

**Hướng dẫn Tóm lược về Đánh giá Năng suất
dành cho Người lao động Khuyết tật theo
Chế độ Mức lương Tối thiểu theo Luật định**

**Concise Guide to Productivity Assessment for
Persons with Disabilities under
the Statutory Minimum Wage Regime
(Vietnamese Version)**



勞工處

Labour Department



Tập tài liệu này nhằm mục đích giải thích bằng các thuật ngữ đơn giản về các khía cạnh chính của cơ chế đánh giá năng suất dành cho người lao động khuyết tật theo chế độ Mức lương Tối thiểu theo Luật định (SMW). Việc diễn giải Sắc lệnh Mức lương Tối thiểu (MWO) (Chương 608 của Luật pháp Hồng Kông) phải dựa trên văn bản gốc của sắc lệnh này. Toàn bộ văn bản của MWO đã được đăng tải trên trang Pháp luật điện tử Hồng Kông của Bộ Tư Pháp tại địa chỉ www.elegislation.gov.hk.

Sửa đổi vào tháng 8 năm 2024

Quyền của người lao động khuyết tật liên quan đến Mức lương Tối thiểu theo Luật định

- MWO đã có hiệu lực từ ngày 1 tháng 5 năm 2011. SMW áp dụng cho tất cả người lao động, bao gồm cả người lao động có khả năng lao động bình thường và người lao động khuyết tật. Do đó, người lao động khuyết tật cũng có quyền được hưởng mức lương không thấp hơn mức SMW.
- Tính đến những khó khăn trong việc làm mà một số người lao động khuyết tật có thể gặp phải, một thỏa thuận đặc biệt cũng được quy định tại MWO để người lao động khuyết tật có thể lựa chọn thực hiện đánh giá năng suất bởi những người đánh giá được phê duyệt do chính họ tự chọn.
- Mục đích của việc đánh giá năng suất là để thẩm định liệu năng suất của người lao động khuyết tật khi thực hiện công việc theo yêu cầu trong hợp đồng lao động có bị ảnh hưởng bởi tình trạng khuyết tật của họ hay không, từ đó xác định xem họ nên được trả thù lao không thấp hơn mức SMW hay ở mức tương ứng với năng suất của mình.
- Theo MWO, quyền yêu cầu đánh giá năng suất hoàn toàn thuộc về người lao động khuyết tật, chứ không phải chủ lao động của họ. Đối với những người lao động khuyết tật không lựa chọn thực hiện đánh giá năng suất, chủ lao động của họ phải trả lương cho họ không thấp hơn mức SMW.

Sơ đồ quy trình đánh giá năng suất dành cho người lao động khuyết tật

Người lao động khuyết tật phải sở hữu “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật” còn hiệu lực do Văn phòng Đăng ký Phục hồi Chức năng Trung ương thuộc Cục Lao động và Phúc lợi cấp khi yêu cầu thực hiện đánh giá. Chi tiết xem tại trang 10.



Trước khi bắt đầu làm việc, người lao động khuyết tật có thể thỏa thuận với chủ lao động để sắp xếp một giai đoạn làm việc thử không quá 4 tuần để thích nghi và ổn định công việc trước khi tiến hành đánh giá. Theo MWO, mức lương trong giai đoạn làm việc thử theo thỏa thuận giữa người lao động khuyết tật và chủ lao động không được thấp hơn 50% mức SMW.



Người lao động khuyết tật liên hệ với người đánh giá được phê duyệt, lựa chọn từ “Danh sách những người đánh giá được phê duyệt” của Bộ Lao động để thực hiện việc đánh giá.

Ghi chú 1



Người đánh giá được phê duyệt tiến hành đánh giá tại nơi làm việc và bối cảnh công việc thực tế của người lao động khuyết tật, thu thập thông tin chi tiết về công việc và lựa chọn các yếu tố phù hợp để xem xét cũng như các phương pháp đánh giá thích hợp.

Ghi chú 2



Người đánh giá được phê duyệt giải thích kết quả đánh giá và cấp “Chứng nhận Đánh giá về Mức độ Năng suất của Người khuyết tật” (mẫu có tại **Phụ lục**) cho người lao động khuyết tật và chủ lao động. Lệ phí đánh giá năng suất do Bộ Lao động chi trả.

