

2014年12月16日
會議文件

立法會人力事務委員會

法定最低工資制度下 殘疾僱員特別安排的檢討結果

目的

勞工處檢討了法定最低工資制度下有關殘疾僱員的特別安排，本文件向委員匯報檢討結果。

有關殘疾僱員的特別安排

2. 《最低工資條例》(第608章)(下稱「條例」)由2011年5月1日起實施，確立法定最低工資制度，目的是在防止工資過低、盡量減少低薪職位流失、維持本港經濟發展及競爭力等重要考慮中，取得適當平衡。

3. 根據條例的規定，殘疾僱員與健全僱員同樣受到法定最低工資的保障。條例同時為殘疾僱員提供特別安排，讓因殘疾以致生產能力可能受損的殘疾僱員，有權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，或收取按生產能力釐定的工資。根據條例，啟動評估的權利只屬於殘疾僱員，而並不屬於僱主。評估機制詳情載列於附件一。這項特別安排是因應社會及相關團體擔心一些殘疾僱員可能會遇到就業困難，以期在殘疾僱員的工資保障和就業機會兩者之間取得適當平衡。政府承諾會因應運作經驗而檢討特別安排，包括是否需要設立上訴機制，以及法定最低工資對殘疾人士就業機會的影響，並向立法會人力事務委員會匯報結果。

已進行評估的殘疾僱員及其僱主的概況

4. 在 2011 年 5 月 1 日至 2014 年 6 月 30 日期間，共有 389 宗殘疾僱員根據條例進行評估的個案，獲評定的生產能力水平介乎 34% 至 100% 之間，而絕大部分的個案獲評定生產能力水平在 50% 或以上，亦有超過三成的個案獲評定生產能力水平在 80% 或以上。按殘疾類別劃分（部分殘疾僱員有多於一類殘疾情況），智障情況約佔六成，精神病情況約佔兩成，而其他類別（例如自閉症、言語障礙及肢體傷殘等）的數字均不多於百分之七。

5. 在職業類別方面，進行評估的殘疾僱員主要為非技術工人，其次為服務工作及銷售人員；年齡主要介乎 20 至 29 歲，其次為 30 至 39 歲；較多具備中四至中五的學歷程度，其次為中一至中三程度；當中，大部分屬於在條例實施後入職的殘疾僱員。至於僱主的行業類別方面，評估的個案主要涉及住宿及膳食服務業，其次為公共行政、社會及個人服務業；僱主聘用的總僱員人數主要介乎 10 至 29 人，其次為 1 至 9 人，而屬於非政府機構或其經營的社會企業（下稱「社企」）稍多於半數。

6. 有關評估個案的分項數字載於附件二。

特別安排的檢討結果

7. 自 2011 年 5 月 1 日法定最低工資實施以來，勞工處一直密切注視特別安排的運作情況，收集評估個案的數據和資料以進行分析及研究，並與相關組織保持聯繫，聽取有關評估機制的意見。勞工處收集的數據、資料和意見包括：

- (a) 評估個案的數據和資料，以及有關的殘疾僱員、其僱主和認可評估員的意見；
- (b) 在執行條例的過程中所得的數據及資料；
- (c) 勞工處及相關政府部門和機構就協助殘疾人士就業的數據及資料；及
- (d) 持份者的意見、研究和建議。

8. 評估機制自實施以來，運作大致暢順。在 2011 年 5 月 1 日至 2014 年 11 月 30 日期間，勞工處並沒接獲有關評估機制的運作、認可評估員的表現、僱主濫用特別安排或殘疾僱員因評估結果而遭解僱等的投訴。勞工處同期共進行了 146 168 次巡查以執行條例，當中發現兩宗懷疑少付法定最低工資予殘疾僱員的個案，經解釋條例的規定後，有關僱主已補回工資差額。

