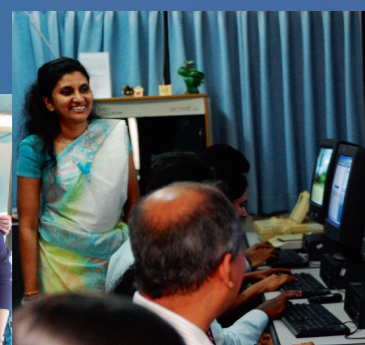




国际劳工组织

# 工作场所的残疾事务

## 雇主组织和商业网络



国际劳工组织

电话：010-65325091

传真：010-65320618

地址：北京市朝阳区亮马河南路14号塔园外交人员办公楼1-10

邮编：100600

ISBN 978-92-2-525562-4



9 789225 255624

技能和就业能力部

雇主活动局

## 关于雇主活动局

国际劳工组织雇主活动局(ACT/EMP)是设在国际劳工组织秘书处的一个专业部门。该部门的任务是与成员国的雇主组织保持密切关系,使他们能够获得国际劳工组织的各种资源,并且国际劳工组织能及时掌握他们的观点,他们关注的事情以及他们的工作重点。

国际劳工组织雇主活动局(ACT/EMP)的使命是培养出功能完善的雇主组织,使他们在形成有益于竞争的,和可持续发展的企业环境,以及促进社会经济的发展方面,能够发挥重要作用。国家劳工组织雇主活动局(ACT/EMP)帮助雇主组织克服他们的会员所面临的困难:(a)通过帮助雇主组织开发他们的管理系统,增强他们的代表性,使他们更好地服务于他们的会员;并且(b)帮助雇主组织来预见在本国家层面,地区层面和国际层面所发生的经济问题,并及时做出反应。

获取更多信息,请登录[www.ilo.org/employers](http://www.ilo.org/employers) 或邮件[actemp@ilo.org](mailto:actemp@ilo.org)

## 技能和就业能力部

国际劳工组织技能和就业能力部(EMP/SKILLS)是为了帮助合作伙伴运用技能开发手段帮助员工发展就业能力,从而提高企业的生产力,促进经济包容性增长。国际劳工组织技能和就业能力部通过其在总部和地区办公室的工作,提供比较性研究,政策指导和技术辅助来帮助政府和社会合作伙伴:(a)使技能发展融入本国家和部门的发展战略,更好地满足现有的和将来的劳动力市场的需求;(b)扩大与就业有关的培训,使得年轻人、残疾人和其他弱势群体能够更好的获得技能,保证他们的就业,并且(c)提高公共就业服务能力,如提供,职业指导,劳务交换服务,活跃的劳动市场服务项目,以及经济危机后的快速反应服务。

技能和就业能力部下属的残疾人就业小组,倡导平等就业,平等机会,残疾人融和培训和就业。残疾人就业小组所开展的各项项目及活动,目的是克服残疾人在就业时面临的种种困难,鼓励残疾人融和在培训,就业,以及与就业相关的各种项目及工作场所中。

获取更多信息,请登录[www.ilo.org/skills](http://www.ilo.org/skills) 或联络[empskills@ilo.org](mailto:empskills@ilo.org)



工作场所的残疾事务  
雇主组织和商业网络

第6号工作文献

国际劳工组织  
雇主活动局和技能与就业能力部  
2011年

版权所有 © 国际劳工组织 2012

2012年第一次印刷

国际劳工组织的出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中所规定的版权。但是，允许在未经授权的情况下对国际劳工组织出版物的简短摘录进行复制，条件是要注明摘录来源。如果要获得复制或翻译的权利，则应该向国际劳工组织出版社（权利和许可部）提出申请，地址是：CH-1211 日内瓦 22，瑞士，或者发送电子邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工组织欢迎此类申请。

在复制权组织登记注册的图书馆、机构及其他用户，可以根据此目的向他们颁发的许可证进行复印。浏览www.ifrro.org，可以找到在你们国家中的版权复制组织。

---

ISBN 978-92-2-525562-4 (印刷)

ISBN 978-92-2-525563-1 (网络版)

国际劳工组织编办目数据

工作场所的残疾事务：雇主组织和商业网络/ 国际劳工组织.

日内瓦：ILO, 2011

1 v.

国际劳工组织

残疾/ 雇主机构

15.04.3

---

国际劳工组织出版物中使用的名称遵照联合国的惯例，在材料中的表述并不意味着国际劳工组织对任何国家，地区和领土或者当局的法律地位以及其便捷的划定等表达任何意见。

对已署名的文章，学术论文和其他稿件中所标的意见的责任制俗话他们的作者，而且出版物并不构成国际劳工组织对他们所表达意见表示认可。

对厂商名称和商业产品及过程的引用并不意味着国际劳工组织对他们的认可。同时，没有提及某个厂商、商业产品或过程并不意味着国际劳工组织表示不认可。

国际劳工组织出版物可以通过主要的书商以及国际劳工组织驻许多国家的地方办事处获取，或者直接国际劳工组织出版部获得，地址：瑞士，日内瓦，CH-1211, 22。新出版物的目录以及清单可以从以上地址或者通过电子邮箱免费索取：pubvente@ilo.org

请登录我们的网站：<http://www.ilo.org/publns>

---

关于封面和封底的照片

国际劳工组织感谢那些为本出版物提供照片的摄影师。

2012年在中国印刷



# 序

---

雇主组织和商业网络，在雇主雇佣残疾人，管理残疾人以及保留残疾人在工作场所工作，在提供技术支持和服务方面，都可以发挥很重要的作用。通过雇主组织和商业网络的工作和努力，改变现有的环境，通过雇主组织和商业网络的领导能力和提供相应的指南，来改进残疾人的就业状况。

这些都是这本出版物工作场所的残疾事务：雇主组织和商业网络的基本主题，这本出版物描述了当代的12家从事残疾人融合就业的雇主组织和商业网络的工作经验。虽然每一个的篇幅都不长，只有3到5页纸，但是每一篇都抓住了12家机构从事残疾人就业融合工作的起源，前后发展和构架结构。

工作场所的残事务：雇主组织和商业网络对那些有代表性的机构如何开展残疾人就业工作的进行了深刻的分析。这些实际的案例展示了这些机构如何将商业利益与残疾人在劳动市场的融合就业很好的连接。现在，很多国家正在签署和执行联合国残疾人权利公约，该公约是针对残疾人的人权的综合性公约，很多关于残疾人就业的商业行为都需要提供指导性意见。工作场所的残疾事务：雇主组织和商业网络指出，雇佣残疾人的商业案例能够为公司带来良好的效益和保持公司的多元化。

我们希望读者们，无论他们是雇主组织的高级管理人员，商业网络的工作人员，公司的人力资源工作人员，企业社会责任的负责人或其他工作人员，都能够从本书的实践经验中发现灵感并深入理解。

我们对那些参与开发本工作文献的工作人员表达我们的感谢，感谢Henrik Moller，雇主活动局的高级顾问，和Debra Perry，技能和就业能力部的残疾人融合项目高级专家，他们负责本文献的开发工作，以及Tiina Eskola负责研究并起草了这些案例。这部工作文献的工作资金来源于国际劳工组织/挪威政府合作伙伴关系协议。另外，还要特别感谢12家机构分享他们的经验和教训，并且花时间与国际劳工组织合作来一起开发这本出版物。

Deborah France-Massin  
副总监和代理总监  
雇主活动局

Christine Evans-Klock  
总监  
技能和就业能力部



# 目录

---

序.....	i
简介.....	1
澳大利亚残疾事务网络 .....	7
厄瓜多尔工业协会.....	11
德国公司论坛.....	15
印度工业联合会 .....	18
印度国家软件和服务公司协会.....	22
新西兰残疾事务雇主网络 .....	26
残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会 .....	29
塞尔维亚雇主协会 .....	33
斯里兰卡锡兰雇主联合会 .....	36
英国残疾事务雇主论坛 .....	41
美国商业领导力网络 .....	46
越南蓝绶带雇主委员会 .....	50



# 简介

---

工作场所的残疾事务：雇主组织和商业网络编辑了12家雇主组织和商业网络的案例，描述了他们支持残疾人就业的相关工作。这本出版物是为雇主组织和其他有代表性的商业机构，公司，工人组织，国际劳工组织的员工，残疾人和其他对工作场所残疾人融合感兴趣的人准备的。它为国际劳工组织全球商业和残疾事务网络的知识分享活动做出了贡献。国际劳工组织的全球商业和残疾事务网络是由遍布世界的跨国公司和商业网络组成的，这些公司和机构都对残疾人就业，以及对残疾人就业对公司或机构的利益的影响有特殊的兴趣。国际劳工组织的全球商业和残疾事务网络还包括国际残疾人组织和那些为雇主提供帮助，鼓励他们从事残疾人融合就业，倡导工作场所多元化的机构。

**国际劳工组织的全球商业和残疾事务网络的四个目标是：**

- 知识分享并且在会员中开发良好的实践案例；
- 联合开发产品和服务；
- 在国家层面加强雇主组织的能力，使他们能力吸收中小企业成为会员，并且与国际劳工组织在各个国家的项目和活动相连接。

## 研究方法和概述

本出版物的每一个案例都描述了一个雇主机构，侧重在该机构有关残疾人就业的活动及产出。这些信息收集的渠道包括，联络雇主机构，让雇主机构提供报告和背景材料，重温该机构的网站和其他相关的信息，等等。在有一些案例中，机构自己的一些介绍材料是案例的基础文件，根据这些基础材料，再咨询机构的相关人员，并对一些细节做具体的了解。

应该注意的是，本工作文献，并不是对现在开展的残疾人就业项目的综合分析，也不是对每一家雇主机构的独立调查研究，本文献的目的是说明雇主组织和商业机构在参与残疾人融合就业方面所做的工作，以及雇主组织在其会员中普及残疾人就业意识。

**每一个案例都遵循下面的结构框架：**

- 简介，简单介绍一家机构，它的历史，它的活动和它开展残疾人就业工作的动机；
- 组织结构和合作伙伴，介绍机构的结构和与之合作的伙伴；
- 主要活动，描述机构关于残疾人就业的主要活动；
- 成就，强调这些活动的主要成就；和经验教训，简单的总结了机构的相关经验和教训。

## 机构的类型

本出版物描述的雇主组织和商业网络设在亚洲，欧洲，大洋洲和南美洲。每一家机构的活动都是在特殊的社会，经济和文化环境下。一些机构已经有了几十年的历史了，很多都是成立不久的机构。机构的会员数量不等，从15家会员到成千上万家会员，并且会员既有大企业的雇主，也有中小企业的雇主；有私营企业雇主也有公共部门和跨国公司。

虽然各个雇主组织和商业网络机构都有所不同，但在本出版物中大致可以分为3种类型：

1. 雇主组织；2. 特殊的残疾事务雇主组织；和3. 其他对雇佣残疾人感兴趣的商业网络。虽然分类并不严格，但是也能够区分机构的不同构架机构，展示机构开展的不同的方法来促进雇主在工作场所雇佣残疾人：

1. 雇主组织代表一个或多个工业部门，他们一般对关于劳动力市场的事情上，倡导雇主的利益，帮助残疾人就业是他们服务会员的方法之一。厄瓜多尔港市工商联合会，印度工业联合会，斯里兰卡锡兰雇主联合会，和印度国家软件和服务公司协会，塞尔维亚雇主联合会和越南工业和商业联合会以及它的分会蓝绶带雇主委员会，都是从事残疾人融合就业的雇主组织。
2. 特殊的残疾事务雇主组织是那些专注残疾人在商业环境中就业的机构。这些机构由雇主管理，并且通常资金都来自会员雇主，机构由专职的工作人员为其会员提供一定范围的服务。这些机构包括澳大利亚残疾事务网络，新西兰残疾事务雇主网络，英国雇主论坛，美国商业领导力网络。
3. 其他商业网络本质上也是残疾人就业雇主网络，但是与第二种有所区别的是，没有专职的工作人员，或者不用交会员费。尽管如此，会员仍然经常见面来分享经验，一起组织活动，会员会对一些活动提供赞助或为小组活动提供物质上的支持。俄罗斯残疾事务咨询委员会和德国公司论坛都是这类网络。

## 雇主实施雇佣残疾人计划的原因

虽然每一家机构在开始倡导残疾人就业时都有各自的原因，但是下面是几点共同的原因：

厄瓜多尔工商联合会和塞尔维亚雇主联合会，这两家雇主组织，开始他们的倡导残疾人就业工作，是由于国家出台的按比例雇佣残疾人的新法律法规。由于他们的很多会员雇主需要遵守国家的法律法规，这两家雇主组织便开始向这些会员雇主提供这类服务，帮助他们雇佣残疾员工。

印度工业联合会和印度国家软件和服务公司协会开始倡导残疾人就业是由于会员雇主的企业社会责任和积极的行动计划。

特殊的残疾事务雇主组织和其他商业网络，（如澳大利亚残疾事务雇主网络，英国残疾事务就业论坛，新西兰残疾事务雇主网络，德国公司论坛）是由一些雇主自己成立的机构。他们已经有了一些关于雇佣残疾员工的经验，他们想与其他雇主来分享雇佣残疾员工，企业的益处等经验。其他的（如，俄罗斯残疾事务商业咨询委员会，新西兰残疾事务雇主网络）的建立，是为了更好的鼓励商业社会使残疾人融入到劳动力市场中。在一些案例中（如俄罗斯残疾事务商务咨询委员会，越南蓝绶带雇主委员会，澳大利亚残疾事务雇主网络，新西兰残疾事务雇主网络，德国公司论坛），这些机构是由政府组织，非政府组织或国际组织的技术支持或项目支持而建立起来的。

## 实践活动

本工作文献收集的案例突出了雇主组织和商业网络机构开展的各种各样的活动，来帮助雇主实现工

作场所的残疾人融合就业。本章节讲述了上述雇主组织和商业网络机构的五种实践活动。前三种实践活动描述了机构为雇主提供的政策咨询方面的服务，这是几乎每家机构都涉及到的服务。后两种是指机构提供对残疾人的直接辅助而使得雇主受益的服务。但是后两种服务，机构之间的做法都不尽相同，很多机构直接提供服务给残疾人，也有一些机构意识到这个问题而转为专门为他们的会员提供服务。

## **这些实践活动是：**

### **1. 关于残疾人社会融合提高意识和加强能力建设**

事实上，所有的机构，通过组织研讨会，培训课程及各种项目等等活动，都在提高他们的会员雇主关于残疾人社会融合的意识，并且从不同的方面提高雇主在残疾人融合方面的能力。除培训，一些特殊残疾事务雇主组织，也提供残疾人就业相关问题的咨询服务，如针对残疾人客户的商业环境的无障碍化和针对残疾雇员的工作场所的无障碍化。

很多机构也组织会员活动来分享信息和经验，并且组织宣传活动，来宣传和提高残疾人融入劳动力市场的观念和意识。

### **2. 为会员雇主提供残疾人就业方面的信息和相关工具**

大多数的机构，通过网络和一些出版物，为他们的会员雇主提供残疾人就业方面的信息和相关工具。这些包括关于残疾的事实和相关数据，良好的实践案例，以及一些关于残疾人就业的相关法律法规，工作场所雇佣和保留残疾员工，工作场所残疾人管理，合理变通，无障碍化的实际建议。

许多残疾人就业的雇主组织，提供很多的服务来满足它的会员的各种需求。例如，有些雇主组织开发了一些工具作为基准来衡量会员雇主在残疾人工作场所融合就业方面的进步。

### **3. 影响残疾人就业及培训的相关法律法规**

除了加强会员雇主的在残疾人融合就业方面的能力，一些机构还积极参与政府机构和部门的针对残疾人教育，培训和社会融合的政策法规的制定和开发。此外，一些机构建立了残疾人融合就业的实践准则，来鼓励他们的会员雇主制定本公司的关于残疾人就业政策。

### **4. 提供职业发展机会和组织职业技能培训**

本文献中的很多案例，描述了针对刚刚毕业的残疾学生，职业技能发展规划的一系列活动，包括职业咨询，技能培训，在职培训和实习机会。那些经常感到很难获得相关的工作经验的残疾毕业学生和那些在求职者中很难找到合适人选的雇主在这些活动中受益。的确，这些案例给雇主的建议是：雇主在帮助残疾学生和残疾求职者提高工作技能方面可以担当重要的角色。

### **5. 建立残疾求职者与雇主之间的联系**

很多机构直接从事促进残疾求职者就业的工作。很多案例都描述了多种多样的活动，如组织招聘

会，建立残疾求职者信息资料库，挑选合适的工作申请人与感兴趣的雇主见面交流相匹配，促进残疾客户成功交易的机会。

同时，案例也描述了残疾人在面对劳动力市场融合就业方面面临着许多的困难，这些困难，从不完善的法律和政策体系，到能力较弱的机构执行相关的政策法规；从残疾人身体的残疾，到相关信息的缺失；从缺乏对残疾人能力的认识，到负面的歧视的态度。同样，这些案例也证明了雇主在促进劳动力市场多元化和包容性方面具有潜在的领导力和影响力。

## 主要经验教训

很多有价值的经验和教训已经被雇主组织和商业网络机构确认，这些与机构的组织发展，及残疾人的就业和培训密切相关。虽然，有一些经验和教训是一些机构所独有的，但是也有一些经验和教训是共同的。这些共同的经验教训是：

### 雇主组织应该由雇主领导并且管理

许多机构都认识到，为了能更好的反应雇主的需求，雇主组织应该由雇主领导和管理。这条经验教训特别针对特殊的残疾事务雇主组织。

### 与其他机构的合作伙伴关系能够增加价值

值得注意的是，所有机构都认为，在本文献中所描述的他们从事残疾人就业的工作都不是孤立的。每一家机构都强调了他们与政府组织，各相关部委，工会组织，职业技能研究院所，非政府组织，最重要的与残疾人组织有着重要的合作关系。

