

1. 总则

1.1. 目标

该准则的目的在于提供在工作场所的残疾人事务管理的实践性指导，以便于：

- (a) 保证残疾人在工作场所享有同等的机会；
- (b) 通过推进招聘、重返工作岗位、保留工作职位和进修机会为残疾人改善就业前景；
- (c) 促进工作场所的安全性、便利性和健康性；
- (d) 保证雇主在与残疾人有关的成本支出降到最低，包括一些情况下的健康护理和保险支付；
- (e) 尽可能达到残疾员工对企业贡献的最大化。

1.2. 原则

- 1.2.1. 该准则以国际劳工标准（包括：职业复原和就业（残疾人）公约，1983（第159号），以及建议书（第168号），1983）为基础。
- 1.2.2. 有效的工作场所残疾人管理实践是以证据、好的做法和经验为基础，使残疾员工能够进行有效率的生产，对企业做出贡献，并保留了有价值的工作技巧。
- 1.2.3. 该准则是以雇主能够对对残疾人的雇用中受益的信念为基础，如果与残疾人相关的事务能够得到恰当的管理，这些残疾人就能够从事与他们的技能和能力相匹配的工作并为企业带来极大的好处。该准则也是以一定的证据为基础，能够证明企业可以从留用后来致残的有经验的工人中受益，同时相关的迹象也表明，如果有效的残疾管理策略适当运用的话，能够大大降低健康费用、保险支出和时间方面的损失。
- 1.2.4. 与国际劳工组织的标准相一致，旨在对因工伤残的雇员提供有效平等的机会和待遇的特殊积极措施，并不被认为对其它工人造成了歧视。
- 1.2.5. 以政府、雇主组织、员工代表、雇员组织以及残疾人组织的积极合作为基础而进行的残疾人管理，是最为有效的。

1.3. 应用

1.3.1. 该准则的目的是要有利于：

- (1) 位于工业化国家、发展中国家和转型国家的城市或农村地区的不同规模

的私人和公共部门的雇主;

- (II) 为其组织成员提供信息、咨询和其它服务的雇主组织,以及残疾人员就业机会的倡导者;
- (III) 在工作场所、国内协商和讨论进程中代表包括残疾人在内的工人利益的雇员组织
- (IV) 负责制定关于改善残疾人就业机会的国内政策并加以实施的公共机构;
- (V) 残疾人员,不论其残疾的原因和种类;
- (VI) 改善残疾人就业机会的残疾人组织;
- (VII) 工作场所的其它雇员,使他们意识到不论何种原因,万一他们身患残疾,也存在着有利的环境使他们继续有工作。

1.3.2. 该准则的条款应该被看作工作场所的残疾人事务有效管理的基本组成部分。帮助雇主在雇用或者继续留用残疾员工的过程中获得最大利益,并有助于保证残疾员工对企业做出有价值的贡献,以及在全国立法的法律框架内享有平等的机会,不受歧视。

1.4. 定义

调整或适应

工作的适应性调整,它包括对机器和设备的调整和改变,以及/或者工作内容、组织的改变,和工作环境的调整,包括提供工作地点和时间上的便利,以方便残疾雇员工作。

主管部门

部委、政府部门或者其它公共管理部门,它有权颁布规定、命令或其它具有法律效力的指示。

残疾人管理

所设计的工作场所程序,它要通过协调个人需求、工作环境、企业需求和法律责任等方面,为残疾人的就业提供便利。

残疾人

由于身体、感官或智力和精神上损害,对于其取得、重返、保留工作职位以及在适合的职业上取得进展的前景受到影响的个人。

歧视

任何取消、损害就业机会或平等待遇的区别对待、排斥或偏好的行为。以被禁止的条件设立区别对待的一般标准,构成了法律意义上的歧视。公共管理部门或个人基

于被禁止的条件,不平等地对待个人或组织成员的具体态度,形成了实践意义上的歧视。间接歧视是指,明显中立的局势、规定或做法,事实上却造成了对于有一定特征的人不公平的对待。为满足残疾人特殊要求而提供保护和帮助,由此实行的特殊措施导致的区别对待或偏好,不作为歧视。

雇主

个人或组织,它遵照国内法律和实践雇用雇员,并制订就业的书面或口头协议,以确立合同双方的权利和职责。雇主可以是政府、公共管理部门或私人公司以及个人。

雇员支援方案

这个方案可以由雇主和雇员组织联合执行,或者由雇主或雇员组织单独执行,它为雇员,并且还常常为他们的家庭成员提供帮助,以解决可能带来不幸、进而影响或最终会影响工作效率的问题。