評估機制的設立

9. 持份者對評估機制的實施提出了不同的意見。有意見認為評估個案數目不多，建議廢除評估機制；亦有意見認為條例應該豁免殘疾僱員。另一方面，有持份者表示，設立評估機制的目的是在殘疾僱員的工資保障和就業機會兩者之間取得適當平衡，其效用不應單以評估個案數目作衡量。據殘疾及康復界別的組織反映，大部分新入職的殘疾僱員可賺取最低工資或以上的薪酬，因此無需進行評估；至於在法定最低工資實施前已根據條例選擇過渡性安排，以保留其少於法定最低工資水平的合約工資率的在職殘疾僱員，他們可因應個人情況及需要，選擇於任何時間啟動評估。

10. 就上文第 4 至 6 段所述的 389 宗評估個案，勞工處收集了有關殘疾僱員、其僱主和認可評估員的意見。就評估機制有提供意見的殘疾僱員或其家人及僱主，當中大部分人士都認同現行的評估機制合適和簡單易用，並有助保障或促進殘疾僱員的就業機會，以及協助僱主繼續聘用殘疾人士。一些康復機構、家長組織以及相關調查亦認同，評估機制可以幫助殘疾僱員保留工作、提高求職機會、證明工作能力及獲取更多工資。因此，我們認為應保留條例為殘疾僱員提供可選擇的評估機制，以平衡殘疾僱員的工資保障和就業機會。

評估程序及方法和上訴／覆檢安排

11. 條例為殘疾僱員提供可選擇的評估機制，是在 2011 年 5 月實施前經過長時間和殘疾及康復界別的組織（包括殘疾人士、家長組織、康復團體、聘用殘疾人士的僱主等）磋商的成果，主流意見表示評估程序及方法不應複雜。根據勞工處與進行評估的殘疾僱員或其家人及僱主的跟進，超過八成進行評估的殘疾僱員及其僱主對評估結果表示滿意／非常滿意。

12. 有少數持份者建議就不同工種設計不同的評估指引及準則，但亦有意見認為殘疾僱員從事不同工種及行業，而僱主大都會調節工作內容以切合殘疾僱員的工作能力，因此要訂立絕對規範化的標準是很困難及不切實際，亦可能使殘疾僱員在進行評估時感到壓力。與認可評估員相關的專業團體亦指出，現時的評估程序及方法合適，認可評估員應在收集殘疾僱員相關的工作資料及詳情後，按其已具備的經驗及知識作出專業判斷。由於殘疾僱員的工作有各種各樣的性質及模式，而條例及其附屬法例已載列評估程序和方法以及相關的基本原則和主要元素，我們認為評估方法不能流於僵化及欠缺靈活性。

13. 就應否設立上訴／覆檢安排方面，立法會在審議《最低工資條例草案》及其附屬法例時已有詳細討論。自評估機制實施以來，持份者對上訴／覆檢安排的意見仍有分歧。有意見認為欠缺上訴／覆檢機制，對殘疾僱員，尤其是獲評定較低生產能力水平的殘疾僱員，並不公平。亦有意見表示，對於生產能力已被評定在較高水平的殘疾僱員，則不應容許他們再進行評估，以免他們可能因受到僱主的壓力而作出覆檢。另一方面，有康復界別的持份者認為，評估機制應簡單易行，上訴／覆檢的安排會把評估機制複雜化，可能對殘疾僱員帶來更大的心理壓力，繼而影響他們於評估時的表現；入職後每隔一段時間進行覆檢，也可能會對相關的殘疾僱員產生標籤效應，或窒礙僱主聘用殘疾人士的意欲。有康復機構指出，部分殘疾僱員的生產能力可以因殘疾狀況轉變而下降，再次評估的結果未必會較第一次為高。有意見指殘疾僱員入職後的薪酬檢討屬表現評核，而不應以覆檢當作處理僱員薪酬檢討的工具。

14. 若設立上訴／覆檢安排，我們也須先考慮如何解決執行上的問題，例如：是否只容許上訴／覆檢的結果上調（而不能下調）生產能力水平；是否殘疾僱員及其僱主雙方均可就評估結果提出上訴／覆檢；是否應就提出上訴／覆檢的次數及／或覆檢的周期設定限制等。

