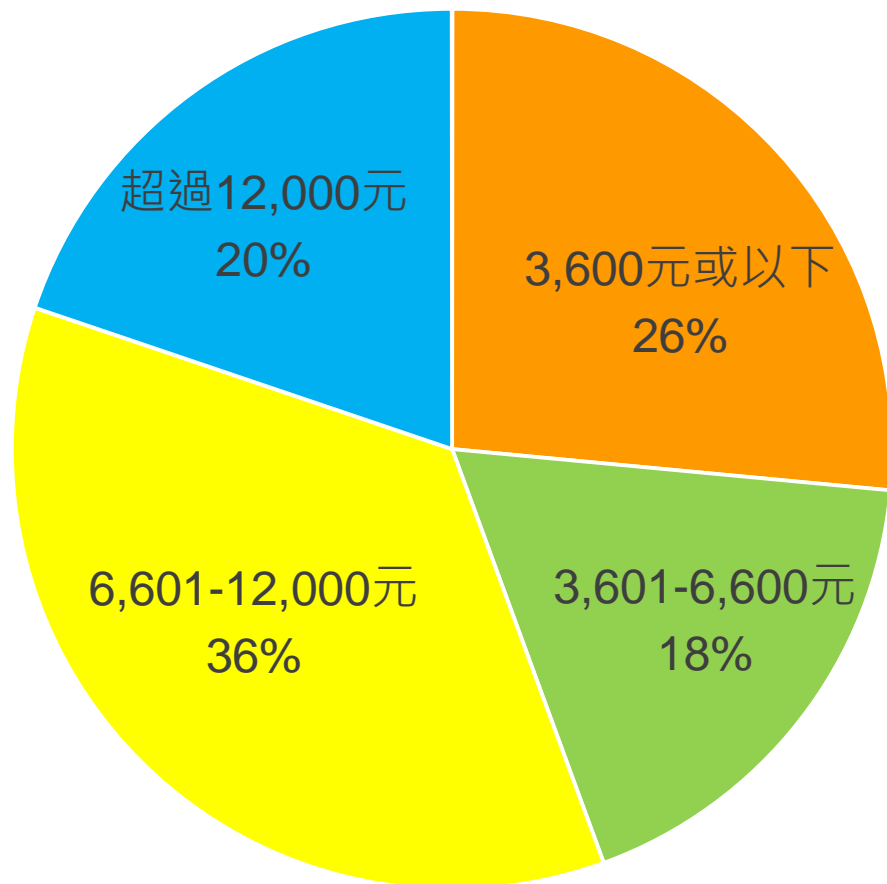
各殘疾類別的全職或兼職的受薪工作狀況



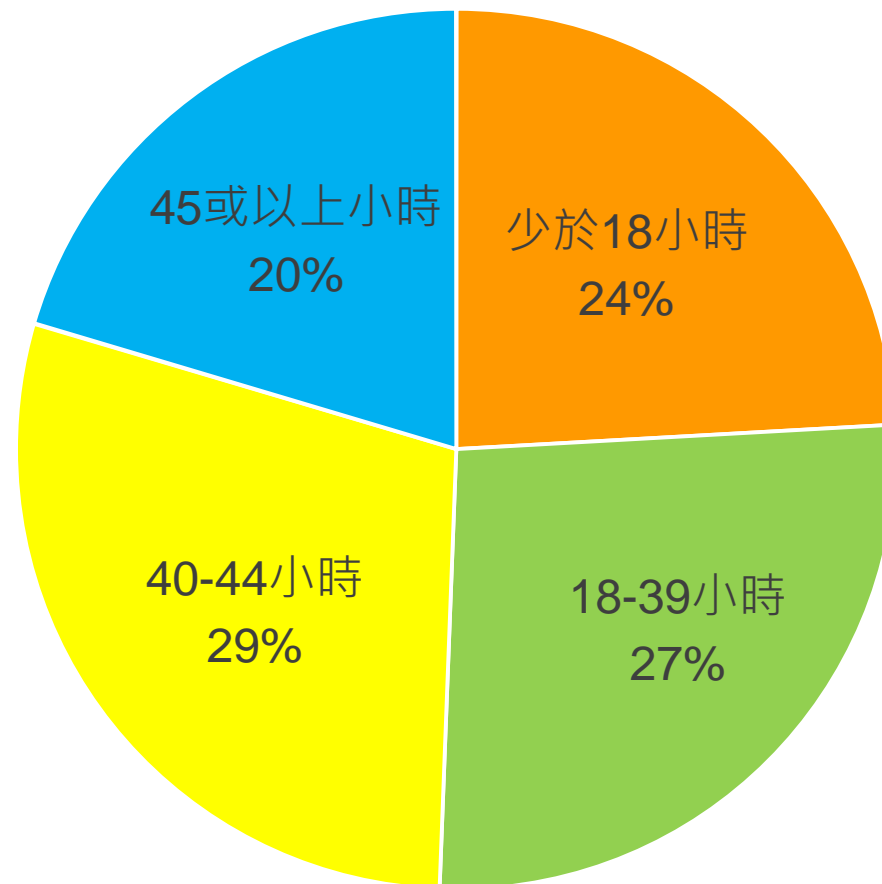
*註：輕度智障/ 特殊學習困難 / 注意力不足/過度活躍症 / 自閉症

在職人士：每月工資、每週工時

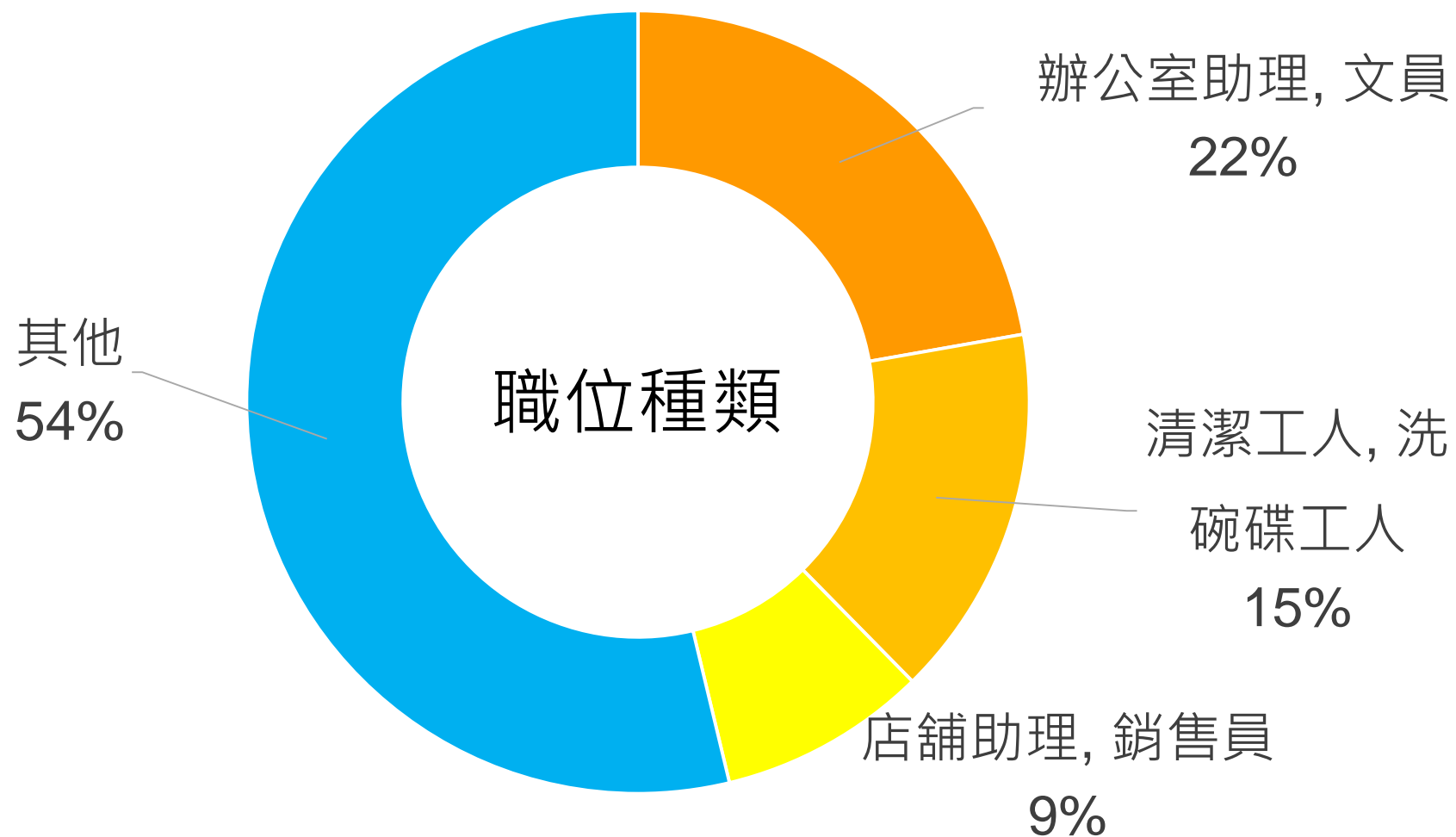
過去3個月平均每月工資



過去3個月平均每週工時