雇主组织

由单个雇主或雇主的其它联盟,或二者兼有而组成的组织。它主要是为了保护 and 增进成员的利益,并向其成员提供和就业事宜相关的服务。

平等机会

遵照国际劳工组织公约第159号第4条,所有人不存在歧视地拥有获得就业、职业培训和特殊职位的平等机会。

损害

心理、生理或身体功能上的任何损伤或不健全,包括精神上的损害。

国际劳工标准

三方性国际劳工大会(政府、雇主和雇员)采纳的关于劳工事务的原则和规范。这些标准以国际劳工公约和建议书的形式提出。通过各成员国的认可,该公约为实施其条款设立约束性的义务。建议书并不是约束性的,它提供对于政策、立法和实践的指导。

工作的适应性变化

根据个人的需要进行适应性变化或者对工具、机器和工作环境的重新设计。可能也包括工作组织结构、工作安排、工作程序的调整,以及将工作任务划分为基本组成部分。

工作分析

特殊工作所包括的职责和要求的技能的详细列表。该列表说明雇员要做的目标、方式、原因和所需要的技能。该项分析也可以包括使用的工具和操作的机器。工作分

析经常是就业安置过程的第一步。

保留工作职位

维持和同一个雇主的雇用关系,有着相同或不同的职责和雇用条件,包括在带薪或不带薪的假期后重返职位。

主流化

将残疾人包括到就业、教育、培训和社会所有部门。

职业健康服务(OHS)

具有重要的预防功能的健康服务,它负责对于设立和保持工作环境的安全健康,促进和工作相关的身体和精神健康以达到最佳状态,对雇主、雇员和雇员代表提出建议。职业健康服务也根据雇员的身体和精神状况,对调整工作以适应雇员的能力水平提出建议。

残疾人组织

代表残疾人并维护他们权利的组织。这些组织可以是残疾人组成的,或为残疾人利益而设立的。

重返工作岗位

在因受伤或疾病的休假之后,支持雇员重新工作的程序。

职业复原

使残疾人员能取得、重返、保留工作职位以及在适合的职业上取得进展,以及随后能融入或再融入社会的过程

工人委员会 / 工作场所委员会

企业内工人委员会,雇主与之合作并商讨有关共同利益的事项。

工人 / 雇员

为工资或薪水工作并且为雇主提供服务的任何个人。雇用关系受到口头或书面服务协议约束。

雇员的代表

按照雇员代表公约,1971(第135号),国家法律认可的人,其无论是:(a)工会代表,或由工会指定或选举的名义代表;(b)选举出来的代表,雇员按照国内法律和规定的条款或者集体协议自由选举的名义代表,他们的职能不包括进行被认为是有关国家工会专有特权的活动。

工作条件

决定雇员工作环境的因素，包括工作时间、工作组织、职务内容、福利待遇和为确保工作安全性和雇员的健康而采取的措施。

工作环境

进行工作的设备和环境，以及可能影响雇员健康的环境因素。

工作场所

受雇的雇员开展工作所需的地方，并且处于雇主直接或间接控制之下的所有地点，例如包括办公室、工厂、种植园、建筑工地、船舶或私人住宅。

工作位置

雇员工作的办公室或工厂的一部分，包括桌子和使用的工作平面、椅子、设备和其它物件。

工作试用

为获取经验、或检验雇员是否适合于一项特殊工作而进行的工作活动。

2. 雇主和雇员代表的一般职责，以及主管部门的责任

2.1. 雇主的一般职责

- 2.1.1. 为了管理工作场所与残疾人有关的事务，雇主应该采纳管理残疾人的策略，并将其作为整体雇用方针的一个必要的部分，特别还要作为人力资源发展策略的一个组成部分。该策略可以与雇员的支援方案相联系。
- 2.1.2. 残疾人管理策略应该包括以下方面：
 - (a) 招聘身患残疾的求职者，包括那些从未工作过，以及在闲暇一段时间后希望重新工作的残疾人；
 - (b) 对于残疾雇员机会平等；
 - (c) 后天身患残疾的雇员有权保留工作职位。
- 2.1.3. 残疾人管理策略应该与促进工作场所安全和健康的政策相联系，包括提供职业安全和健康措施、任何适应性调整或安置的风险分析、对在雇用期间残疾的雇员的治疗和复原进行早期介入和治疗安排，以及保证新雇员融入集体的指导系统。
- 2.1.4. 该策略应该遵守国内政策和立法，并且体现机会平等的原则和主流化，支持相关的国际劳工组织的公约，特别是第159号公约。
- 2.1.5. 该方案应该通过与雇员代表合作，与单个残疾雇员、职业健康服务机构(如存在)、(并且如有可能)残疾人组织协商而制定。在制定该方案的过程中，与主管部门和处理与残疾人相关事项的专家组成的专门机构协商，雇主也将会获益匪浅。
- 2.1.6. 工作场所的残疾人管理策略应该协调利用现存的代表机构，或者为此目的专设新的机构。负责方案协调工作的人员应该接受残疾人管理的培训，或者有机会接触到合格人选。
- 2.1.7. 雇主应该寻求与就业服务机构的合作，以分配给残疾求职者适合于他们的能力、工作量和兴趣的工作。
- 2.1.8. 雇主应该保证残疾人在受雇期间，在福利例如交通或居住方面，与健全雇员一样受到同等待遇。
- 2.1.9. 雇主组织应该在它们的成员中提倡增加残疾人就业机会，保证那些在受雇期间致残的人有继续保留工作的权利。例如他们可以提供实用信息和咨询服务，尤其是针对小公司，宣传在工作场所推行残疾人管理的好处，促进雇主在残疾人管理方面的合作，以及在国内和国际上的协商过程中提倡残疾人管理策略。
- 2.1.10. 为了促进工作场所引入残疾人管理策略，雇主组织应该向他们自己的雇员介