15. 就上文所述的 389 宗評估個案，只有少數的殘疾僱員及僱主表示希望有上訴／覆檢安排，亦有其他殘疾僱員及僱主表示無需這項安排。就 40 宗殘疾僱員對評估結果表示不滿意的個案，當中有八成的僱員在評估後的工資水平仍然較其在評估前為高。勞工處亦曾向在 2011 年 5 月至 2013 年 6 月期間進行評估的殘疾僱

員及其僱主發出問卷，在回覆中有多於六成的殘疾僱員及僱主表示，殘疾僱員在完成評估一年後曾獲調升薪酬，而超過八成半的僱主表示設有適用於所有僱員（包括殘疾僱員）的表現評核及薪酬檢討機制。

16. 就應否設立上訴／覆檢安排的意見紛紜，在殘疾僱員的工資保障和就業機會兩者之間需取得合理平衡的大前提下，我們認為較適宜維持現時評估機制的簡單運作，並會繼續探討適當措施以優化機制（見下文第 25 段）。

認可評估員

17. 截至 2014 年 11 月底，共有 438 名認可評估員可根據條例為殘疾僱員進行評估，包括 146 名註冊職業治療師、118 名註冊社會工作者、90 名註冊物理治療師及 84 名職業康復從業員。就上述的 389 宗評估個案，共有 166 名認可評估員執行評估，大部分屬註冊社會工作者及職業康復從業員的類別。根據已進行評估的殘疾僱員及其僱主所提供的資料，分別約有九成的僱員及僱主表示滿意／非常滿意認可評估員的表現；另有數名殘疾僱員及僱主曾對認可評估員的表現表示不滿，經跟進後發現不滿的原因多由於溝通不足所致。此外，與認可評估員相關的專業團體沒有接獲與認可評估員表現有關的投訴，而勞工處亦沒有收到認可評估員涉及利益衝突情況的投訴。

18. 就註冊社會工作者及職業康復從業員執行評估宗數較多的情況，有意見認為主要是因為這些認可評估員有較多機會與殘疾僱員接觸，而很多殘疾僱員都傾向選擇由自己較為熟悉的認可評估員進行評估。根據已進行評估的殘疾僱員反映，超過六成的殘疾僱員是透過勞工處網頁瀏覽「認可評估員名冊」揀選認可評估員，其餘則透過同事及接受／曾接受服務的非政府機構的介紹，以及選擇他們認識而同時是認可評估員的個案主任、就業主任或培訓導師等進行評估。有部分殘疾僱員或其家人曾表示在尋找認可評估員時出現困難，亦有表示希望政府能指派認可評估員為他們進行評估。然而，由於大部分的殘疾僱員是按其意願或因對認可評估員的認識而自行選擇認可評估員，由政府指派的認可評估員未必是個別殘疾僱員所認為合適的。儘管如此，我們仍會加強優化措施，協助殘疾僱員選擇進行評估的程序（見下文第 25 段）。

僱傭試工期

19. 在已進行評估的 389 宗個案中，超過九成的新入職殘疾僱員與其僱主有協議安排僱傭試工期。評估個案的數據顯示，僱傭試工期的長短與獲評定的生產能力水平並沒有相互關係，即已進行較長僱傭試工期的殘疾僱員，其獲評定的生產能力水平並不一定較高。至於涉及僱傭試工期較短的評估個案，勞工處一直密切留意情況，確保殘疾僱員認為已熟習其工作才進行評估。經跟進後發現，這些殘疾僱員的僱傭試工期較短，一般是因為他們在入職前已接受相關訓練或曾受僱於相關工作，對工作及環境已經較為熟悉。綜合而言，現時僱傭試工期不多於四星期的期限合適，能讓殘疾僱員先行適應及熟習工作後進行評估，同時可按自己的情況來選擇啟動評估的時間。