合作伙伴作为残疾事务专家，是重要的经验资源，信息资源，人力资源和学术资源。合作伙伴可以提升活动的质量，合作关系使合作伙伴之间互相学习。

一些合作更倾向于非正式的方式，如信息交换；另外一些稳固的合作关系清晰的明确了每一个利益相关者的角色，如在项目或计划的执行中。

很多的案例都表明残疾人组织参与机构的计划和管理的重要性。在一些雇主组织里，残疾人组织和为残疾人提供服务的非政府组织<sup>1</sup>，在开展活动时，是专家，顾问或是合作伙伴。更进一步的来说，他们是残疾事务专家，并且与残疾人社区有着密切的联系。

### 意识提升很关键

本出版物的案例强调了，提高对残疾员工和他们的工作能力的认识的持续需求。很多雇主没有认识到雇佣残疾人的好处，并且很多雇主对残疾人事务并不了解。不过，这些雇主组织和商业网络机构并不只是停留在提高意识上，他们也开展其他的一些活动。一些机构指出，提高意识和态度转变的好办法就是鼓励残疾人到工作场所就业。因此，虽然提高意识很重要，但仅有这个是不够的。

## 合格的残疾求职者应该匹配适合的工作

机构在促进残疾人就业时，要强调残疾求职者适合的工作匹配的重要性。要考虑到雇主对劳动力的需求，残疾求职者的技能以及他们的兴趣爱好。只有这样，残疾员工和他们的雇主才能都受益。然而，实现工作匹配的前提条件是，残疾人能够参与相关的职业评估和职业培训。

## 雇主组织在工作场所包容性方面扮演着重要的角色，也是重要的利益获得者

本出版物为残疾人融合就业感兴趣的雇主组织和雇主群提供了良好的实践性的案例。这些案例也展示了，雇主组织和商业网络，在改进会员雇主的实践，以及促进残疾人在工作场所融合工作，雇主组织的领导力和影响力。不同类型的雇主组织和商业网络，在非常不同的环境下工作，但是，在提供技术支持，咨询服务，帮助雇主雇佣，管理和保留残疾员工在工作岗位，将残疾人作为客户提供服务等等方面，却都可以扮演重要角色。

本文档也列举了在雇主和雇主组织中的一些残疾人融合就业专家。这些专家在促进各个国家签署和批准联合国残疾人权利公约方面正发挥着越来越重要的作用。(UNCRPD, 2008) - 联合国残疾人权利公约已于2008年生效，很多国家已经批准了该公约。该公约在涉及残疾人就业权利方面特别提到，残疾人的就业环境应该是“开放的，包容的和无障碍的，并且要考虑残疾人的职业发展。这些内容反映到国家的法律和法规上面，是指非歧视的原则，合理变通的需求，以及对雇主的要求。

此外，本文档还指出，大多数雇主都认为，残疾人融入工作场所，与慈善没有任何关系。恰恰相反，这些案例反映了融合的工作场所对雇主和残疾雇员是双赢的。这也与雇佣残疾人的商业案例相一致，这些商业案例概括了工作场所多元化的好处，以残疾人融合就业的益处。

### 这些商业案例指出<sup>3</sup>:

- 残疾雇员是良好的独立的雇员。很多残疾人都具有生产力，事故率很低，残疾雇员与公司的非残疾雇员相比，流失率很低。
- 如果他们能接受职业培训以及日常生活的解决问题能力的培训，残疾人的才干和技能将充分发挥出来。在工作场所致残的残疾人，除了有着正规的技能证书之外，他们还有着工作场所的很好的技能和经验。
- 残疾人，他们的家人和朋友是被忽视的市场消费者，特别是在发达国家，他们的收入是很可观的。
- 雇佣残疾员工，对促进企业的多元化，提高企业的创造力，提振工作场所工人的士气，在企业的员工中，在社区中和客户中塑造公司的正面形象，做出了很大的贡献。

总而言之，本文档中描述的这些机构，领导雇主并帮助他们实现工作场所的包容性—实现雇主和残疾员工双重受益。

## 实例1:术语和定义

在本文献中,关于残疾人的一些特殊的词语对读者来讲可能不很熟悉。一般来说,当我们提到残疾人时,术语“残疾人”和“残障人士”是相同的意思,并且在世界各地都广泛使用。

在国际劳工组织的工作场所残疾人管理的实践准则中,国际劳工组织对残疾人的定义如下“残疾人是一个人,由于在肢体,视力,智力和精神方面的残缺而影响了他在/她在就业方面,在持续工作方面和重返工作岗位方面,以及职业发展方面的工作。作为反应残疾人人权的一份公约,联合国残疾人权利公约认识到残疾的概念是“不断演变的”。并且指出“残疾人包括那些有长期的肢体、精神、智力和视觉障碍的残疾人,由于他们在相互交往中的各种障碍,很可能妨碍他们有效的,全面地,在平等的基础上,参与社会活动。术语“合理变通”,按照联合国残疾人权利公约的解释,就是“必要的,合适的更改和调整而不是那些花费很多的,不可负担的改造,来适应残疾人在工作场所的与他人平等的权利和基本的自由”。

术语“无障碍化”,按照联合国残疾人权利公约的解释,是指确保残疾人能够在与其他人平等的基础上,无论是在农村还是在城市,都能够享受物质环境,使用公共交通工具,信息和通讯系统,包括信息和通讯技术,设备和各种服务,及对公众提供的各种服务。

关于货币兑换率的解释:在本文献中,有一些机构会员费的信息。这些都是该机构在本国使用的货币,并且转换为美元作为补充说明。转换成美元时,按照国际货币基金组织的货币转换率,与2011年10月7日的汇率数来计算的。网址:[http://www.imf.org/external/np/fin/data/rms\\_rep.aspx](http://www.imf.org/external/np/fin/data/rms_rep.aspx). 所有的计算都是近似值。

# 澳大利亚残疾事务网络

---

## 简介

澳大利亚残疾事务网络(AND)，是一家由澳大利亚私有的，公有的雇主提供资金而建立的雇主组织。该组织建立的目的是促进残疾人在商业环境的各个层面全方位融合。

该机构的前身是2000年建立的雇主可以带来改变组织。那时，一些雇主成功的雇佣了残疾员工，他们很想与其他雇主分享他们的经验，宣传雇佣残疾人的益处。2003年，8家雇主签署了残疾人就业章程，向公众承诺，增加残疾人的就业机会。这个时候，该机构更名为澳大利亚残疾事务网络。那些作为机构发起人的雇主成为该机构的白金会员。现在，澳大利亚残疾事务网络拥有100名会员，他们来自各个行业，包括银行业、零售业、教育业、专业服务、制造业和公共行政服务。

澳大利亚残疾事务网络制订了残疾人融合的组织发展方针，它的目的是支持它的会员来改变其内部的行为、态度和系统，增长知识，从而他们能够很自信的与残疾人交流，这样就能形成雇主和残疾人的共赢。澳大利亚残疾人网络的活动包括专家建议和咨询服务，开发工具和出版物，组织培训，开展与残疾人有关的项目，并且定期组织活动，开展信息交流和经验分享。

## 组织结构和合作伙伴

澳大利亚残疾事务网络是一家非政府组织，由其会员资助。会员分为不同的级别：金、银、铜级别会员以及雇主少于20名雇员的小规模会员。会员费用按照雇主选择的级别从550澳元到11,000澳元不等<sup>1</sup>。机构对金牌会员提供综合的服务和福利。8家创始雇主，由于他们特殊的地位而成为白金会员。

澳大利亚残疾事务网络由管理委员会进行管理。管理委员会有12名成员，他们是来自会员的代表。有一个7名员工的团队与会员代表合作，来帮助会员雇主实现残疾人融合工作。每一家会员有一个指定的客户关系经理，客户关系经理帮助会员开发年度会员计划。这些计划概述了澳大利亚残疾事务网络如何帮助每一个会员来实现他们的残疾人融合就业的目标。该计划也提供了机会来回顾以前的成就，讨论良好实践信息以及残疾人就业的发展。

## 主要活动

### 为残疾人工作场所融合提供工具和资源

澳大利亚残疾事务网络通过它的网站，为雇主，机构和残疾人提供综合和的、与残疾人有关的信息，并且很多的资料公众都可以从网站上获取，如情况说明书，时事通讯和一些信息资源。

其中的一个资源就是机会。机会是一本小册子来解释雇佣残疾人为企业带来的好处，明确指导公司如何实现无障碍化来吸引残疾客户和残疾求职者。机会是2008年澳大利亚残疾人网络会员雇主共同开发的。伴随这本小册子，残疾人信心网站也于2008年开通。(www.disabilityconfidence.org.au)。该网站提供了更多的关于残疾人融合工作的信息和案例。

澳大利亚残疾事务网络的一个标志性的出版物就是：工作场所残疾人管理者指南。这本书于2008年出版。这本出版物的赞助商是澳大利亚残疾人网络的会员公司--澳洲电信、国际商用机器公司和万宝盛华公司。本出版物改编自英国雇主论坛的工作场所残疾人直线管理者指南。管理者指南建议如何合理的辅助和管理工作场所的残疾人。该指南包含的话题有雇主的利益和责任、招聘、工作保留和职业发展、工作表现。该指南提供了关于残疾人就业的最新的政府项目，新的计划和修订的法律。该指南在西太平洋银行，Ageing, 公司的残疾和家庭关注部门、商业和创新部门，以及澳洲电信的赞助下，于2011年5月重新修订。原版的管理者指南被认为是澳大利亚残疾事务网络的最受欢迎的出版物。从发行起已经售出了上千本。

2010年，澳大利亚残疾事务网络开始专门为它的会员收集信息。这些信息包括有关残疾人就业的相关法律，合理变通，审计公开，客户服务无障碍化，关于残疾类别的数据和信息。这些资料的纯文本可以购买，也允许会员下载到他们自己的内部网站上，配合雇主自己的商标和格式。这些内部的资源是应雇主的直接需求而开发的。由于雇主需要一些基础的信息，用在雇员有关于残疾人就业的问题时，作为第一参考资料提供给雇员。

### **组织培训课程**

除了提供工具，澳大利亚残疾事务网络还定期的组织培训，目的在于帮助会员雇主在残疾人就业方面提升信心。澳大利亚残疾人网络第一次提供雇佣残疾人培训是在2001年，培训内容按照雇主的需求而设计。培训课程模块内容包括：欢迎残疾客户，工作场所残疾人管理，人力资源的重点，工作场所残疾人的信心，沟通和礼节(召开了一个简短的会议关于如何妥帖的与残疾人交流)和工作场所企业精神。

### **提供咨询服务**

从建立开始，澳大利亚残疾事务网络就为它的会员雇主提供咨询服务来加强他们雇佣残疾人作为雇员、客户和利益相关者的能力。咨询服务可以使按照需求而设立主题，例如，开发与残疾人就业有关的策略和行动计划，回顾雇主的招聘和选择过程，开发和回顾网站的资讯。会员雇主会收到一份综合的报告，报告中明确雇主的困难，提出策略解决这些困难或将困难最小化。

例如，帮助雇主回顾网站的招聘程序，可以明确残疾求职者使用网站求职时会遇到的困难。而且建议实时双向的交流或应聘方法因此残疾求职者不会处于不利地位。

最受欢迎的咨询服务是帮助企业实施内部的工作准则和工作规程的合理调整。工作规程的合理调整或者更改可能是按照招聘、保留一名合格的残疾求职者的要求而提供的。工作准则和工作规程的合理调整是会员雇主对残疾人融合工作信心迈出第一步的方法，因为它提供了一个系统来适应个人的需求，同时允许机构明确现存的各种障碍(直接的或间接的)。

另外一种很受欢迎的服务是，工作场所的无障碍化的评估。澳大利亚残疾事务网络的残疾人无障碍咨询服务，包括评估工作场所对将要成为雇员的残疾人或已经在职的残疾雇员的各种障碍，然后在如何使工作场所更加无障碍化方面提供建议。在过去的5年里，澳大利亚残疾事务网络评估了超过50个工作场所。

## 帮助残疾学生获得工作经验

澳大利亚残疾事务网络的雇主会员认识到，残疾毕业学生在从学校毕业到工作就业的过渡期间面临很多挑战。为此，他们设计了实习项目提供给学生机会来展示他们的技能和才干。Stepping into...™项目开始于2004年，在悉尼的法律行业为残疾毕业生提供工作机会。从那开始，该项目每年都有很多会员雇主参与活动。Stepping into...™项目现在提供实习机会给学习法律、金融财务、工程、信息技术、公共法律研究、市场广告和人力资源的残疾毕业学生，在澳大利亚残疾人网络的会员雇主中实习。该项目已经扩大到所有澳大利亚主要的大城市。实习的时间一般是大学假期的四个星期，或者相当于四个星期的时间，但是展开时间较长，使残疾学生能够适应工作岗位。参加的学生都会支付工资，工资水平相当于一个刚毕业的大学生的工资。

澳大利亚残疾事务网络作为Stepping into...™项目的协调员，促进了其会员雇主与残疾学生之间的联系，他们寻找那些愿意参与实习的合格的学生，并将这些学生匹配与合适的雇主。澳大利亚残疾事务网络为学生作指导在他们开始从事他们的工作之前，按照雇主的需求，帮助实施合理变通。澳大利亚残疾事务网络在学生实习的整个过程中对雇主和学生给予支持，并在每一个项目结束后开展评估。

在过去的几年里，几百名残疾大学毕业生参与了实习项目。平均每三个申请的学生，就有一名能够获得实习机会。在选择实习生的评估标准中，学业的成绩只是其中的标准之一，其他因素包括克服逆境、个人目标和参与志愿者服务项目或从事慈善服务，获得成功的整体的动力和决心等等。可喜的是，在实习生实习期结束后，很多雇主为他们提供了工作机会。

## 组织会员活动

澳大利亚残疾事务网络定期举办研讨会为它的会员雇主，在他们感兴趣的议题上。除了提供一些信息资料，研讨会也是为会员提供的机会来分享经验和讨论现状。工作午餐会也经常为会员举办，包括一些主题的非正式的圆桌讨论。

澳大利亚残疾事务网络为它的会员组织了很多次的活动，并且很多活动都对非会员开放。

最著名的活动是为雇佣残疾人的雇主举办的国家年度会议。国家年度会议的第一次会议的第一次会议于2010年5月在悉尼召开。该会议的主题是社会各个方面：期望、法律和实践。这次会议共160名代表聚集在一起，代表会员雇主和非会员雇主，公共机构及私人机构，非政府组织，社区机构和服务提供商。在本次会议上，与会者讨论了修改关于残疾人事务的有关法律法规，分享了最新的知识、案例调查以及良好的实践经验。

按照澳大利亚残疾事务网络的报道，第一次国家年度会议，在参与代表的人数上超出了预期，并且代表们的反馈是很积极的。第二次国家年度会议在2011年5月举办。

## 主要成就

迄今为止，澳大利亚残疾事务网络的一些主要成就包括：

于2003年发布残疾人就业宪章(网址：<http://www.and.org.au/content/view/11/42/>)，有8家机构

承诺实施该宪章，为其他机构的参与奠定了基础。残疾人就业宪章也为澳大利亚残疾人网络的咨询服务，项目活动，培训服务的发展提供了指导；

- 带领会员一起在建立特殊兴趣会员小组来实施工作准则和工作规程的合理调整。在澳大利亚残疾人就业服务网络之前，很少有机构有系统实施针对残疾人的适当的合理变通。
- 建立Stepping into...™ 实习项目，为残疾毕业学生开展从学校过渡到工作场所服务。此外，提供了很多对残疾毕业学生有价值的、能够获得工作报酬、为今后的工作获取工作经验的实习工作。而且通过澳大利亚残疾人网络的同盟会议，将会员雇主的高级管理人员聚集在一起，使得他们能够建立联系，分享成功经验，探讨困难和障碍。这些会议在企业的多元化方面取得了进步，同时一起开发新的商业培训项目如智力障碍残疾人融合就业项目。

## 经验教训

倾听并且回应雇主的需求。澳大利亚残疾人网络认识到，在运作一家由雇主资助的机构时最大的困难就是如何高效开发服务需求，开发项目，出版相关资料以引起它的会员雇主的共鸣。而达到这一目标的最有效的方法就是经常联络会员雇主，寻找实现残疾人工作场所融合的更有效的办法。网站：[www.and.org.au](http://www.and.org.au)

## 案例访问者：

- 采访Suzanne Colbert, 澳大利亚残疾事务网络董事长；Rachel Butler, 澳大利亚残疾事务网络市场信息部。
- 澳大利亚残疾事务网络网址：[www.and.org.au](http://www.and.org.au)

# 厄瓜多尔工业协会

---

## 简介

厄瓜多尔工业协会(Cámara de Industrias de Guayaquil - CIG)是一家雇主组织，成立于1936年，厄瓜多尔港市，厄瓜多尔最大的工业城市。厄瓜多尔工业协会是代表它的会员雇主的利益--超过800家私营企业公司是它的会员，其中的29家是厄瓜多尔100强企业，这100强企业支撑着厄瓜多尔的城市和整个国家的发展。

厄瓜多尔工业协会代表36个行业，包括餐饮业，捕鱼业，金属业，塑料业，化工业，纸和印刷业，纺织业，运输业，酒店业，木制品业，水泥和建筑业，以及能源业等等。厄瓜多尔工业协会服务于它的会员，为他们的兴趣游说，提供技术和经济信息，培训课程，实施特别的项目为失业人群和其他人群。

厄瓜多尔工业协会在促进平等机会政策方面已经有很多年的历史了，该协会从2009年开始，从事促进残疾人融入劳动力就业市场的工作，开始的工作就是辅助它的会员遵守国家关于残疾人就业的法律和法规。

虽然厄瓜多尔的经济和就业率在最近几年在持续的增长，但是，残疾人在厄瓜多尔占总人口的13%<sup>6</sup>，他们在就业方面仍然面临着巨大的挑战。为了促进残疾人就业，新的涵盖按比例雇佣残疾人的劳动法<sup>7</sup>在2006年生效。这部法律中按比例就业的范围适用于不少于20名雇员的公共机构和私营企业，并且规定从2010年开始，残疾人应该占总就业人数的4%。这个法规还指出如果没有达到比例，就要缴纳罚款。

