

执行概要：智障者成年期问题之探讨

1 背景

- 1.1、 自从联合国於 70 年代通过《1971 智力迟钝者权利宣言》和《1975 残障者人权利宣言》后，全球也开始关注起残障者¹的问题。联合国亞太地区经济社会发展委员会的《1993-2002 亞太残障者十年计划》促成了《残障者机会均等标准规则》的诞生；这项准则强调了数个主要的行动方针，以确保残障者能充份及平等地参与社会生活。各国政府，包括马来西亚经承諾继续参与《2003-2012 亚太残障者第二个十年计划》及批准《碧华湖千年行动框架》（BMF），以协助残障者面对问题。
- 1.2、 作为一个国际宣言的签署国，马来西亚承诺将致力为残障者缔造一个包容、无障碍及以人权为本的社会。我们也承诺遵守《1990 世界全民教育宣言》和《1994 萨拉曼卡宣言》为特殊儿童提供全納教育的原则。虽然，马来西亚经已制定了《1991 私人界雇用残障員工法典》及自 1989 年开始落实为残障者保留 1% 公共服务就业机会的固打制；但是至今，我国还未有任何立法，以保障残障者权力或在教育、工作上不受歧視。目前，妇女、家庭及社会发展部辖下的福利部、教育部、人力资源部和卫生部在处理与残障人士相关的课题时，由於各自为政，缺乏协调，而往往造成有些事宜陷入四个部门之间的灰色地带，反而无人处理。
- 1.3、 我国对残障人士课题的醒觉已日益提高。虽然如此，我们极为缺乏關於残障人士，尤其是智障者²的统计数据和有系統性的调查报告，以及他们成年后所面对的问题。所以亚洲社区服务尝试用两个调查所得的《智障者成年期问题之探讨—— 檳州智障者的现况报告》来填补这个鸿沟。上述两项调查的目的是：
 - 了解和更准确地评估智障者的现况
 - 鉴定他们所需要的服务
 - 鉴定其家人所需要何种性质的支持
 - 了解残障及智障人士的就业情况
 - 了解雇主的要求和态度

2、 调查結果

- 2.1、 在 218 名智障者中，绝大部份（94%）曾接受某种教育课程。由非政府机构及服务供应者及/或早期疗育中心占了其中的 68.3%，而在特殊班、普通班及社区复健中心接受教育的则各只占了 16.1%、17.4% 及 4.6%。

¹ 残障者：包括所有身心有障碍的人，如视障、弱视、听障、肢障、智障等。

² 智能障碍者：简称智障者，如唐氏症、智力缺陷、学习迟缓等。

- 2.2、 218 智障者中，超过半数（54.6%）完全没有任何工作经验，只有 24.8%或 54 人曾在庇护工场工作、5%协助家庭生意及 8.7%有社会工作经验。在经辞职或被辞退的 32 人中，有 14 人依然失业。
- 2.3、 29.4%的智障者在社羣生活中是相当独立的，另 52.8%的在居家环境中可以独立，而 18.3%在日常生活上则需要他人的协助。
- 2.4、 48.1%或 105 名智障者由于没有得到适当的训练或工作机会，而被迫待在家无所事事。这数据因性别的差异尤其明显，即有 61.7%的女性智障者呆在家，而男性则是 38.1%。
- 2.5、 智障者及其家人渴望能通过更多的训练和技能来改善他们的现况，这明显反映在三个被寻求最多的服务，即职业训练（48%）、庇护工场（44.4%）和生活技能训练（38.4%）。而在 105 名呆在家的智障者中，有逾半数希望能获得在庇护工场或外出工作的机会。
- 2.6、 大部份（90.8%）的作答者认为为了改善智障青少年的生活，有需增设更多的服务和活动，如训练、工作准备、白天或短暂照护和休闲活动。智障者的家庭也表示他们和家人需要各项支持，其中需要训练或讲座的占 70.2%、辅导与谘商占 67.7%及与智障有关资讯的占 51.6%。
- 2.7、 从大部份参与这项调查的智障者，即 87.2%都向槟州福利部注册，而只有 11.5%则向槟州劳工局注册；这反映出智障者在较需要依赖福利部。
- 2.8、 在 1,431 家公司中，只有 4.8%或 69 家对这项调查作出反应，这显示了人们对残障者的关心程度。而在 69 家作答公司中，只有 19 家（27.5%）雇用残障者，共雇用 58 名残障者。
- 2.9、 有 73.9%的作答者表示他们对雇用智障者有所顾虑。雇主不愿雇用智障者的三个原因是：（1）一旦发生事故，公司无法负责；（2）预算拮据及（3）宁愿选择外劳。
- 2.10、 调查结果显示，如果智障者能适应工作环境及工作表现令人满意，有 58%的公司愿意考虑雇用他们、39.1%雇主也愿意接受外来的协助，以减少他们对雇用智障者的顾虑，这些都令人感到乐观。重要的是，那些曾雇用残障人士的雇主，对雇用智障者表达了较正面的想法及较少顾虑。
- 2.11、 显然的，我国对有关雇用残障人士的政策，甚至相关的优惠的意识都非常低。只有 18 家公司（26.1%）知道政府自 1989 年，即开始推行年为残障人保留 1%公共服务就业机会的固打制。虽然多数的公司（46.4%）知道私人界如雇用残障员工，可享有双倍扣除所得税的优惠，甚至有七家雇用残障员工的公司不知道有这项优惠。

