

**Pagsusuri sa Pagiging Produktibo para sa Mga
Taong may Kapansanan Sa ilalim ng rehimen ng
Isinabatas na Minimum na Pasahod**

**Productivity Assessment for Persons with Disabilities
under the Statutory Minimum Wage Regime
(Tagalog version)**



Mga karapatan at benepisyo para sa mga Empleyadong may Kapansanan sa ilalim ng Rehimen ng Isinabatas na Minimum na Pasahod

Ang Ordinansa sa Minimum na Pasahod (“MWO”) ay magsisimula sa 1 May 2011 at ang paunang halaga ng Isinabatas na Minimum na Pasahod (“SMW”) ay \$28 kada oras. Ang mga empleyadong may kapansanan ay makatatanggap ng parehong proteksyon sa ilalim ng SMW at ay may karapatang makatanggap ng hindi bababa sa \$28 kada oras na pasahod. Gayunpaman, dahil sa mga posibleng paghihirap sa pagtatrabaho na maaring makasagabal sa ilang taong may kapansanan, ang MWO ay nagbibigay ng espesyal na areglo upang sa gayon ay magkaroon ng pagkakataon ang isang empleyadong may kapansanan na humingi ng pagsusuri para mapatunayan na ang kanyang kakayahan at pagiging produktibo ay sapat sa kanyang mga kasamahan at hindi bababa sa antas ng SMW.

Para mapigilan ang pang-aabuso, ang karapatan na humingi ng pagsusuri sa pagiging produktibo (“ang pagsusuri”) ay nasa taong may kapansanan at wala sa kanyang amo. Para sa mga taong may kapansanan na piniling hindi dumaan sa pagsusuri, dapat silang bayaran ng kanilang amo ng hindi bababa sa nakatalagang SMW sa ilalim ng MWO.

Pamantayan at proseso para sa paghingi ng pagsusuri

Ang isang taong may kapansanan ay dapat magkaroon ng may bisang “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan” na inilabas ng Sentro ng Pagpapatala para sa Rehabilitasyon ng Kawanihan ng Paggawa at Kapakanan (Central Registry for Rehabilitation of the Labour and Welfare Bureau) para magamit ang kanilang karapatan na humingi ng pagsusuri. Ang form para sa aplikasyon para sa “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan” ay maaring makuha sa Sentro ng Pagpapatala para sa Rehabilitasyon ng Kawanihan ng Paggawa at Kapakanan (Central Registry for Rehabilitation of the Labour and Welfare Bureau), mga may kinalaman na di-gobyernong organisasyon para sa rehabilitasyon, o kaya ay sa mga pan-Distritong Tanggapan (District Offices) ng Kagawaran ng Kaganapang Internal (Home Affairs Department). Ito rin ay maaring ma-download mula sa homepage ng Kawanihan ng Paggawa at Kapakanan (Labour and Welfare Bureau): www.lwb.gov.hk/eng/forms/. Walang singil para sa pag-isyu at pagpapalit ng “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan”. Ang anumang katanungan sa mga bagay ukol sa aplikasyon para sa “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan” ay maaring itawag sa mga numerong ito: 2810 3859, 2810 3861 o 2810 3841.

Matapos ang implementasyon ng MWO sa 1 May 2011, ang mga bagong empleyado na may kapansanan ay maaring pumayag sa isang panahon ng pagsubok (“ang pagsubok”) bago magsimula sa kanilang empleyo^{Paalala}. Ang pagsubok na ito ay para mabigyan ng pagkakataon ang mga taong may kapansanan na masanay sa lugar ng trabaho at para makapagsanay sa kanilang mga gawain bago sila dumaan sa pagsusuri. Ang haba ng pagsubok ay 4 na linggo o hanggang sa araw kung kailan gaganapin ang pagsusuri sa taong may kapansanan, kung alin mang panahon ang mas maiksi. Sa panahon ng pagsubok, ang

taong may kapansanan ay binibilang na isang empleyado na may naaayon na kontrata ng empleyo, kung kaya hindi dapat bababa sa 50% ng halaga ng SMW ang ibabayad sa kanya. Kung ang taong may kapansanan at ang kanyang amo ay magkasamang humingi ng palugit sa haba ng panaho ng pagsubok bago it matapos, maaring ang Kagawaran ng Paggawa, maliban na lang sa iilang kaso, ay magbigay ng palugit para sa panahon ng pagsubok. Para sa mga detalye, maaring tumawag sa linya para sa mga katanungan sa Kagawaran ng Paggawa sa numerong 2717 1771.