Ghi chú 3

- Ghi chú 1: Những người đánh giá được phê duyệt bao gồm các chuyên gia trị liệu nghề nghiệp có đăng ký, chuyên gia vật lý trị liệu có đăng ký, nhân viên xã hội có đăng ký và chuyên gia phục hồi chức năng nghề nghiệp có kinh nghiệm cần thiết. Quý vị có thể tra cứu “Danh sách những người đánh giá được phê duyệt” trên trang chủ của Bộ Lao Động (www.labour.gov.hk) và tại các văn phòng liên quan của Bộ. Chi tiết xem tại trang 10.
- Ghi chú 2: Các yếu tố thích hợp cần được xem xét trong quá trình đánh giá bao gồm chất lượng công việc, khối lượng công việc, tốc độ làm việc và các yêu cầu khác để thực hiện công việc đó. Các phương pháp đánh giá phù hợp bao gồm quan sát tại chỗ, phân tích dữ liệu hiệu suất của các yếu tố nêu trên, v.v.
- Ghi chú 3: Sau khi hoàn thành việc đánh giá, người lao động khuyết tật sẽ không được thực hiện thêm bất kỳ cuộc đánh giá nào khác đối với cùng một công việc với cùng một chủ lao động.

Mức lương của người lao động khuyết tật sau khi đánh giá năng suất

Sau khi hoàn thành việc đánh giá năng suất và kể từ ngày đầu tiên sau khi “Chứng nhận Đánh giá về Mức độ Năng suất của Người khuyết tật” (chứng nhận đánh giá) được người lao động khuyết tật và chủ lao động cùng ký xác nhận, chủ lao động phải trả cho người lao động khuyết tật mức lương không thấp hơn mức tương ứng với mức độ năng suất được ghi trong chứng nhận đánh giá, cụ thể là:

Mức lương tối thiểu chủ lao động phải trả cho người lao động khuyết tật sau đánh giá	=	Mức độ năng suất được ghi nhận trong chứng nhận đánh giá	X	Mức SMW #
--	---	--	---	-----------

Nếu người lao động khuyết tật hoặc chủ lao động không ký xác nhận vào chứng nhận đánh giá, chủ lao động phải trả lương cho người lao động khuyết tật ở mức không thấp hơn mức SMW kể từ ngày đầu tiên sau khi hoàn thành việc đánh giá năng suất.

Sau khi đánh giá năng suất, người lao động khuyết tật vẫn phải sở hữu “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật” còn hiệu lực để mức độ năng suất được đánh giá trong giấy chứng nhận đánh giá tiếp tục có giá trị. Nếu không, chủ lao động phải trả lương cho người lao động khuyết tật không thấp hơn mức SMW bắt đầu từ ngày “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật” hết hiệu lực.

#Sẽ được tính toán trong tương lai dựa trên mức SMW mới nhất đang có hiệu lực.

Hỏi-Đáp về cơ chế đánh giá năng suất

Hỏi1:	Có phải tất cả người lao động khuyết tật đều phải thực hiện đánh giá năng suất không?
Đáp1:	Người lao động khuyết tật có thể lựa chọn yêu cầu thực hiện đánh giá năng suất hay không tùy theo hoàn cảnh và nhu cầu cá nhân của mình. Theo MWO, quyền yêu cầu đánh giá hoàn toàn thuộc về người lao động khuyết tật, chứ không phải chủ lao động. Đối với những người lao động khuyết tật không lựa chọn thực hiện đánh giá năng suất, chủ lao động của họ phải trả lương cho họ không thấp hơn mức SMW.

Hỏi2:	Một người lao động khuyết tật không sở hữu “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật” còn hiệu lực có thể yêu cầu thực hiện đánh giá năng suất trước khi họ nộp đơn xin cấp Thẻ Đăng ký không?
Đáp2:	Người lao động khuyết tật phải sở hữu “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật” còn hiệu lực để thực hiện quyền yêu cầu đánh giá năng suất. Sau khi đánh giá, họ vẫn phải sở hữu “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật” còn hiệu lực để mức độ năng suất đã được đánh giá tiếp tục có giá trị.