绍和实施这样的策略。

2.2. 主管部门的责任

- 2.2.1. 主管部门应该提倡雇主采用工作场所的残疾人管理策略,并将其作为在私人和公共部门增加残疾人就业机会的全国性政策的一部分。
- 2.2.2. 主管部门应该在经济和社会规章制度的一般架构中,考虑国内的环境和实际,将与残疾人有关的事务包括在内。
- 2.2.3. 主管部门应该定期回顾私人和公共部门对于就业、保留工作职位和重返工作岗位的所有法规和规章,以确保这些法规规章中没有歧视残疾人的因素。
- 2.2.4. 主管部门应该定期回顾它们的包括雇员赔偿在内的社会保障体系,以确保能够提供充分的支持,并且在残疾人求职、保留工作职位,或者返回公开劳务市场和付薪雇用时,没有无意中设置不适合的障碍。
- 2.2.5. 主管部门应该通过帮助雇主确认高效的就业安置、技术咨询、职业复原和其它公共或私人的支持性服务,使雇主对工作场所的残疾人事务管理,以及对残疾人招聘、保留工作职位和重返工作岗位的管理更加得心应手。按照国内环境和立法,向现场安全和健康委员会、雇员帮助计划、产业关系机构和平等委员会提供建议。
- 2.2.6. 主管部门应该确保雇主所要求的不同机构的服务是通过协调和及时的方式提供的高质量服务。
- 2.2.7. 主管部门应该制定准则,按照国内法律和实践,以确定什么才是合理的,以达到调整或调节的目的。
- 2.2.8. 主管部门应该进行有效的技术支持、工资津贴和其它鼓励,以改善残疾人就业机会和保留工作职位的权利,并告知雇主这些鼓励。
- 2.2.9. 主管部门应该积极推动雇主组织向就业服务机构和其它相关服务机构提供建议,并与这些机构合作,以确保它们的工作是充分而有效的。这些主管部门也应该邀请雇主组织参与或主办增进了解残疾人和就业的活动。
- 2.2.10. 主管部门应该促进雇主组织和雇员组织之间的联系,并且通过联系相关的专业机构、服务机构和残疾人组织,就工作场所的残疾人管理进行信息交流,包括
 - (a) 工作场所适应性调整的技术和技巧的发展
 - (b) 残疾人就业安置和工作经验系统
 - (c) 残疾人招聘广告和面试,以及提升系统的调整改进
 - (d) 与伦理道德有关的事务的管理,这些事务包括对于残疾人信息的泄露和

残疾人管理意识的增加。

- 2.2.11. 主管部门应该监控,并且定期评价任何鼓励或技术咨询服务的有效性。这些鼓励和咨询服务是针对与就业有关的残疾人事务,包括增加残疾人就业、保留工作职位和返回工作岗位的机会。
- 2.2.12. 为了促进工作场所残疾人管理策略的引入,主管部门应该对他们自己的雇员介绍和实施这样的策略,并在招聘残疾员工、给予残疾员工平等机会,以及提供保留工作职位和返回工作岗位的措施等方面成为模范雇主。
- 2.2.13. 主管部门应该考虑采取措施,以增加残疾人就业、保留工作职位和返回工作岗位的机会,这些措施要体现出对女性残疾人的特别安排。

2.3. 雇员代表的一般职责

- 2.3.1. 在针对单个雇主和在全国范围内进行协商的两个层次上促进雇员的平等政策,雇员组织应该积极提倡残疾人获得就业和培训的机会,包括保留工作职位和重返工作岗位的措施;
- 2.3.2. 雇员组织应该积极鼓励残疾雇员的加入他们的组织,并担任领导者;
- 2.3.3. 雇员组织应该在任何工人委员会、安全委员会和其它公司委员会中积极代表残疾雇员的利益进行管理,同时应该采取积极措施,以培养残疾员工对于公司的归属感,包括管理者和职员意识的增强,并进行所要求的调整或适应性改变。
- 2.3.4. 雇员组织应该敏锐,并通过增强意识的活动和描述残疾人平等的出版物,就残疾人问题对其成员进行培训。
- 2.3.5. 为了促进工作场所的健康和安全,雇员组织应该:
 - (a) 强烈倡导遵照该准则坚持现存的职业安全和健康标准,并采取早期介入和治疗安排;
 - (b) 配合并参与由雇主和/或残疾人组织为雇员利益而提供的残疾人信息服务和预防方案。
- 2.3.6. 为了促进在工作场所残疾人管理策略的采用,雇员组织应该为自己的雇员介绍和实施这样的策略。
- 2.3.7. 雇员组织应该增强雇员对于具体劳动法律、公约和技术上支持的了解,以便于残疾人就业。
- 2.3.8. 雇员组织应该鼓励其成员按照该准则,配合雇主开展的重返工作岗位的方案,以便尽早重新获得工作。