Paalala: Matapos ang implementasyon ng MWO sa 1 May 2011, ang mga taong may kapansanan na matagal nang nasa empleyo ay maari ring humingi ng pagsusuri. Kung wala namang pagbabago sa kanyang kontrata ng empleyo na tumutukoy sa klase ng trabaho na gagawin habang isinasakatuparan ang pagsusuri, ang taong may kapansanan ay dadaan sa pagsusuri ng hindi na kinakailangan ang panahon ng pagsubok. Subalit, kung ang mga tuntunin ng kontrata ay nagsasaad ng iba't-ibang klase ng trabaho, ang taong may kapansanan ay maaring humingi ng panahon ng pagsubok mula sa kanyang amo.

Pagsailalim sa pagsusuri

Ang layunin ng pagsusuri ay para malaman ang antas ng pagkasagabal ng kapansanan ng isang tao sa kanyang pagiging produktibo sa kanyang trabaho na naaayon sa kanyang kontrata ng empleyo, kung kaya't ang pagsusuri ay dapat gawin sa mismong lugar ng pagtatrabaho ng taong may kapansanan.

Ang pagsusuri ay gagawin ng isang napagkasunduang manunuri (“ang manunuri”). Ang taong may kapansanan ay maaring mamili ng kahit sinong manunuri para sa kanyang pagsusuri. Ang manunuri ay hindi dapat magsuri ng isang taong may kapansanan na mula sa iisang organisasyon (o sangay nito) o sa nagrekomendang organisasyon (o sangay nito) sa manunuri.

Ang impormasyon ukol sa mga manunuri ay matatagpuan sa isang rehistro ng mga aprubadong manunuri. **Ang mga taong may kapansanan ay maaring puntahan at maghanap ng aprubadong manunuri mula sa homepage ng Kagawaran ng Paggawa: www.labour.gov.hk**; maari ring tingnan ang rehistro sa mga sumusunod na opisina ng Kagawaran ng Paggawa sa oras ng trabaho (mula 9 ng umaga hanggang 1 ng hapon at mula 2 ng hapon hanggang 6:15 ng gabi mula Lunes hanggang Biyernes, liban ang mga pampublikong araw ng pista):

Sangay ng Isinabatas na Minimum na Pasahod (Statutory Minimum Wage Division)

1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong

Sangay ng Masuring Paglalagay (Selective Placement Division)

Opisina sa Hong Kong: G/F, East Wing, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, HK

Opisina sa Kowloon: G/F, Ngau Tau Kok Government Offices, 21 On Wah Street, Ngau Tau Kok, Kowloon

Opisina sa New Territories: 2/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories

Ang pagsusuri ay gaganapin sa araw na napagkasunduan ng taong may kapansanan, ng amo, at ng manunuri. Ang taong may kapansanan ay maaring humingi ng panahon ng pagsubok alinsunod sa MWO, at ang pagsusuri ay dapat na maganap sa loob ng panahon na ito.

Sasagutin ng pamahalaan ang singil ng mga manunuri. Ang taong may kapansanan at ang kanyang amo ay hindi kinakailangang magbayad sa manunuri o sa kahit sino pa man para sa pagsusuri.

Pamantayan para sa mga aprubadong manunuri

Napapaloob ang mga sumusunod na kategorya ng tao sa mga aprubadong manunuri:

- Rehistradong occupational therapist/ rehistradong physiotherapist/ rehistradong manggagawang sosyal na, sa ubod ng kanyang kapasidad, ay mayroong hindi bababa sa 3 taong karanasan sa pagbibigay ng rehabilitasyon sa konteksto ng pagtatrabaho o ibang pang serbisyo na may kinalaman sa empleyo ng mga taong may kapansanan sa huling nakalipas na 7 na taon.
- Isang taong nagbibigay ng rehabilitasyon sa konteksto ng trabaho na kasalukuyang nagtatrabaho o nagtrabaho sa isa o higit pang organisasyon na kinikilala ng Kagawaran ng Paggawa; nagkaroon ng hindi bababa sa 5 taon na serbisyo sa pagbibigay ng rehabilitasyon sa konteksto ng trabaho o iba pang serbisyo na may kinalaman sa empleyo ng mga taong may kapansanan sa huling nakalipas na 10 taon; may rekomendasyon mula sa kinikilalang organisasyon para maging isang aprubadong manunuri.

