



香港失明人協進會  
HONG KONG BLIND UNION

致：立法會《最低工資條例草案》委員會

香港失明人協進會就  
《最低工資條例草案》的意見

香港失明人協進會是香港歷史最悠久的視障人士自助組織，四十五年來一直秉持「平等、機會、獨立」的宗旨，為視障人士爭取合理權益。本會認為視障人士與健視人士一樣，一旦獲得工作的機會，應該能夠透過工作賺取應付基本生活需要的收入。因此，本會原則上支持《最低工資條例草案》的立法概念和基本原則。

對於條例草案中為殘疾僱員設立的生產能力評估機制，本會原則上認為在適合的工作崗位，配以足夠的輔助設施，殘疾人士的生產能力絕對不亞於健全人士，故此在一般的情況下，所有僱員，包括殘疾人士應享受同一水平的最低工資。不過，本會認同在特殊情況下，殘疾人士的生產力可能略遜於受僱於同一職位的健全人士，因而有可能需要透過一個評估機制，訂立一個合理反映其生產力的評估機制。

雖然如此，基於現時殘疾人士，特別是視障人士，正處於人力市場中極為弱勢的處境，本會憂慮條例草案中建議的評估機制，可能會對部份受僱於低收入職位的，或有意從事該等工作的殘疾人士構成影響，導致工資不必要地被壓低或受僱機會減少等等。

首先，本會憂慮建議中的評估機制會被僱主利用，作為殘疾人士應徵低收入職位的先決條件，使這機制從一個在個別情況下應用的特殊安排，變成一個一般性的機制。本會認為有關狀況等同於懷疑所有殘疾人士的工作能力，對此本會絕對不能接受。本會強調任何的評估機制，必須嚴格限制其使用，確保有關機制只會在個別特殊情況下才會被啟動。

本會認為政府必須更主動及積極地向僱主介紹殘疾人士的工作能力，讓僱主對殘疾人士有更為全面及正確的認識。否則僱主存疑的態度，將會直接導致條例草案中建議的評估機制，成為殘疾人士維持基本生活需要的障礙。

另一方面，評估機制中設有四星期的試工期，本會憂慮有關的安排可能會被僱主濫用，以試工為名，不斷聘請不同的殘疾人士擔任同一個職位，藉以長期以低於最低工資水平的成本聘請殘疾人士。故此，政府必須採取適當的措施，把僱主濫

用機制的風險減至最低，並對濫用機制的僱主施以嚴厲的處分。

在評估機制的實際執行方面，本會憂慮該機制可能對僱主構成一定的行政壓力以至為他們帶來一定的財政開支，部份僱主，特別是中小企業的僱主可能因此而減少聘用殘疾人士的意欲。據本會理解，大部份的視障人士均受僱於低收入職位，有關的行政成本壓力絕對有可能影響殘疾人士的就業機會。為此，本會建議政府在訂立評估機制時，必須盡量簡化有關程序，以免大幅加重僱主的負擔。

就評估機制的具體細節，本會認為政府必須在制訂的過程中，廣泛引入殘疾人士的參與。無論是評估的程序、準則、評估員的委任和機制的檢討程序等，都必須聽取殘疾人士的意見。本會建議在最低工資委員會以下，設立一個由專業人士和殘疾人士組成的小組，專責訂定和檢討上述的評估機制。

本會期望《最低工資條例草案》委員會和政府當局在草案的審議過程中，能夠廣泛聽取各界人士，包括殘疾人士的意見，以保障基層勞工均能自力更生，透過自己的勞力賺取有尊嚴的生活。

香港失明人協進會  
二零零九年十月二日