



《美国残疾人法》见实效

美国的强劲力量在于它能够充分发挥所有公民的才干、技能和潜力。

美国人口普查局 (U.S. Census Bureau) 2012年发布的一项报告显示,近五分之一的美国人有身体或智力障碍。《美国残疾人法》(Americans with Disabilities Act) 使美国残疾人能够充分参与国家中的商务、政治、艺术及社会生活。

《美国残疾人法》于1990年签署生效。这项法律通过确保残疾人拥有平等的参与权利和机会,为他们清除了参与社会生活的障碍。而且,实施这项法律带动了创新,提高了雇员的绩效,开拓了新的商业市场,让全体美国人都享受到包容性社会的惠益。

早期的疑虑

然而,美国的很多企业、地方政府及团体最初对实施《美国残疾人法》感到担忧。例如,很多企业主担心,雇用残疾人会影响营业成本、产品质量和员工生产力。过去22年来,有些担忧被证明有道理,并通过税收优惠政策和修改立法予以解决;另一些则被证明并非实情。

顾虑与现实

顾虑: 雇用残疾人会给效率和运营带来不利影响。



里菲吉奥·巴利斯 (Refugio Valls) 在得克萨斯州圣安东尼奥 (San Antonio, Texas) 专为残疾人修建的主题公园“摩根乐园” (Morgan's Wonderland) 玩轮椅秋千。AP Photo/Eric Gay

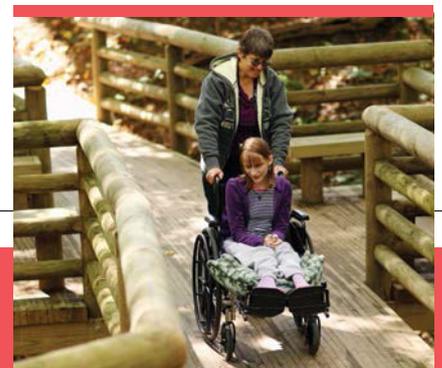
现实: 《美国残疾人法》不要求雇主雇用任何无法胜任工作的人。如果残疾人不具备相关的技能、经验或教育水平,或者不能履行工作的基本职责,则不够受聘资格,《美国残疾人法》对这种情况不予保护。

虽然《美国残疾人法》不强制雇用不合格的工作人员,但实际证明,雇用能够胜任的残疾人士会让企业受益。他们能够帮助企业从不同的视角看问题,包括更好地了解如何满足其他残疾人的需要。这会促使企业开发新的程序、产品和服务。例如,短信就是由有听力障碍的人率先使用起来,而短信成为手机用户现在使用的联系手段是在很久以后才出现。

通过雇用残疾人,企业不仅以创新,而且也因多元而获得新市场。根据2006年的一份消费者态度调查,87%的美国消费者倾向于购买雇有残疾人士的企业所生产的产品。

为进一步鼓励企业雇用残疾人士,企业每聘用一名合格残疾雇员,美国国内税收署 (U.S. Internal Revenue Service) 每年便为

萨拉 (Sarah) 和贝基·梅茨 (Becky Metz) 行经西弗吉尼亚州巴伯斯维尔 (Barboursville, West Virginia) 箭头度假营 (Camp Arrowhead) 内一座可供轮椅通过的木桥。AP Photo/The Herald-Dispatch/Mark Webb

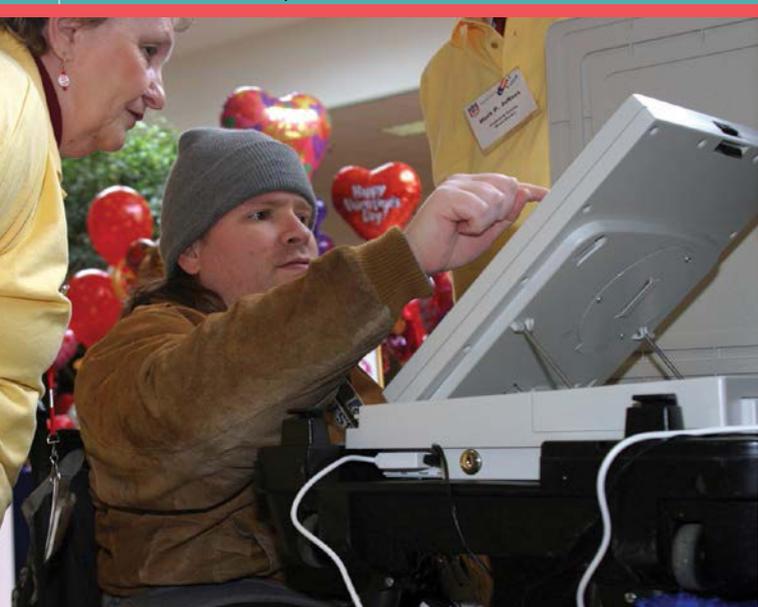


现实： 《美国残疾人法》保障哪些权利

《美国残疾人法》包含五个方面：

- 禁止雇主歧视符合任职资格的残疾人士。
- 要求联邦和地方政府为残疾人士提供参与公共项目和享受公共服务（如公共交通）的平等机会。
- 保证残疾人士能够平等享用餐厅、酒店、影剧院等公共场所的商品、设施和服务。
- 规定电信公司必须向残疾人士提供功能相等的服务，如为有听力障碍的人士提供字幕。
- 将对行使或帮助他人行使合法权利者实施报复的行为定为非法。

玛丽·卢·格林 (Mary Lou Green) 指导有身体障碍的贾森·巴雷特 (Jason Barret) 如何使用马里兰州 (Maryland) 最新引进的电子投票机。AP Photo/Timothy Jacobsen



该企业提供高达2,400美元的税金减免。

顾虑：残疾员工的便利设施成本过高。

现实：大多数残疾员工不需要企业提供便利设施。根据就业便利设施网络 (Job Accommodation Network) 2012年的一项研究，57%的便利设施不需任何成本，而其余一般也只需花费500美元。对于为残疾员工提供合理便利设施的小企业，国内税收署每年还提供减免高达5,000美元的税金。合理的便利设施可包括，解决建筑布局对残疾人构成的障碍（如在有楼梯的地方设置坡道）或者添置屏幕阅读软件等新设备。

美国企业还可从实施《美国残疾人法》中获得其他好处。就业便利设施网络的研究结果同时显示，提供合理便利设施还有助于企业留住其宝贵的人才、提高员工生产力并节省培训新员工的成本，企业的整体士气和生产力也会得到提高。

例如，北卡罗来纳州 (North Carolina) 的一家休闲食品公司在雇用残疾人后，生产效率猛增70%到95%。而且员工稳定性增加，缺勤率减少。

顾虑：为残疾人士提供服务会给企业带来不利影响。

现实：为残疾顾客提供服务与为残疾员工提供便利设施一样，能为企业带来好处。美国劳工部 (U.S. Department of Labor) 残疾人就业政策办公室 (Office of Disability Employment Policy) 指出，残疾人是美国的第三大市场。为全美5,400万残疾人提供服务意味着企业将有自由支配收入达2,000多亿美元之多的消费对象。

例如，美国一家知名的连锁酒店发现，在开始提供符合《美国残疾人法》标准的房间并为员工提供接待残疾顾客的培训后，其年净收入增长了260%。