20. 在僱傭試工期的工資水平方面，約有六成半殘疾僱員與僱主協議的工資水平為法定最低工資水平的 50%，其餘的則為 50% 以上至 100% 不等。約八成有與僱主協議僱傭試工期的殘疾僱員在評估後所收取的工資水平有所上升。已進行評估的殘疾僱員或其家人對僱傭試工期的工資水平下限（即法定最低工資水平的 50%）沒有提出意見，只有一名僱主曾因殘疾僱員的工作表現而認為該工資水平下限太高。我們認為應保留僱傭試工期的工資水平下限，而殘疾僱員亦可繼續與僱主商議較高的工資水平。

過渡性安排

21. 在已進行評估的 389 宗個案中，約有兩成（81 宗）為條例實施前已入職並選擇過渡性安排的在職殘疾僱員，當中約有九成的個案是於條例實施初期進行評估。就已選擇過渡性安排的在職殘疾僱員所進行的評估，約有九成的僱員在評估後的工資水平較條例實施前為高。有意見認為，評估個案數目不多，反映已選擇過渡性安排的在職殘疾僱員對啟動評估有所保留，擔心在進行評估後可能會因工資調升而遭解僱。然而，亦有意見表示，不少已選擇過渡性安排的在職殘疾僱員因安於現狀或個人情況及需要而未啟動評估，或較重視工作機會以融入社會。

22. 值得注意的是，根據條例，已選擇過渡性安排的在職殘疾僱員於評估前可保留其原有的工資率，期間法定最低工資水平如有調整，該原有的工資率亦會按相同的百分比而調整；例如，由 2013 年 5 月 1 日起，法定最低工資水平調升 7.1%，他們的原有工

資率亦調升 7.1%。已選擇過渡性安排的在職殘疾僱員如轉換僱主，或受聘於同一僱主但從事不同工作，他們就過渡性安排所作的選擇便不再有效。條例沒有規定在職殘疾僱員須向勞工處通報是否選擇了過渡性安排，因此我們沒有相關的僱員數目，但從殘疾及康復界別的組織獲悉，現時已選擇過渡性安排而尚未啟動評估的殘疾僱員數目應該不多，因為他們可能已經轉職或已收取不低於法定最低工資水平的薪酬。我們認為應保留過渡性安排，讓在職殘疾僱員可繼續因應個人情況及需要而選擇於任何時間啟動評估。

《殘疾歧視條例》的豁免安排

23. 《殘疾歧視條例》(第 487 章)就評估機制提供以下豁免：

- (a) 只有持有有效「殘疾人士登記證」的人士可以要求作評估；
- (b) 僱主按照條例支付予殘疾僱員的最低工資，可少於須支付予非殘疾僱員的最低工資；及
- (c) 僱主因評估結果終止僱傭合約。

上述的豁免安排是讓殘疾僱員及其僱主清楚知道在關乎為評估所作出的相關行為不會違反《殘疾歧視條例》，從而避免因法定最低工資的實施而窒礙僱主聘用殘疾人士。

24. 就已進行評估的 389 宗個案，綜合殘疾僱員及僱主所提供的資料，在已離職的個案中，超過一半是涉及僱員因不同的私人理由而終止僱傭關係；僱主終止僱傭關係的個案只佔所有離職個案的兩成，主要原因為有關僱員工作表現欠佳、在工作場所行為不當或僱主承辦的服務合約完結等；另約有兩成多的個案由於固定期限的僱傭合約屆滿，或因僱員工作表現良好、公司業務需要等原因而獲僱主安排轉職至其他公司或單位工作而終止原有的僱傭關係。截至 2014 年 11 月底，勞工處沒有收到殘疾僱員因評估結果而被解僱的投訴，亦沒有曾進行評估的殘疾僱員要求取消上述的豁免安排；在《殘疾歧視條例》方面，平等機會委員會也沒有接獲殘疾僱員就實施法定最低工資的投訴。

