



正言匯社提交

立法會《最低工資條例草案》委員會會議

殘疾人士最低工資及就業困難

立場書

2009年10月7日

勞工界及基層團體爭取最低工資立法經年，立法程序終於正式展開。不過，在部份商會和勞顧會資方代表已表態支持跨行業最低工資的同時，一些商界人士和擁抱新自由主義的經濟學者仍然認為，最低工資破壞市場供求，導致人手緊縮、資金撤走和經濟衰敗。對殘疾人士及弱勢社群就業「忽然」關注的他們更強調，僱主不願以最低工資支付殘疾人士薪酬，最終只會令他們被市場淘汰，部分人士亦因此主張最低工資應「豁免」殘疾人士。

殘疾人士的就業及薪酬狀況

早前政府統計處曾發表有關殘疾社群的詳細調查（第 48 號報告書），顯示殘疾人士面對的最大困境，是被剝削基本的就業權利，能參與就業的殘疾人士只有 13.2%，相對一般市民 60.2% 的勞動參與率，殘疾人士顯然未獲市場接納。

而在沒有殘疾就業配額的香港，大部份有工作能力的殘疾人士為換取僅有的工作機會，均願意接受極低的工錢。他們每月很多只有千多元，在庇護工場工作的一般更只有 \$1,000 左右。第 48 號報告書顯示，殘疾人士的月入中位數只有 \$6,800，與整體的 \$10,100 相距很遠。

目前聘用較多殘疾僱員的為一些非政府機構，其餘的則受聘於庇護工場、社會企業，或接受輔助就業服務。這些機構帶著傷健共融的社會使命，為殘疾人士提供

較「友善」的工作環境；而殘疾人士較低的薪酬，則令機構在競投合約時更具競爭力，同時為殘疾人士創造更多就業機會。

有謂「一個願打，一個願捱」，機構和殘疾人士各取所需，低薪可說是建基於一種「互利」關係。最低工資的立法，反而可能削弱機構的競爭力，直接衝擊殘疾人士的就業機會。

「豁免」殘疾人士的道德疑問

問題是，當社會發展至目前富裕的水平，我們是否仍能接受一個每周工作 44 小時的人，只能得到可恥的工資？為何有人願意辛勤工作，卻要淪為朝不保夕，連基本尊嚴也難維持？為何「自力」不能「更生」？如果我們認同最低工資是個道德問題，以維繫工作道德觀，那麼為何在關乎殘疾人士就業權益的問題上，我們卻要搬出另一套道德標準？我們能說這套標準不適用於殘疾人士嗎？顯然不可。最低工資該保障所有勞工，不論殘疾與否，均能獲得合理工資。

回應「打折扣」方案

在兩難的困局下，勞顧會及復康聯盟參考了澳洲和其他國家的經驗，提出一個「打折扣」的方案，建議引入殘疾人士生產力評估機制，生產力較低者可獲一個以百分比計算的最低工資水平。此方案既可保障殘疾僱員獲得合理工資，亦可維持機構的競爭力。

不過，若這套評估工具運用不宜，便很容易出現濫用情況，例如一名殘疾人士的生產力可能與常人無異，但測試卻要求同時處理數項事務，而這個工作崗位原本卻沒有此要求。由此，評估機制便會淪為製造歧視的工具，變成僱主壓低工錢的理據。何況有消息指政府有意將最低工資定於一個甚低的水平，即時薪 22 元，若殘疾人士工資在這個水平上再「打折扣」，最低工資於他們又有何意義？

但這不是說最低工資不適用於殘疾人士。相反，殘疾人士的議價能力比其他邊緣勞工還低，更應受到最低工資保障。我們也不應忘記，有不少推行最低工資的國家，並沒有為殘疾人士設立另一個標準。此外，對於目前草案建議在評估期間，殘疾工作者只拿 50% 工資，並且沒有勞資關係；完成評估期(四星期)後，僱主又有權不聘用該殘疾人士，為免此等行為觸犯勞工法例，政府還打算修改〈殘疾歧視條例〉。正言匯社強烈反對上述措施，同時譴責政府竟然會提出此等歧視性的政策。

工資補貼創造三贏

但這不是說最低工資不適用於殘疾人士。相反，殘疾人士的議價能力比其他邊緣勞工還低，更應受到最低工資保障。最低工資的精神在於不讓任何願意努力工作的人，在付出勞力後所得的報酬連基本生活也維持不到。這個精神難道不包括殘疾人士嗎？可是，在唯利是圖的市場下，最低工資的確威脅弱勢群體的就業機會。在兩難下，我認為可以上述的方案為本，輔以適當的稅務優惠措施。例如一名殘疾人士被評為只及常人八成生產力，政府便可透過稅務優惠向企業補貼其餘二成（甚至更多）的工資。一方面，企業不會因聘用殘疾人士而增加成本；另一方面，殘疾人士亦可獲得工作機會和工資保障。而納稅人亦不會蒙受損失，因為對殘疾人士進行的工資補貼，成本可能比以綜援支付他們的生活開支更低。當然，這個構思尚未成熟，仍需更多數據支持。

共識芻議

「正言匯社」在去年 11 月 22 日曾經舉辦「最低工資 殘疾人士有冇份？」論壇，超過 150 名來自不同殘疾團體的代表及其他關注人士參與。雖然與會者對最低工資於殘疾人士的適用性仍有分歧，但在以下幾方面已達成初步共識：

- （一）政府早前舉辦的諮詢會並不公開，而且時間地點限制太多，未能對殘疾人士作更廣泛及深入的諮詢；
- （二）實施最低工資不應「豁免」殘疾人士；政策必須一視同仁地對所有勞工，包括殘疾人士提供保障；
- （三）社會企業中有僱傭關係的僱員理應受到最低工資保障；
- （四）對於應否設立評估機制未達共識，但實行評估機制的前提必須是自願性，主導權應在殘疾人士而非僱主身上；
- （五）政府應考慮提供稅務優惠及改善其他配套服務，以增加僱主聘用殘疾人士之誘因；
- （六）殘疾人士失業問題嚴重，被剝削最基本的就業權利，最低工資彷彿變成奢談，故此訂立措施促進殘疾人士就業實刻不容緩。

合理工資？還是工作機會？

其實殘疾人士面對最大的困境可能不是工錢偏低，而是更基本的就業權利。若有人問：殘疾人士要的是合理工資，還是僅有的工作機會？我們會回答：兩者皆要！工作是所有人的基本權利，合理工資亦是社會公義的踐行，兩者缺一不可！

「正言匯社」希望訂定最低工資只是第一步，政府日後仍要通過政策改善殘疾人

士的就業處境。而任何最低工資方案必須在機制內引入殘疾團體的聲音，否則原意保障殘疾人士的最低工資，最終只會令他們受害。

社長 張超雄
2009年10月7日