Ang lahat ng taong karapat-dapat ay kinakailangang sumailalim at tapusin ang pagsasanay na inihanda ng Kagawaran ng Paggawa upang maging aprubadong manunuri.

Ang mga mahalagang prinsipyo ng pagsusuri

Bago simulan ang pagsusuri, ang manunuri ay kinakailangang ipaliwanag ng manunuri sa taong may kapansanan at sa kanyang amo ang kanilang mga karapatan at responsibilidad sa ilalim ng probisyon ng MWO. Lalo na ang detalye na ang taong may kapansanan lamang ang may karapatang humingi ng pagsusuri, at hindi ang amo. Ang manunuri ay dapat maging patas at walang kinikilingan sa kanyang pagsusuri. Nasa manunuri ang kakayahan na siguruhing walang magiging problema sa pagitan ng kanyang pagsusuri at personal na interes.

Proseso at paraan ng pagsusuri

Sa pagsasagawa ng pagsusuri, ang manunuri ay mangangalap ng detalyadong impormasyon tungkol sa gawain ng taong may kapansanan (tulad ng uri nito, mga pangangailangan at proseso ng trabaho) mula sa amo, sa taong may kapansanan, at kung kinakailangan sa ibang taong may kinalaman at pang-unawa sa trabahong ito (tulad ng ibang empleyado na ginagampanan ang parehong gawain sa kumpanya). Base sa mga detalyadong impormasyon na nakolekta, ang manunuri ay dapat gamitin ang kanyang propesyunal na kaalaman upang

magdesisyon kung ano ang mga nararapat na batayan, tulad ng bilis, dami at kalidad ng gawa, o iba pang mga pangangailangan para magawa nang maayos ang trabaho, at para maisagawa nang maayos ang panunuri. Gamit ang mga pamantayan na napili, ang manunuri, gamit ang nararapat na pamaraan tulad ng obserbasyon at pag-aaral ng mga nakalap na impormasyon, ay dapat suriin ang antas ng pagiging produktibo ng taong may kapansanan. Kung ang manunuri, matapos makuha ang lahat ng impormasyon at ebidensyang nakalap, ay masasabing may iba pang bagay na nakaapekto sa pagiging produktibo ng taong may kapansanan sa kanyang pagsusuri, ang manunuri ay maaring ilista ng mas mataas ang antas ng pagiging produktibo ng taong may kapansanan.

Kalalabasan ng pagsusuri

Ang manunuri ay dapat mabigyan ang taong may kapansanan at ang kanyang amo ng sertipiko ng pagpapatunay ng pagsusuri (“ang sertipiko”) na nagsasaad ng antas ng pagiging produktibo ng taong may kapansanan sa pinakamabilis na posibleng pagkakataon matapos ang pagsagawa ng pagsusuri. Ang pagsusuri ay kumpleto na kapag ang sertipiko ay napirmahan na ng manunuri. Matapos ang pagsusuri, ang taong may kapansanan ay di na dapat dumaan sa iba pang panunuri para sa parehong trabaho at parehong amo.

Kapag ang pagsusuri ay matapos sa loob ng panahon ng pagsubok o ang empleyado ay di dumaan sa panahon ng pagsubok, mula sa unang araw na mapirmahan din ng empleyadong may kapansanan at kanyang amo ang sertipiko ng pagsusuri, ang minimum na pasahod na dapat ibigay sa empleyadong may kapansanan ay did apat bumaba sa naisaad na antas ng pagiging produktibo sa sertipiko, halimbawa:

Minimum na pasahod ng empleyado na may kapansanan matapos ang pagsusuri	=	Nasuring antas ng pagiging produktibo na nakasaad sa sertipiko ng pagsusuri	×	Halaga ng SMW (\$28 kada oras)
---	---	---	---	--------------------------------

Kung ang pagsusuri ay matapos pagkaraan ng panahon ng pagsubok, sa oras na mapirmahan din ng empleyadong may kapansanan at ng amo ang sertipiko, ang minimum na pasahod ay dapat na maging ayon sa antas ng pagiging produktibo na nasasaad sa sertipiko at dapat maging retro-aktibo mula sa unang araw na matapos ang panahon ng pagsubok.