Hỏi3:	Có bắt buộc người lao động khuyết tật phải được trả thù lao ở mức 50% mức SMW trong giai đoạn làm việc thử không?
Đáp3:	Theo MWO, người lao động khuyết tật và chủ lao động được tự do thỏa thuận về mức lương trong giai đoạn làm việc thử, nhưng mức này không được thấp hơn 50% mức SMW.

Hỏi4:	Chủ lao động nên trả lương cho người lao động khuyết tật như thế nào nếu việc đánh giá năng suất được hoàn thành sau khi giai đoạn làm việc thử đã hết hạn?
Đáp4:	Trong trường hợp này, mức lương tương ứng với mức độ năng suất được đánh giá như ghi trong “Chứng nhận Đánh giá về Mức độ Năng suất của Người khuyết tật” sẽ có hiệu lực hồi tố kể từ ngày đầu tiên ngay sau khi hết hạn giai đoạn làm việc thử, sau khi chứng nhận đánh giá được người lao động khuyết tật và chủ lao động cùng ký xác nhận.

Hỏi5:	Thời gian của giai đoạn làm việc thử là không quá 4 tuần. Người lao động khuyết tật và chủ lao động của họ có thể tự ý gia hạn giai đoạn làm việc thử không?
Đáp5:	Người lao động khuyết tật và chủ lao động của mình không thể tự ý gia hạn giai đoạn làm việc thử. Nếu có lý do đặc biệt, họ có thể cùng làm đơn xin gia hạn giai đoạn làm việc thử bằng văn bản gửi đến Bộ Lao Động trước khi giai đoạn làm việc thử kết thúc. Trong những trường hợp ngoại lệ, Ủy viên Lao động có thể chấp thuận gia hạn giai đoạn làm việc thử thêm tối đa 4 tuần (tức là tổng cộng không quá 8 tuần).

Hỏi6:	Việc sắp xếp giai đoạn làm việc thử và thời gian thử việc có thay thế cho nhau không?
Đáp6:	Mục đích của giai đoạn làm việc thử theo MWO là để cho phép người lao động khuyết tật làm quen với môi trường làm việc thực tế và ổn định công việc trước khi thực hiện đánh giá. Giai đoạn làm việc thử không tương đương với thời gian thử việc theo Sắc lệnh Việc làm. Do đó, ngay cả khi người lao động khuyết tật yêu cầu đánh giá năng suất và trải qua giai đoạn làm việc thử, họ vẫn có thể đồng thời thỏa thuận với chủ lao động về việc có cần thời gian thử việc hay không và thời gian tương ứng (nếu có) theo hợp đồng lao động của mình.

Hỏi7:	Sau khi hoàn thành việc đánh giá năng suất, kết quả đánh giá có được áp dụng cho tất cả các loại công việc của người lao động khuyết tật trong tương lai không?
Đáp7:	Kết quả đánh giá được ghi trong “Chứng nhận Đánh giá về Mức độ Năng suất của Người khuyết tật” chỉ áp dụng cho công việc được yêu cầu theo hợp đồng lao động mà người lao động khuyết tật thực hiện cho chủ lao động được chỉ định cụ thể trong chứng nhận đó. Người lao động khuyết tật sẽ không được thực hiện thêm bất kỳ cuộc đánh giá nào khác đối với cùng một công việc với cùng một chủ lao động. Tuy nhiên, người lao động khuyết tật có quyền yêu cầu một cuộc đánh giá khác nếu họ làm việc cho một chủ lao động khác hoặc có sự thay đổi về loại công việc được yêu cầu trong hợp đồng lao động.