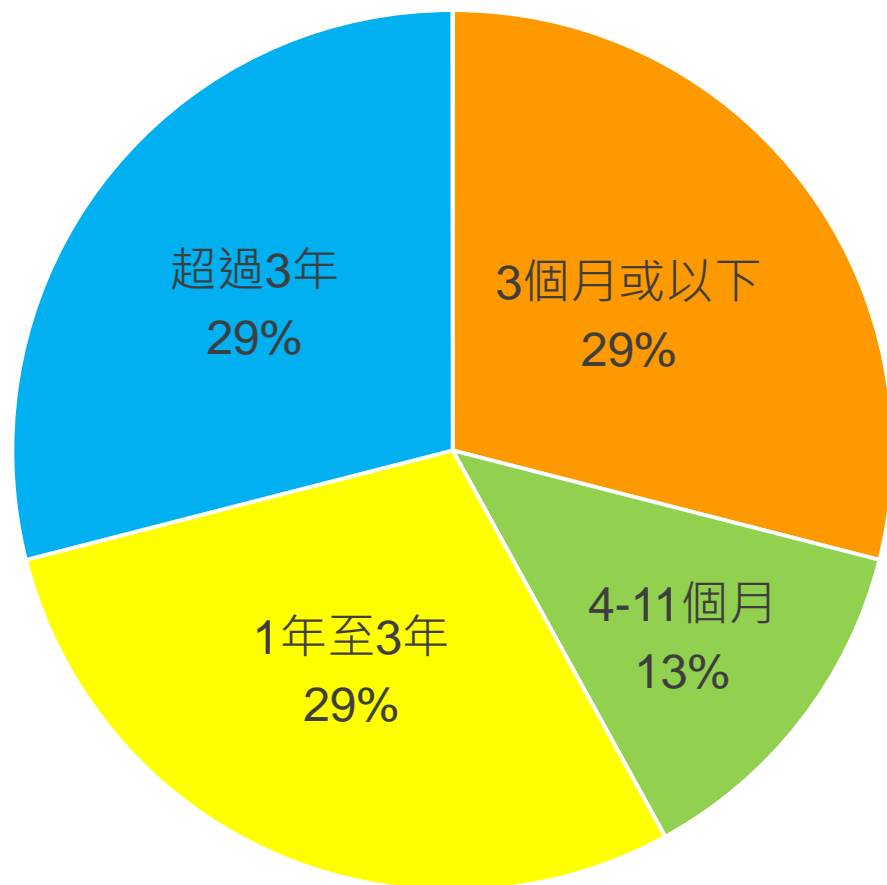


在職人士：職位種類

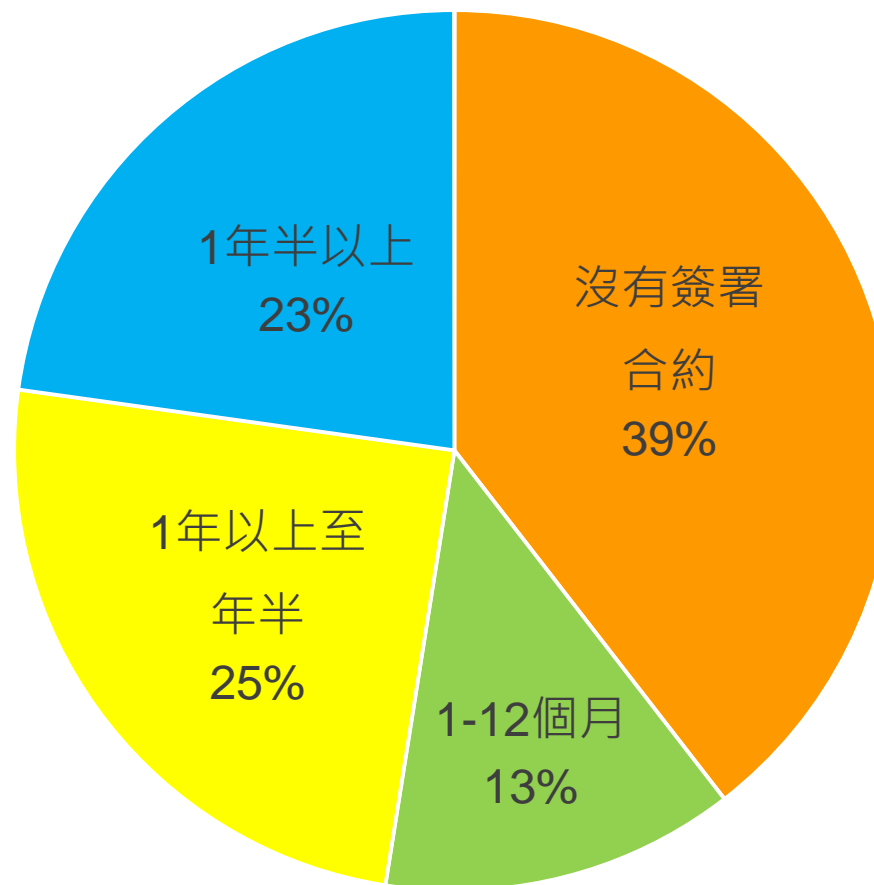


在職人士：受聘年期

從事了現時的工作的時間



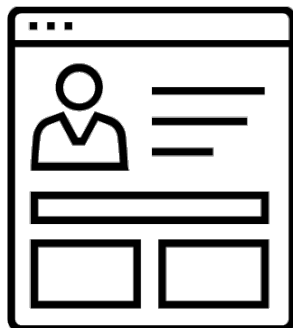
工作職位的合約期



在職人士：對現時工作的看法



要找到一份人工更高的工作感到困難 (93%)