優化特別安排

25. 香港實施法定最低工資及相關特別安排的經驗有限，我們認為繼續實施評估機制的做法是穩妥及合適。勞工處會繼續廣泛宣傳殘疾僱員享有法定最低工資及選擇進行評估的權利¹，密切監察評估機制的運作，以及採取下列優化措施：

(a) 加強協助殘疾僱員選擇進行評估的程序

- 加強為殘疾僱員提供有關評估機制的資料及指引，協助他們了解如何準備進行評估、如何透過勞工處網頁的「認可評估員名冊」搜尋認可評估員、聯絡認可評估員的合適時間等；
- 與為殘疾人士提供服務的非政府機構加強溝通，增強與殘疾人士有密切接觸的服務提供者（例如社會工作者及個案主任）對評估機制的認識，以便他們能為有意啟動評估的殘疾僱員提供協助；及
- 敦促認可評估員在更改聯絡方法時須立即通知勞工處，以更新「認可評估員名冊」內載列的資料，提醒認可評估員須盡快與殘疾僱員確定評估安排，並密切跟進拒絕替殘疾僱員進行評估的個案。

(b) 提高認可評估員進行評估的質素

- 徵詢殘疾及康復界別的相關組織及與認可評估員有關的專業團體，優化為認可評估員提供的行政指引，以協助認可評估員收集殘疾僱員相關的工作資料及詳情後作出評估；及
- 透過跟進評估個案和發給認可評估員的通訊等，與認可評估員保持緊密溝通。

¹ 勞工處已進行多項宣傳活動，例如：透過相關的政府部門及法定機構（例如平等機會委員會、強積金管理局等）、殘疾及康復界別的組織、自助組織、家長組織和工會等的辦事處及網頁，張貼海報、分發單張或刊出相關訊息；於復康巴士張貼海報及在公共交通工具進行宣傳、在多種媒體刊登廣告，以及於殘疾及康復界別的組織及工會的刊物刊登廣告及稿件；播放電視宣傳短片及電台宣傳聲帶；於公用事業的帳單加入宣傳訊息等。

(c) 改善殘疾僱員、僱主及認可評估員之間的溝通

- 提醒認可評估員必須向殘疾僱員及僱主詳細地講解評估所考慮的主要因素及採用合適的評估方法和判斷生產能力水平的理據，以及與雙方確認他們是否需要提供補充資料。如情況需要，認可評估員可另行安排評估時段，以考慮所有與評估相關的因素；
- 提供評估程序簡介，供認可評估員向殘疾僱員及僱主解釋如何進行評估、雙方如何作出準備等資料；及
- 要求認可評估員提醒僱主應按同樣適用於其他僱員的工資釐定制度，來處理有關殘疾僱員的表現評核及薪酬檢討。

法定最低工資對殘疾人士就業機會的影響

26. 在法定最低工資實施後，有不少康復界別的持份者認為法定最低工資沒有對殘疾人士的就業造成明顯的負面影響。根據他們的實際經驗，雖然在法定最低工資實施初期，部分僱主在招聘人手時持觀望態度，但後來已逐漸適應過來。由於經濟情況理想，而薪金差距並不太大，很多僱主均願意以法定最低工資水平聘用殘疾人士。有提供康復服務、職業訓練及就業服務的機構表示，畢業的殘疾學員及服務使用者的就業情況沒有在法定最低工資實施後惡化，有部分使用者的就業率更錄得上升。此外，由於人力需求緊張，殘疾人士可以填補一些較缺人手的職位，例如飲食及清潔行業的空缺。整體工資水平上升亦鼓勵更多殘疾人士投身／重投勞工市場。但部分康復界別的機構及人士亦擔心，假若經濟情況轉差，殘疾人士的就業機會會受影響，能力稍遜的一群所面對的就業問題可能會轉趨惡化，故需要較長時間繼續密切留意情況。