Hỏi8:	Làm thế nào để đảm bảo tính khách quan của những người đánh giá được phê duyệt?
Đáp8:	Tất cả những người đánh giá được phê duyệt đều đã có kinh nghiệm và kiến thức chuyên môn cần thiết về phục hồi chức năng nghề nghiệp hoặc các dịch vụ khác liên quan đến việc làm của người khuyết tật. Những người đánh giá này được Ủy viên Lao động phê duyệt với tư cách cá nhân, và phải khách quan, công tâm khi thực hiện đánh giá theo các yêu cầu của MWO. Những người đánh giá được phê duyệt có trách nhiệm đảm bảo rằng không có xung đột nào phát sinh giữa nhiệm vụ đánh giá và các lợi ích khác của họ. Bộ Lao Động đã cung cấp chương trình đào tạo và các hướng dẫn cho những người đánh giá được phê duyệt, đồng thời sẽ theo dõi sát sao các trường hợp đánh giá.

Liên hệ giải đáp thắc mắc

Đường dây nóng giải đáp thắc mắc 24 giờ : 2717 1771 (do “1823” phụ trách)

Email : enquiry@labour.gov.hk

Fax : 3101 4705

Liên hệ trực tiếp tại các văn phòng của Phòng Quan hệ Lao động thuộc Bộ Lao Động:

<p><u>Hong Kong</u> <u>Hong Kong East</u> 12/F, 14 Taikoo Wan Road, Taikoo Shing, Hong Kong.</p>	<p><u>Hong Kong West</u> 3/F, Western Magistracy Building, 2A Pokfulam Road, Hong Kong.</p>
<p><u>Kowloon</u> <u>Kowloon East</u> UGF, Trade and Industry Tower, 3 Concorde Road, Kowloon.</p>	<p><u>Kowloon West</u> Room 1009, 10/F, Cheung Sha Wan Government Offices, 303 Cheung Sha Wan Road, Kowloon.</p>
<p><u>Kowloon South</u> 2/F, Mongkok Government Offices, 30 Luen Wan Street, Mongkok, Kowloon.</p>	<p><u>Kwun Tong</u> Units 801-806, 8/F, Tower 1, Millennium City 1, 388 Kwun Tong Road, Kwun Tong, Kowloon</p>
<p><u>New Territories</u> <u>Tsuen Wan</u> 5/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road, Tsuen Wan, New Territories.</p>	<p><u>Kwai Chung</u> 6/F, Kwai Hing Government Offices, 166-174 Hing Fong Road, Kwai Chung, New Territories.</p>
<p><u>Tuen Mun</u> Unit 2, East Wing, 22/F, Tuen Mun Central Square, 22 Hoi Wing Road, Tuen Mun, New Territories.</p>	<p><u>Shatin & Tai Po</u> Rooms 304-313, 3/F, Sha Tin Government Offices, 1 Sheung Wo Che Road, Sha Tin, New Territories.</p>

Địa chỉ các văn phòng để tra cứu “Danh sách những người đánh giá được phê duyệt”:

Phòng Tiền lương Tối thiểu theo Luật định thuộc Bộ Lao Động
1/F, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong.

Phòng Sắp xếp Việc làm có Chọn lọc thuộc Bộ Lao Động

Văn phòng Hong Kong
G/F, East Wing, Harbour Building, 38 Pier Road, Central, Hong Kong.

Văn phòng Kowloon
G/F, Ngau Tau Kok Government Offices, 21 On Wah Street,
Ngau Tau Kok, Kowloon.

Văn phòng New Territories
2/F, Tsuen Wan Government Offices, 38 Sai Lau Kok Road,
Tsuen Wan, New Territories.

Cách thức đăng ký “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật”?

- Có thể nhận mẫu đơn đăng ký “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật” từ Văn phòng Đăng ký Phục hồi Chức năng Trung ương thuộc Cục Lao động và Phúc lợi (LWB), các tổ chức phục hồi chức năng phi chính phủ hoặc các Văn phòng Quận thuộc Bộ Nội Vụ. Mẫu đơn cũng có thể được tải xuống từ trang chủ của LWB tại địa chỉ www.lwb.gov.hk.
- Không thu lệ phí đối với việc cấp mới và gia hạn “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật”. Để được giải đáp các thắc mắc liên quan đến việc đăng ký “Thẻ Đăng ký dành cho Người khuyết tật”, vui lòng gọi điện cho Văn phòng Đăng ký Phục hồi Chức năng Trung ương của LWB qua số 2180 9384.