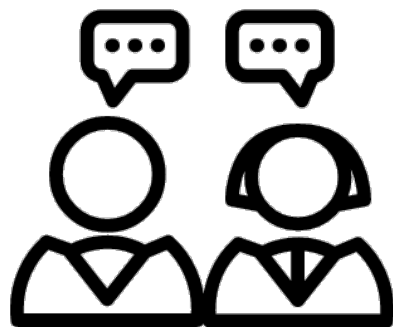
轉一份合適工作感到困難 (90%)



工資過低 (75%)



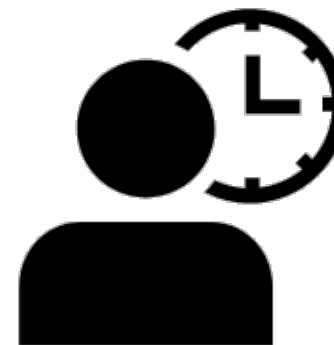
對適應公司工作模式感到吃力(67%)



與上司相處及溝通感到困難 (60%)



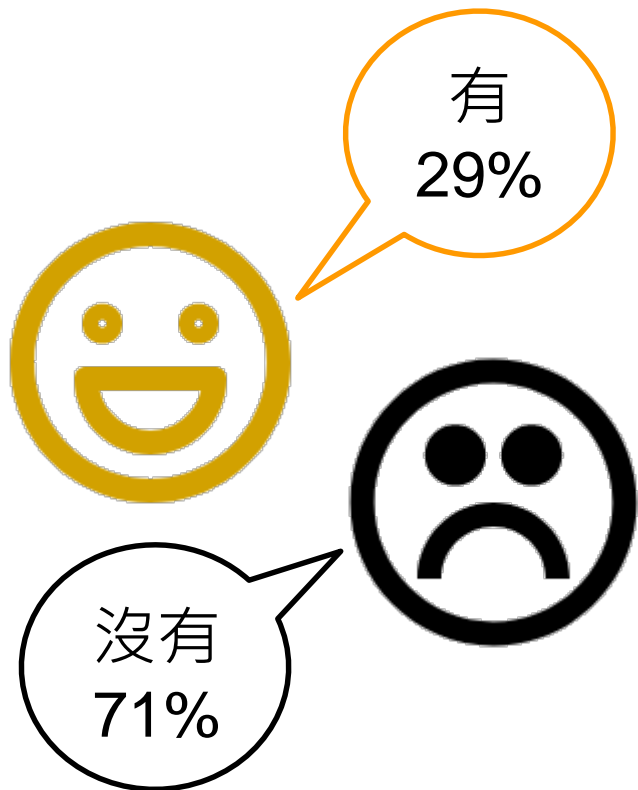
與同事相處及溝通感到困難 (58%)



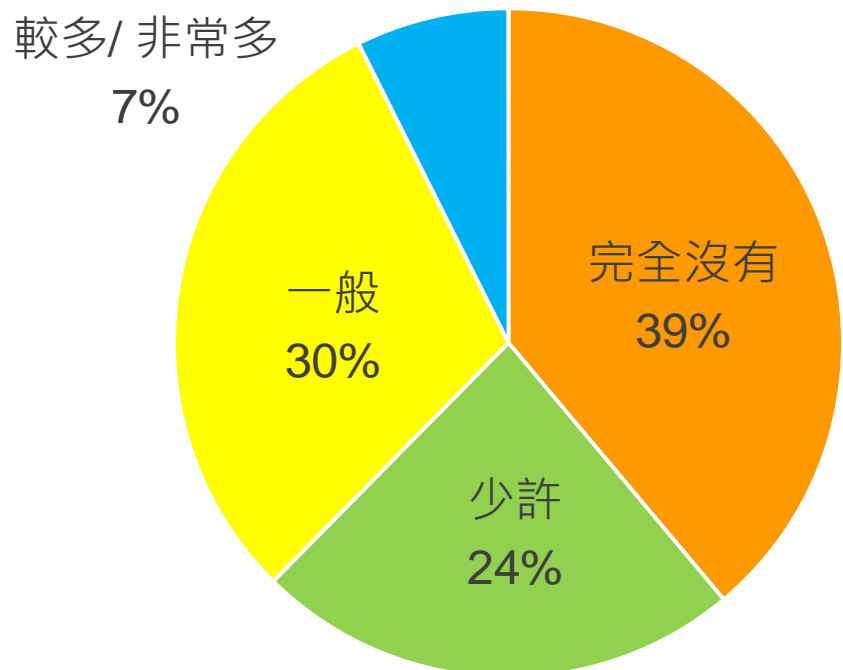
工作時間太短 (44%)