3. 工作场所残疾人事务管理的框架

3.1. 发展工作场所残疾人管理的策略

- 3.1.1. 雇主应该将工作场所的残疾人管理事务作为事业成功的首要任务,并将它作为人力资源发展策略的不可分割的部分。
- 3.1.2. 残疾人管理策略的制定应该遵照全国的立法、政策和实践,并且考虑到全国性的机构和该领域的组织。
- 3.1.3. 在对工作场所的残疾人管理事务制定策略时,雇主应该和雇员代表通力合作,并且征求雇员或其代表的意见。
- 3.1.4. 公司层的策略应该对人力资源发展策略进行补充,以充分发挥包括残疾员工在内的所有职员的能力和贡献,并遵照该准则的原则坚持职业安全与健康标准以及相关的早期介入和医疗安排。
- 3.1.5. 残疾人管理策略应考虑对残疾人家庭成员承担责任的雇员的条款。
- 3.1.6. 工作场所残疾人管理策略应该包括有关向就业服务机构或其它专家机构(如有必要时)咨询的条款,以确保残疾人象在招聘过程中经常出现的那样,在能力、工作职位和兴趣方面与工作很好地适应。

3.2. 交流和增强意识

- 3.2.1. 工作场所的残疾人管理策略应该引起所有雇员的注意,使用容易理解的语言,并与雇员代表合作。
- 3.2.2. 关于工作场所残疾人的一般信息应该随同关于企业策略的具体信息一同向所有雇员公布,同时也应公布为使残疾雇员能够充分发挥才能在工作环境、工作位置和工作安排中需要的适应性调整的具体信息。这能成为管理人员工作引导和残疾人信息的组成部分。与此相关,所有雇员应当有机会提出关于与残疾人同事共同工作的前景的问题。
- 3.2.3. 如有必要,在对工作场所的信息交流和增强意识活动进行计划时,可以向专家机构寻求帮助,而这些专家机构可能包括残疾人组织在内。
- 3.2.4. 雇主,包括高级管理人员在内,应该对诸如招聘残疾人员就业和让后来致残的员工继续保留工作职位进行适当的考虑,从而在残疾人管理策略中体现他们的承诺。

- 3.2.5. 雇主、雇主组织、雇员组织、主管部门，以及残疾人组织应该考虑协调有序地宣传残疾人事务的有关政策，以及关于实施这些政策的信息。
- 3.2.6. 雇主应该告知他们的供应商和资源提供者有关的残疾人管理策略，从而鼓励好的做法。
- 3.2.7. 在工作场所推进残疾人管理策略时，雇主们和雇主组织应该考虑安排交流信息的活动，并且协同相关的公共部门、专家机构和其它公司对该主题内容进行培训。

3.3. 评价有效性

- 3.3.1. 雇主们应该对他们的工作场所残疾人管理的有效性进行定期的评价，并做出相应的改进。
- 3.3.2. 工作场所的雇员代表应该容易了解到这些评价，并且能够参加评价过程。
- 3.3.3. 主管部门为了对他们的支持进行有效性评估，可能会向雇主要求有关信息。
- 3.3.4. 关于残疾人管理方案的所有信息，在发布之前，应该匿名并机密保管。

4. 招聘

4.1. 准备招聘

- 4.1.1. 在整个招聘过程中应该遵守不歧视原则,以保证为雇主带来最大利益,同时为残疾或健全的应聘者创造公平的机会。例如,雇主可以在公开陈述中承诺招聘过程中机会平等,并在招聘广告的标语中表明该企业的这种政策是得到贯彻执行的,明确表示欢迎残疾人申请,并且表明主要通过能力来决定是否录用求职者。
- 4.1.2. 雇主应该确保招聘能够尽可能吸引那些合格的残疾人进行申请。例如,他们可以针对残疾人的就业服务机构或其它特别机构咨询,从而保证工作空缺信息的宣传能够让患有不同残疾的人得知,以印刷广告、广播、因特网的形式信息发布,从而以多种形式提供求职申请材料。
- 4.1.3. 如果雇主需要依赖有关招聘管理的机构,主管部门可以和雇主组织、相关的残疾人组织和广告协会合作,进行广告宣传,以吸引残疾求职者的申请。
- 4.1.4. 主管部门应该提供便利协助雇主,通过有效的工作安置服务使招聘残疾人变得更容易。同时主管部门应该提供便利使业务方面的建议、工资津贴和(在适当的时候)其它激励措施的安排变得更容易。
- 4.1.5. 雇主和雇员组织以及主管部门,如果时机合适,可以向城市和农村地区的残疾人提供指导以帮助他们就业。这些指导方针应该能够反映国内和不同部门的情况。
- 4.1.6. 雇主组织能通过与服务机构、就业服务机构和残疾人组织的合作,来支持残疾人就业,并确保能有效地满足雇主的需要。
- 4.1.7. 在考虑雇用残疾求职者从事具体工作时,雇主应该在需要时进行适当调整,改变工作场所、工作位置和工作条件,以使求职者最大限度地发挥能力。雇主可以从就业服务机构或专家机构,包括残疾人组成或为残疾人而设的机构,获得进行调整的建议和指导。如有需要进行调整,应该和残疾雇员、健全雇员商量制定计划,并在雇员代表和有关的残疾雇员的同意下做出调整。(见第7节)

