



全國殘障保險計劃

確保工作人員安全可靠機制

殘障人士獲取NDIS提供的服務時有權感到安全，也理應有安全保障。達到這一目標的關鍵要素是在最大程度上減少工作人員或志願者在提供服務過程中對殘障人士的福利和安全帶來的風險。建立相應的員工雇用管理程序，包括核查他們是否有犯罪記錄等，是防範虐待行爲的重要的第一步。

目前的規定

每一個州和領地目前規定，所有涉及兒童（包括殘障兒童）工作的人員都必須接受政府指定篩選部門的風險評估。服務提供者與他們所在州或領地政府簽署的撥款協議中，幾乎都包含了工作人員必須定期接受警方核查以及第三方證明的規定。但是，不同司法管轄區對必須採納哪些資料以及持續監督等方面的安排不僅各不相同，而且程序區別甚大。由於服務人員跨地區流動性較大，這無疑是一個問題。

目前已有四個司法管轄區規定了成年殘障服務工作人員必須接受規定部門的統一篩選：

- 維多利亞州已經為由州政府撥款運作的殘障住宿服務機構建立了一個“禁用人員登記冊”。這些人都因為有犯罪記錄以及/或者某種工作歷史而不允許被雇用。
- 昆士蘭州引進了“黃牌警告系統”，禁止那些有犯罪歷史記錄的人員進入這個行業。
- 南澳州的評估程序必須考慮有關人員的犯罪歷史記錄、罪案性質、“時效消失”的犯罪記錄、工作場所行爲記錄以及其他數個類別的資料。法律規定，這些都是必須要核查的“相關歷史”。
- ACT 首都領地不久前採納了一套基於“為易受傷害的人士服務”（Working with Vulnerable People）的風險評估核查體系。

近期發生的變化讓我們有機會考慮 NDIS 體系可以有哪些不同的選擇。

警方背景核查與統一風險核查的區別

警方背景核查：

- 這類核查可以瞭解一個人是否有犯罪記錄。
- 警方核查結果通常不包含“時效消失”的犯罪記錄（意即一個人在規定的時間內沒有重新犯罪，即使之前的犯罪行爲直接與目前所涉及的工作有關），沒有進一步處理的刑事指控，暴力限制令（AVO），兒童保護令以及其他警方或法庭持有的資料。
- 這並非意味著有犯罪記錄的人士不能被雇用。在通常情況下，僱主有權決定一項犯罪記錄是否與目前的工作有關。

統一風險核查：

- 獲得認可的政府篩選機構有能力獲取涵蓋範圍廣汎的資料，包括“違法但未記犯罪記錄的資料”以及無直接關係的輕微違法違規行爲。有輕微違法違規記錄的人員通常會受到警告或被處以其他懲罰，但是沒有正式的刑事犯罪記錄。
- 由專門的篩選機構，而非僱主，針對相關人員的資料以及歷史對他們作出風險評估。

選擇方案

爲能確保參與者獲得安全可靠的工作人員，以下幾種方案可以考慮：

選擇方案 1：僱主風險管理

對僱主採取鼓勵而不是強硬要求，建立一個恰當的工作人員錄用以及監督機制，旨在降低工作人員可能對參與者帶來的風險。

選擇方案 2：第三方證明以及警方核查

在採納選擇方案1所制訂的風險評估框架的基礎上，要求那些提供某些規定服務種類（例如個人照顧服務）的僱主評估潛在僱員以往的工作歷史，同時要求他們接受警方核查以及提供第三方的推薦證明。僱主必須定期重複對僱員核查。僱主可以決定，一名潛在的僱員，即便有犯罪記錄，是否合適受雇於當前的工作。

選擇方案 3：爲易受傷害的人士服務許可證書

一種更爲全面的做法是全面考慮一個人的歷史，並建立一個中央核查系統。如果採用這種做法，那就需要建立一個專門的篩選機構，評估所有相關人員的風險程度。所有僱員都要接受核查，同時核查內容比警方核查更爲廣汎（例如，非刑事犯罪記錄資料等）。篩選機構會就一名潛在僱員是否合適受雇作出評估。篩選機構（不是僱主）有權決定一個人是否可以得到雇用，爲易受傷害的人士服務和工作。

選擇方案 4：建立一份“禁用人員”清單

建立一份“被排除人員”或“禁用人員”清單，並由NDIA管理。作爲同意註冊的條件之一，部份服務提供者必須報告規定的事件。這些事件涉及僱員或志願者對參與者的安全造成危害。同時也作爲註冊條件之一，僱主在正式雇用任何員工之前都要核對禁用人員清單，確定是否可以雇用這些人員。這一方案可與其他數種選擇相結合實施。

問題

- 由誰決定一名僱員是安全可靠的，可以爲殘障人士工作？
- 爲了確保殘障服務工作人員是安全可靠的，我們必須對他們的過去歷史有多深的瞭解？
- 在以上提出的多種方案中，你傾向選擇哪一種或哪幾種方案的組合？