在職人士：上向流動的機會

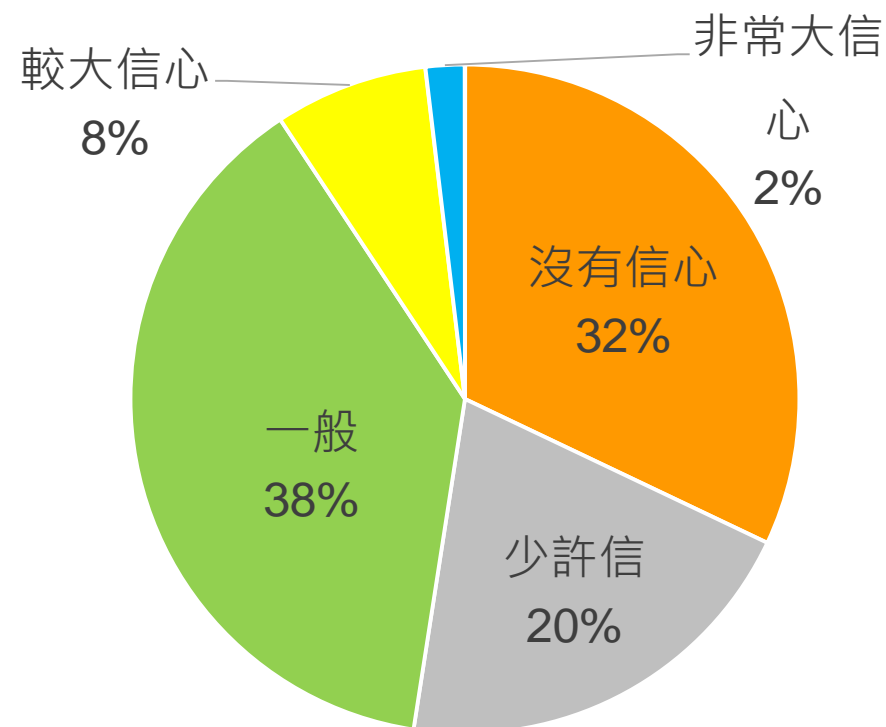
Q: 你有否升遷的經驗？



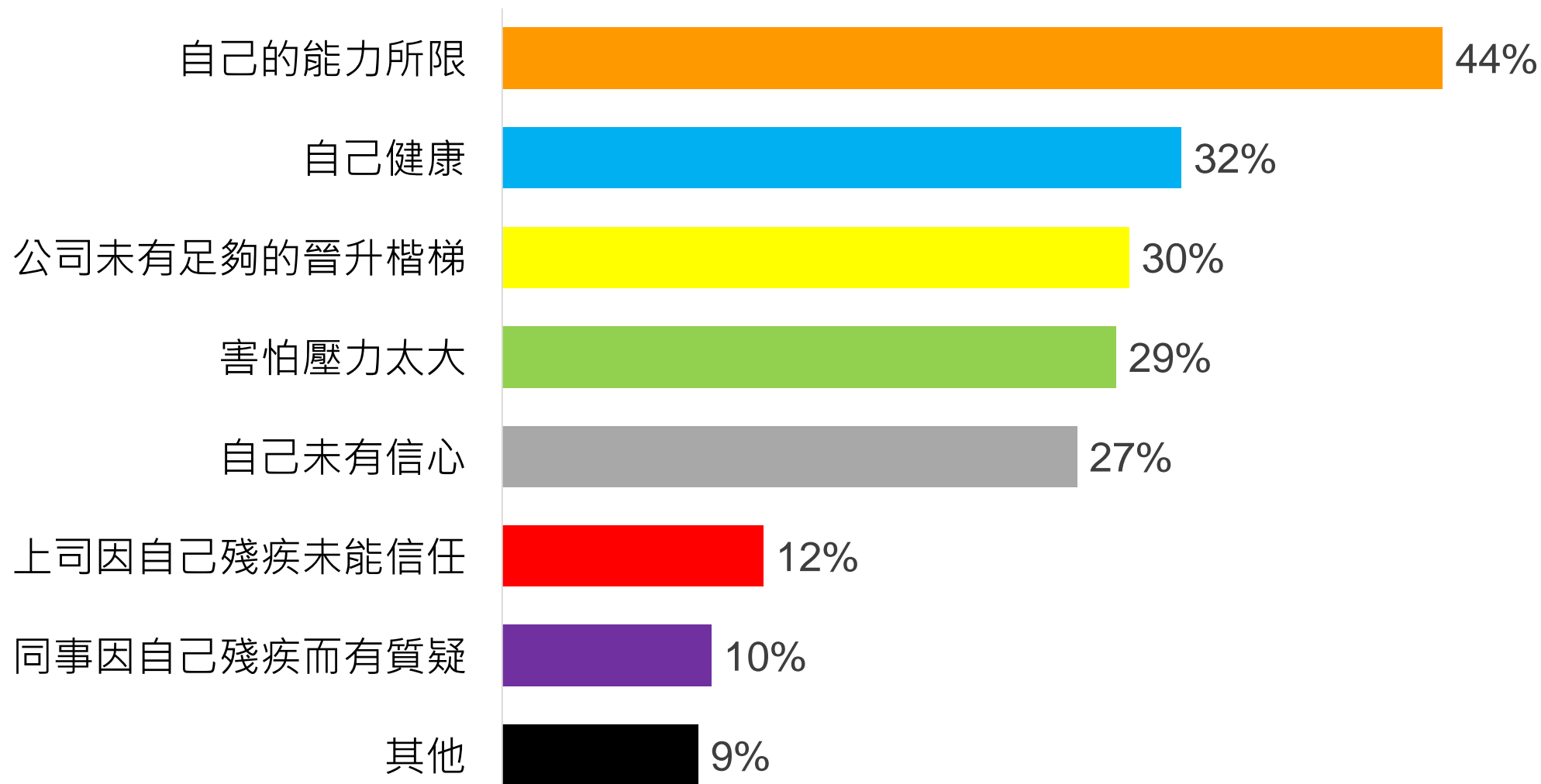
Q: 你認為現時公司有否提供足夠向上流動 (如升職, 加薪) 的機會？