27. 為協助殘疾人士就業，政府一直會為殘疾人士提供就業支援和職業訓練，以提升其工作技能，並覓得與他們能力相符的工作。勞工處近年所錄得協助殘疾人士就業的數字，與法定最低工資實施前相若，據悉一些為殘疾人士提供技能訓練的相關機構亦有類似的情況，而社會福利署（下稱「社署」）有關職業康復服務的需求在法定最低工資實施前後並沒有出現明顯變化。至於殘疾人士就業的統計數據，政府統計處在 2013 年進行了新一輪全港性

的「殘疾人士及長期病患者專題訪問」，該專題報告公布後，我們可以參考有關的就業數據。

促進殘疾人士就業的措施

28. 政府會繼續密切留意法定最低工資對殘疾人士就業的影響，以及加強各項促進殘疾人士就業的支援及服務，以確保他們有平等的機會，在公開就業市場中擔當具有生產力和有酬勞的工作。政府近年已推出多項新措施和優化現有措施，包括：

- (a) 優化「就業展才能」計劃：勞工處由 2013 年 6 月起進一步提升「就業展才能」計劃，引入兩個月的工作適應期；僱主聘用有就業困難的殘疾人士，可於首兩個月的適應期獲得相等於每月已支付予殘疾僱員薪金減去 500 元的津貼，以每月 5,500 元為限。在工作適應期後，僱主可享有最高達六個月，相等於每月已支付薪金三分之二（上限為每月 4,000 元）的津貼。此外，由僱主委派負責指導殘疾僱員的指導員，如成功協助殘疾僱員在首兩個月的聘用期後繼續受聘，獲贈的獎勵金亦由原來的一個月 500 元，增加至兩個月合共 1,000 元；
- (b) 優化「殘疾人士在職培訓計劃」及「陽光路上」培訓計劃：社署在 2013 年 7 月已提高「殘疾人士在職培訓計劃」及「陽光路上」培訓計劃的就業見習津貼及在職試用工資補助金的金額；就業見習津貼由每月 1,250 元增加至 2,000 元；在職試用工資補助金的上限由每月 3,000 元增加至 4,000 元，資助期亦由最長三個月延長至六個月；
- (c) 推出「殘疾僱員支援計劃」：社署於 2013 年 6 月推出「殘疾僱員支援計劃」，資助聘用殘疾僱員的僱主購買輔助儀器及改裝工作間，以協助殘疾人士公開就業，並讓殘疾僱員在執行職務時更有效率。僱主可為每名殘疾僱員申請達 20,000 元的資助。參考了持份者的意見，社署於 2014 年 4 月 28 日起推行優化措施，包括提高購置單一輔助儀器及其必要配件的資助上限至 40,000 元；及
- (d) 推行《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃：勞工及福利局聯同康復諮詢委員會、香港社會服務聯會及香港復康聯會推出《有能者·聘之約章》及共融機構嘉許計劃，

推動政府、商界、公營和資助機構攜手合作，推行一系列配合其機構業務模式的可持續發展措施，攜手促進殘疾人士就業。這些措施包括聘用殘疾人士及於機構內制訂有關聘用殘疾人士的政策和措施；定期於機構刊物／宣傳品內，公布殘疾僱員的數目和僱用殘疾人士的措施或指標；提供無障礙的工作環境和輔助器材；提供見習及在職培訓的機會予殘疾人士；選用由康復界的社企和聘用殘疾人士的供應商提供的用品或服務；協助殘疾僱員掌握工作技巧和適應工作環境，構建共融工作間；以及撥出商舖和攤位供社企或自僱殘疾人士經營等。

諮詢康復諮詢委員會及勞工顧問委員會

29. 康復諮詢委員會及勞工顧問委員會（下稱「勞顧會」）分別於 2014 年 11 月 25 日及 12 月 1 日的會議上，討論特別安排的檢討結果。康復諮詢委員會獲悉評估機制運作暢順，個案亦較推行初期有所減少。部分委員認為所有僱主均應以法定最低工資聘用殘疾僱員。但委員會原則上認為評估機制可繼續維持其現時的簡單運作。勞顧會亦支持有關特別安排的檢討結果，並同意評估機制應繼續實施及維持其簡單運作，以免窒礙僱主聘用殘疾人士的意欲。康復諮詢委員會及勞顧會同時察悉勞工處會繼續監察評估機制的實施情況，並會採取適當的優化措施。