3、主要的建议

根据滨州智障者的生活及就业现况的调查显示，为了俾使智障者能独立及有尊严地生活，同时能完全及平等地融入各领域社群中，仍需要社会各方面（如以下挂弧中注明）通过合作伙伴关系，一致努力以达到这个目标。

3.1、更完善的教育和训练：成年期独立及有尊严地生活的基础（教育部、服务供应者、家庭）

- 基于全纳的教育哲理，须为所有残障儿童，提供适当的基本教育管道；在弹性的课程架构中，针对每个孩子的个别需求，拟定一个个别教育方案。
- 尽早训练残障儿童自我照顾、自助自力的基本技能。然后，逐渐转向适应能力训练和体验真实的生活方式，进而慢慢融入家庭、社会及社群的生活环境中。
- 通过官方和非政府机构间的合作伙伴关系，给予智障者过渡期的支援，以渡过重要的转衔阶段，如从幼稚园进入小学、初中、高中、就业前训练到工作。
- 根据智障者的个别需要和能力，提供功能性及实际性的职前、在职及就业能力训练，以便他们能具备工作上所必要的社会和行为技能。
- 为智障者家人提供训练机会，以便他们能给予智障者支持。

3.2、改善工作训练和就业机会：迈向经济独立和成为社会中具生产力的一分子（人力资源部、有兴趣的雇主、服务供应者）

- 支援性庇护或社区工作场所，为重度智障者提供有效的在职训练、良好的工作条件、富创意性的工作、就业机会，同时也协助有能力的智障者步入社会工作。
- 一站式的就业辅导与安置中心：培训、增强智障者的技能，以协助有工作能力的智障者步入社会工作；成为他们与雇主间的联系，即在智障者开始工作前/时提供工作辅导员，以便了解工作的要求及确定工作所要达到的实际目标并协助他们适应工作环境。
- 通过一个拥有熟练、敏感且善于处理残障者工作地点问题的人员的『残障者就业特殊单位』，以确保全力执行《1991私人界雇用残障员工法典》及《为残疾人保留1%公共服务就业机会的固打制》。
- 提高所有公司机构对雇用残障人士的积极醒觉及他们雇用残障人士的社会义务；实行及大力宣传雇用残障者的益处（如扣除所得税）。

3.3、更好的生活品质条件：塑造一个包容、无障碍、人权为主社会所必备的支援系统（妇女、家庭及社会发展部属下福利部、财政部、交通部、服务供应者、非政府机构）

- 为提供服务者提供残障津贴及增加政府拨款，以增设和提升残障者和其家人所需的服务项目，尤指为重度智障者提供日间及/或长期看护，为减轻家庭负担而设短暂照护、为残障者和其家人增设的辅导服务。

- 为残障者在各项房屋计划中，兴建可供选择的住所；同时也促进为残障者规划所需的友善及/或支援设施，以便他们能融入社区生活。
- 为残障者改善目前的公共交通，並要求為残障者提供舒适友善的设施。
- 提供更多、更好且适合残障者的休闲康乐的机会及/或设备。
- 提高人们对残障课题的意识、为残障家庭提供更多的谘讯和资源、鼓励支援团体组织和网络的成立，俾使残障者及其家庭勇於自我申张。
- 展开残障者登记运动和收集相关的统计数据，以便能更了解残障者、人数及他们所面对的问题。

亚洲社区服务特此感谢陈绿漪博士为《智障者成年期问题之探讨 - 槟州智障者的现况报告》一书汇编执行概要（亚洲社区服务，2006 ISBN 983-42989-0-0）。

2006年6月