4.2. 面试和测试

- 4.2.1. 就业前的测试和选拔标准应该集中在考核对空缺职位职能至关重要的具体技能、知识和能力上。在选择测试内容时应该加以注意,保证残疾求职者都能进行测试。同样,选择标准应该经过仔细斟酌,以保证它们不会不经意地将残疾人员排除在外。

- 4.2.2. 私人 and 公共部门的面试专门小组的成员,应该得到关于残疾人的面试和选择过程的指导。
- 4.2.3. 雇主应该考虑不同的方式,使残疾人在和其他求职者平等的基础上参与面试,并在面试过程中展示自己的才能。例如,允许手语翻译或者代替发言人到场。
- 4.2.4. 在发出面试邀请时,雇主可以鼓励求职者预先说明任何特殊需要或必要的调整,以方便他们参加面试。
- 4.2.5. 对于因满足残疾求职者不同需要而对招聘过程进行的调整,以及进行这类调整的原则,应该和残疾求职者及雇员交流意见。

4.3. 雇员工作安排

- 4.3.1. 雇主应该为新来的残疾雇员,如同健全雇员一样,对公司或服务、工作环境和职位进行介绍。
- 4.3.2. 雇主应该确保有关职位和工作场所至关重要的信息,例如工作指示、工作手册、职员规则、申诉程序或健康和安程序的信息等,能够以被充分了解的方式传达给残疾雇员。
- 4.3.3. 在向残疾求职者提供工作职位的过程中,雇主应该指出被提议的与残疾人有关的对工作环境、工作位置、工作计划和培训的调整,并和求职者就此进行更进一步商讨。同时也应该讨论任何特殊工作培训或必要的个人支持。
- 4.3.4. 应该和雇员代表或雇员商讨关于制定及计划任何重大调整的事宜,从而考虑残疾雇员的特殊需要。
- 4.3.5. 雇主应该和主管部门、其它相关机构合作,为希望学习有关技巧以更好地和存在听、说或语言理解障碍的同事交流的高层管理人员、基层管理人员和工人提供便利。
- 4.3.6. 一旦招聘了残疾员工,后续服务非常重要,以确保能够迅速发现并解决可能发生的任何问题。与就业服务机构和其他相关机构保持密切联系,能够使雇主和身患残疾的雇员从中受益。如有必要,雇主应该直接向这些服务机构咨询,并且便于残疾雇员和这些机构也保持联系,从而促进这些雇员更好地融入工作集体中。

4.4. 工作经验

- 4.4.1. 如果雇主不打算立即雇用残疾员工,他们可以考虑为身患残疾的求职人员提

供获得工作经验的机会,从而使他们能够获得特定工作所要求的技能、知识和工作态度。这种基于工作场所的经验有助于让求职者的技能更接近雇主的要求。这也为雇主提供了衡量残疾员工能力和资历的机会,并有可能在培训期结束后考虑雇用该员工。

- 4.4.2. 当向残疾人提供获得工作经验的机会时,雇主可以分派基层管理人员或老雇员来帮助他。另外,工作指导的服务也可以由就业服务机构来提供。

4.5. 工作试用以及扶持性就业安置

- 4.5.1. 主管部门应该通过向雇主和残疾雇员提供所要求的技术性建议,通过让他们了解对于例如工资成本或对房屋、工具或设备进行改造的成本等进行补贴的激励性计划,从而使提供获得工作经验的机会、工作试用和扶持性就业安置更容易获得和完成。
- 4.5.2. 作为对即刻雇用或提供获得工作经验的机会的备选方案,按照国内法律和实践的要求,雇主可以考虑给予残疾人员试用工作或扶持性就业安置的机会。这个方案能够让雇主有机会评价求职人员的能力和资历,同时能够积累工作经验。有时候可能随后就雇用了该人员。即使此后残疾求职者没有得到雇用,他们也由此获得了有价值的工作经验,这些工作经验有利于加强他们在以后的求职过程中的竞争力。
- 4.5.3. 在实行扶持性就业安置方案的情况下,主管部门可以直接通过公共就业服务机构,或通过其他专家机构,更方便地提供就业安置过程中的工作辅导服务和后续服务。
- 4.5.4. 在试用工作结束后,主管部门或其他专家机构可以继续与雇主保持联系,了解试用过程的有关情况,如有必要,可以做出其他安排。这些安排包括将试用工作转换成在公司内部或其他地方,或再对残疾人员提供额外培训以及提供其他支持。

