

最低工資條例草案
香港心理衛生會意見書

立法會

《最低工資條例草案》法案委員會秘書

林培生先生

林先生：

本會一直致力為精神康復者及智障人士提供不同的康復服務，最低工資立法，我們預計對接受本會輔助就業服務的精神康復者影響為重大，因此我們希望就著條例草案提出一些意見。

本會認同殘疾人士原則上應與健全人士一樣，獲得法定最低工資的保障。但由於不同的殘疾類別或不同的殘疾程度，在工作能力方面會有頗大差異，因此需要設立生產能力水平評估制度，以保障能力較低者在最低工資立法後，仍然有機會進入就業市場。

就上述條例草案中有關殘疾人士生產能力水平評估，我們有以下關注：

(一) 評估結果豁免於殘疾歧視條例的約束

我們贊同評估後的工資比率須具約束性，意即僱主及僱員須以評估結果作薪金比率的釐定。但倘若僱主及僱員不同意評估結果，雙方也可按僱傭條例解約。評估後的解約情況須豁免於殘疾歧視條例，以免令僱主對聘用殘疾人士卻步。

(二) 覆核（上訴）

我們認同無特別需要加設覆核機制。按現時勞工處的建議，生產能力評估機制由殘疾人士啟動，而殘疾人士亦有權選擇適合自己的評估員，故我們認為無必要加設覆核機制，以免對僱主造成困擾，窒礙他們聘請殘疾人士的意欲。

(三) 過渡期的安排

我們認同可以讓現職殘疾僱員，按其意願選擇收取不少於法定最低工資、或進行評估、或繼續保留現有的薪酬。

(四) 毋須設立再評估機制

評估後，僱主與殘疾僱員按評估結果所釐定的薪金比率繼續僱傭關係，僱主便應以適用於其他僱員的工作表現評核機制，來處理殘疾僱員的表現評核及薪酬檢討，我們並不贊成在同一工作崗位再進行一次、甚至多次的評估，不斷的評估只會為僱員及僱主帶來困擾。但我們贊成勞工處需就此做法的成效，在最低工資實施後再作出檢討，以檢視僱主有否出現濫用這機制的情況。

(五) 收集數據及進行全面檢討

鑑於評估機制屬新嘗試的安排，我們認為政府須在最低工資實施後兩年作出檢討，以確保機制運作能有效保障殘疾人士的利益，而又不會太窒礙僱主聘請殘疾人士的意欲，減低了殘疾人士工作的機會。