

## <最低工資條例草案>有關智障人士就業的建議

### 背景

最近政府擬為最低工資立法，目的為保障勞工付出勞力後能獲得合理的工資以維持基本生活需要。殘疾人士應與健全人士一樣，同樣獲得法例的保障。然而，基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差異，因此法例應有相關的安排，保障殘疾人士可以在自願，有選擇，及不被剝削的情況下投入勞工市場。

### 智障人士的就業

匡智會及香港唐氏綜合症協會為接受社會福利署資助，服務智障人士的非政府機構。智障人士樂天，忠心及勤力的性格，絕對是勞工市場的豐富人力資源。在沒有配額制度下，良心僱主願意聘請智障人士在工作安排上作出適合的調整令智障人士投入工作，已甚可貴，我們希望最低工資條例不會減少這些良心僱主對聘用智障人士的意願。對智障人士來說，能夠公開就業的機會，不單可以一己的努力賺取酬勞，自力更新，更重要的是擴闊社交圈子及提升個人的自尊和自信。

建議中的法例對智障人士就業有深遠的影響，我們促使在提交草案時，考慮智障人士的獨特性並作出特別安排，並保障智障人士有選擇的權利，以免將來法例實施時，反而削弱智障人士的就業機會，實有違最低工資的原意。

### 建議

我們不反對最低工資的立法，但籲請政府考慮智障人士的獨特性，作以下的安排：

#### **1. 於評估機制提供合理選擇 / 豁免重覆單一的工作能力評估**

因應智障人士獨特性，需要較長時間以適應環境及掌握工作細節，故一次過的短期評估實有較大的限制。因此，可讓智障人士有多一個選擇，使用社會福利署一直認可的非政府機構所提供之評估報告。而是項評估報告乃建基於智障人士接受一連串職業復康服務時的連續性評估。

由於曾經接受各類型職業復康服務的智障人士，均會由提供服務之非政府機構作收納、訓練、服務配套以至工作轉介等的評估，因此，智障人士可選擇由該非政府機構作為個案轉介者以提供上述的連續性能力及表現評估報告，用以釐訂合理的工資，而豁免於重覆的一次過短期工作能力評估。

此舉既避免僱主因為繁複的評估機制而卻步於聘用智障人士；亦避免智障人士因為重覆評估而承受不必要的壓力，或因評估結果欠理想而影響其得不到合理工資及打擊其自信心。

## 2. 現職智障人士的過渡性保留安排

根據我們的經驗，僱用智障人士的僱主都會按其能力和情況，在工作上作出特別的安排，亦與其他員工一樣享有工作考核的機會以作工資調整。因此，建議為現在已公開就業之智障人士安排保留現有工資的選擇，若當事人滿意現時之工資及工作條件，即使薪酬未達法定的最低工資水平，亦可選取保留現有工資，另外，可讓智障人士保留啟動重新評估的權利。

## 3. 定期檢討

就法定最低工資下智障人士的安排，包括評估機制的政策及運作，需在兩年內作檢討，以觀察成效及按需要作出修訂。

## 總結

對智障人士來說，一份穩定而有滿足感的工作，是非常重要的。工作可使他們有信心，有尊嚴地生活，能夠融入職業團隊進而融入社會，成為有貢獻的一群，達至真正的共融，共同建設和諧社區。因此希望最低工資條例的通過，能夠達到以上之目的。

## 家長的支持

智障人士的家長是主要的持份者。就最低工資條例草案，我們已經廣泛諮詢轄下單位智障人士的家長。對於我們的立場和以上的建議，家長都深表認同及支持。

如有任何查詢，歡迎致電 2664 3620 與匡智會匡智松嶺綜合職業訓練中心經理黃紹基先生，或致電 3427 2701 與香港唐氏綜合症協會署理總幹事李美賢女士聯絡。

匡智會  
香港唐氏綜合症協會

二零一零年六月十八日