徵詢意見

30. 請委員省覽本文件的內容及提出意見。

勞工及福利局
勞工處
2014 年 12 月

《最低工資條例》為殘疾僱員提供的生產能力評估機制

生產能力評估（下稱「評估」）的規定載於《最低工資條例》（第 608 章）（下稱「條例」）附表 2，以及《最低工資（擔任認可評估員的準則）公告》（第 608A 章）及《最低工資（評估方法）公告》（第 608B 章）。啟動評估的權利只屬於殘疾僱員，而並不屬於僱主。如殘疾僱員沒有選擇進行評估，僱主支付的薪酬便不得低於法定最低工資。殘疾僱員啟動評估的流程圖如下：

殘疾僱員啟動評估時必須持有由勞工及福利局康復服務中央檔案室發出有效的「殘疾人士登記證」。



殘疾僱員入職前可選擇和僱主協議進行不多於四星期的僱傭試工期¹，先行適應及熟習工作後進行評估。殘疾僱員與僱主就僱傭試工期所協議的工資水平不可少於法定最低工資的 50%。



殘疾僱員啟動評估，從勞工處的「認可評估員名冊」中揀選並聯絡認可評估員²進行評估。



認可評估員在殘疾僱員的實際工作環境進行評估，收集殘疾僱員執行該份工作的詳細資料，並選取合適的考慮因素及評估方法。



認可評估員向殘疾僱員及僱主講解評估結果，並簽發「生產能力評估證明書」。評估費用由勞工處向認可評估員支付。評估完成後，殘疾僱員不可就受僱於同一僱主的同一份工作再次進行評估，而證明書的評估結果只適用於該殘疾僱員為證明書訂明的僱主執行有關僱傭合約規定的工作。

2. 條例亦為在法定最低工資實施前已入職，並以少於首個法定最低工資水平受僱的殘疾僱員，提供過渡性安排。如這些在職殘疾僱員於 2011 年 5 月 1 日前，已填寫及聯同僱主簽署勞工處指

¹ 如有特殊原因，他們可於僱傭試工期完結前向勞工處提出申請延長。勞工處處長在特殊情況下可延長僱傭試工期，但以四星期為上限（即合共不多於八星期）。

² 認可評估員包括具備所需相關經驗的註冊職業治療師、註冊物理治療師、註冊社會工作者及職業康復從業員，並獲勞工處處長認可。

定的「選擇表格」以選擇過渡性安排，便可因應個人情況及需要，在條例實施後選擇於任何時間啟動評估。他們在完成評估前可保留其原有的工資率，期間法定最低工資水平的調整亦會適用於該原有的工資率，即可按其原有的工資率相對於首個法定最低工資水平的百分率，乘以修訂後的法定最低工資水平來計算。

3. 在進行評估時，認可評估員須透過與殘疾僱員和僱主，以及如適當的話，其他有助了解該工作的相關人士（例如其他執行相同或相類似工作的僱員），收集該工作詳情的資料，包括工作的性質、要求及程序。認可評估員須按所收集到有關該工作的詳細資料，運用其專業知識選取適合用以作評估的考慮因素，包括工作質素、工作量、工作速度及／或執行職務的其他要求。認可評估員透過採用合適的方法（例如實地觀察、分析上述考慮因素的表現數據等），評估殘疾僱員的生產能力水平。如認可評估員根據所得的資料及證據，認為該殘疾僱員在評估當日因某些原因令其未能充分發揮潛能，以致影響他的表現及生產能力水平，可作出任何其認為合適的向上調整。

