

研究法定最低工資有關殘疾人士生產能力評估的  
附屬法例的小組委員會

當局就 2011 年 1 月 21 日小組委員會會議上  
所提事項作出的回應

## 引言

本文件向小組委員會提供委員於 2011 年 1 月 21 日會議所要求的資料。

## 生產能力評估的費用

2. 《最低工資條例》確立了殘疾僱員與健全僱員同樣受到法定最低工資的保障。然而，顧及到一些殘疾人士可能會面對就業困難，《最低工資條例》亦為他們提供特別安排。具體而言，因殘疾以致生產能力可能受損的殘疾人士，可選擇進行生產能力評估（下稱評估），從而釐定他們應獲得不低於法定最低工資的薪酬，或容許他們收取按生產能力水平釐定的薪酬。為防止濫用，提出評估的權利歸於殘疾人士，而非其僱主。政府當局已決定負責支付評估的費用。我們計劃當認可評估員根據《最低工資條例》及相關附屬法例完成評估後，會支付予認可評估員劃一標準金額的評估費用。我們現正釐定有關評估費用的款額，涉及的財政開支會於有關年度的財政預算中反映。

## 認可評估員

3. 在經過和相關人士的磋商後，我們建議認可評估員除須符合其他訂明的要求外，亦須具有一定年期提供關乎殘疾人士就業的職業康復或其他服務（例如向殘疾人士提供職業培訓及就業服務）的經驗。而有關工作經驗的年資要求為：

- (a) 就註冊職業治療師、註冊物理治療師及註冊社會工作者而言，須在剛過去的 7 年內，具有累積總計不少於 3 年以有關專業的身分，提供上述相關服務的工作經

驗；及

- (b) 就資深職業康復從業員而言，須在剛過去的 10 年內，具有累積總計不少於 5 年，提供上述相關服務的工作經驗。

4. 認可評估員本身在關乎殘疾人士就業的職業康復或其他服務已具有一定的經驗及專業知識。為使認可評估員能妥善完成評估及確保有關評估的質素，勞工處會為認可評估員提供評估運作細節的行政指引，並提供培訓。如認可評估員有不當行為，勞工處會作出跟進。如認可評估員因表現欠佳或任何充分理由，以致不能夠或不適合執行認可評估員的職責，勞工處可撤回其認可評估員的批准。

5. 勞工處為評估員安排的培訓，將協助評估員充分理解及掌握《最低工資條例》及相關附屬法例下的有關條文、評估制度的原則，以及評估程序和評估方法的具體內容，以確保評估制度的順利及有效運作。勞工處會繼續與相關人士（包括認可評估員相關的專業團體）保持緊密聯繫，以落實認可評估員培訓的具體內容及其他細節。

6. 為了確保認可評估員的質素，勞工處處長在認可評估員時，會設定認可期限，並會要求有意繼續擔任認可評估員的人士完成培訓。在與相關人士討論後，我們計劃首批認可評估員的任期為三年。

## 殘疾僱員的僱傭保障

7. 殘疾僱員可根據《僱傭條例》及《殘疾歧視條例》獲得相關的僱傭保障。僱主如欲與僱員（包括殘疾僱員）終止僱傭合約，均須符合《僱傭條例》、其他現行相關的法例，以及有關的僱傭合約條款。《最低工資條例》就《殘疾歧視條例》的豁免只限於以評估的結果為解僱原因的情況；如僱員因他的殘疾而被解僱，而並非因他未能達致其僱用的固有工作要求，《最低工資條例》並不會影響他根據《殘疾歧視條例》作出的申索。

勞工及福利局  
2011年1月