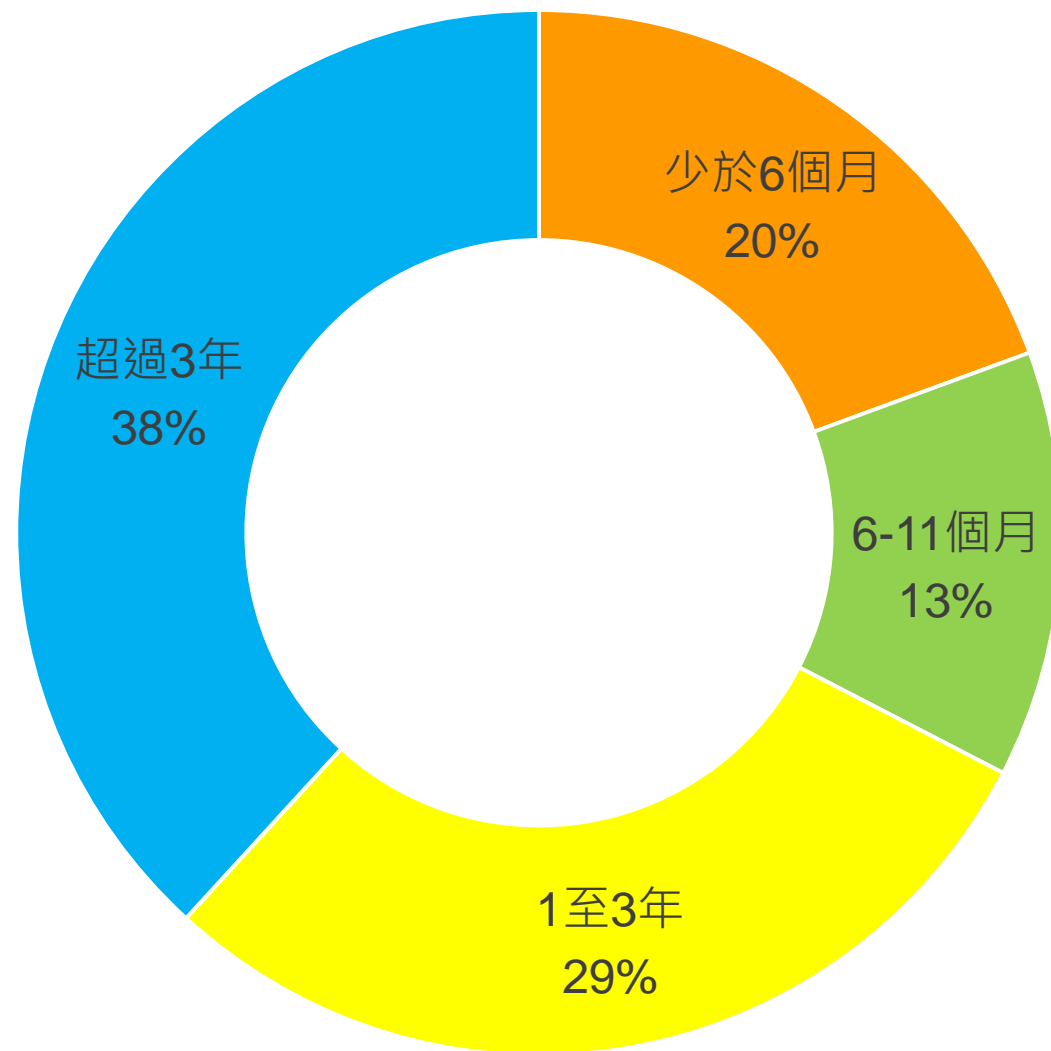
Q: 你有多大信心可以在仕途上更上一級(職級)？



在職人士：未能向上流動的原因

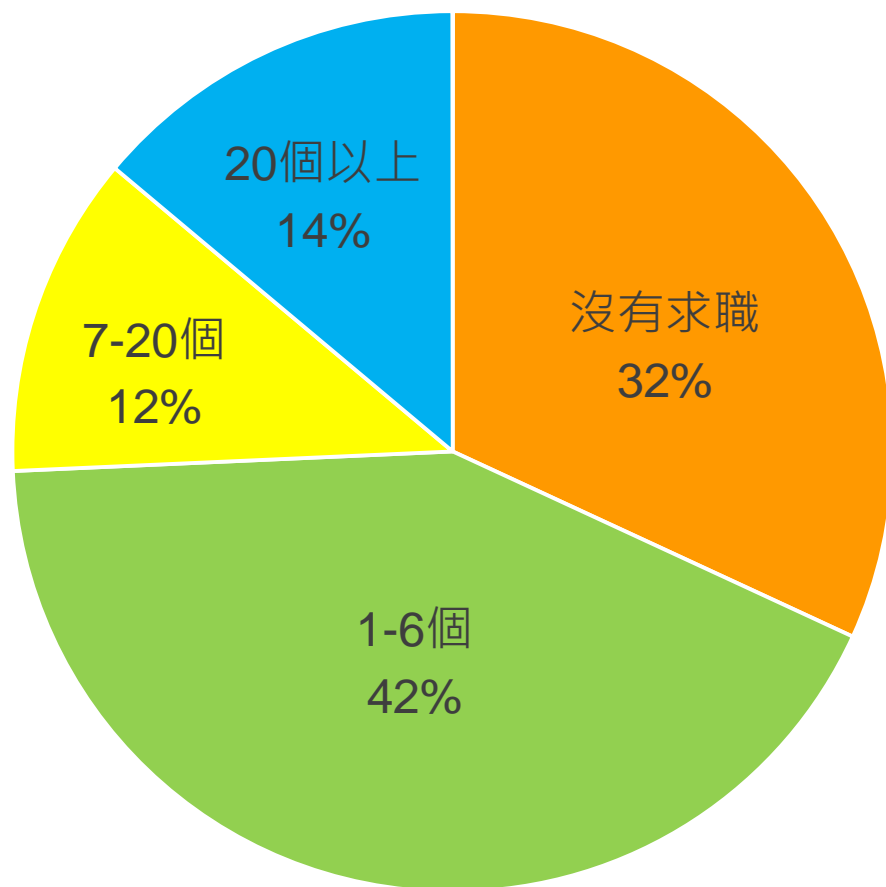


失業/待業人士：失業年期

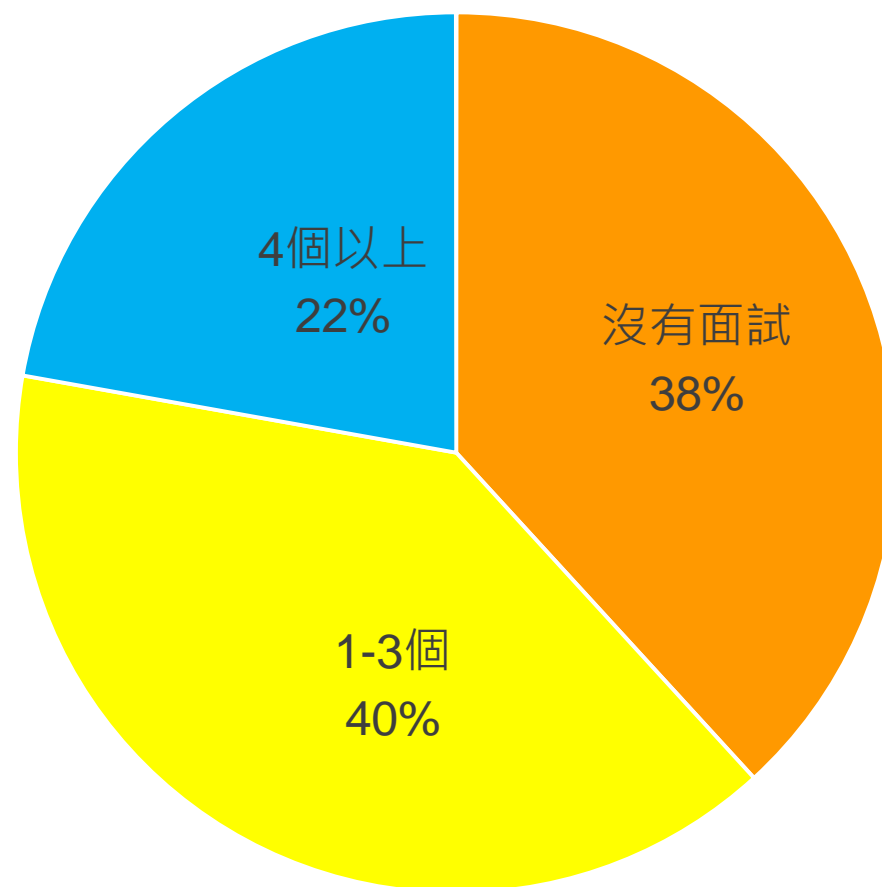