4. 在完成評估及殘疾僱員和僱主加簽「生產能力評估證明書」之後的第一天起，僱主應支付該殘疾僱員不少於按證明書所列的生產能力水平訂定的工資，即：

$$\text{僱主最少應支付該殘疾僱員的工資} = \frac{\text{按證明書所列的生產能力水平}}{\text{生產能力水平}} \times \text{法定最低工資水平}^3$$

5. 如殘疾僱員或僱主其中一方沒有加簽「生產能力評估證明書」，在評估完成後的第一天起，僱主便須支付該殘疾僱員不低於法定最低工資的薪酬。殘疾僱員在完成評估後，必須繼續持有有效的「殘疾人士登記證」，以便證明書所列的生產能力評估水平得以持續有效；否則，僱主須在僱員的「殘疾人士登記證」失效後，支付不低於法定最低工資的薪酬。

³ 其後亦須按最新適用的法定最低工資水平來計算。

根據《最低工資條例》進行的生產能力評估
(截至 2014 年 6 月 30 日)

(1) 生產能力水平

生產能力水平	評估數目	佔所有評估個案的百分比(%)
30%至少於40%	2	0.5
40%至少於50%	8	2.1
50%至少於60%	44	11.3
60%至少於70%	112	28.8
70%至少於80%	99	25.4
80%至少於90%	84	21.6
90%至少於100%	31	8.0
100%	9	2.3
總數	389	100

(2) 僱員的殘疾類別

殘疾類別 ¹	具是項殘疾類別的僱員數目	佔殘疾類別總數的百分比(%)
智障	264	56.3
精神病	86	18.3
自閉症	30	6.4
言語障礙	22	4.7
肢體傷殘	21	4.5
器官殘障／長期病患	17	3.6
聽障	17	3.6
視障	5	1.1
注意力不足／過度活躍症	4	0.9
特殊學習困難	3	0.6
總數	469	100

¹ 部分殘疾僱員有多於一類殘疾情況。

(3) 僱員的職業類別

職業類別	評估數目	佔所有評估個案的百分比(%)
非技術工人	243	62.5
服務工作及銷售人員	105	27.0
文書支援人員	26	6.7
工藝及有關人員	6	1.5
其他	9	2.3
總數	389	100

(4) 僱員的年齡類別

年齡類別	評估數目	佔所有評估個案的百分比(%)
15至19歲	18	4.6
20至29歲	200	51.4
30至39歲	85	21.9
40至49歲	60	15.4
50至59歲	23	5.9
60歲或以上	3	0.8
總數	389	100

(5) 僱員的教育程度

教育程度	評估數目	佔所有評估個案的百分比(%)
小六或以下	49	12.6
中一至中三	139	35.7
中四至中五	152	39.1
中六至中七	40	10.3
其他	9	2.3
總數	389	100

(6) 僱員的入職類別

入職類別		評估數目		佔所有評估個案的百分比(%)
在條例實施後入職	有僱傭試工期	259	285	66.6
	沒有僱傭試工期	26		6.7
在條例實施前已入職	選擇了過渡性安排	81	104	20.8
	沒有選擇過渡性安排	23		5.9
總數		389		100

(7) 僱主的行業類別

行業類別	評估數目	佔所有評估個案的百分比(%)
住宿及膳食服務業	144	37.0
公共行政、社會及個人服務業	97	24.9
金融及保險、地產、專業及商用服務業	52	13.4
進出口貿易及批發、零售業	44	11.3
製造業	36	9.3
運輸、倉庫、郵政及速遞服務業	4	1.0
其他	12	3.1
總數	389	100

(8) 僱主聘用的總僱員人數

聘用僱員人數	評估數目	佔所有評估個案的百分比(%)
1至9人	114	29.3
10至29人	121	31.1
30至49人	46	11.8
50至99人	47	12.1
100人或以上	61	15.7
總數	389	100

(9) 僱主企業類別

企業類別	評估數目	佔所有評估個案的百分比(%)
非政府機構或其經營的社會企業	203	52.2
私人機構	186	47.8
總數	389	100