虽然有些雇主很快开始按照该法律开始执行，但是很多雇主却感觉很困难，特别是，很多公司在面临寻找合适的残疾雇员时遇到了很大的困难。虽然，在一些案例中，雇主为了遵守法律，简单的为残疾人安排了没有任何意义的新工作，却没有考虑企业的需求以及新雇佣的残疾雇员的职业技能。这个结果一方面使残疾雇员失去了信心，另一方面也降低了他们的生产力。

雇主在雇佣了残疾雇员之后也遇到困难，主要问题集中在缺乏关于残疾人就业的认识，以及在工作场所对残疾人的管理知识。雇主既不了解满足残疾雇员合理变通的需求，也不了解残疾雇员和他们的同事需要对新工作的充分准备。

为了满足雇主的需求，厄瓜多尔工业协会在2009年开发了一个共有三个步骤的项目，来提高残疾人就业的意义。通过这个项目，厄瓜多尔工业协会的目的是其会员雇主提供有技能的雇员，帮助残疾人使用相应的工具来提高他们的就业技能<sup>8</sup>。

## 组织结构和合作伙伴

厄瓜多尔工业协会与最高级别的残疾人国家机构 - 国家残疾人委员会(CONADIS)一起实施项目。国家残疾人委员会是一家政府机构，负责开发和协调有关残疾人的政策，劳动融合服务部(Servicio de Integración Laboral - SIL)，是国家残疾人委员会的下属单位，负责厄瓜多尔的残疾人安置工作，为残疾人融合提供支持 and 咨询服务。国家残疾人委员会负责项目的职业技能培训部分，劳动融合服务部负责

项目的监督。这些合作伙伴关系取得了很大的收获，彼此之间交流了大量的有关残疾人的信息和机构拓展的残疾人的项目。

## 主要活动

### 为残疾求职者开发数据库

为了帮助它的会员雇主来联络残疾求职者，在2009年，厄瓜多尔工业协会开始了它的第一步工作，为有专业知识的残疾求职者和刚刚毕业的残疾学生创立了数据库。有专业背景的残疾求职者的简历通过报纸的广告被收集，并且那些发送简历的残疾求职者都由人力资源专家进行面试，然后开发出针对每一个求职者的能力档案。这份数据库，包含大概40份简历，允许厄瓜多尔工业协会会员公司方便的查找那些有一定技能的求职者。大约有32名求职者通过这个数据库找到了与自身学历相匹配的工作<sup>9</sup>。但是，很快人们就发现，符合劳动力市场需求的合格的残疾人非常少。因此，厄瓜多尔工业协会在国家残疾人委员会和劳动融合服务部的帮助下，扩大了它的培训项目。厄瓜多尔工业协会认识到，它的合作伙伴也需要对新雇佣的残疾雇员登记记录，这样可以作为评估项目的可持续发展的基础。

### 为残疾人提供技能培训

在2010年，厄瓜多尔工业协会发布了免费为残疾人培训的项目，该项目是在国家残疾人委员会和劳动融合服务部的合作下开发的。

在劳动融合服务部对雇主的劳动力需求调查后，厄瓜多尔工业协会和它的合作伙伴选择了4个项目作为职业技能培训：电脑知识，会计知识，秘书服务和创业技能培训。创业技能培训的目标人群是那些已经有一些特殊技能，希望在他们掌握的技能的基础上，开创自己的事业。

培训由厄瓜多尔工业协会支付费用，劳动融合服务部挑选残疾人来参加培训。国家残疾人委员会提供基础的培训来帮助劳动融合服务部来不断更新雇主和残疾人的信息。

在2010年，214名残疾人接受了培训，培训的结果是令人兴奋的：按照劳动融合服务部的统计，在培训结束后，大多数培训参与者都找到了工作。很多人都在厄瓜多尔工业协会的会员企业工作，一名受雇于厄瓜多尔工业协会。厄瓜多尔工业协会促进残疾人的的雇佣通过定期的给它的会员发布关于培训人员信息和联系方式的公告。

厄瓜多尔工业协会不断跟踪创业培训，它指出新培训的创业者在创业资金和创业贷款方面面临困难。为了克服这些困难，在2010年11月，厄瓜多尔工业协会与MIR0基金会建立了合作伙伴关系。MIR0基金会是一家小额贷款的提供者，能够为自主创业的残疾人提供700美元的小额贷款。

另外，针对残疾人的在岗培训，厄瓜多尔工业协会为残疾人提供了每月常规的研讨班。

### 促进企业文化的多元化

厄瓜多尔工业协会和它的合作伙伴计划在2011年开始实施项目的下一步。项目下一步的目的是提升工作环境对多元化的接受，促进每一位雇员的个人发展。具体的目标是：

- 提高意识和用积极正面的态度对待工作场所的残疾人。残疾意识培训要邀请残疾人、他们的同事和人力资源工作人员参与，也就是说在企业内部建立意识提高过程；
- 提高残疾人的自信心；
- 通过工作场所的无障碍化以及合理变通帮助残疾人克服工作场所的障碍；并且开发和改进残疾人的职业技能。

项目的这一部分针对中小企业。中小企业一般都没有资源来实施这些活动，但是他们又必须遵守国家的法律法规。厄瓜多尔工业协会正在考察中小企业雇主的特殊需求，并制订相应的培训课程。

## 主要成就

从2009年开始,厄瓜多尔工业协会的项目有了如下的进展:

- 辅助它的会员遵守国家的法律法规并且促进残疾求职者数据库的建立促使有技能的残疾人找到适当的工作；
- 通过为残疾人士提供技能培训，提高残疾人的就业能力很多人在培训后都找到了工作；并且使得工作场所更具包容性和意识到多元化工作场所对企业的益处；

## 经验教训

考虑到雇主和残疾人两方面的需求。技能培训必须匹配企业的和参与者的需求。在厄瓜多尔工业协会的项目中,能力培训的目的在于满足雇主对雇员职业技能的需求,而创业培训则需要更多的满足残疾参与者的需要。

与相关机构合作认识到残疾人就业能够带来很多益处。开发残疾人数据库的最大障碍就是寻找合适的残疾求职者。因此,厄瓜多尔工业协会决定与一些有残疾人事务经验机构和代理开始合作寻找更多的能够成为项目参与者的残疾人。

只培训残疾人是不够的--还要在工作场所提高其他员工的意识。在项目开始的时候,厄瓜多尔工业协会认识到,促进残疾人融合到劳动力市场中,只培训残疾人是不够的,还要在工作场所提高其他员工的意识。为了消除歧视和告诉人们如何实现工作场所的多元化,人力资源部的工作人员也要参与意识提高培训。

网站: [www.industrias.ec](http://www.industrias.ec) (西班牙语)

## 案例采访者:

- 该案例由Viviana Mojica,(国际劳工组织培训中心实习生)开始最初的调研,在Jorge Illingworth,国际劳工组织秘鲁办公室,雇主活动高级专家的监督下起草。

- 采访 Lourdes Reyes Castillo, Cámara de Industrias de Guayaquil。
- Consejo Nacional de Discapacidades[国家残疾人委员会](CONADIS), 网站:<http://www.conadis.gob.ec/estadisticas.htm#estadis>, 于2011年1月28日访问。
- Ley Reformatoria al Código Del Trabajo, Registro Oficial N° 198 (Art. 33), Lunes 30 de Enero de 2006, 网站:<http://www.conadis.gob.ec/legislacion.htm#legisla>, 于2011年1月28日访问。
- CIG: Actividades de la Cámara de Industrias de Guayaquil para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad (没发表的报告)。
- 幻灯片由 Jorge Illingworth, 国际劳工组织秘鲁办公室, 高级雇主专家准备(还没发表)。

# 德国公司论坛

---

## 简介

德国公司论坛，是一家私营企业雇主组织，于2002年建立。该论坛的目的是促进残疾人在劳动力市场的融合。它由15家大公司及中等规模的公司发起，这些公司都位于德国的莱茵河地区。这15家公司大约有500,000名雇员，公司经营的范围包括：银行业、教育业、生产加工业、运输业、能源业、化工和制药行业等。

德国公司论坛的目的是开发高效的策，能够让所有的员工都能参与工作，包括残疾人。论坛的建立基于残疾人与其他人一样，能够在工作场所做出很大的贡献的残疾人平等理念。随着德国人口的老齡化，雇佣残疾人是将来劳动力短缺的情况下行之有效的办法。因此，雇佣和保留残疾人在工作场所也是一个关于商业竞争力的问题。

一开始，德国公司论坛作为一个实验的项目，由联邦劳动和社会事务部提供资金支持。在2006年，德国公司论坛转变为它现在的法律形式，一家非政府组织为雇主提供促进残疾人就业服务。在过去的几年中，德国雇主论坛成为了国家层面和联邦政府层面活跃的平台。它的工作范围包括开发良好实践案例和促进实际问题解决办法来融合残疾人在劳动力市场中，并帮助残疾毕业生寻求职业发展。

## 组织结构和合作伙伴

德国公司论坛是一家独立的非政府组织。它的15家会员雇主各指派一位代表参与论坛的工作。这些代表在企业中都是负责残疾人事务的工作人员。论坛的运营由精密的组织结构来操作，它由会员公司的3名不支付工资的人员组成志愿委员会。

论坛没有官方的或是正式的其他机构的合作伙伴。但是德国公司论坛与德国雇主组织(BDA)，联邦劳动和社会事务部，Rhineland-Palatinate商业联合会(LVU)都保持着良好的合作关系。另外，德国公司论坛与国家 and 联邦政府的残疾监察人制度定期交换信息。

德国公司论坛与德国科隆经济研究院建立了一个残疾人职业康复信息系统，由劳动和社会事务部委任。这个信息系统叫做REHADAT, 包含职业技能康复各个方面具体信息，为残疾人设计以及为那些参与职业康复的专业人士设计。

## 主要活动

### 通过信息共享和良好实践案例分享来提高意识

德国公司论坛，起初建立的时候，是志趣相投的雇主交换信息和工作经验的平台。当时，它的主要活动是收集信息和分享良好实践案例。它的会员雇主通过非正式的方式来分享经验，同时也通过企业残疾人事务主管者的会议，以及企业年度会议，研讨会，培训班等等。

在2010年，德国公司论坛组织了关于劳动法和残疾人权利的一个研讨会。会议的主要的发言人，劳

动法和社会法方面的律师，对参会人员讲述了在雇佣残疾人就业方面雇主的权利和责任，以及工作场所残疾人的管理等等。除了德国公司论坛的会员公司之外，还有4位代表来自其他企业，他们认为这个研讨会对他们的企业发展很有帮助。

德国公司论坛还与政策制定者，商业协会和其他企业在不同的活动中分享信息。例如，在2003年，德国公司论坛举办了它自己的展览，在德国雇主大会上(Arbeitgebertag)展出，同时在由联邦劳动和社会事务部和残疾人组织的小组讨论会上展出。在2010年，德国公司论坛被邀请在Rhineland-Palatinat州政府来执行联合国残疾人权利公约(UNCRPD)的行动计划的发布会上发言。同样，也在联邦劳动和社会事务部组织的联合国残疾人权利公约执行大会上发言。在这些活动中，与会代表讨论了雇主组织如何在雇主中提高意识，如何鼓励雇主雇佣残疾人，以及以企业为基础的残疾人培训等主题。

很多的包容性的实践和解决问题的方法也通过德国公司论坛的网站，以良好实践案例的形式向大众介绍(德语)。

### 为残疾毕业学生设计职业发展规划

德国公司论坛参与了一个项目来帮助残疾毕业学生设计职业发展规划，该项目叫ProBAs。ProBAs项目的目的就是为增加残疾大学毕业生的就业机会，为他们提高继续进修硕士学位的可能。很多大学生都在毕业后找工作，残疾大学毕业生处于非常弱势的状态，除了找工作要面临很多障碍外，残疾大学毕业生也面临很多其他的障碍，如在申请硕士课程时，遇到住宿条件不充足，没有任何的辅助等等。该项目的目的是在雇主中提升意识，并且在公共服务领域中促进残疾大学生的就业，就此消除对残疾求职者 and 残疾雇员的歧视。

ProBAs项目通过在项目合作伙伴机构工作，为残疾大学毕业生在研究、科学、管理和行政方面获得一手的工作经验提供了机会。参与的机构提供给残疾大学毕业生参加项目的研究的机会，使他们能够在行政部门工作或从事某一特定的工作而获得一些工作的证书。这样的工作一般是3年的时间。

该项目计划于2009年开始制订，项目执行期为2011年到2014年。作为该项目的战略合作伙伴，德国公司论坛使得ProBAs项目更广泛被公众所了解，并且联系决策者来促进该项目的实施。德国公司论坛的两家会员Paul-Ehrlich-Institut 和 Boehringer Ingelheim 是项目的常规合作伙伴，另外的13家合作伙伴来自公共机构和私营企业:Paul-Ehrlich-Institut 协调整个项目，Boehringer Ingelheim 为残疾大学毕业生提供培训。到现在为止，已经有14名本科残疾大学毕业生获得了工作，并且他们都反馈很满意获得的工作。在2012年，一份评估报告将会带更多的结果。

### 支持实施残疾人融合协议

为了增加残疾求职者在劳动力市场的机会，德国社会安全准则10要求雇主与残疾人代表和工作委员会11制订“融合协议”(‘Integrationsvereinbarung’)。这项协议覆盖的事宜包括企业残疾人融合，工作组织，工作条件和工作环境，有些时候也关注残疾人按比例就业和培训青年残疾人。德国公司论坛会员运用这些融合协议，作为计划和管理的工具来开发融合的人力资源政策，以及残疾人融合和康复管理。在2010年会员们更新了融合协议，并且出版了关于融合协议的实践指南。这份指南，包含建议、

技巧和案例来帮助其他企业开发和实施他们的融合协议，这份实践指南可以在德国公司论坛的网页上找到。

## 主要成就

德国公司论坛迄今为止的主要成就包括：

- 将雇佣残疾人这个议题放置在会员企业管理的很高层面；
- 参与地区层面的和国家层面的活动，与德国公司论坛的各种各样的受众分享经验和成果，包括在德国实施联合国残疾人权利公约来分享经验和成果；
- 策划有关项目，如ProBAs项目。该项目为残疾大学毕业生设计职业发展计划。
- 分享良好实践案例和开发工具，如被会员雇主广泛使用的辅助项目，融合协议；以及培训企业的残疾事务工作人员。

## 经验教训

雇主了解残疾事务专业知识是非常必要的。德国公司论坛的会员雇主获得的具有实践性的残疾人融合经验，提供给会员雇主独特的专业知识并且在私营企业和在政策制定者中有很高的需求。

雇佣残疾人能够带来经济效益。根据人口统计的数据，有技能的劳动力短缺是显而易见的，在德国公司论坛的数据中，申请接受双重培训的人数减少了40%。（双重培训是指综合体制下的职业技能培训和企业中的学徒培训）因此雇佣残疾人，保留残疾雇员以及工作场所残疾人融合能够带来经济效益，并且未来是不能避免的。

向别人学习可以节省时间和金钱。从其他企业经验和良好实践案例中吸取教训的办法被认为是很成功的，因为交换经验和分享实际解决问题的办法可以节省时间和金钱。

在企业普及残疾人就业的相关知识可以取得长久的效果。德国公司论坛认识到不断的在企业内普及残疾人就业的相关知识对取得长久的效果非常重要。关于残疾人就业的知识普及能够在企业中对残疾雇员带来正面的态度，并且证明，比只是遵守残疾人融合的法律条款要有更好的效果。

网站：[www.unternehmensforum.org](http://www.unternehmensforum.org)

## 资料来源：

采访德国公司论坛主席Olaf Guttzeit, Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG.；

- 国际社会保障协会（ISSA），观察[在线]，网站：
- <http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Germany/Reforms/Book-IXof-German-Social-Security-Code-SGB-IX-now-in-force>，于2011年6月7日访问。

# 印度工业联合会

---

## 简介

印度工业联合会是一家商业机构，成立的目的是为了促进印度工业的发展。它从1895年建立的一家很小的机构发展成为现在有8100名会员的大型机构。会员雇主来自私营企业和公共机构，包括中、小企业，跨国企业还有大约400家国内的、地区的行业联合会，达到总数大约为90000家公司会员。

印度工业联合会通过一系列的服务，帮助它的会员更具有生产能力和竞争性。它为会员提供的服务包含政策影响、组织会议、商品交易会，在一系列的议题上，提供咨询服务和培训项目。它还帮助它的会员开发和实施企业社会责任项目，开发关于健康，教育，生计，多元化管理，技能开发和环境保护的行动计划。

在2006年，印度工业联合会开发了一个关于残疾人就业的特殊的能力计划。计划制订的基本原则是残疾人是社会资源的一部分，只要他们接受相关的培训和获得就业机会，他们能够成为有价值的，为社会做出贡献的社会成员。

## 组织结构和合作伙伴

印度工业联合会是一家以工业为领导的组织，它的总部设在印度首都新德里，在全印度，有63家办公室。在印度以外的国家还有7家办公室。它还拥有10家优秀服务中心，在全印度提供各种各样的咨询服务，如领导力开发等等。印度工业联合会的会员雇主代表组成了机构的战略性领导者。在印度工业联合会秘书处的帮助下，总经理负责机构每天的日常工作。

作为一家大机构，印度工业联合会有一个地区的管理结构，以及负责专门事务的专门委员会和焦点小组，还有负责残疾事务的专门人员。作为能力计划的一部分，印度工业联合会建立了地区核心小组或叫能力论坛，成员包括当地的雇主，残疾人代表，非政府组织代表，培训机构，政府组织和有关专家。目的是建立一个普通的平台，在这个平台上，各方利益相关者仔细研究，在友好地对待残疾人和促进残疾人就业方面公司如何扮演更好的角色。这个平台有两个主要讨论议题：(i)将残疾人就业事务写入公司的计划(ii)为残疾人提供更多的就业机会。