失業/待業人士：求職狀況

過去六個月內曾申請過的職位數目

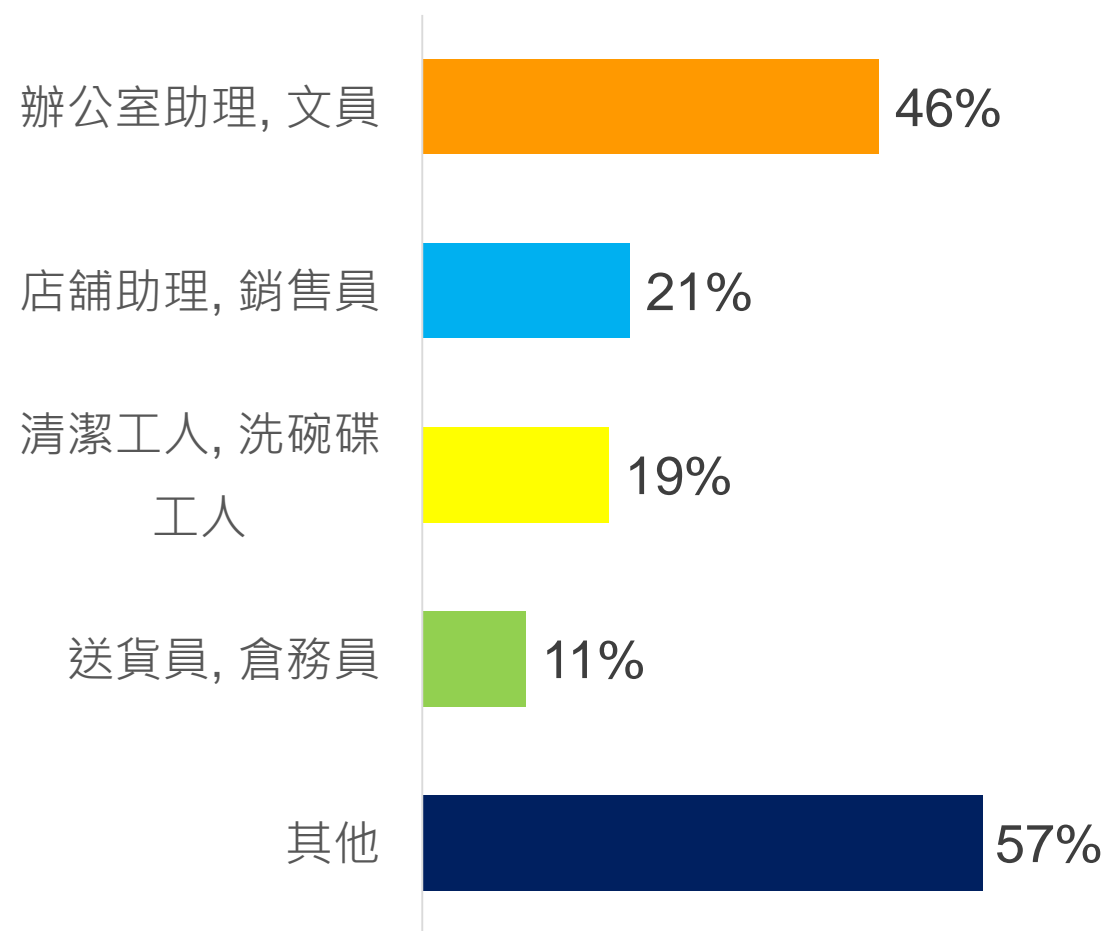


過去六個月內面試過的職位

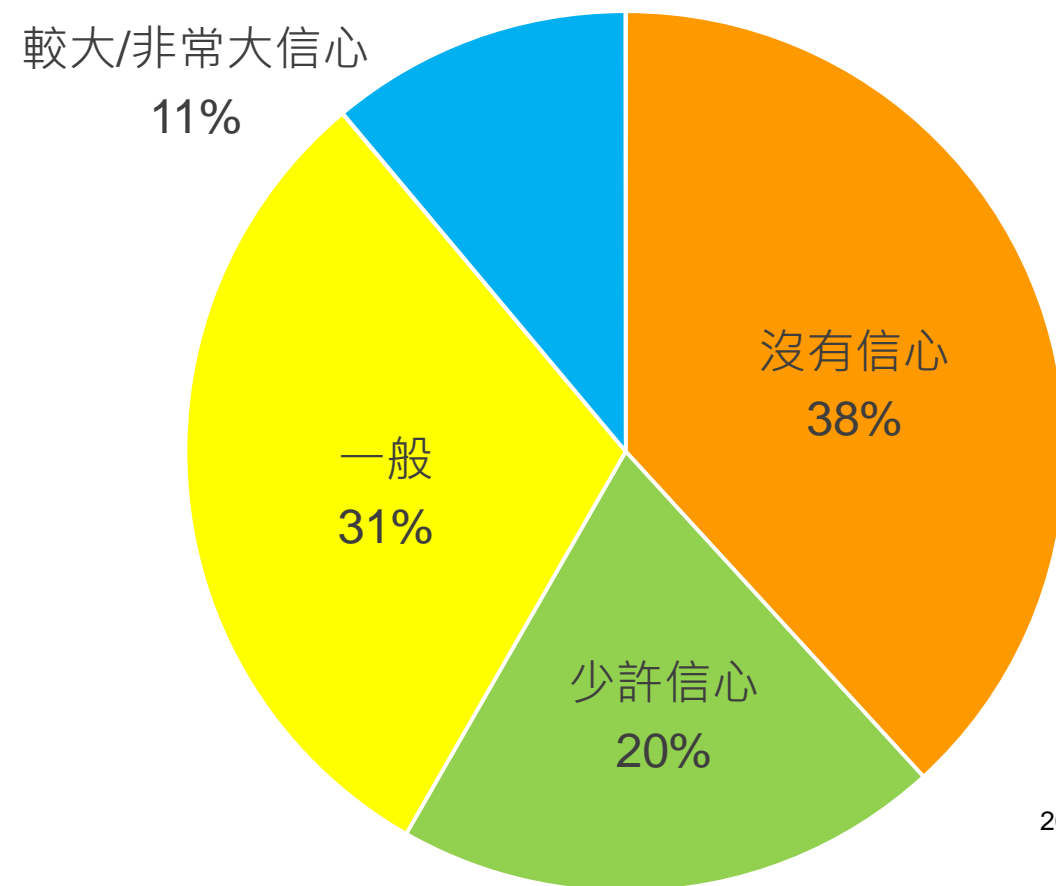


失業/待業人士：求職狀況 (2)

