

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：

就《最低工資條例草案》有關殘疾人士相關安排，賽馬會復康中心的家屬曾於二〇一〇年五月三十一日的家屬諮詢會中，表達以下的關注：

1. 支持設立殘疾人士生產能力水平評估制度

我們認為最低工資立法未必最合乎殘疾人士的利益，尤其是智障人士。但倘若法定最低工資最終需落實，則我們同意為因殘障而生產力可能受損的殘疾人士設立生產能力水平評估制度，以減低法定最低工資對殘疾人士就業機會的影響。

2. 同意評估結果豁免於《殘疾歧視條例》

家屬普遍認為法定最低工資推出後，無可避免地僱主會減少聘用殘疾人士，特別是能力較差的殘疾人士。要減低這問題的嚴重性，我們認為需修訂《殘疾歧視條例》，以令殘疾僱員及僱主知道在關乎為殘疾人士制度的特別安排下所作出的相關行為不會違反《殘疾歧視條例》，包括因評估結果終止僱傭合約，從而避免因法定最低工資的實施而扼殺能力較遜殘疾人士的就業機會，令僱主安心聘請他們，讓他們試工及進行評估。

3. 評估機制不應設立最低工資下限

我們認為應按評估結果作薪金率的釐定，不應設定最低工資的下限，以免窒礙一些相對嚴重殘疾人士的就業機會。而倘若殘疾僱員不滿意評估結果，他們亦可選擇不入職。

4. 不設覆核(上訴)機制

殘疾人士的生產能力水平評估機制的設立原意是希望減低最低工資對殘疾人士的影響。惟覆核(上訴)機制卻對殘疾僱員及僱主造成困擾，亦加重行政工作，減低僱主聘請殘疾人士的意欲。故我們認為覆核(上訴)機制並沒有特別需要和效益。

5. 不建議設立再評估機制

我們期望生產能力水平評估的機制及程序需儘量簡化，以減低法定最低工資對殘疾人士的影響，故不建議設立再評估機制，我們鼓勵僱主在殘疾僱員的週年工作考核作薪酬調整依據。

#### 6. 同意為現職殘疾僱員提供過渡性安排

我們同意《最低工資條例草案》內為現職殘疾僱員，尤其是殘疾程度較為嚴重的現職僱員，可以按其意願選擇不少於法定最低工資，或進行評估，或繼續保留現有的薪酬，避免對他們現職造成影響。

#### 7. 全面檢討

我們建議《最低工資條例草案》下為因殘障以致生產能力受損的殘疾人士訂立的特別安排，應於兩年內作全面檢討，以確保相關措施能有效保障殘疾人士的利益及不會減低殘疾人士透過就業融入社會的機會。

#### 總結

雖然個別參與的家屬對《最低工資條例草案》下為殘障人士而訂立的特別安排持不同看法，但上述觀點乃諮詢會內大部份家屬的共識。

如有任何查詢，歡迎致電 2870 9307 與南區綜合職業復康服務職業發展統籌主任黃秀儀女士聯絡。

東華三院賽馬會復康中心轄下  
東華三院賽馬會展賢日間活動中心暨宿舍家屬  
東華三院賽馬會展勤日間活動中心暨宿舍家屬  
東華三院賽馬會展毅日間活動中心暨宿舍家屬  
東華三院賽馬會展誠日間活動中心暨宿舍家屬  
東華三院賽馬會展翔日間活動中心暨宿舍家屬  
東華三院賽馬會藝進綜合職業復康中心家屬  
東華三院賽馬會健怡之家家屬  
東華三院賽馬會健輝之家家屬  
東華三院樂群地區支援中心家屬  
東華三院創毅蔬果加工及批發服務殘疾僱員家屬  
東華三院煮餸易殘疾僱員家屬

二〇一〇年六月一日