第一个特殊能力核心小组于2006年在新德里成立，一年以后，其他核心小组或能力论坛也在德里国家首府圈、加尔各答和班加罗尔建立起来。

## 主要活动

印度工业联合会的活动包括开发和传播知识、工具、向雇主宣传残疾人就业、提供促进残疾人就业的服务、负责特殊的项目。

### 建立企业残疾人就业准则

在2006年,印度工业联合会建立了企业残疾人就业准则来帮助它的会员开发残疾人就业的政策。这个自律守则包含一系列的关于残疾人就业的标准,包括非歧视原则、合理变通和关于残疾人平等权利的认识提高。印度工业联合会在其会员雇主中宣传该准则,并鼓励他们批准该准则。

为了给它的会员雇主树立典范,印度工业协会自己也雇佣了残疾人作为自己的雇员。

### **倡导残疾人就业**

为了实现工作场所的多元化,印度工业联合会在全国组织残疾人平等权利研讨会和培训班为雇主、人力资源经理、培训师、来自机构从事残疾人事务的工作人员、以及公司负责雇佣残疾人的工作人员。这些培训课程,包括融合就业实践,工作场所无障碍化和培训残疾人的职业技能。

为了完成倡导活动,印度工业联合会开发了两部倡导性的影片,克服障碍影片强调了各行各业的企业在雇佣残疾人就业方面取得的成绩。平等就业融合发展影片介绍了残疾个人和他们的工作场所。

除了意识提高,印度工业联合会还开发了实用工具来帮助它的会员实现残疾人融合。在2009年,印度工业联合会与多元化和机会均等中心(DEOC)一起合作,出版了一本残疾人手册通往商业成功的有价值通道-为什么要雇佣残疾人和如何雇佣残疾人。本书的形式是问答的形式,这本手册为雇主在工作场所雇佣和管理残疾人,提供信息、详细指南和建议。

### **帮助公司雇佣残疾员工**

2010年,印度工业联合会在金奈组织了一次残疾人秘密会议,期间还有一个分组会议就业机会。在这个分组会议上,雇主面试了残疾求职者,与他们相互了解,结果一些残疾求职者得到了印度工业联合会的会员公司在信息技术行业和服务行业的工作。

印度工业协会在印度的各个城市实施特殊的“工作招聘活动”。工作招聘活动是一个互动的平台,可以将雇主和残疾求职者链接在一起,明白双方的需求,为残疾求职者在私营企业寻找工作机会和安置工作。虽然还没有数据表明残疾求职者通过这个平台找到了工作,但是印度工业联合会估计有很多的残疾人通过这种方式找到了工作。

### **促进无障碍化**

2009年,印度储备银行(RBI)的指南指出视力障碍残疾人有享受银行服务的权利,要求银行的至少三分之一的自动取款机,视力障碍者能够使用。为了促进这份指南的实施,印度工业联合会为它的银行企业会员制订了一个计划。作为各方利益相关者的界面,印度工业联合会组织了一个关于银行业无障碍化服务的联席会议,它的会员银行,自动取款机供应商,技术提供商和相关的残疾人非政府组织参加了这次会议,并且还举办了一对一的会议,为银行工作人员开展了残疾人反歧视培训。结果,有5家银行承诺实施印度储备银行的指南,并进一步使银行服务无障碍化。

作为这个计划的一部分,印度工业联合会还开发了电子手册针对视力障碍者的银行服务,来指导和帮助银行实现无障碍化服务。在2010年这部电子手册刊登在印度工业联合会的网站上,手册包含了能够

为银行提供技术支持企业的联络方式。

### 通过教育和培训提高就业能力

认识到教育对提高残疾人就业能力的重要性，印度工业联合会开始与教育学院和雇主合作，涉及的内容包括政策和实践。例如，印度工业协会能力论坛在卡纳塔克邦，班加罗尔的管理学院（IIMB）为相关的残疾学生的政策草案提建议。

这项活动的另外一个案例是与Voith Turbo公司和LS Narain (LSN)基金会合作的特殊就业项目。Voith Turbo公司生产汽车零件,LS Narain (LSN)基金会是一家非政府组织，在Andhra Pradesh省。在这个项目中，印度工业联合会和它的合作伙伴为8名肢体残疾人，组织培训课程在加工业方面。这个为期3个月的课程在Voith Turbo公司位于Nacharam和

Andhra Pradesh的校园举办。课程包括软技术以及在各个部门的实践技术培训。在培训中,LSN基金会提供在Hyderabad的饮食和住宿，同时Voith Turbo公司支付每一个学生的培训费用和一定的奖学金。

培训项目为参加培训的学员的技能和自信心带来了积极的改变。培训结束后，一些学员立刻得到Voith Turbo公司和Amara Raja Batteries公司的工作。其他的学员也在印度工业联合会的帮助下寻找工作，并且印度工业联合会自信地表示所有的学员都能找到工作。

## 主要成就

迄今为止，印度工业联合会的主要成就包括：

- 将印度工业联合会的企业残疾人准则，写入印度工业联合会会员企业的行动计划，该准则在促进残疾人就业方面被证明是成功的。
- 在印度工业联合会的会员中，通过研讨会和宣传材料促进企业多元化能力建设；
- 组织招聘活动，在整个国家促进残疾人就业；
- 帮助银行的特殊客户如视力障碍残疾人通过特殊项目实现服务无障碍化；并且积极促进国家奖励残疾人就业制度在印度工业联合会的会员和合作伙伴之间。印度工业联合会促进残疾人就业的工作得到了社会的认可。

## 经验教训

私营企业需要加入到残疾人融合就业的活动中。印度工业联合会发现鼓励私营企业促进残疾人就业有着至关重要的作用。因此，首先需要促进残疾人意识提高，并且给雇主很好的奖励措施。

与利益相关者的合作伙伴关系带来效益。从印度工业联合会的经验来看，与商业组织、政府机构和民间团体的合作对帮助残疾人克服在就业和培训的机会方面的障碍非常重要。特别是，公私合营合作伙伴关系对职业技能培训的提升很有用：私营企业，通过提供以工业为基础的技能培训，可以帮助改进职业技能培训，而政府可以提供支持。

无障碍化的环境能够促进残疾人就业。印度工业联合会认识到，除了提高认识，为残疾求职者匹配可行的工作外，工作场所的无障碍化也是非常重要的，同时还要完善公共场所的无障碍和公共运输的无障碍化来促进残疾人的就业。

需要开发有效的系统来链接雇主对残疾求职者的期望。很多雇主在招聘服务中越来越多的使用信息技术，用在残疾人工作申请人，这样可以在线更新信息能够更好的促进残疾人就业。

网站：[www.ciionline.org](http://www.ciionline.org)

### 案例访问者：

- 采访Kareena Mathew, 印度工业联合会执行官和Sarbani Chakravarty, 印度工业联合会执行官。
- 采访Akhila Ramesh, Aruna Mantena, Punam Sah, ;Rakhee Gupta, 印度工业联合会执行官。
- 印度工业联合会网站：[www.ciionline.org](http://www.ciionline.org)

# 印度国家软件和服务公司协会

---

## 简介

印度国家软件和服务公司协会是为信息技术和业务流程外包公司提供服务的机构<sup>12</sup>。(IT-BPO)，成立于1988年。该机构的目的是促进贸易、商业和研究在信息技术和业务流程外包公司在印度的发展。该协会的会员公司从事的业务包括软件开发，服务和产品、咨询、电子商务和网站服务。它的会员公司大约有1,300家，这些印度本国的和跨国公司雇佣了超过两百五十万的印度雇员。印度国家软件和服务公司协会，为它的会员提供有关信息技术领域的政府政策信息，市场机会和其他战略性的事务。它的许多活动是促进合资公司在工业和信息技术研究方面的联络。2001年，印度国家软件和服务公司协会建立了印度国家软件和服务公司协会基金会，基金会的愿望是建立一个包容性的和可持续发展的印度信息技术和业务流程外包工业通过提高竞争能力。

印度国家软件和服务公司协会基金会，在2010年初，开始在促进残疾人就业方面表现活跃，它发布了无障碍计划，该计划是一个倡导项目，项目的中心是促进工作场所的无障碍化，以及残疾人的就业。项目的一个主要目标就是，在印度国家软件和服务公司协会会员公司的帮助下，开发一个平台，赋予残疾人权利<sup>13</sup>。协会的长期目标是，在协会的各个层面 - 从高层领导到中层管理人员到所有的雇员，在残疾人就业方面的政策改变、机构实践和对待残疾人的态度上达成共识。

开展这个项目的动机是来自民间团体的建议，也有在信息技术和业务流程外包工业领域对企业多元化的认同的不断增长，基金会逐渐认识到扩大印度国家软件和服务公司协会会员雇主企业多元化事务的重要性。

基金会的工作重点在商业案例和以人权为基础的观点模式。它的目的是使残疾人的才华能够被信息技术和业务流程外包工业领域所接纳，使它的会员雇主真正成为提供平等机会的雇主。

## 组织结构和合作伙伴

印度国家软件和服务公司基金会，是一家慈善组织，它的总部设在新德里，有20名工作人员。由受托人董事会进行管理，这些受托人包括一些印度国家软件和服务公司协会的发起人。基金会主要由印度国家软件和服务公司协会，以及它的会员公司和国际上的私人基金会来提供资金支持。

基金会的残疾人事务，由残疾人顾问小组做指导，残疾人顾问小组是由残疾人倡导机构组成，这些倡导机构包括，印度国家促进残疾人就业中心，印度国家盲人协会，以及信息技术工业领导者代表。残疾人顾问小组的工作是为基金会在无障碍化和残疾人就业能力方面的事宜提出建议。

除此以外，基金会成立了残疾人工作委员会(DWC)，委员会由会员公司的代表组成，会员公司如Mphasis, Wipro和Yahoo公司。来自这些公司的代表帮助指导者同伴公司来建立残疾人融合就业的实践和相关的政策。

通过无障碍计划，印度国家软件和服务公司基金会与三家合作伙伴开战合作，他们是IT-BPO会员公

司，非政府组织和印度政府机构。基金会不断寻求办法，成为民间组织和私人企业沟通的桥梁，使得民间组织和私人企业能够共同合作，增加残疾人的就业机会。为了能与政府机构合作，基金会倡导各种政府的计划和方案促进残疾人能够加入到IT-BPO工业中。基金会还与政府运作的职业康复中心合作，组织召开工作招聘会雇佣残疾人。

## 主要活动

印度国家软件和服务公司基金会的工作集中在三个主要的方面：

- 就业。基金会是以残疾人的能力和资格为基础，促进残疾人的就业。所以，印度国家软件和服务公司基金会工作的目的是影响信息技术公司人力资源部的策略，建立会员公司与职业技能培训中心、职业教育中心和非政府组织之间的联系，来收集有技能的残疾人的相关资料。
- 无障碍化。基金会的目的是公众对无障碍化环境，实施工作场所无障碍化，在信息技术领域网络的无障碍化的意识。在基金会的意识提升工作中，印度国家软件和服务公司基金会与房地产公司合作，按照印度政府规定的无障碍化指南，将所有的信息技术大楼建成无障碍化大楼。关于网络系统的无障碍化，基金会遵守万维网(W3C)的指导，在它的会员公司中通过培训普及网络的无障碍化。
- 辅助技术。基金会与公司合作并鼓励他们生产残疾人负担得起的，合格的产品作为辅助技术产品。在2010年，印度国家软件和服务公司基金会的联席保荐人推出辅助技术纲要，作为辅助技术的资源。这个纲要是辅助技术国际大会开发的，由卡纳塔克邦痉挛协会领导开发。

2010-2011年，基金会的工作重点在残疾人的就业能力上。几乎它的所有活动都是为了这个目的。具体的活动如下所描述的：

### 在雇主中提升残疾意识

印度国家软件和服务公司基金会，为它的会员公司组织了多次的企业多元化研讨会。这些会议介绍了相关的法律来促进残疾人就业的效果，并且帮助参与的公司设立残疾人工作场所融合的目标。基金会跟踪所有的参与公司确保他们行动计划的实施。从这项活动开展以来，共有190名残疾人在10家信息技术服务公司就业。

### 为残疾人融合就业的实践提供资源和信息

作为项目的一部分，印度国家软件和服务公司基金会与各方利益相关者分享信息和资源。基金会定期给它的会员公司发邮件汇报阶段性的信息，基金会的网站包含残疾人就业的文章，同时也有负责残疾人职业技能培训、工作安置和咨询服务的机构的名单，使得会员公司方便联络。会员可以利用社群网络，该网络定期更新关于残疾人就业的信息。会员公司可以直接与基金会接触获得更多的信息，也可以联络残疾人专家，如无障碍工作场所设计专家。这些服务被认为是有用的：每月平均有5到10家公司联络基金会寻求建议。在2010年，印度国家软件和服务公司基金会出版了一本手册，叫做工作场所的融合-五种授予残疾人能力和权力的原则，该手册提供公司案例研究和残疾人融合良好案例讨论。它包含一个自

我评估的问卷，为公司测评他们的残疾人就业融合性，帮助他们的制订改进的计划。

### **辅导残疾求职者**

作为提高残疾人就业能力的活动之一，印度国家软件和服务公司基金会，与金奈i职业康复中心合作，为残疾求职者提供人力资源咨询服务。这项活动一开始的形式是来自印度国家软件和服务公司的会员公司，政府机构和非政府组织的代表进行小组讨论。小组讨论后，60位有着不同背景的残疾求职者，他们的专业包括工程师，科学家和人文学科，参加了一个由来自5家公司的人力资源主管主持的职业指导咨询会。在职业咨询会上，人力资源主管为残疾求职者在IT-BPO行业寻找机会提供建议。建议包含，该行业的技能需求，如何撰写简历，参加求职面试等等方面的内容。

### **通过招聘会让雇主和残疾求职者建立联系**

通过意识提升的培训班和咨询服务会议，基金会不断地为它的会员雇主开始雇佣残疾人提供服务。

由于信息技术行业对有技能和合格的残疾人的需求日益增长，基金会决定在德里举办第一届残疾人招聘会，作为庆祝2010年国际助残日的活动之一。基金会与Sarthak研究院，国家残疾人职业康复中心组织了第一次残疾人招聘会。Sarthak研究院是一家教育学院负责残疾人的职业培训。这次招聘会上，有450名残疾求职者参加，参加的信息技术领域的雇主包括Aegis, Designmate, e-Vindhya印度残疾人网络, 简伯特公司、新思科技公司、国际商用机械公司、Wipro Infrastructure, 国际商用机械公司Daksh分部, 梦菲思公司、NetAmbit, Netmagic Solutions, NewGen和Team Computers。来自劳动部的代表，以及残疾人倡导组织的代表也参加了招聘会。

大约450多名申请人登记面试，超过70名申请人当场被雇佣或提供给进一步的面谈机会。基于招聘会的成果，基金会决定在印度的其他地区也开展相似的招聘会。

### **指导青年残疾人**

为了促进信息技术行业招聘更多的合格的残疾员工，基金会在2011年开展了一个特殊的培训和辅导项目。这个项目从IT公司招募志愿者，为那些愿意去IT公司工作的残疾人提供辅导和职业咨询。除了基础的IT技术，还提供交流技巧、英语、撰写简历和面试技巧等常规培训。该项目还培训那些准备加入IT-BPO行业，零售业和其他服务行业的残疾人。培训由非盈利机构组织，并邀请公司代表来参观。该项目最终的目的是改善参与的青年残疾人的就业能力，使他们能参加2011年底举办的工作招聘会，并且能够被公司录用。相对于残疾人的职业培训，IT公司的工作人员也接受残疾意识提升培训。

## **主要成就**

印度国家软件和服务公司基金会的无障碍化行动的一些特殊的成就如下：

- 通过研讨会，志愿服务活动，成功的鼓励家印度国家软件和服务公司的会员公司加入到残疾人融合就业的活动中；
- 积极地增加残疾人就业机会通过联络会员公司、残疾人非政府组织、为残疾人服务的职业技能

培训中心。

- 为名残疾求职者提供职业发展咨询服务。并且共有名残疾人通过工作招聘会和其他途径得到工作。

## 经验教训

建成包容性的企业需要一个过程。印度国家软件和服务公司基金会认识到，雇佣残疾人需要的不只是向雇主做宣传，还需要对相应的政策进行修订，对企业的设施进行改造，企业工作人员的态度也需要改变-这是一个过程，需要时间。基金会不断寻找确保残疾人融合就业，能够成为公司可持续发展的DNA，能够使机构从领导者到中层管理人员到雇员都了解这项工作。

管理层的承诺能够带来改变。基金会认识到残疾人融合工作，管理层的参与至关重要。残疾人融合就业是一个需要放置在机构核心的工作，只有在领导者重视做出承诺才可能发生。为了这个目的，印度国家软件和服务公司基金计划推动残疾人就业商业案例的实施，在执行总裁层面上，以领导到领导的方式。最后，基金会的目标是树立IT-BPO 行业作为残疾人融合就业模式的行为榜样。

网站：[www.nasscomfoundation.org](http://www.nasscomfoundation.org)

## 案例采访者：

- 访谈Arpita Sutradhar, 印度国家软件和服务公司基金会，商业责任经理，Sagarika Bose, 印度国家软件和服务公司基金会，副总裁。
- 印度国际软件和服务公司基金会网站：[www.nasscomfoundation.org](http://www.nasscomfoundation.org) INDIACSR 网站：<http://www.indiacsr.in/article-1692-NASSCOM-Foundation-Job-Fair-for-Persons-with-disabilities-show-employers-the-way-towards-inclusivity-at-workplace.html>, 于2011年3月18日访问。

# 新西兰残疾事务雇主网络

---

## 简介

新西兰残疾事务雇主网络是一家促进公共机构和私营机构中残疾人融合就业的服务组织。从2010年1月建立以来，至今已有25名会员企业，来自银行业，零售业，通信业和公共服务行业。

新西兰残疾事务雇主网络建立的目的，是培养残疾人融合的企业文化，来帮助它的会员将残疾人作为雇员和客户方面来会员企业的能力，在不同的行业，分享残疾人融合工作良好实践案例。它的主要活动是建立在残疾人是社会，机构，雇主企业多元化的一部分的基础上，社会，机构，企业的发展应该容纳残疾人。