Dapat tandaan na matapos ang pagsusuri, ang empleyadong may kapansanan ay kinakailangan pa ring magkaroon ng may bisang “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan” para sila ay mabigyan ng minimum na pasahod na naaayon sa antas ng pagiging produktibo na nasasaad sa pagsusuri. Ang anumang “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan” na malapit nang matapos ang bisa ay dapat mapalitan kaagad; kung hindi, ang amo ay kakailanganing bayaran ng hindi bababa sa SMW ang empleyado kapag hindi na balido ang “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan”. Kung kaya ang empleyado at amo ay dapat parehong maging maagap sa pagtingin sa expiry ng “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan”.

Sa anumang sitwasyon, kung ang empleyadong may kapansanan o amo na nakaligtaang pumirma sa sertipiko, ang empleyadong may kapansanan ay dapat na mabigyan ng karampatang kabayaran na di bababa sa halaga ng SMW mula sa unang araw ng pagkakakumpleto ng pagsusuri.

Ang mga empleyadong may kapansanan na pipiliin nag pansamantalagang areglo bago ang implementasyon ng Isinabatas na Minimum na Pasahod

Ang mga taong may kapansanan na nagsisilbi na sa empleyo bago pa ang implementasyon ng MWO sa 1 May 2011 at kumikita ng pasahod na mas mababa sa SMW (\$28 kada oras) ay maaring piliin na sumailalim sa pagsusuri sa pamamagitan ng pagsumite at pagpirma ng Option Form kasama ng kanilang amo bago 1 May 2011, sang-ayon sa mga itinakda ng Kagawaran ng Paggawa at gamitin ang kanilang karapatang humingi ng pagsusuri sa anumang pagkakataon matapos ang implementasyon ng SMW sa 1 May 2011. Walang limitasyon sa kung kailan maaring gawin ang pagsusuri hanggat sila ay nasa empleyo ng kanilang mga amo sa ngayon para gawin ang trabahong nasasaad at magkaroon ng balidong “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan”. Bago ang pagsusuri, sila ay dapat na makatanggap ng pasahod na di bababa sa halagang nakasaad sa kanilang kontrata ngayon. Anumang pagbabago dahil sa SMW sa pansamantala ay maari ring sumaklaw sa kanila. Mahalagang tandaan na ang mga nagsisilbing empleyado na may kapansanan ay kinakailangan pa ring magkaroon ng balidong “Registration Card para sa mga Taong may Kapansanan” matapos ang 1 May 2011 para manatiling balido ang kanilang karapatan na humiling ng pagsusuri.

Para sa Mga Katanungan

Dapat tandaan na ang interpretasyon ng MWO (Kapitulo 608) ay base sa orihinal na teksto. Ang MWO ay nai-upload na sa Bilingual Laws Information System sa website ng Kagawaran ng Hustisya (Department of Justice): www.legislation.gov.hk/eng/index.htm. Para sa iba pang katanungan, maaring makausap ang Kagawaran ng Paggawa sa pamamagitan ng sumusunod:

24- oras na linya ng telepono	Numero ng telepono: 2717 1771 (pinamamahalaan ng 1823 Call Centre)
E-mail	enquiry@labour.gov.hk (Ang inyong katanungan ay dadaan sa proseso at sasagutin sa loob ng limang araw ng trabaho. Kung hindi ito posible, isang pansamantalang sago tang ipapadala para sa inyong impormasyon.)
Fax	Numero ng fax: 3101 4705
Koreo	Lokasyon: Sangay ng Isinabatas na Minimum na Pasahod (Statutory Minimum Wage Division) 1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong

Kagawaran ng Paggawa