Mẫu “Chứng nhận Đánh giá về Mức độ Năng suất của Người khuyết tật”

Minimum Wage Ordinance (Cap. 608) Section 7 of Schedule 2 Certificate of Assessment on the Degree of Productivity of Persons with Disabilities

Important Notes:

1. This Certificate of Assessment (this Certificate) is only applicable to the employee concerned for performing the work and duties for the employer as specified in Part 1 of this Certificate.
2. This Certificate should be completed in triplicate. The employee with disabilities and the employer should each keep an original copy and the remaining one be submitted to the Labour Department by the approved assessor (the assessor). The employer should keep this Certificate in the workplace for inspection by authorised officers of the Labour Department.
3. The assessment of the degree of productivity (the assessment) of the employee is completed when this Certificate is signed by the assessor.
4. (i) If the assessment is completed during the trial period of employment as stipulated in Section 2 of Schedule 2 to the Minimum Wage Ordinance (MWO), or the employee is not required to undergo the trial period of employment, the statutory minimum wage (SMW) rate applicable to the employee should be commensurate with the assessed degree of productivity as stated in this Certificate on and from the first day after the countersigning of this Certificate by both the employee and employer; (ii) if the assessment is completed after the expiry of the trial period of employment, the SMW rate applicable to the employee which is commensurate with the assessed degree of productivity as stated in this Certificate will take retrospective effect on and from the first day after the expiry of the trial period of employment upon the countersigning of this Certificate by both the employee and employer; (iii) if either the employee or the employer fails to sign on this Certificate, the assessed degree of productivity as stated in this Certificate will not take effect under the MWO, thus the employee should be remunerated at no less than the prescribed minimum hourly wage rate as stipulated in Schedule 3 to the MWO on and from the first day after the completion of the assessment.
5. The employer should handle the performance appraisals and salary reviews of the employee with disabilities according to the pay system which applies to employees with and without a disability alike.
6. The employee with disabilities or the employer may contact the Statutory Minimum Wage Division of the Labour Department (Tel: 2852 3846, Fax: 3101 4705 or Email: smw@labour.gov.hk) if they have any views, queries or complaints on the assessment (including the performance of the assessor, the assessment result, the assessment mechanism, etc).

Statement on collection and use of personal data:

1. In addition to providing for use by the assessor in conducting the assessment, the personal data collected by the assessor during the course of assessment will be forwarded to the Labour Department for the handling of matters in relation to the assessment, enforcement of relevant labour legislation or for statistical and research purposes.
2. All parties concerned (including employer, employee, the assessor, etc.) should comply with the requirements of the Personal Data (Privacy) Ordinance (Cap. 486) in handling the personal data collected through the assessment.

Please use a dark pen and write properly in BLOCK LETTERS.

Part 1 (To be completed by the assessor and all blanks must be filled out)

I hereby confirm that I have conducted this assessment in accordance with Schedule 2 to the MWO and Minimum Wage (Assessment Methods) Notice. The details are as follows:

(I) Particulars of employee

Name in Chinese: _____ HK Identity Card No.: ()

Name in English (*full name in BLOCK LETTERS*): _____ Sex: male/female*

Serial No. of Registration Card for People with Disabilities: _____ Valid to: Permanent/ (dd) (mm) (yy)*

SMW-02/2011 (Rev Oct 2013)

1

Type(s) of disability (Please put a ✓ in the appropriate box(es) below according to the information shown on the Registration Card for People with Disabilities, more than one box can be selected):

- Hearing impairment Visual impairment Physical disability Speech impairment
Intellectual disability Mental illness Autism Visceral disability/Chronic illness
Attention Deficit/Hyperactivity Disorder Specific Learning Difficulties

(II) Particulars of employer

Name of employer (Chinese): _____

(English): _____

Company/Employer's Business Registration Certificate No./

Other registration no. (please specify the relevant ordinance)*: _____

Address of company/employer*: _____

(III)Details of the assessment of the degree of productivity

Trial period of employment (only applicable to the trial period of employment undergone in accordance with Section 2 of Schedule 2 to the MWO)

Yes (from ____ (dd) ____ (mm) ____ (yy) to the day on which the assessor signed on this Certificate/
____ (dd) ____ (mm) ____ (yy)*)