4.6. 过程回顾

- 4.6.1. 雇主应该关注招聘的进程,以便保证患有不同类型残疾的人都能够获得机会。
- 4.6.2. 主管部门应该定期检查为改善残疾人就业所采取措施的有效性,并且如有必要,采取步骤提高这些措施的有效性。应该通过和雇主、雇员代表以及残疾人代表进行商讨,来进行这样的定期检查。

5. 提升

5.1. 职业发展

- 5.1.1. 应该给予残疾雇员和公司其他员工一样的、获得职业发展所必需的技能和经验的同等机会。
- 5.1.2. 有关职业发展和提升机会的信息应该以该企业中身患不同残疾的人员能够得知的多种方式发布。如果这类信息是通过电子信息的方式传播,尤其应该注意残疾人对信息的可获得性。
- 5.1.3. 应该鼓励残疾雇员申请提升,尤其是在由于残疾或来自残疾的其他阻碍,或者在工作环境中可以感觉到的阻碍导致他们可能不太主动的情况下,更应该给予他们鼓励。
- 5.1.4. 在考虑提升雇员时,除了考虑与该工作主要要求相符的条件外,雇主还应该考虑他们以前的经验(如果有这类经验的话),以及他们的资历、当前的表现和能力。

5.2. 雇主主办的培训机会、手册和课程

- 5.2.1. 应该为残疾雇员创造利用内部服务培训方案的机会,并对此进行宣传。如果需要,主管部门、残疾人的组织或为残疾人而设的组织应该促进使用代阅读者、口译和适当的材料。
- 5.2.2. 在针对所有雇员的职业发展的措施中,雇主应该考虑调整时间安排、集合地点和计划方案,以便尽可能多的残疾人能够参与。
- 5.2.3. 在提供培训机会时,雇主或雇主群体应该保证残疾人能得到这种机会。
- 5.2.4. 工厂培训手册和资料应该能够为那些存在交流能力损害或智力缺陷的人所了解,包括其他形式的印刷材料以及在需要时用图解代替文字。

5.3. 外部职业培训

- 5.3.1. 在以工厂为基础的职业培训中,通过对包括残疾人在内的所有雇员提供课程,并且在需要的时候修改课程手册和资料,从而实现平等的政策。
- 5.3.2. 主管部门应该确保残疾人有渠道接近教育和培训组织,从而能够有机会接近就业机遇。
- 5.3.3. 在选择外部培训服务以及提供培训机会时,雇主应该考虑残疾员工到达培训地点的方便性。

5.4. 回顾和评价

- 5.4.1. 对残疾人工作业绩的评价应该按照相同或类似职位适用的标准进行。

6. 保留工作职位

6.1. 对于后天残疾的政策

- 6.1.1. 如果雇员在雇用期间致残，雇主可以采取让残疾雇员继续工作，并能够继续从他们积累的技能和经验中获益。在制订工作场所残疾人问题管理策略时，雇主应该考虑到以下保留雇员工作的措施：
 - (a) 早期介入并安排好适当的治疗服务；
 - (b) 逐步恢复工作的措施；
 - (c) 如果残疾员工不再能够进行原先的工作，要为他们提供试用工作或获得其他工作经验的机会；
 - (d) 通过支持和技术方面的建议，以确认任何可能需要进行调整的安排和机会。
- 6.1.2. 在寻求更容易地保留工作职位或重返工作岗位的过程中，雇主应该了解可能的选择范围有多大。有时候，雇员可以像以前一样从事原先的工作，不必有什么改变。有时候，要对工作本身、工作位置或工作环境进行适当的调整。在另一些情况下，则需要让该残疾雇员改变他原先的工作。残疾人管理策略应该含有在以上各种情况下都能够促进工作保留的措施，包括对这些员工的培训或再培训，向管理人员和同事提供信息、设备和器具的使用、获得其他支持的权利，以及为在现有条件不再恶化的情况下工作，而需要对工作程序进行的改动或增加的备选方案。
- 6.1.3. 在采取措施对残疾雇员进行重新安排的过程中，雇主应该考虑到这些雇员对职业的偏好，如有必要，可以和雇员代表商议。
- 6.1.4. 当雇员雇用期间致残时，雇主应该确保充分考虑了适应性的调整措施，从而在采取其他措施以前充分利用该雇员的潜力和技能。
- 6.1.5. 主管部门应该向雇主、雇主群体和雇主组织提供指导、服务和激励，以使雇员在事故、损伤、疾病、能力改变或残疾发生后，使其迅速恢复工作或继续工作的可能性达到最大。这些措施可以包括个别指导、个人复原计划或保留工作方案，旨在增加这些雇员在当前或其他职位上不减少收入并能充分发挥潜力、利用经验的机会。实行这样的措施，应该和雇主组织、雇员组织、相关的专家以及残疾人组织进行商讨。

