



全国残障保险计划

确保工作人员安全可靠机制

残障人士获取NDIS提供的服务时有权感到安全，也理应有安全保障。达到这一目标的关键要素是在最大程度上减少工作人员或志愿者在提供服务过程中对残障人士的福利和安全带来的风险。建立相应的员工雇用管理程序，包括核查他们是否有犯罪记录等，是防范虐待行为的重要的第一步。

目前的规定

每一个州和领地目前规定，所有涉及儿童（包括残障儿童）工作的人员都必须接受政府指定筛选部门的风险评估。服务提供者与他们所在州或领地政府签署的拨款协议中，几乎都包含了工作人员必须定期接受警方核查以及第三方证明的规定。但是，不同司法管辖区对必须采纳哪些资料以及持续监督等方面的安排不仅各不相同，而且程序区别甚大。由于服务人员跨地区流动性较大，这无疑是一个问题。

目前已有四个司法管辖区规定了成年残障服务工作人员必须接受规定部门的统一筛选：

- 维多利亚州已经为由州政府拨款运作的残障住宿服务机构建立了一个“禁用人员登记册”。这些人都是因为具有犯罪记录以及/或者某种工作经历而不允许被雇用。
- 昆士兰州引进了“黄牌警告系统”，禁止那些有犯罪历史记录的人员进入这个行业。
- 南澳州的评估程序必须考虑有关人员的犯罪历史记录、罪案性质、“时效消失”的犯罪记录、工作场所行为记录以及其他数个类别的资料。法律规定，这些都是必须要核查的“相关历史”。
- ACT 首都领地不久前采纳了一套基于“为易受伤害的人士服务”（*Working with Vulnerable People*）的风险评估核查体系。

近期发生的变化让我们有机会考虑 NDIS 体系可以有哪些不同的选择。

警方背景核查与统一风险核查的区别

警方背景核查：

- 这类核查可以了解一个人是否有犯罪记录。
- 警方核查结果通常不包含“时效消失”的犯罪记录（意即一个人在规定的时间内没有重新犯罪，即使之前的犯罪行为直接与目前所涉及的工作有关），没有进一步处理的刑事指控，暴力限制令（AVO），儿童保护令以及其他警方或法庭持有的资料。
- 这并非意味着有犯罪记录的人士不能被雇用。在通常情况下，雇主有权决定一项犯罪记录是否与目前的工作有关。

统一风险核查：

- 获得认可的政府筛选机构有能力获取涵盖范围广泛的资料，包括“违法但未记犯罪记录的资料”以及无直接关系的轻微违法违规行。有轻微违法违规记录的人员通常会受到警告或被处以其他惩罚，但是没有正式的刑事犯罪记录。
- 由专门的筛选机构，而非雇主，针对相关人员的资料以及历史对他们作出风险评估。

选择方案

为能确保参与者获得安全可靠的工作人员，以下几种方案可以考虑：

选择方案 1：雇主风险管理

对雇主采取鼓励而不是强硬要求，建立一个恰当的工作人员录用以及监督机制，旨在降低工作人员可能对参与者带来的风险。

选择方案 2：第三方证明以及警方核查

在采纳选择方案1所制订的风险评估框架的基础上，要求那些提供某些规定服务种类（例如个人照顾服务）的雇主评估潜在雇员以往的工作历史，同时要求他们接受警方核查以及提供第三方的推荐证明。雇主必须定期重复对雇员核查。雇主可以决定，一名潜在的雇员，即便有犯罪记录，是否合适受雇于当前的工作。

选择方案 3：为易受伤害的人士服务许可证书

一种更为全面的做法是全面考虑一个人的历史，并建立一个中央核查系统。如果采用这种做法，那就需要建立一个专门的筛选机构，评估所有相关人员的风险程度。所有雇员都要接受核查，同时核查内容比警方核查更为广泛（例如，非刑事犯罪记录资料等）。筛选机构会就一名潜在雇员是否合适受雇作出评估。筛选机构（不是雇主）有权决定一个人是否可以得到雇用，为易受伤害的人士服务和工作。

选择方案 4：建立一份“禁用人员”清单

建立一份“被排除人员”或“禁用人员”清单，并由NDIA管理。作为同意注册的条件之一，部分服务提供者必须报告规定的事件。这些事件涉及雇员或志愿者对参与者的安全造成危害。同时也作为注册条件之一，雇主在正式雇用任何员工之前都要核对禁用人员清单，确定是否可以雇用这些人员。这一方案可与其他数种选择相结合实施。

问题

- 由谁决定一名雇员是安全可靠的，可以为残障人士工作？
- 为了确保残障服务工作人员是安全可靠的，我们必须对他们的过去历史有多深的了解？
- 在以上提出的多种方案中，你倾向选择哪一种或哪几种方案的组合？