2007年，Workbridge组织，一家为残疾求职者提供服务的机构，进行了一项评估，关于如何帮助雇主更好的雇佣残疾人，通过这项活动，该机构想到建立新西兰残疾事务雇主网络。评估活动报告指出，需要有一些作为领导地位的雇主，在促进残疾人就业方面发挥作用。那时候，社会发展部雇佣了一名残疾事务顾问来主持召开了一个会议，代表来自残疾人组织，辅助性就业和特殊就业组织，雇主组织和工会。代表们一起探讨残疾人就业问题。在会议上，促进雇主雇佣残疾人成为重要议题。

基于这些原因，Workbridge组织在平等就业机会委员会的帮助下(the EEO Trust), 平等就业委员会是一家提供信息和工具关于工作场所的多元化问题的机构，向社会发展部递交了一份意向书，希望成为促进残疾人就业的雇主领导机构，该机构类似于英国残疾事务雇主论坛。社会发展部的工作和收入服务部门开始着手建立新西兰残疾人就业雇主网络。

英国和澳大利亚的雇主网络模式是新西兰残疾事务雇主网络的基础和参考模式，在此基础上，新西兰残疾事务雇主网络形成了独特的新西兰企业雇佣残疾人的服务，那就是：在新西兰，没有很大的企业；服务的提供有主流化服务提供和特殊服务提供；残疾人社区之间有很好的联络和组织形式。

## 组织结构和合作伙伴

新西兰残疾事务雇主网络是一家非盈利机构，资金支持来自它的会员。会费的缴纳按照企业的规模来定。小企业大约为30014新西兰元，大企业超过1,000名雇员的要缴纳300015新西兰元。另外，还有一些会员通过物质资助的形式帮助新西兰残疾事务雇主网络，例如设计和开发网络，提供法律和行政服务和产品赞助等等。

作为一个独立的法定个体，新西兰残疾人就业雇主网络由董事会管理，董事会是由会员雇主选举出来的。董事会的会员来自不同的地区，不同的行业，不同的企业规模。大多数的新西兰残疾人就业雇主网络的会员都是该机构的创会会员，在一开始就加入了机构，当然还有很多后来加入的会员。新会员经常会与各方利益相关者见面而获得信息，促进工作的开展。

虽然新西兰残疾人就业雇主网络是一个雇主的网络，但是它的建立也是合作的结果。一开始的指导小组就包含了各方利益相关者，包括政府组织，残疾人组织，雇主组织和工会代表和平等就业机会委员会。公

平来讲,这些利益相关者,与其他董事会会员和其他会员公司一起帮助制定新西兰残疾人就业雇主网络的战略机会。

## 主要活动

### 新西兰残疾事务雇主网络的组织发展-从基础计划开始

作为一家崭新的机构,新西兰残疾事务雇主网络的活动,迄今为止一直致力于组织发展。2010年,新西兰残疾人就业雇主网络建立之前,机构的指导小组分别在奥克兰市和惠灵顿市召开了两次会议,征求雇主对网络的建议。两次会议都表明雇主们很支持网络的建。

确立新西兰残疾事务雇主网络的目标,是宣传机构的概念和决定机构的宗旨和任务的重要一步。机构的指导小组决定,新西兰残疾事务雇主网络应该是一个以雇主为领导的机构,驱动文化的改变通过建立新的实践和重要的是,为现在的服务提供商提供补充的服务,这些供应商包括包括残疾人就业服务专业机构和平等机会就业委员会。

机构最初的启动时在一位商业领袖的努力下完成的。这位领袖对残疾事务很熟悉,因为他相信残疾人就业是残疾人事务中最重要的。他联系了很多的私营企业和公共机构的首席执行官,得到他们的承诺他们愿意参加新西兰残疾事务雇主网络的初始的会议。后来15家雇主参加了新西兰残疾事务雇主网络的成立大会,并表达了他们支持新西兰残疾事务雇主网络的目的。

### 发布有信息和工具的网站

作为首个活动,新西兰残疾事务雇主网络在它的会员的帮助下,开发了一个网站为雇主提供关于残疾人就业的信息一站式的。新西兰残疾事务雇主网络,于2010年9月由残疾人事务部在议会正式发布。发布会的亮点是倾听三位残疾雇员描述工作带给他们的希望以及他们得到的雇主的帮助。

网站包含有关雇佣残疾人,保留残疾雇员的信息,工具和实际建议,并且服务于残疾客户。网站还包含无障碍化和合理变通等方面的信息,一些研究报告,还有残疾求职者成功就业的案例。很多的资讯来自各方利益相关者,如残疾人组织和残疾人服务提供者。

### 建立雇主服务章程和客户服务章程

为了能够让雇主有信心成为雇佣残疾人的企业,新西兰残疾事务雇主网络开始使用澳大利亚残疾事务雇主网络(AND)开发的雇主服务章程和客户服务章程。

雇主服务章程和客户服务章程为雇主提供框架来开发良好组织实践。雇主服务章程和客户服务章程介绍了10种行动点数,包含政策,员工培训和残疾意识提高,在工作环境和物质环境,残疾人参与,监督表现、遵守就业章程、职业发展和保留,再培训和再发展。宪章是新西兰残疾事务雇主网络与其他雇主探讨他们加入网络的基础。

雇主服务宪章和客户服务宪章是对雇主清单的补充,这些宪章允许雇主对他们雇佣残疾人的信心按照雇主清单和服务提供者清单进行评估,使得他们能进一步促进残疾人的就业。

## 主要成就

虽然考虑到新成立的机构的发展需要时间，新西兰残疾事务雇主网络在促进残疾人融合就业方面已经做出了很多的成就。它的主要成就包括：

- 获得了商业领袖的大力支持并且获得公共机构和私人企业的支持以及残疾事务领域的很多机构的支持这些促成了新西兰残疾事务雇主网络的发展。
- 在政府的支持下，发布新西兰残事务雇主网络网站的运营，从而获得机会宣传机构及它的活动。
- 出版新西兰版本的直线管理者指南，这本书是由英国残疾事务论坛开发的，是雇主高效管理残疾人的工具。这本出版物在新西兰免费为雇主提供。
- 为雇主提供雇主服务宪章和客户服务宪章，这两部宪章都简洁的描述了如何成为雇佣残疾人的优秀企业，包括雇佣残疾人，为残疾员工提供服务，以及雇主可以使用的自我评估工具来开发残疾人融合就业计划。并且签署意见论文工作中健康福利的认识，该论文于2011年3月，发表在职业和环境医学大洋洲刊物上于。这份论文包含共识声明，新西兰残疾事务雇主网络签署，是工作中健康福利的纲领性文件。

## 经验教训

新西兰残疾事务雇主网络的经验教训如下：

雇主是领导者。新西兰残疾事务雇主网络认识到机构要高效的与雇主合作，那么工作的方向要由雇主来决定。在新西兰残疾事务雇主网络的案例中，雇主是指私营雇主和公共机构。还有一点很重要，就是要咨询雇主在促进残疾人就业方面他们的需求。

让残疾人参与。新西兰残疾人事务雇主网络认识到残疾人组织的参与是非常重要的。残疾人组织的代表参与新西兰残疾人事务雇主网络的管理委员会的活动，以及制定战略计划的会议。

开发计划适应环境。在新西兰残疾事务雇主网络的案例中，它的建立的到了英国残疾事务雇主论坛，以及澳大利亚残疾事务雇主网络的大力支持。但是，仍然可以看到，各个国家的雇主组织的开发都与本国经济环境，本国雇主的特点，以及现存的雇主对残疾人的服务，以及本国残疾人的所扮演的角色有着密切的关系。

与其他雇主组织一起合作。在新西兰很多的雇主组织提供不同的服务和支持，与这些组织合作能够确保新西兰残疾事务雇主网络的服务是增加价值的服务，能够完善其他雇主组织的各种服务。

网站：[www.edn.org.nz](http://www.edn.org.nz)

## 案例采访人：

- 采访Avv Hawker, 新西兰残疾人雇主网络董事会秘书，社会发展部，联络。
- 新西兰残疾人就业雇主网络网站：[www.edn.org.nz](http://www.edn.org.nz)

# 残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会

---

## 简介

残疾事务商业咨询委员会(BABD)俄罗斯联合会，是一家商业机构，承诺提高残疾人权利和促进残疾人在商业环境的融合。在2008年由俄罗斯本国的和国际的一些公司成立:这些公司是ANCOR, Clever, 花旗集团, 高伟绅律师行, Coleman Services, DPD, 永安公司, 惠普公司, 强生公司, 毕马威会计事务所, 微软公司、纳音控股, 耐克公司, 森银行, 俄罗斯洲际航空公司和地区残疾人组织 - Perspektiva - 一个残疾人的非政府组织。

残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会，开始是由于一些商业机构与Perspektiva 合作为莫斯科的残疾年轻人寻找工作。2003年Perspektiva发布了它的就业项目，它与就业机构合作为青年残疾人提供了工作支持和培训。后来Perspektiva意识到，如果与更多的商业社区形成合作伙伴关系，更多的残疾人将会找到工作。Perspektiva了解到其他国家的商业网络为残疾人提供就业机会，如英国雇主论坛(EFD)和美国商业领导网络(USBLN)。2008年, Perspektiva获得了英国驻莫斯科使馆的一笔资助，与英国雇主论坛合作执行一个项目，在莫斯科开发一个相似的网络。残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会就是项目合作的结果。

俄罗斯与其他地方一样，残疾人在公开的就业场所寻找工作机会和职业发展等方面面临困难。除了最近开展的促进无障碍化，为残疾人增加教育机会等等活动，还有更多的需要做的。残疾人失业率一直非常高<sup>16</sup>，而且很多残疾人都在残疾人组织的公司中工作。很少有项目来支持残疾人融合到主流工作场所。残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会希望在下面几方面得到改进：

- 在广泛的商业环境中提升残疾意识，重点放在残疾人的工作场所融合。
- 组织工作实习，工作观察，培训和其他获得工作经验的机会。
- 帮助工作场所合理调整和辅助残疾雇员；并且促进残疾人工作场所融合在它的会员商业活动中，包括服务，产品和供应链。

残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会的成立，表达了强烈的愿望，开放现在的职位为残疾求职者，为工作场所的合理变通作准备，不只是在公司为残疾人建立特殊的职位。

## 组织结构和合作伙伴

残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会的会员参与是在自愿的基础上建立的，委员会欢迎任何感兴趣的商业机构成为会员。轮值主席每6个月轮换一次管理委员会的工作，委员会没有任何会费，但是会员企业提供组织会议和培训的场地，作为培训的培训师，并且帮助委员会组织活动。

除了15家核心会员，还有一些公司，如Headhunter.ru, GE, IBM, Renaissance Capital和 Boeing公司也经常参与活动，但不参加委员会的会议。相对于商业会员，Perspektiva也是一重要的合作伙

伴，它为网络提供了广泛的服务，并且作为专家联系残疾社区。通过 Perspektiva组织，残疾事务商业咨询委员会与部委，俄国议会和其他商业组织合作，邀请这些机构参加各种活动。在2011年，残疾事务商业咨询委员与卫生和社会发展部残疾事务部门一起，召开了一个合作的圆桌会议，来讨论残疾人就业问题。这次活动通过一家电视台进行了直播。最近残疾事务商业咨询委员会与驻俄罗斯的英国贸易商会进行了联络，并且多次在驻俄罗斯的美国贸易商会演讲。

## 主要活动

许多残疾事务商业咨询委员会的活动，都集中在为残疾人通过确定工作机会，实习，工作观摩，培训和工作支持项目，提供实际的就业和培训经验。Perspektiva机构帮助识别残疾人参与各种各样的活动，商业会员帮助寻找工作岗位和为残疾求职者提供培训。

### 在残疾学生中开展职业竞赛

2007年，残疾事务商业咨询委员会组织了第一届残疾学生职业技能竞赛，取名为通往职业之路，现在这个活动已经成为年度的活动。竞赛的目的是帮助残疾学生获得新的技能和经验，来增加他们的求职机会，同时提供给他们直接与委员会的商业会员接触的机会。另外，这个项目为残疾学生在残疾事务商业咨询委员会的会员公司提供实习、工作观摩和培训的机会<sup>17</sup>。

在技能竞赛开始前的6个月，残疾事务商业咨询委员会就在莫斯科大学张贴广告做准备。每次大约有50名残疾学生递交他们的申请，然后是撰写短文，参加面试，测试技能，准备参加竞赛。通过这些，选出的15名到20名学生会参加最后的竞争。

在最后一轮竞赛之前，选手们参加寻找工作和生活技能方面的培训。培训包括准备简历，改进面试技能和克服恐惧。学生们也有机会咨询专家帮助他们准备最后的竞赛。

在第一年的竞赛中，Perspektiva组织负责挑选选手和准备学生的最后一轮竞赛；但是，从2011年开始，残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会开始扮演重要角色，包括培训等等。在最初的两届竞赛中，学生们来自信息技术，法律，心理学，经济和社会工作，以及翻译专业。

最后一轮竞赛大约会持续一整天。学生们向会员企业展示自己，参与交互式的商业游戏，参加面试，展示他们的商业理想。最后，学生们获得奖品和证书，如“最佳表现奖，”“最佳面试奖”。很多人还获得实习机会，工作观察机会和参与公司的实习培训项目<sup>18</sup>，或者公司的临时工作。实习生转变成公司的正式工作也是很平常的事情。2011年四月举办了第四届技能竞赛，16名选手中的11名的获得了实习，培训和就业机会。

学生和雇主都愿意参加职业通道技能竞赛。根据活动的反馈，该竞赛让更多的参加者更好的了解了他们的职业目标，对未来的就业更自信。另一方面，越来越多的商业公司在过去的几年参与到活动中。一些雇主指出，当他们遇到有技能的合格的青年残疾人时，他们关于残疾人能力的态度有所改变。

除了技能竞赛，残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会，还组织高中的残疾学生和大学一二年级的残疾学生去会员公司参观学习。参观学习使这些残疾学生学到了专业知识，他们与公司的专家见面，

接受他们的职业发展建议。大约90名高中和大学的学生参加了参观和考察，并有机会了解银行，法律公司，航空公司和船舶公司的运作。

## 正面描述残疾人

2009年，残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会组织了一个照片展，正面、积极地描述残疾人。多姿多彩的生活照片展览描述了残疾人的工作和家庭生活，多姿多彩的生活是他们社区生活的一个重要部分。残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会会员是展览的合作方：Perspektiva机构负责寻找残疾人，商业会员雇佣摄影师拍照，冲洗，装裱展览的照片。展览在大多数的残疾人商业咨询委员会俄罗斯联合会的会员公司展出，包括他们的在莫斯科之外的地区办公室，在莫斯科的一家购物中心和欧洲商业协会的一个有关就业的大型会议上。

## 对雇主进行残疾意识的培训

Perspektiva机构组织了残疾人意识提升培训课程，为残疾事务商业咨询委员会的会员公司，来提高他们雇佣残疾人的意识。培训包含残疾定义的社会模式，正确的术语，非歧视的态度和工作场所的合理变通，雇佣残疾人的相关的法律知识，如何为残疾客户提供无障碍服务。培训课程由残疾培训师主持，主持人用实际的案例指出工作场所雇佣残疾人的可能性。参会者随后会分成小组来讨论自己公司的问题。私营公司的雇员和残疾事务商业咨询委员会的会员公司都接受了培训。也有一次也对残疾事务商业咨询委员会以外的公司进行了培训。超过150名基层管理者参加了培训。所有参加的人都表示培训很有用，特别是他们对残疾人能力认识的态度有所改变。

## 主要成就

残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会迄今为止的成就如下：

- 建立了一个成长的，有信誉的雇主小组为残疾人提供就业机会。
- 为65名残疾学生提供有价值的工作经验通过实习，职业技能竞赛，工作观察活动，为14名残疾求职者提供在残疾人商业咨询委员会会员公司工作的机会。
- 提高雇主残疾人融合就业的能力。残疾人商业咨询委员会俄罗斯联合会会员公司有了更多的意识和经验在残疾人融合就业方面，还有关于残疾人的其他事宜；
- 吸引媒体关注残疾人事务。如举办残疾人职业技能大赛，让媒体关注，在俄罗斯今天上刊登报道，引起全世界关注。另外，现在正在与俄罗斯的一家有线频道商谈，计划来制作一个系列短篇关于残疾人成功就业的电影。并且通过组织就业论坛，为商业社区会员提高公众的残疾人融合意识，参与大型会议，参加政府机构，商会和非政府组织委员会的会议。

## 经验教训

### 高层管理者承诺

残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会认识到获得高层管理者的承诺，对雇主的行动很重要。这样带来了残疾人融合实践的参与和可持续性。

### 从小的计划开始实施树立信心

虽然商业公司在加入残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会之前，就有一定的残疾人就业经验是很有价值的，但是这并不是最重要的。如果一家公司对残疾人融合就业很感兴趣，那么让它加入委员会是很好的理由。公司可以从在公司里开办一次残疾人照片展开始，或者是为残疾学生举办一次参观学习，然后可以进一步让青年残疾人加入内部的培训，提供辅助服务，实习和就业机会，再决定应该提供更多的机会而不是考虑会遇到的障碍。

### 与合作伙伴的专家合作

在残疾事务商业咨询委员会俄罗斯联合会的案例中，Perspektiva组织在提供信息，残疾人意识提升，有关残疾人的法律咨询等方面扮演了非常重要的角色。Perspektiva组织也是链接残疾社区的重要纽带，它帮助确认残疾求职者，并且联系雇主和残疾求职候选人。

### 让残疾人参与公司的活动

鼓励残疾人参加公司的各种活动，如工作实习，残疾意识提升和其他活动，是促进对待残疾人的正面态度，残疾的意识提升的一种良好的办法，因为在俄罗斯，大多数的人不可能与残疾人交谈，公众对残疾人的歧视态度非常明显。

## 案例采访人：

- 采访Denise Roza, Perspektiva会长; Mikhail Novikov, 就业项目主任, Perspektiva; Jana Kovoleva, 莫斯科项目经理, Perspektiva.
- 采访Tatiana Pesotskaya, 无偿服务和企业社会责任经理, Clifford Chance CIS Limited; Maria Khafizova, 人力资源经理, 基础设施部, KPMG.