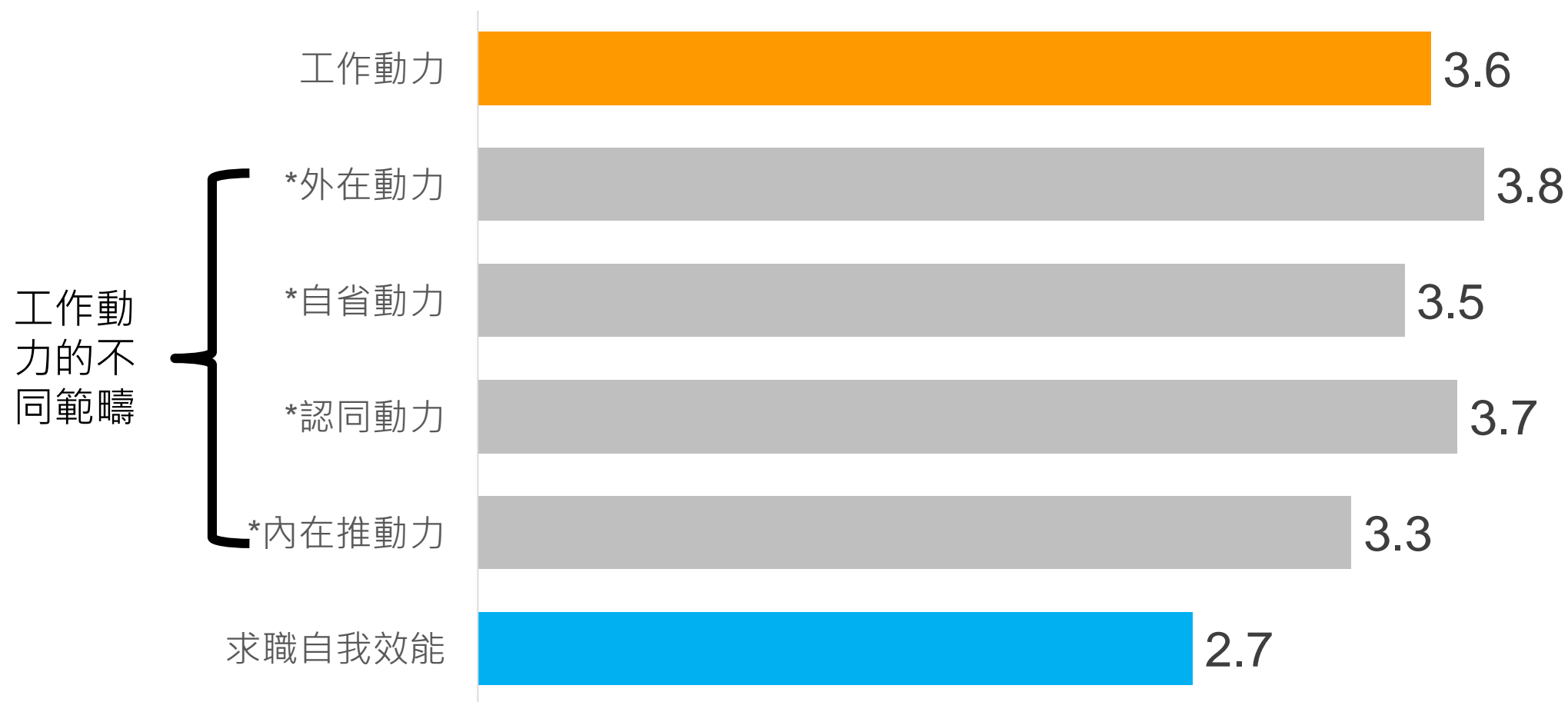
過去六個月內申請的工作職位種類



對未來三個月內就業的信心



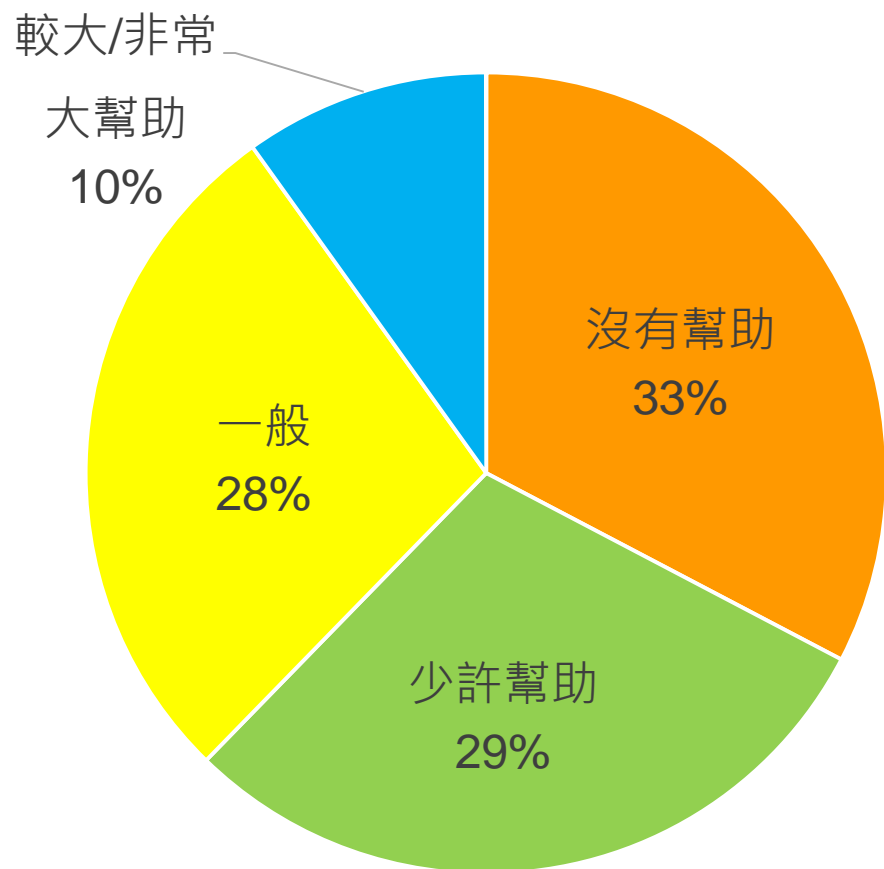
失業/待業人士：工作動力和求職自我效能



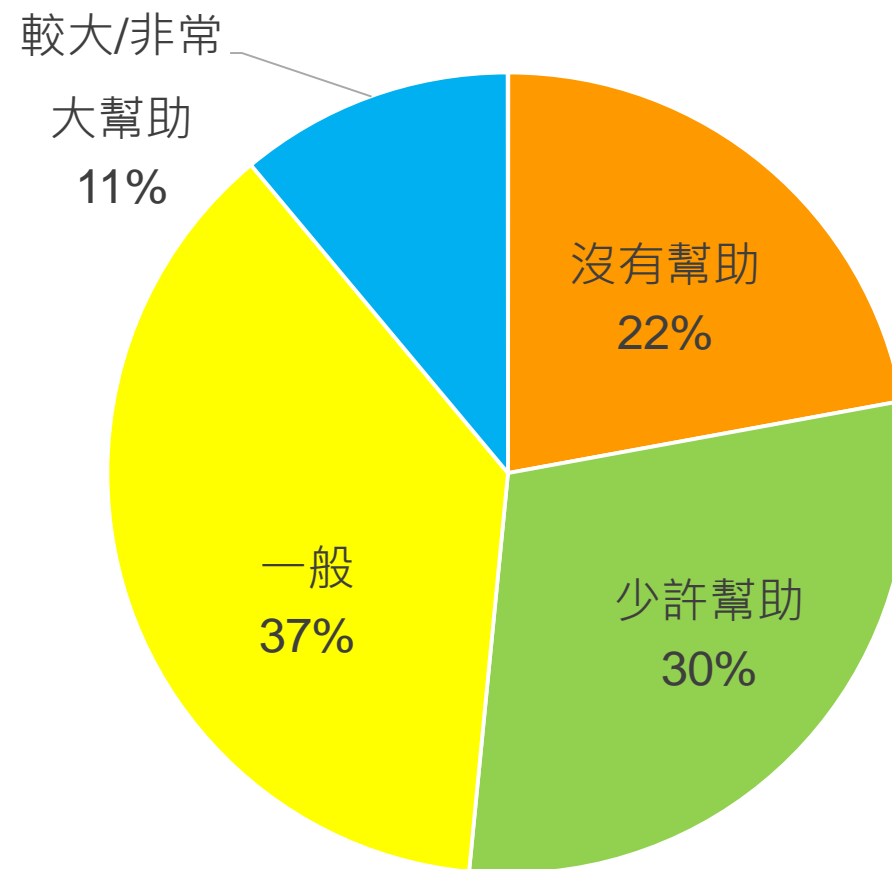
註：分數介乎1至5，分數越高動力 / 自我效能越高

對政府相關政策的看法

在職人士：政府的政策對於協助你持續就業有多大幫助？



失業/待業人士：政府的政策對於協助你成功就業有多大幫助？



僱主訪問



僱主聘請殘疾人士面對的困難

「擔心殘疾人士的工作表現不理想，怕不理想辭退時有困難，這是否會觸犯歧視條」

缺乏相關知識

- 如政策、服務、殘疾人士的能力、保險等

擔憂成本上漲 & 法律責任

缺乏合適的工種

- 如工作太吃力、同事僅能提供少量協助等

社會責任感不足

擔憂顧客回響

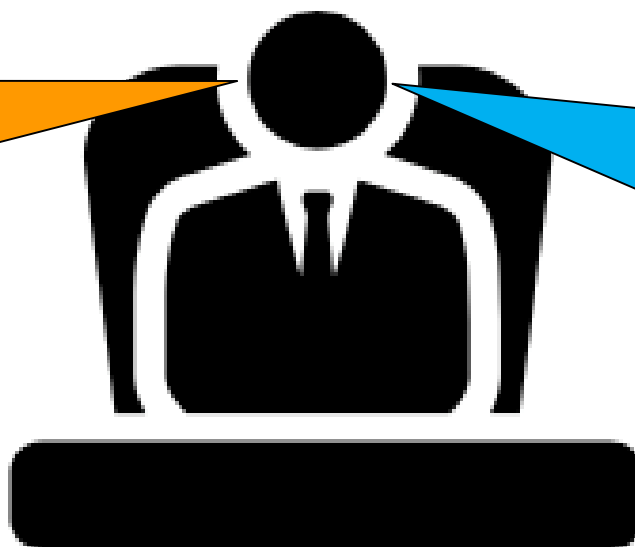
「保安公司願意請，但租客或業委會不願意」

僱主的期望

1. 大部分僱主對殘疾僱員和一般僱員的期望一致，包括技能、工作態度、與其他同事的關係、團隊合作性等

2. 部分僱主僅期望殘疾僱員有一般僱員的70%的工作能力

「做到野就得架喇，其實無咩其他考慮因素。」



「對佢地（殘疾員工）可能會打個七、八折，但期望一般員工要做到一百分」

聘用殘疾人士的正面效益和限制

正面效益

勤奮、專注、對公司忠誠

例子：「（某殘疾僱員）返9點，但每朝都7點鐘返到公司.....佢話怕遲到，佢唔想遲到」

為公司帶來正面影響

例子：「（比較勤務，出勤率較高，影響到其他同事也努力工作，亦改善了同事的出勤率」

限制

較多情緒問題

例子：「（較多疑，有偏見，信任亦不足」

環境限制

例子：「配戴助聽器人士較難在有噪音的環境下工作」

僱主為殘疾僱員提供的協助

「整理成較大的空間, 預備斜台, 預備殘疾人士洗手間, 加自動門等」

無障礙工作環境

有耐性和包容、
為僱員提供訓練

有專職同事 (為殘疾僱員) 提供
個別支援

為其他同事提供
培訓

彈性工作時間、
較多時間休息、
在家工作

減少與顧客直接
接觸

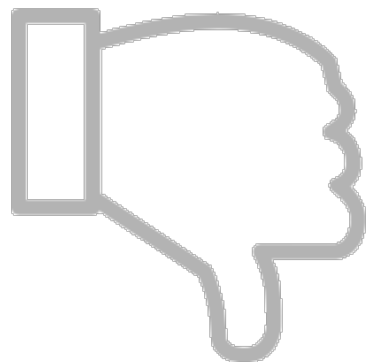
「協會為公司在聘用殘疾僱員前推行了講座, 讓同事事先了解如何與殘疾僱員相處, 有助他們往後的溝通」

其他同事對殘疾僱員的看法



整體接受程度良好並持續改善

「大家都互相接納，能一起用膳」“之前有個同事比較驚，怕佢地會打人斬人，但後來見到果位(殘疾)僱員同其他同事相處好好都好穩定，對佢地都改觀左，甚至會主動同佢地傾計，關心佢地」



帶來一定程度壓力

「前線員工未必能理解配合，當前線員工與殘疾人士的期望有所出入時，就難以配合」

「殘疾員工需要公司的庶務員協助如廁，致使她們很抗拒」

殘疾僱員的離職