6.2. 评价和复原

- 6.2.1. 主管部门应雇主的要求应该使雇主更容易评价那些后来残疾或工作能力有所降低的雇员的能力和工作经验,从而让他们能够继续工作。如果有必要,可以对其工作内容、工作环境或工作时间安排加以改变,或者对他们进行再培训。
- 6.2.2. 主管部门应该为那些在工作过程中致疾、工伤或患上职业病的雇员提供机会,从而保持他们在经济上的主动地位。可采取的措施如下:
 - (a) 职业再培训机会,包括使其适合劳务市场多个部门的培训;
 - (b) 支持、促进与工作保留和重返工作岗位有关的信息和咨询服务;
 - (c) 以各种形式提供有关材料,如有可能,可以通过电子版形式,来示例适合于男女老少、城乡地区并符合国内条件的关于保留工作的成功实例和经验;
 - (d) 更易于残疾人融入或再次融入劳务市场的积极方案;
 - (e) 监控支持残疾雇员的社会保险体系和保留工作、重返职位的目标的兼容性。
- 6.2.3. 主管部门应该确保在雇用过程中致残的雇员所要求的适当服务能够及时、高质量地提供,并且得到很好的协调。
- 6.2.4. 主管部门可以提醒所有雇员注意,在他们的旨在提供与残疾有关的预防、赔偿或康复的社会保障计划中,以现金和其他方式所提供的保障范围。
- 6.2.5. 主管部门应该确立在公共部门为残疾人实行工作保留的模范做法和程序。
- 6.2.6. 雇员代表应该在自己的组织内和集体商定提案中,为残疾雇员制订工作保留的政策。

7. 调整

在招聘或再培训残疾雇员的过程中, 在一些情况下雇主可能需要进行相应调整, 以使个人有效地完成工作任务。为方便起见, 关于可能进行的不同类型的调整的条款作为本节的内容。值得强调指出的是, 在很多情况下, 这样的调整并不是必须的。

7.1. 便利性

- 7.1.1. 为了方便残疾人受聘以及后来致残的雇员保留工作职位, 雇主应该采取措施使得不同类型的残疾人员能够适应工作场所。包括对于建筑物的入口、周围交通、厕所和洗手间设施的考虑。
- 7.1.2. 提供的方便应该包括通用的标识、手册、工作场所指示和电子信息。而对于那些有视力障碍和存在智力缺陷的人, 应该予以特殊考虑。
- 7.1.3. 对于有听觉障碍的人, 方便性意味着能够获得以声音传达的信息, 例如铃声、火警铃声、哨声或汽笛声。应该在需要时检查和补充可以替代的设备如闪光灯。
- 7.1.4. 在计划提高方便性的过程中, 雇主应该征求残疾员工、可能包括残疾人组织在内的专家咨询服务机构的意见, 并参照主管部门设定的准则。
- 7.1.5. 紧急情况计划应该确保残疾人能够安全有效地从工作场所撤离到安全地带。

7.2. 适应性变化

- 7.2.1. 为了使残疾雇员有效地完成工作, 可能有必要对工作位置进行适应性变化。在计划这些变化时, 雇主应该和有关的残疾雇员及雇员代表商量。
- 7.2.2. 同样, 为了获得最佳工作业绩, 可能有必要对工具和装备进行适当的改变。这些也应该通过和残疾雇员、雇员代表商量后再作计划。
- 7.2.3. 对于一些残疾雇员而言, 有必要回顾一下对工作职责的描述, 并做出相应的改变——例如去掉一部分该雇员不能完成的工作职责, 并代之以其他内容。
- 7.2.4. 为了使一些残疾雇员能够令人满意地完成工作, 工作安排的灵活性是一个很重要的因素。应该在和有关雇员及其代表商谈时考虑到这一点。
- 7.2.5. 在和残疾雇员及他们的代表进行商谈时, 尤其是在招聘后初期, 或者在现有雇员残疾后, 可能需要对工作业绩的要求进行回顾。