# 塞尔维亚雇主协会

---

## 简介

塞尔维亚雇主协会是一家非政府组织，成立于1994年，并于2005年在劳动部注册成为雇主组织。该机构包含大、中、小各种规模的企业，涉及的行业近20种。它的会员包含1800个个体公司，成为“直接会员”，另外涵盖100家地区和行业的雇主组织。总的来看，机构代表了100,000家会员公司雇佣的大约280,000名雇员。

塞尔维亚雇主协会成立的目的是代表会员雇主的利益，为它的会员提供相关的信息和服务；加强雇主之间的合作；向公众宣传雇主的利益。它的主要活动是倡导和游说，在国家层面，行业层面和公司层面实施劳资关系集体协商，促进和谐商业环境和各种国家活动。塞尔维亚雇主协会也为会员提供各种培训和教育项目，以及现代化的职业技能和教育培训，来满足经济发展的真实需求。

2009年5月，塞尔维亚职业康复和残疾人就业法颁布，于2010年开始实施，塞尔维亚雇主协会开始积极的开展残疾人就业工作。该法律促进残疾人的社会经济的全面融合，劳动力市场的平等机会，建立一个按比例就业系统。该法律规定雇主雇佣20到49名雇员就要雇用一名残疾人，雇员人数超过50人的，要雇用2名残疾人，随后，每增加50名员工，就要增加一名残疾员工。该法律还规定了处罚条例对没有达到标准的雇主。

虽然，该法律对雇主的责任带来了重大的改变，但是由于雇主和残疾人之间的联系和合作很少，因此促进法律的实施非常困难。为了解决这个问题，塞尔维亚雇主协会与国际劳工组织合作在2009年开始了一个针对雇主的新项目，残疾人就业和企业社会责任项目。

## 组织结构和合作伙伴

塞尔维亚雇主协会是一家独立的机构，总部设在贝尔格莱德，有四大成员：全体大会、管理委员会、执行委员会和监督委员会。这四大成员在机构中都有特殊的职能。残疾事务并没有委派特殊的部门开展工作。塞尔维亚雇主协会与很多从事残疾人就业的国内研究机构和委员会合作，如塞尔维亚共和国社会经济委员会，劳动部团结基金，退休和残疾人基金，国家就业服务机构，国家职业技能培训委员会。另外，塞尔维亚雇主协会参与了残疾人就业工作计划的准备工作，该工作计划由经济部的就业司批准。

## 主要活动

残疾人就业和企业社会责任项目从2009年12月到2010年3月实施，目的是使雇主了解相关的法律和促进实施，例如，建立雇主和残疾人组织(DPOs)的联系，并且消除对残疾人能力和关于残疾人就业的歧视和偏见。项目实施单位包括经济发展部，国家就业服务中心和工会代表，残疾人组织代表，地方政府等。所有的项目的合作伙伴都从自己部门负责的角度来辅助项目的实施，并且汇报给会员。

项目的第一个活动是在2009年11月组织的一次三方会议，政府机构、工会组织和残疾人组织都被邀请参加了会议。会议的目的是介绍项目的目标和各个利益相关者在实现项目目标方面应承担的责任，以及从活动中获得的利益。在会议上，所有利益相关者都同意参加项目的圆桌会议，来讨论残疾人在劳动力市场的就业状况，雇主雇佣残疾人的困难，以及解决这些困难的办法。这样，各方利益相关者都能够表达他们的观点并与其他人分享。

### **残疾人和就业问题意识提升**

项目的主要部分是针对雇主的残疾意识提升。为了消除对残疾人就业的歧视，塞尔维亚雇主协会出版了一本小册子，残疾雇员的事实与偏见，伴随小册子的出版，针对雇主和公众，塞尔维亚雇主协会还拍摄了一部短片反应残疾人和他们希望劳动力市场接纳他们就业，2000本小册子和500个电影短片拷贝，分发给不同的利益相关者，特别是雇主。

项目接下来是为雇主组织一天的培训，主题是残疾事务意识提升。代表4个行业的最大的雇主被选为目标小组，参加培训。他们是银行业，地方政府及公共机构，服务业、食品行业。培训班的培训内容包括残疾事务基础知识，残疾人参与就业的原因，如何雇佣残疾人和良好的实践案例。总共有81名代表参加了培训。

另外，塞尔维亚雇主协会还开发了项目的一个特殊的部分，就是在它的网站上发布关于相关法律和残疾人平等权利的信息。网站介绍了在雇主实施相关法律时的主要服务和建议。它也有一个针对公众的信息，一个塞尔维亚从事职业康复的公司的名单，以及相关的信息。

### **组织圆桌会议促进法律实施**

为了促进法律的实施，项目组织了11次为期一天的圆桌会议，在塞尔维亚的Kragujevac, Novi Sad, Sremska Mitrovica, Novi Beograd, Bor, Veliko Gradiste, Leskovac, Nis, Lazarevac 和 Belgrade。圆桌会议的目的是介绍关于残疾人就业的相关法律，特别详细介绍了雇主的权利和义务。大约300名参会者，包括雇主、相关部机关代表、国家就业服务中心、工会代表、残疾人组织、非政府组织和地方政府代表在一起，讨论如何成功实施法律。与会者确立了一系列的关于残疾人就业的实践经验，包括基础设施和交通工具的无障碍化的重要性，鼓励残疾人在国家就业服务中心登记，积极寻找工作，提高残疾人接受教育和职业技能培训的机会，提高雇主和工人对残疾人的意识提升，完善有关残疾人的数据统计。虽然，提到和很多问题都需要时间来实现，但是来自各方利益相关者的开放的讨论，将问题摆到了桌面上，并且明确了各个合作伙伴的角色。

## **主要成就**

**塞尔维亚雇主协会与它的项目合作伙伴的成就包括：**

- 开发了一个新的服务，为雇主提供残疾人就业方面的相关信息和培训，不论是在与残疾人就业相关的相关法律的常规研讨会上，或是应会员雇主的要求。
- 将各方利益相关者、残疾人组织、雇主、政府机构和工会联合在一起，通过网络，信息分享、提

升项目执行者的能力，来实施相关的残疾人就业的法律。这些活动允许讨论法律的实施和提升残疾人就业的前景。

- 通过在塞尔维亚各地区的圆桌会与研讨会的召开，提升残疾事务意识和残疾人就业意识。这些活动通过媒体向广大公众宣传，提供了今后在地方进一步开展残疾人就业活动的可能性，并且：通过项目的实施，联络各方媒体。电视台、广播、报纸都被邀请参加项目活动，采访与会者，在项目实施中，大约有300份关于残疾人就业的报告被地方媒体报道。

## 经验教训

鼓励所有的各方利益相关者倡导法律的实施。关于法律的效力，现在虽然太早而不能有一个清晰的中长期的图片，但是，自从法律开始实施，残疾雇员的数量和残疾人注册登记寻找工作数量的还是有所增长，根据国家就业服务中心(NES)的数据。国家就业服务中心相信，在各方利益相关者的共同努力下，会有更积极的效果。这包括各部委的参与通过法律章程的采纳，更能提高法律的执行情况；通过国家就业服务中心的参与提高残疾人接受教育的机会；以及完善的残疾人数据；各方利益相关者的承诺也可以带来设施的无障碍化，很多的合理改造都是费用很低的。

完善残疾人的职业技能评估将会提高他们就业的机会。关注残疾人的能力而不是他们的残疾，这一点很重要。并且通过职业技能评估，能够决定是否需要为残疾求职者作进一步的技能培训。

雇主和残疾求职者要进行合适的匹配。雇主的需求和残疾人的需求，都需要考虑才能建立一个满意的、长期的就业关系。

网站：[www.poslodavci.org.rs](http://www.poslodavci.org.rs)

## 案例采访人：

- 采访Dejana Kuzmic, 塞尔维亚雇主协会，国际合作主任；Anne Knowles, 雇主专家，国际劳工组织贝尔格莱德办公室。

# 斯里兰卡锡兰雇主联合会

---

## 简介

残疾事务雇主网络由锡兰雇主联合会(EFC)在2000年成立。锡兰雇主联合会是斯里兰卡最大的雇主组织。它拥有539名公司成员,代表了440,000名在那里工作的雇员。自1929年成立以来,它是斯里兰卡最早注册为工会的机构<sup>19</sup>。一个常设的秘书处提供服务,服务包括,代表会员公司的利益处理劳动法和工业关系的纠纷,关注工作场所职业健康和安全,工人的补偿金,以及关于人力资源的其他事宜对雇主宣讲。

残疾事务雇主网络的总体目标是,在斯里兰卡的商业环境中,增加对残疾人的培训和就业机会。该网络对所有雇主开放,如今已经有了35家会员,其中有跨国公司,也有斯里兰卡的大、中、小型企业<sup>20</sup>。

残疾事务雇主网络由松散联络的商业人士、政府代表和非政府组织,于二十世纪九十年代成立。这些机构对促进残疾人就业非常感兴趣。在锡兰雇主联合会的努力促成下,残疾事务雇主网络形成了它自己的特色,就是通过与公共服务机构和非政府组织的紧密的合作,成为一个雇主的网络联系。

该网络按照英国残疾事务雇主论坛的模式运作,是由会员雇主出资和管理的会员机构,工作的重点是工作场所的残疾人管理。而且,斯里兰卡的残疾事务雇主网络按照斯里兰卡的商业环境,对英国的残疾事务雇主论坛的模式进行了改进。该网络提供服务给它的会员包括通过招聘会,促进雇佣残疾人,使得雇主和残疾求职者获得联系;组织残疾人意识提高活动,发放宣传材料,在各种活动中,促进残疾人的职业技能培训。

## 组织结构和合作伙伴

2000年,在宣布成立残疾事务雇主网络之前,锡兰雇主联合会的会长组织成立了残疾事务雇主网络指导委员会。该委员会包含14名锡兰雇主联合会的会员公司,代表酒店业,种植业,加工业和银行业。后来,会员数增加了两倍。

在2005年,宪法使得残疾事务雇主网络合理化。宪法承认了最初的14家公司作为残疾事务雇主网络的创始会员,并且制订了目标和会员关系法则。会员由政府委员会来管理并代替了以前的指导小组。由会员选举产生的政府委员会由来自会长和锡兰雇主联合会的,有残疾人就业方面经验的8家会员代表组成。残疾事务雇主网络可以任命最多另外3家有残疾人就业经验的会员代表。如今,其中的一家代表来自一家国际残疾人组织叫做动机。

那个时候,该网络没有雇佣任何员工,但是政府委员会负责机构的活动,网络秘书处的工作由锡兰雇主联合会来主持,行政工作由锡兰雇主联合会的员工来负责,会员公司会提供人力资源辅助工作,其他一些合作者负责特别的活动。自2007年以来,残疾事务雇主网络开始收取名义上的会员费。虽然没有正式的合作伙伴协议,网络与政府组织,国际劳工组织,非政府组织和残疾人组织密切合作。合作包括组织共同的活动,意识提高活动,参与残疾人就业政府委员会的活动,交换信息和知识。网络也从它的

合作伙伴中获得资金支持。

重要的是，残疾事务雇主网络从一开始就一直与残疾人组织合作。开始的指导委员会包含斯里兰卡主要残疾人组织的各方代表，其他的残疾人组织也被邀请参加。作为顾问，工作导师和研讨会的演讲者，残疾人也参与网络的各种活动。

## 主要活动

### 组织雇主研讨会

残疾事务雇主网络于2001年正式宣布启动，作为它的第一次公共意识提供活动，雇主研讨会也在启动会上召开。到会的有超过50家雇主，代表斯里兰卡的主要工业和商业行业。残疾人和他们的倡导组织，政府机构，国际劳工组织的代表和非政府组织代表。高级别领导的参与为进一步的探讨和行动提供了可行的机会。雇主似乎对雇佣残疾雇员很感兴趣，但是需要更多的了解残疾求职者，他们的技术和能力以及如何安置他们。

由于这些信息并不容易获取，所以残疾人就业网络的直接的工作应该包含如何找到这些信息。

### 为求职者建立数据库

为了了解需求，残疾事务雇主网络与一家咨询公司签订合同，调研残疾人在工作场所的现状，确定劳动力市场的需求，与雇主匹配有技能的残疾求职者。残疾事务雇主网络还建立了一个网站，刊登残疾求职者的数据，以便雇主能够很容易的找到职位候选人。

残疾人寻求工作的愿望是势不可挡的。网络在2002年投入使用时，数据库已经有了1200个残疾求职者的信息，还有4,000人的信息等待录入。在对锡兰雇主联合会的一份调查中指出，100个会员雇主中的25家雇主<sup>21</sup>雇佣了179名残疾人。

除了雇佣残疾员工人数的增加，锡兰雇主联合会的工作人员还联络残疾事务雇主网络与非政府组织，相关的政府官员沟通，确定资源，帮助雇主在他们雇佣残疾人时为他们提供技术支持。残疾事务雇主网络，通过锡兰雇主联合会的时事通讯的一个专栏（现在还有），专门介绍残疾事务雇主网络和他们的活动，促进残疾人的就业。

该时事通讯有一个求职者专栏刊登残疾求职者的具体信息，和良好实践案例来描述的雇主行为，以及政府关于残疾人就业的相关政策。但是该时事通讯似乎没有关注新近被雇佣的残疾人，残疾事务雇主网络认识到他们需要采取更活跃的方法，使雇主雇佣残疾人更容易。残疾事务雇主网络网络决定组织一次招聘会能够使更多的残疾求职者与感兴趣的雇主接触。

### 组织招聘会

为了准备招聘会，残疾事务雇主网络与非政府组织的合作伙伴动机合作，选择和面试残疾求职者，并培训他们相关的寻找工作技巧。社会服务部分派一名实地工作者，他接受过相关的工作评估和工作安置技术培训，作为残疾人雇主网络的临时工作人员。国际劳工组织提供指导和技术支持，提供关于寻找工作的资料。残疾事务雇主网络从它的会员中汲取关于工作寻找技能的培训，并且模仿面试的场景，因

此残疾求职者可以在真实的环境中练习他们的技能。随着时间的推移，招聘会在2003年召开时，求职者都做好了准备，一些招聘者对其中的一些他们见过的获选人有了很好的印象。

招聘会开始是半天的雇主意识提高培训，在这期间，求职者练习他们的面试技巧。面试在下午进行，有22家雇主和75名残疾人，代表所有的残疾人小组。在参加招聘会的公司中有斯里兰卡航空公司，John Keells集团，MAS Holdings 和很多酒店。结果，44名残疾求职者，超过参加人数的一般找到了工作。

招聘会随后还带来了一些相关的好处。例如，在招聘会的第二天，一名雇主要求50名妇女临时来做缝纫工作。其他的雇主希望捐款来帮助残疾人能够获得更多的技术培训。

受第一次招聘会成功的鼓舞，合作方不断的召开招聘会。其中的五次在首都科伦坡召开，一次在康迪召开，康迪是位于斯里兰卡中部山区的一座城市。到现在为止，大约350名残疾人通过招聘会获得工作。

### **建立和促进实施残疾人就业良好实践准则**

2006年，锡兰雇主联合会发布了它的良好实践准则，工作场所残疾人管理。这部自律守则提供实践的指南，在残疾人工作场所管理方面，涉及的范围包括招聘、选择、培训和发展，工作场所安全生产和其他一些事宜。这部准则是锡兰雇主联合会会员的工作指南，并且获得了雇主的大量支持。

### **鼓励雇主不只是雇佣残疾人**

通过这个网络，锡兰雇主联合会不只是鼓励雇主雇佣残疾员工，并且提供培训和其他支持，促进残疾人在工作场所的融合。斯里兰卡航空公司开发了一个光盘，教参加招聘会的雇主基础的手语，这样他们可以与聋哑求职者交流；ID Lank有限公司为残疾求职者组织了英文培训课程，特别是那些想要进入信息技术领域和金融领域工作的人。

残疾事务雇主网络的会员公司渣打银行，出版和发布了关于无障碍化的指南，叫做无障碍化手册。指南介绍了关于建立平等环境的相关的法律规定<sup>22</sup>。指南除了提供法律服务，还为雇主提供建议在残疾人工作场所无障碍化方面。

Nestle Lanka有限公司,也是残疾事务雇主网络的会员公司之一，通过赞助广告的方式帮助残疾事务雇主网络，增加残疾人的机会在劳动市场。这个广告由一家顶级广告公司设计，该宣传广告在斯里兰卡的各大报刊上刊登过很多次。

### **改进残疾人的职业教育和技能培训**

随着越来越多的雇主愿意雇佣残疾求职者，改进残疾人求职者的技能，使其更符合雇主的需要变得非常重要。锡兰雇主联合会与人力资源和劳动关系部的合作下扮演很重要的角色，为促进残疾人的教育发展和提供建议。

除了与公共行政机构合作，锡兰雇主组织，从2009年7月开始，在条件允许的情况下，还为视力障碍者提供信息和技术交流培训课程。培训师是锡兰雇主联合会的前台接待，她本人也是视力障碍者，在国内、外接受过很多针对视力障碍者的信息和技术交流培训。到2010年8月，一共有63名学员登记参加培训，其中35名学员完成了最初两个模块的培训并获得了证书。

残疾事务雇主网络也获得了韩国残疾人就业机构(KEAD)的培训奖学金。斯里兰卡代表团在2008年访问了韩国，学到了更多的关于雇主促进残疾人培训和雇佣残疾人的方法。2010年韩国残疾人就业机构也访问了斯里兰卡培训中心。组织之间的合作包括，韩国和斯里兰卡培训机构，打造一个姊妹学校的关系，促进残疾人职业技能培训。