No trial period of employment

Date of assessment: ____ (dd) ____ (mm) ____ (yy)

(Please specify the commencement and completion dates respectively if lasted for more than one day)

Post title of employee: _____

Duties of work of employee: _____

Assessed degree of productivity is: _____ %

Signature of the assessor: _____ Assessor No.: _____

Name of the assessor: _____ Date: _____

Part 2 (To be countersigned by the employee and employer)

1. We have read carefully the "Important Notes" and all parts of this Certificate.
2. We genuinely believe that the assessor has conducted the assessment as stated in Part 1 of this Certificate in accordance with the MWO.
3. We fully understand that our countersigning below does not mean we must continue our employment relationship.

Signature of employee: _____ Date: _____

Contact tel./fax* no.: _____

Signature of company's representative/employer*: _____ Date: _____

Name of company's representative/employer*: _____ Post title: _____

Company/Employer* chop: _____ Contact tel. no.: _____

*Please delete as appropriate

Cơ chế đánh giá năng suất dành cho người lao động khuyết tật theo chế độ SMW là kết quả từ quá trình tham vấn kỹ lưỡng của Chính phủ với các bên liên quan. Ý kiến về việc triển khai cơ chế đánh giá từ các bên liên quan được nêu dưới đây:

- Chúng tôi ghi nhận rằng nhiều tổ chức đang tuyển dụng người khuyết tật với mức lương không thấp hơn SMW. Tuy nhiên, những người khuyết tật có năng suất lao động có thể bị suy giảm do tình trạng khuyết tật của mình sẽ được cung cấp một lựa chọn là thực hiện đánh giá và được trả thù lao ở mức tương ứng với năng suất của mình, để những tác động có thể xảy ra đối với cơ hội việc làm của họ khi triển khai SMW có thể được giảm thiểu xuống mức thấp nhất. (Ông Cheung Kin-fai, nguyên Chủ tịch Hội đồng Liên hiệp Hồng Kông về Người khuyết tật)
- Khả năng làm việc của nhiều người khuyết tật là ngang bằng với những người lao động bình thường. Rất nhiều doanh nghiệp nhiệt tình trong việc tuyển dụng người khuyết tật với mức lương không thấp hơn mức SMW khi triển khai SMW. Nhìn chung, những người lao động khuyết tật đã trải qua đánh giá và chủ lao động của họ đều phản hồi tích cực về cơ chế đánh giá và cho rằng các thủ tục này hoàn toàn không phức tạp. (Bà Deborah Wan, nguyên Phó Chủ tịch Hội đồng Liên hiệp Hồng Kông về Người khuyết tật)
- Với nhiều người khuyết tật và cha mẹ của họ, cơ hội việc làm là quan trọng trong khi mức lương đôi khi được coi là yếu tố thứ yếu. Cơ chế đánh giá năng suất không chỉ nhằm mục đích cho phép người lao động khuyết tật được hưởng mức thù lao tương ứng với năng suất của mình mà còn nhằm khuyến khích các chủ lao động tuyển dụng nhiều người khuyết tật hơn, từ đó nâng cao cơ hội việc làm cho họ. (Bà Julie Lee, Ủy viên Ban Chấp hành Hiệp hội Phụ huynh Trẻ em Khuyết tật Trước tuổi đi học)
- Những người đánh giá được phê duyệt thực hiện đánh giá năng suất cho người lao động khuyết tật đều là những người có kinh nghiệm trong lĩnh vực phục hồi chức năng nghề nghiệp hoặc các dịch vụ khác liên quan đến việc làm của người khuyết tật và chất lượng tổng thể của họ rất tốt. Một số người đánh giá được phê duyệt đã thực hiện đánh giá nhận xét rằng họ nắm vững các thủ tục và kỹ năng thực hiện đánh giá, và quy trình diễn ra rất suôn sẻ. (Bà Candy Shum, nguyên Trưởng bộ phận (Dịch vụ) của Hiệp hội Sức khỏe Tâm thần Hồng Kông)

Trang chủ Bộ Lao Động
www.labour.gov.hk

(Vietnamese Version)

8/2024