7.3. 鼓励和支持性服务

- 7.3.1. 主管部门应该鼓励雇主进行工作场所调整, 以及提供技术性咨询服务, 这些服务能够对必要的工作场所和工作内容的组织的调整提供及时的建议和信息。

8. 信息的机密性

- 8.1. 在相关人员同意下，任何关于残疾人员缺少的功能和受损伤的健康状况信息，雇主要以保密的方式收集和保存。

附录 1

国际上在残疾人充分参与 to 社会各部门和社会生活各个方面所作的努力和行动方案

相关的国际上在残疾人充分参与 to 社会各部门和社会生活各个方面所作的努力和行动方案包括：

- 关于残疾人的世界行动方案，于1982年被联合国采纳。
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>)
- 联合国残疾人十年报告，1983–1992
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>)
- 联合国关于残疾人机会平等的准则，1993
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dissre00.htm>)。
- 国际劳工组织职业复原和就业（残疾人）公约，1983（第159号），附建议书（第168号），1983，以及职业复原（残疾人）建议书，1955（第99号）(<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iii1ba.htm>)
- 亚太残疾人十年报告，1993–2002
(<http://www.unescap.org/decade/index.htm>)
- 哥本哈根社会发展声明，1995
(<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssd1.htm>)
- 非洲残疾人十年报告，2000–2009
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecr017e2.htm>)

这些努力和行动方案旨在促进残疾人充分参与 to 社会各部门和社会生活各个方

面。1995年的哥本哈根声明将残疾看作是社会多样性的一种，并指出建立“包括所有人的社会”的需要。

其它有关的国际劳工公约和建议书

基本人权

—— 歧视（就业和职业）公约，1958（第111号）和建议书（第111号）。

就业

就业政策

—— 就业政策公约，1964（第122号）和建议书（第122号）；

—— 终止就业公约，1982（第158号）；

—— 就业政策（补充条款）建议书，1984（第169号）；

—— 就业促进和失业保护公约，1988（第168号）。

就业服务

—— 就业服务公约，1948（第88号）和建议书（第83号）。

职业指导和培训

—— 人力资源开发公约，1975（第142号）和建议书（第150号）。

特种人员就业

—— 年轻人体检（工业）公约，1944（第77号）；

—— 年轻人体检（非工业）公约，1946（第78号）；

—— 年轻人体检建议书，1946（第79号）；

—— 老年雇员建议书，1980（第162号）。

劳动关系

—— 企业内部雇主和工人之间协商和合作建议书，1952（第94号）。

工作条件

职业安全和健康

—— 工作环境（空气污染、噪音和振动）管理，1977（第148号）；

—— 职业安全和健康公约，1985（第155号）和建议书（第164号）；

—— 职业健康服务公约，1985（第161号）和建议书（第171号）；

—— 化学制品公约，1990（第170号）。

工资

—— 机械装配（农业）最低工资公约，1951（第99号）；

—— 同等报酬公约，1951（第100号）。

社会保障

—— 收入保障建议书，1944（第67号）；

—— 社会保障（最低标准）公约，1952（第102号）；

—— 工伤福利公约，1964（第121号）和建议书（第121号）；

—— 丧失工作能力者、老年人和幸存者福利公约，1967（第128号）和建议书（第131号）。

这些公约和建议书可以在国际劳工组织的网站 ([http //www.ilo.org](http://www.ilo.org)) 上查找到。

一些国际劳工组织成员国采用的关于残疾人的法律和政策框架的例子

在二十世纪的最后几十年，世界各国对于残疾人的法律和政策框架发生了重大变化。很多政府采纳了旨在加强残疾人充分融入社会的权利的政策。其中包括经常得到法律支持的有利于残疾人就业的政策。

在一些国家，法律规章要求雇主为经认可的残疾人保留一定比例的工作职位——一般称为限额立法。如果雇主不履行这种义务，很多国家会要求他们向旨在改善工作场所的便利或有利于职业复原的基金捐款。有这种立法的国家包括很多欧洲国家，如法国、德国和意大利，以及几个亚洲国家，如中国、日本和泰国。

其他国家引入了反歧视或平等就业的法律，如果雇主在招聘、提升、解雇和其他方面歧视对待残疾人，则这种行为是非法的。有这种立法的国家包括澳大利亚、加拿大、新西兰、北欧地区国家、南非、英国和美国。

很多政府都引入了大量措施，以支持对这些政策和法律的执行，包括对雇主财政上的支援作为鼓励，或保证对残疾人员的雇用不会为雇主带来任何额外的成本或问题。这些措施还包括支持性的服务，提供相关的技术性建议，并帮助迅速解决问题。

政策和法律所发生的这些变化，使得在过去十年到二十年间残疾人的就业机会得到了极大增长。现在的重点则放在让残疾人加入到激烈的就业竞争中去，而不是为他们在一些特殊领域提供工作机会。一些雇主直接聘用残疾求职者，而一些雇主却更为谨慎，他们倾向于在正式聘用前提供试用期或提供获得工作经验的机会。现在很多雇主会继续雇用雇用期间残疾的雇员，这样做有时候是因为法律的规定，同时能使因为残疾而失业的人更容易重返工作岗位。我们已经对残疾人的能力有所了解，而这些正是雇主和那些提供有关就业支援的人应该了然于心的，这会使他们的工作更有成效。