## 获得的成就

残疾事务雇主网络的特殊的成就如下：

- 参与劳动关系和人力资源部的指导小组的工作，主要负责教育发展和残疾人就业。作为合作的一部分，残疾事务雇主网络会员在2009年2月参加了特殊的招聘会，该招聘会由劳动关系和人力资源部的职业指导处主办。
- 建立残疾求职者数据库，促进残疾人就业，为求职者提供工作匹配，为企业的人力资源工作人员提供残疾人管理培训。
- 通过网络的招聘会直接雇佣了350名残疾人，并且通过公共宣传活动还会雇佣更多残疾人。
- 通过时事通讯、研讨会和大量媒体对其活动的报道，在全国公众中正面描述残疾雇员的形象，例如，残疾事务雇主网络组织了一个展览叫做“残疾人的工作不受限制”来纪念2009年12月的国际助残日，参观的人成百上千，包括残疾人和雇主，分享工作经验以及残疾人的工作能力；并且录制了6部电影反应残疾人在锡兰雇主联合会就业的情况。影片有锡兰文，泰米尔文和英文。

## 经验教训

仅仅只有意识提升是不够的。锡兰雇主联合会认识到，不仅要开发知识和社区联络，同时要提供数据后的增值的服务。

言行要一致。在2001年，锡兰雇主联合会将自己树立为典范，它雇佣了一个视力障碍者作为前台接待，确保给她合适的辅助技术来使她能够完成她的工作。结果，锡兰雇主联合会在面对它的会员雇员，鼓励他们雇佣残疾人时，增强了自信心。这名残疾员工已经在机构工作了10年的时间，机构因此受益匪浅。

加强合作。残疾事务雇主网络认识到开发与政府机构，非政府组织，捐赠人和国际合作伙伴的关系的重要性，这些合作能够带来人力，信息和研究性资源。

人力资源非常重要。残疾事务雇主网络是锡兰雇主联合会的一个特殊的项目，刚开始的时候只有很

少的资金(美元15,000)。如果没有锡兰雇主组织的会员雇员作为网络的协调员，没有政府提供的大量的人力资源服务，非政府组织合作伙伴和商务人士的合作，残疾事务雇主网络是不可能成功。

残疾人和他们的组织参与其中。残疾事务雇主网络依赖残疾人和他们的组织作为会员，参加指导小组的工作，并作为顾问，专家和教师。

网站：<http://www.employers.lk>

## 采访者：

- 该案例从有时一个好主意需要时间来开发雇主鼓励雇主给残疾人一个公平的机会在斯里兰卡采纳和扩展。在勇往直前：残疾人通往体面劳动之路 - 亚太地区残疾人职业技能培训和就业的良好实践案例。ILO / Perry, Debra , Bangkok: ILO, 2003.
- 采访Meghamali Aluwihare, 农场服务主任, 锡兰雇主联合会, 进行交流。
- 锡兰雇主联合会网站：<http://www.employers.lk>

# 英国残疾事务雇主论坛

---

## 简介

英国残疾事务雇主论坛(EFD)，是英国的国家雇主网络，它的工作重点是残疾人事务。它拥有35名会员雇主，包括100名跨国公司，中小规模的企业和公共机构雇主。这些雇主的雇员人数达到英国整个劳动力的18%。会员雇主来自银行业、教育业、卫生业、广播行业、通讯业、制造业和零售业。

成立于1986年的英国残疾事务雇主论坛，是最早的一家关注残疾人就业的雇主组织。在它开始成立的年代，在英国关于促进残疾人就业，只是单独的满足雇主的需求，而英国残疾事务雇主论坛的建立，弥补了这方面的不足。英国残疾事务雇主论坛在威尔士王子残疾和商务社区事务顾问小组(BiTC)的支持下启动。该顾问小组，是一家商业为主的机构，倡导企业社会责任。英国残疾事务雇主网络，在1991年正式启动时，创办会员有：巴克莱银行、英国广播公司、Pearl担保公司、Prudential担保公司、壳牌国际公司和壳牌英国公司。

英国残疾事务雇主论坛的创新性在于，它的创始人对英国的商业领袖们提建议，公司应该集体出资支持成立一家专家机构，机构的会员雇主就能从良好实践案例中获利，并且残疾人能从社会经济的融合中获利。这些英国的商业领袖中的很多人通过残疾人组织或残疾人家庭，使他们与残疾人有过个人的接触。

英国残疾事务雇主论坛做的重要的一件事，就是领导了世界上第一个残疾人领导能力发展项目，该项目由英国残疾事务雇主论坛实施了7年，该项目在大公司为他们的雇员举办的培训课程中，残疾企业家能够管理和领导。参与这个活动的大公司发现，他们通过这些培训课程，对这些残疾企业家的认识发生了改变。

英国残疾事务雇主论坛的基本想法就是，企业残疾人融合，能够带来巨大的商业机会，因为他们懂得如何按照残疾人的能力招聘和雇佣残疾人，并且他们了解了，如何实现在广大的社区，对残疾客户以及各方利益相关者的无障碍服务。鉴于此，英国残疾事务雇主论坛目的，是在残疾人融合方面，使雇主具有竞争力，并且进一步，在关于残疾人的法律和实践方面、在文化及更广泛的方面有所改进。英国残疾事务雇主论坛为它的会员提供服务，通过从各个方面树立雇主关于残疾事务的信心，残疾意识提升培训来为雇主会员提供商业方面的建议和广泛的服务。

## 组织结构和合作伙伴

英国残疾事务雇主论坛是一家独立的非营利机构，由它的会员进行管理，收取会员费，以及通过财务网站、新的方案、工具和组织相应的活动来获取机构的资金来源。会员费的标准是每年3,000英镑23。英国残疾事务雇主论坛对有些会员还无偿提供建议，积极地参与问题的共同解决，如无障碍技术的商业研讨。尽管技术上是一家慈善机构，英国残疾事务雇主论坛没有收到过政府的任何慈善捐款。英国残疾事务雇主论坛有大约50个核心基金会或合作伙伴，代表公共机构、私人机构和各行各业的企业。这些“黄金”会员会得到相应的益处，如额外的资助、免费的服务、参与焦点小组的讨论。

英国残疾事务雇主论坛由董事会管理，该董事会由来自各方的会员代表组成，该董事会由一个首席执行官和35名工作人员组成。

英国残疾事务雇主论坛的各种活动，通过有影响力残疾人组织，邀请残疾人参加。这些残疾人组织对商业事物都有经验，他们通常是技术专家、大使、演讲者和培训师。他们参与所有的活动，并且撰写良好实践案例指南。20强英国网络协会成立于1991年，随后，2007年，全世界又成立了8家协会。英国残疾事务雇主论坛与其他的英国残疾人组织也有很好的联系，但是并没有建立合作伙伴关系。

除了一般的网络协会，英国残疾事务雇主论坛通过地区和不同的商业来管理下属子网络协会。苏格兰、威尔士和约克郡成立了地区的网络协会，特殊的行业网络协会存在于创意产业行业、政策、信息通讯技术产业：领先的广播和创意产业残疾事务网络协会(BCIDN)，从1989年到2011年都非常活跃，它的成员涵盖了英国的主要的广播公司。该网络协会促进了招聘残疾雇员和工作保留，在会员雇主中分享良好实践经验，在媒体中倡导对残疾人的非歧视原则。紧急救助和法律实施网络协会，拥有超过30个会员雇主，于1999年在英国警官协会的要求下成立。这个网络协会与会员分享良好实践案例，对相关的法律实施提供咨询服务。无障碍技术商业特别工作小组(BTAT)，成立于2008年，是最近成立的特殊行业网络协会，它拥有35个会员雇主，他们聚在一起，目的是提高产品和服务的无障碍技术水平。

在2007年，英国残疾事务雇主论坛的董事长，成立了董事长小组，将残疾事务作为管理工作的重点。董事长小组的成员来自行政长官和董事会层面。

## 主要活动

### 为残疾人融合制定标准: 残疾事务标准

为了能够使它的会员雇主衡量他们在残疾事务方面的信心，英国残疾事务雇主论坛，在2004年，制订了残疾事务标准。残疾事务标准是一个自我评估的工具，经过英国残疾事务雇主论坛的专家的检验，作为企业和公共机构促进残疾人就业表现的自我评估，因为会涉及到他们的整个商业利益。

残疾事务标准评估3个方面的表现：雇主承诺，机构政策和实践，政策和实践的影响力。参加残疾事务标准评估的企业进行了在线的评估，通过对他们的残疾人就业工作的分级，这些工作包括（工作场所无障碍化，外包，招聘和客户服务），雇主还为分等级提供证据。残疾事务专家对每一家参与的企业评估他们的等级和证据，为每一家公司开出“诊断报告”，并且将所有参加的公司合并在一起建立了一个基准分数。

这份报告，按照以前的残疾事务标准的等级（如果有），按照会员雇主的各部门的平均表现，以及整个基准的平均表现，评估了会员雇主的表现。雇主可以以这份报告为基础，制订残疾事务战略。而且，雇主的评级是保密的，参与评级的雇主按照他们的等级，可以获得白金、黄金、银、铜及参与证书。根据对参与残疾事务标准评估的雇主的跟踪，发现，他们的处理残疾事务的信息指数有所增加，是因为他们不断的用残疾事务标准的基准评判自己的表现。

2005年开展的第一次残疾事务标准评估有80家雇主参加，在2007年和2009年的评估有超过100家雇主参加。在2009年的残疾事务标准评估后，咨询会员雇主和残疾人，发现，残疾事务标准是非常有用

的，和可靠的练习，不仅能够促进商业环境的改善，还是一个集中的资源，需要满足不同的个体机构的不同需求。因此2011年，残疾事务标准作了修改。

### **为求职者，雇员和客户完善信息和通讯技术**

英国残疾事务雇主论坛，在McKinsey 公司的帮助下，对该公司的在线招聘系统进行了调研，发现了很多针对残疾人申请工作的障碍。McKinsey公司发现，一百三十万残疾人不能通过在线网络申请工作，但是很多的公司都是在线申请工作。因此，英国残疾事务雇主网络发布了，能够确保在线申请工作系统不能自动排斥残疾求职者，和其他弱势求职者。相关内容可以查询网站：[www.barrierfree-recruitment.com](http://www.barrierfree-recruitment.com)。

另外，英国残疾事务雇主网络还帮助无障碍技术商业小组编制了无障碍技术章程，会员公司可以签署。签署宪章意味着，意味着他们购买和使用的技术要求他们雇佣更弱势的群体，为他们提供产品和服务。宪章也要求他们咨询残疾雇员并将无障碍化纳入采购的程序中。无障碍成熟度模式是对宪章的补充，通过无障碍成熟模式可以测量公司的信息通讯技术的无障碍化。这份模式将于2011年末正式发布。

无障碍信息技术商业小组的高级信息通讯技术总监正在起草采购协议，对于那些将要签署这份协议的任何公司，在购买信息技术的相关产品时，实现无障碍化和实用性将成为重要的条件。

### **为雇主的残疾事务信心提供信息和建议**

英国残疾事务雇主论坛通过它的网站、各种活动和出版物宣传良好实践案例和相关信息指南。虽然有些信息只是针对会员雇主，如法律法规的介绍，但是英国残疾事务雇主网络也为公众提供更多的有关残疾事务和商业的信息。它由媒体中心提供记者使用的事实和数据，该媒体中心认为是促进残疾事务商业化的重要部门。

残疾事务礼节是英国残疾事务雇主网络的第一本出版物，于1991年正式出版，至今以销售了两百万本。从那时开始，英国残疾事务雇主网络与它的会员雇主一起合作，出版了很多指南。在这些指南中，残疾事务沟通指南面对不同的受众，直线管理者指南面对工作场所残疾人管理。它还出版了英国残疾人雇主网络简介论文，在各种关于残疾人就业的问题上，为雇主提供实践的指南和案例分析。英国残疾事务雇主论坛还认识到，很多大公司愿意为它的雇员和客户提供针对他们的特殊的信息服务，因此，英国残疾事务雇主组织的出版物可以为公司做特殊设计，并且公司的品牌，很多的指南允许在公司的内部网站上刊登。

成立于2007年的残疾事务方向是英国残疾事务雇主论坛为会员雇主提供的热线服务。这项服务，通过电话、邮件、辅助电话 或通信的方式，工作人员来回答会员雇主提出的与残疾事务有关的问题。服务会根据客户的特殊要求而设计，并且保密。这些问题可以是关于残疾与商业的各方面的问题，如，如何雇佣一名有精神问题的残疾人，如何考虑会议的无障碍化，关于残疾人的相关法律的问题影响。

### **关于残疾事务组织相关培训**

英国残疾事务雇主网络为会员雇主提供各种不同的残疾人鼓励和树立残疾事务信心的培训课程和研讨会。也为一些机构的特殊需求提供特殊的培训服务。大多数的课程，为会员雇主都是免费的或是有折扣的，但是非会员要全额收取培训费。很多的培训师和演讲者本身都是残疾人。在2010年，大约有1500人参加了英国残疾事务雇主网络的活动。

培训的方法都不尽相同。除了面对面的培训，英国残疾事务雇主网络还提供电话教程、专家演讲、在线培训和综合性培训。其中一个实例，就是2004年开发的在线的课程，树立残疾事务信心，该课程与Skill Boosters公司合作开发，该公司的业务是融合是学习。树立残疾事务信心是一个互动式的学习课程，使用案例，活动作为学习的基础，了解良好实践，法律责任，以及如何对残疾雇员和客户实现服务的最大化。

另外一个重要的在线资料和出版物，是认识潜能，有洲际酒店赞助，于2006年由英国残疾事务雇主网络正式出版。它表彰新的残疾事务案例，强调公司具有残疾事务能力带给公司的益处，也包含影响商务和全球经济的残疾事务的事实和数据，案例分析，关于利益相关者的管理和机构改革。自从发布以来，认识潜能网站每年有24,000名访问者，现在该网站为全球商业提供信息。新网站的名称为：认识潜能新商业案例。

英国残疾事务雇主网络还提供政策和程序审计服务，目的是帮助雇主设计招聘、保留因工伤致残的工作人员，工作场所的无障碍化和适应过程。

## 主要成就

在英国残疾事务雇主论坛20年的发展，它的主要成就包括：

- 鼓励超过1,000名雇主改进他们企业的残疾人融合；
- 游说英国的主要的大公司，实施残疾人就业运动，积极的支持，在1944年废除英国的按比例就业制度，支持1995年颁布的残疾人反歧视法案，介绍新的反歧视法律；
- 通过残疾事务标准，设立残疾事务信心的公司标准，因为这会影响到公司的业务，确定雇佣残疾人的良好实践案例，就是关于招聘、就业、客户服务和更广泛的各方利益相关者的互助。
- 在整个英国和世界范围内分发了8百万个良好实践指南提高残疾事务意识作为商业活动的一个重要组成，并且促进商业活动的开展
- 提高了成百上千个机构和管理者的能力，在残疾人就业和工作保留方面，以及与残疾客户做生意的能力，通过残疾事务自信心培训，在商业领导者和残疾人个人之间建立联系，并且与全球的跨国合作伙伴建立了咨询小组，相似的网络也在其他国家建立，如西班牙残疾事务雇主论坛也将在不久建立。

## 经验教训

雇主要领导机构。一个雇主组织需要属于雇主，并且由雇主领导，这些雇主为残疾人组织和各方利

益相关者的相互联系创建了一个平台。这个平台要将雇主放在重要的客户的位置上，并且为雇主提供相关的服务和工具。

将商业领袖和残疾人联系在一起。一家像英国残疾事务雇主论坛这样的雇主组织，只有将商业领袖和残疾人，残疾人权利领袖、政治家、专家、顾问、企业家、倡导者、学校毕业生、同事、客户、股东或找工作的人联系在一起，才能解决关于残疾人就业的深层的问题。这种面对面的接触，强调了雇主平等对待残疾人，按照他们的能力为他们安置工作的重要性。解决问题的技能，解决商业环境和残疾人就业的问题，很可能需要创新而不是循规蹈矩。

清晰的明确机构扮演的角色。英国残疾事务雇主论坛认识到，明确机构扮演的角色很重要，它的角色与帮助残疾人找工作的代理机构，或者倡导他们的权利的机构是不同的。英国残疾事务雇主论坛不直接为残疾人服务，如果它成为传统的为残疾人服务的机构，那就会丧失其对会员雇主的影响力。英国残疾人就业雇主论坛的工作是，当他们帮助残疾求职者寻找工作机会时，以及建立有效的合作伙伴关系促进残疾人经济和社会融合时雇主要说“是的”。

使用企业明白和认可的语言。残疾人事宜不只是政府，医生和慈善机构的工作，企业也是残疾人就业的重要元素。

增加的服务需要更多的资源。根据英国残疾事务雇主论坛的经验，拥有一个小规模的团队，激励，沟通雇主，为他们提供一系列的服务，创新及增值的服务，是非常重要的。

网站：[www.efd.org.uk](http://www.efd.org.uk)

## 案例采访者：

- 采访 Susan Scott-Parker, 首席执行官，英国残疾事务雇主论坛；政策和信息部代理主任，英国残疾事务雇主论坛。
- 英国残疾事务雇主论坛，网站：[www.efd.org.uk](http://www.efd.org.uk)

# 美国商业领导力网络

---

## 简介

美国商业领导力网络是一家残疾事务机构® (USBLN®)，代表了国内5,000家雇主的利益。这些雇主有公共机构，私人机构和大中小企业。该组织的目的是促进工作场所、供应链和市场的残疾人融合，通过承认残疾人的潜质和他们的能力这一方法。美国商业领导力网络也提供友好加盟，为当地和全州范围内的商业领导关系网络或者其他满足条件的实体。但是，美国商业领导力网络的会员资格并不向那些单独为残疾人个人提供服务的政府机构和非政府组织开放。

美国商业领导力网络的前身是成立于1994年的，在现在已经不复存在的残疾人就业总统委员会下属的商业领导力网络 (BLN)。总统委员会通过它的联邦州长和当地市长残疾事务委员会成立了商业领导力网络。在2001年，总统委员会的工作结束了，它的工作转给了新的美国劳工部下属的残疾人就业政策办公室 (ODEP)。根据商业领导力网络的最后一次会议记录，美国商业领导力网络®作为一个独立机构成立。