「辭去有職業發展的事業，換來短期較高薪金，但不能長遠持續發展的工作 ... ；這些會員有時最終會回來我們公司」

工作地點路程遠

尋找更好的發展機會

工作性質不合適

- 工作壓力大、要求高、薪酬低

其他個人因素

如僱員願意返回工作，僱主願意重新聘用

「該殘疾僱員在外間公司當文職，並不易適應，故此他/她重新申請社企工作，而且已經重新聘用了」

對政府相關政策的看法

正面
看法

有一定程度協助

改善
建議

政府宣傳不足

需要更多支援

- 如薪酬 / 補助、無障礙設施、聘用前及後的顧問支援服務等

延長實習
時間

- 由3個月提升至6個月

申請步驟繁複

「要再積極及user friendly, 之前曾申請勞工處的就業展才能資助計劃, 過程需時之餘亦十分繁複」

研究總結：失業／待業的殘疾人士

- 大部分失業／待業的殘疾人士願意尋找工作但未能成功就業，原因主要在求職階段缺乏信心
- 缺乏求職信心的原因包括
 - 缺乏工作技巧
 - 僱主缺乏相關知識
 - 僱主不願意調節工作性質
 - 擔心健康轉差

研究總結：在職的殘疾人士

- 大部分在職殘疾人士認為難以轉換至更適合他們的工作或薪酬較高的工作
- 他們缺乏向上流動的機會，他們亦缺乏在仕途更進一步的信心
- 超過**50%**人士歸咎於缺乏相關技能和信心，部分人士認為僱主和其他同事未能認同他們的能力

研究總結：僱主

- 雖然特區政府在過去數年舉辦了不同的活動，但鼓勵殘疾人士就業的宣傳力度仍然不足
 - 部分僱主不知道政府相關的政策和服務
- 很多僱主擔心聘請殘疾人士的營運成本和相關的法律責任遠超現實政府的資助的金額（港幣\$35,000）

研究建議

「感·聘」就業連網 代表
丁遠和 先生（香港復康會 職業復康及再培訓中心 經理）

建議1

▣ 提供在職支援服務

鑒於在職殘疾人士及長期病患者在社會服務機構，所得的跟進及支援期有限，而研究結果及根據機構實際經驗，不少殘疾人士往往需要較長時間的深入支援，才可穩定地公開就業，故此「感·聘」就業連網建議政府應就殘疾人士及長期病患者在職支援服務上，加以研究及增加資源，包括為僱主及殘疾僱員提供定期聯絡及支援、持續提供就業輔導及突發事件處理等，讓有需要轉職的殘疾人士可適時獲得支援，並使在職殘疾僱員可持續穩定公開就業。

建議2

□ 為僱主提供一站式服務

針對僱主對殘疾人士就業政策支援認識不足，「感·聘」就業連網建議政府研究增加資源，為有意聘用殘疾人士及長期病患者的僱主，提供一站式的僱用服務平台，包括現行支援僱主僱用殘疾人士的政策講解、提供聘用殘疾僱員講座、與殘疾僱員合作的諮詢及跟進服務等，以減低僱主在聘用上遇到的障礙及提高聘用意欲。

建議3

▣ 加強對僱主和公眾的宣傳

在社區教育方面，社區人士對殘疾人士能力的認識及理解如何相互合作，對殘疾人士成功就業如否亦起關鍵作用，因此「感·聘」就業連網建議政府增撥資源，加強推廣殘疾人士聘用及合作模式，以及企業聘用殘疾人士後的效果，藉此增加殘疾人士的就業機會。