美国商业领导力网络®的任务是在劳动力市场全面推广残疾人融入；帮助残疾人做好就业准备，改善对残疾客户的服务；帮助残疾企业家企业发展。它还通过持续的对话，横向沟通，技术辅助，和为联盟网络故意国家品牌来支持联盟网络。

## 组织结构和合作伙伴

美国商业领导力网络®是一家非盈利机构，收取会员费和加盟费，也收取合作伙伴的费用、资助金和合同的费用。它有7名工作人员，由一个来自15家会员的董事会管理。董事会成员在每年的年度会议上选举产生，都是来自私营雇主的代表。

2008年，董事会建立了机构咨询委员会来向董事会汇报关于商业环境和为机构活动提供战略方向。机构咨询委员会由会员公司代表组成，任期为2年。

另外，董事会在2010年建立了一个学生咨询委员会 (SAC)，来帮助美国商业领导力网络董事会成员和工作人员，为残疾毕业生克服就业困难提供咨询。学生咨询委员会还开发了出版物来帮助毕业生实现从毕业到实习到就业的过渡。学生咨询委员会包括5名学生成员，有计划扩大。

美国商业领导力网络®的私人雇主会员每年要交会费美元5,000。优惠的年度会员费是针对少于500名雇员的小微企业，他们的会费是1500美元到2500美元之间。会员雇主利益包括，作为商业环境残疾人融合的领袖得到国家认证，订阅每月的时事通讯，通过网络获得一般的以及针对会员的信息，联络残疾人的商业社区，通过美国商业领导力网络与当地社区取得联系。

地方的和国家级的联盟会员每年的会费是300美元。作为联盟成员，他们可以使用美国商业领导力网络®的商标和登陆网站获取仅供会员的信息。他们还邀请参加获奖或认证活动。美国商业领导力网络®通过技术辅助，沟通和分享实践经验支持联盟网络。

美国商业领导力网络®与很多联邦政府、商业环境、非政府组织和研究机构或或者是伙伴关系。每一次合作都与机构单独协商。例如与美国劳工部残疾人就业政策办公室合作，签署了一个两年的协议，支持残疾大学毕业生的实习，并且将就业政策办公室的政策内容与美国商业领导力网络分享。这项协议没有资金往来。

另一方面，与HSC基金会的合作，HSC基金会提供了一部分的资金来制作培训教材为雇主和联盟机构在辅助、实习以及建立学生顾问委员会。建立学生顾问委员会的目的是为残疾学生提供机会来培养他们的领导能力技能，改善他们今后的职业发展，同时，雇主会在残疾事务方面受益。

## 主要活动

### 促进残疾学生的职业发展

2009年12月，美国商业领导力网络®发布了TOWER™计划(工作和就业准备就绪工具)来帮助合格的青年残疾人和学生获得相关的工作经验。该计划支持残疾人融合通过雇主与合格的残疾学生和残疾青年联络，安排他们实习和辅助。美国商业领导力网络®也提供咨询服务为它的合作客户在雇佣残疾人方面。

2010年，作为计划的一部分，美国商业领导力网络®与它的非政府合作伙伴合作开发了辅助、实习，适用于学生咨询委员会的工具包。这份针对学生咨询委员会的工具包提供信息和建议在建立学生顾问委员会方面。工具包的电子版本已经分发给5,000雇主、组织、联盟会员和政府机构。

### 为残疾企业家增加机会

2010年，美国商业领导力网络®发布了一个项目来加强与残疾个体经营者签订合同。残疾供应商多元化项目(DSDP)提供证书给残疾个体经营者并且促进他们与公司达成合作，签署合同。该项目也使美国商业领导力网络®的会员雇主受益，扩大他们的供应商多元化，其中包含残疾供应商。

至少51%的股权是残疾人拥有，并且企业有残疾人管理的企业获得资格证书。一旦这种资格被验证，该企业就会成为美国商业领导力网络®会员雇主的供应商。证书每年都要核验。美国商业领导力网络®组织年度的会议，有网络活动和培训研讨会为获得证书的企业。例如，在2010年9月的会议上，残疾企业家与在供应链研讨会上，和一次特殊的网络活动中与公司负责采购的代表见面。2011年的年会上也安排了相似的机会。

残疾供应商多元化项目的实施在美国也是第一次。残疾经营者以及公司合作伙伴参与这个项目的数目也在不断增多，到现在为止，有16家企业企业和23家获得证书的残疾企业。

### 组织各种活动

美国商业领导力网络®的一项重要工作就是组织各种活动使得它的会员和各方利益相关者建立联系和分享经验。其中的一个活动就是，从1999年开始，美国商业领导力网络®为会员雇主、联盟会员、各方利益相关者组织的年度会议。

每年都有400到500人参加，在会上美国商业领导力网络®会颁布年度促进残疾人就业冠军。在2010

年年度领导力颁奖晚会上，办法的奖项由7项，分别是年度合作伙伴、年度联盟会员、年度雇主领袖、年度志愿者、年度供应商多元化公司、年度雇员资源小组和年度市场分享公司。

美国商业领导力网络®也为联盟会员机构和公司单独组织会议，互相交换信息，学习融合的战略，促进联盟会员机构和公司之间的联络。

在2009年，美国商业领导力网络®在与其他残疾人商业机构的合作下，在美国劳工部的资金资助下，开展了残疾人就业活动，你能够做什么？这个活动的目的主要针对雇主，活动强调了残疾人也可以为劳动力市场做出贡献，并且鼓励开发工作场所的残疾人融合环境。该活动有自己的网站，网站包含一些工具，如在线论坛，宣传残疾人能力的公益广告短片。这个公益短片和一些印刷的材料被广泛的传播。该公益短片在电影院播放了数千次，很多公司作为意识提升的教材，在内部为公司领导和员工播放。印刷的广告也刊登在一些杂志上，如Harper's Bazaar 何时代杂志。公益短片，我能，入围2010年公关活动周，“最佳使用声音、视频（广播）奖”的决赛。到2011年4月，通过宣传而获得的活动的资助达到1千7百50万美元。由于这些资金，活动可以持续到2012年9月。

## 主要成就

在2004年到2010年之间，美国商业领导力网络的领导，带领机构从一家没有法人资格的，联邦非政府机构，成为全面建立的、独立的商业运行模式的国家机构。在此期间，美国商业领导力网络获得了它的合法的非盈利地位，修改了它的章程，注册了它的名字和商标，开发了加盟条件，使得州和当地的残疾人机构也可以参加。迄今为止，美国商业领导力网络的成就包括：

- 在12个月内，将机构的顾问委员会从5家扩大到17家；
- 第一次为残疾人自己的企业按照严格的条件颁发证书；并且建立联盟与美国劳工部残疾人就业政策办公室、工作在安置网络、残疾人就业活动、和多元化集团合作，并且与康奈尔大学，雪域大学，和社区融合研究院建立资金合作伙伴关系。

## 经验教训

网络会员应该管理机构。为了更好地服务它的雇主会员，机构的管理和方向应该由会员进行完善，董事会的成员要来自会员雇主的高级管理层。机构工作人员的角色只是执行董事会的决议。

为会员雇主提供增值服务项目。例如，美国商业领导力网络®的残疾供应商多元化项目是在帮助会员雇主扩大他们的多元化供应商计划。

运用更多的现代化技术解约更多资源。在现代办公环境中，邮件，电话会议，网络联能过实现常规的交流和培训，这样就能节省更多的人力资源。所以的美国商业领导力网络®的工作人员运用电脑实行远距离办公，多数的员工都通过邮件和电话会议进行交流。美国商业领导力网络®的会员雇主也有会议室，但并不用于个人的会议，而是用作像董事局会议和公司顾问委员会的会议等。

现场的面对面的活动很重要。虽然现代信息技术应用广泛，但是面对面的活动，如峰会，大型会议的举办仍然很重要。这种活动不仅能够大量的公众与发言者进行交流，而且还能够促进公司于残疾人

组织非正式的关系的建立以及同伴之间的相互指导。这种活动要根据培训和交流沟通目前的发展水平来做平衡。

网站：[www.usbln.org](http://www.usbln.org)

### **案例采访者：**

- 采访Jill Houghton, 代理执行总监, 美国商业领导力网络; Maggie Roffee, 合作关系高级经理, 美国商业领导力网络。
- 网站地址：[www.usbln.org](http://www.usbln.org)

# 越南蓝绶带雇主委员会

---

## 简介

越南蓝绶带雇主委员会是一家雇主组织，成立于2007年，目的是为了促进越南的残疾人就业。在越南，大约有700万残疾人，他们中的60%处于工作年龄25。越南蓝绶带雇主委员会提供一个平台，为雇主来分享经验和良好实践案例，关于残疾人就业和职业技能培训。它的目的是提升雇主关于残疾人就业的意识，帮助他们雇佣更多的残疾雇员。它还通过提供工作寻找技能培训和组织工作招聘会，扶助残疾人的职业发展。

越南蓝绶带雇主委员会是越南两家机构合作的结果：越南工业和商业协会 (VCCI)，越南扶助残疾人协会 (VNAH)。

越南工业和商业协会，是一家雇主组织，成立于1995年，代表越南企业和雇主的利益。

越南工业和商业协会有10,000名会员-包括公司和商业协会-通过各种活动来提供服务。如，它提供信息，指导和咨询关于商业环境，通过谈判与协商帮助解决争议，在社会经济发展的法律问题上代表企业和雇主的利益，促进雇主与雇主之间的对话以及企业与政府机构之间的对话。

越南扶助残疾人协会是一家美国资助的非政府组织，成立于1992年。它的主要目的是帮助越南的残疾人，生活的更富裕，更多姿多彩。越南扶助残疾人协会实施了一系列的项目，包括国家级的残疾人社会经济融合项目，对地区康复诊所的技术支持，支持轮椅生产工厂，帮助职业培训中心。

越南残疾人辅助协会在得到美国国际开发署的资金支持下，越南工业和商业联合会和越南残疾人辅助协会决定成立越南蓝绶带雇主委员会，作为越南残疾人融合项目的一部分。合作伙伴关系证明是很好的搭配：越南残疾人辅助协会有关于残疾人的经验，越南工业和商业联合会有商业雇主的经验，并且也从事扶助残疾人就业和企业社会责任等工作。

在越南蓝绶带雇主委员会于2007年宣布正式成立，它有25个会员雇主，包括地方的和国际的公司和机构，有大公司，也有小公司。2011年，有超过100个会员成为越南蓝绶带雇主委员会会员，代表卫生行业、酒店业、信息技术产业、加工业和食品饮料行业。

## 组织结构和合作伙伴

越南工业和商业协会以及越南残疾人辅助协会都参与了管理和运行越南蓝绶带雇主委员会的工作。越南工业和商业协会建立了越南蓝绶带雇主委员会在河内的办公室，资金来源是越南残疾人辅助协会和美国国际开发署，雇佣了一些雇员。越南残疾人辅助协会的部分工作人员是越南蓝绶带雇主委员会的技术顾问。

越南蓝绶带雇主委员会有一个7人组成的董事会进行管理，7名工作人员来自雇主会员代表，主席是越南工业和商业协会雇主活动局的局长。但是，越南蓝绶带雇主委员会在越南工业和商业协会中没有一

个正式的地位。当时，它是由会员费支持的非官方组织。

它的运营费用由越南残疾人辅助协会的美国国际开发署的项目资助，当时也有计划将越南蓝绶带雇主委员会独立运营，资金来源于对雇主的服务。

关于合作伙伴，越南蓝绶带雇主委员会与残疾人国家协调委员会密切合作，国家协调委员会监督有关残疾人法律的执行，与政府的残疾人项目合作，越南蓝绶带雇主委员会也与美国商业协会密切合作。越南蓝绶带雇主委员会也与其他机构合作，如与河内、舰港和胡志明市的就业服务中心合作，交换劳动力市场信息，和雇主雇佣残疾人的经验和信息。

## 主要活动

### 活动前先做调研

作为越南蓝绶带雇主委员会的第一个活动，越南残疾人辅助协会和越南工业和商业协会在2007年开展了雇主需求调查。这份雇主需求调查调研了70家雇主，包括越南蓝绶带雇主委员会的会员雇主。调查寻找关于在雇主中的残疾人意识提升，以及关于残疾人就业的实践。调查的报告强调了那些与残疾人雇员接触过的雇主，对雇佣残疾人的态度非常积极。另一方面，那些从没接触过残疾雇员的公司，雇员对雇佣残疾人持有消极的态度，对他们的能力表示怀疑。

### 组织招聘会为残疾人寻找工作机会

为了促进残疾人就业，越南蓝绶带雇主委员会的合作伙伴与劳动、残疾人和社会事务部一起，在2007年11月，在胡志明市召开了为期2天的招聘会。这个活动吸引了1,600名残疾人和40家雇主参加，包括越南蓝绶带雇主委员会的会员雇主。另外还有5家培训中心和5家就业中心参与了此次活动，并且媒体代表也广泛报道了这次招聘会。工作招聘会证明是将残疾人与雇主链接的有效的方法。通过招聘会，225名残疾求职者找到了工作。

随着胡志明市工作招聘会的成功，2007年12月在河内举办了第二次招聘会。超过600名残疾人，40家雇主，以及培训中心和就业中心，残疾人组织参加了这次活动。活动结束后那天，185名残疾人找到了工作。媒体对这次招聘会的报道有所扩大，包括3家主要电视台和几家报社报道了这次活动。

自从建立以来，越南蓝绶带雇主委员会与它的各个合作机构一起组织了6次工作招聘会在舰港、河内和胡志明市。大多数的招聘会都有很多残疾人求职者获得工作机会。工作招聘会和越南蓝绶带估的其他活动一起，为大约1,500名残疾人提供了工作机会。另外，由于培训中心也参加了招聘会，大约有500名残疾人获得了职业技能培训的机会。

### 建立就业数据的网站

2008年，越南蓝绶带雇主委员会发布了由它的会员雇主FPT开发的网站。除了介绍委员会的会员雇主和活动，该网站包括了一个专栏，在那里雇主可以发布招聘信息、求职者可以上传自己的简历。到2008年底，网站发布的工作职位将近900个，上传简历80余份。越南蓝绶带雇主委员会估计大约有200名

残疾人通过该网站找到工作。

越南蓝绶带雇主委员会定期更新网站，使得它更容易使用和无障碍化适合残疾人使用。

### **提高雇主的残疾事务意识**

越南蓝绶带雇主委员会的一个目标就是让雇主认识到雇佣残疾雇员和保留他们的工作岗位的益处。为了实现这一目标，组织意识提高培训班为会员雇主或非会员雇主。这些活动都强调了雇佣残疾人的益处，也包括越南蓝绶带雇主委员会在雇佣残疾人当中的成功案例。

针对一些特殊的活动，越南蓝绶带雇主委员会组织雇主召开会议建立网络在整个越南。会议提供给越南蓝绶带雇主委员会的会员雇主一个分享经验和交换信息的机会，关于残疾人就业和了解越南蓝绶带雇主委员会的将来的一些活动。网络活动也提供了一个机会答谢会员雇主，授予他们会员资格证书。

### **树立残疾人融合就业典范**

2008年，越南工业和商业联合会以及越南残疾人辅助协会组织了越南蓝绶带雇主委员会颁奖活动，颁蓝绶带奖给雇主、机构和个人，在雇佣残疾人和保留残疾人就业方面的突出成就。越南蓝绶带雇主委员会会员雇主参与了获奖提名，并且决定，蓝绶带奖按照6个奖项颁发，包括按照企业的规模、政府组织、和按残疾人雇员分类颁奖。250位来自政府的高管、残疾人代表和越南蓝绶带雇主委员会的会员雇主、美国大使馆、几十名记者和3家电视台参加了这次活动。

评审团小组，来自河内残疾人组织，越南残疾人国家协调委员会、越南商业和工业协会、越南残疾人辅助协会还有媒体的代表。授予奖励给做出贡献的雇主、残疾人雇员和社区的优秀个人。在2011年举办了类似的颁奖活动，同样也取得了成功。

## **主要成就**

越南蓝绶带雇主委员会在它的5年的工作中，取得的成就如下：

- 将残疾人就业工作纳入雇主会员的工作计划中它的雇主会员由25家上升至100家；
- 通过工作招聘会和其他活动，大约1500名残疾人获得工作；
- 大约500名残疾人获得职业技能培训机会；
- 为国家有关残疾人和残疾人就业的法律提出建议如劳动准则和国家残疾人法律。
- 为在岘港、河内和胡志明市的就业服务中心提供帮助，使得他们的服务更无障碍化，能使残疾人融合，为就业服务中心提供职业康复技能和工具的培训（包括职业评估、工作调整、合理变通、并且吸引媒体正面报道残疾雇员。）

## **经验教训**

在雇主雇用残疾人之前，他们首先需要获得帮助。在越南蓝绶带雇主委员会开展活动之前，它的合作伙伴很快就意识到，有很多雇主愿意雇佣残疾人，但是他们不知道如何去做。因此，越南蓝绶带雇主

委员会开始为它的雇员提供技术支持，如确定一些合格的有技能的残疾人求职者，将他们与未来的雇主联系起来。

为可持续发展做计划。虽然越南蓝绶带雇主委员会是由一个项目开始做起来的, 为了保证它的可持续发展, 越南工业和商业协会以及越南残疾人辅助协会正在计划重组越南蓝绶带雇主委员会, 使它成为一个以收取会费为基础的独立的雇主管理的机构。

网站: [www.brec.vn](http://www.brec.vn)

### **案例采访人:**

- 采访Mai Hong Ngoc, 越南工业和商业协会雇主活动局专家 (VCCI); Bob Horvath, 项目总监助理, 越南残疾人辅助协会 (VNAH); Tong Thu Trang, 项目官员, 越南残疾人辅助协会 (VNAH)。
- 越南残疾人辅助协会网站:[www.vnah-hev.org](http://www.vnah-hev.org)