



## 人力事務委員會特別會議

### 有關外籍家庭傭工的政策及規管職業介紹所意見書

#### 1 前言

隨着香港社會及經濟發展有顯著增長，香港政府批准輸入外籍家庭傭工在港工作，至今已有四十年歷史，人數逐年遞增，根據 2013 年 12 月的數字顯示，已有 320,988 外傭在港工作。佔香港總人口百分之 4.5 以上，她們對香港家庭所作出的貢獻，值得香港人表揚。而其中 99% 都是經由香港職業介紹所辦理來港工作。

目前，香港政府所制定的外籍家庭傭工政策，由開始至今，變動不大，並未能與時並進。現時，保障外籍家庭傭工的條文混淆不清又相互抵觸，引至在規管及執行上形成矛盾，令職業介紹所、傭主及外籍家庭傭工三方面，未能相互諒解及和諧共處。

#### 2 外籍家庭傭工的現行政策與問題

政府提出要求業界就「有關外籍家庭傭工的政策及規管職業介紹所」提交意見書。首先，政府必須檢視現行政策的不足、漏洞及缺失，才能對症下藥，從而使政策更為僱主、外籍家庭傭工及社會所能接受與認同。

據了解，香港政府是以香港法例第五十七章，即【僱傭條例】以及【標準僱傭合約 ID407 Employment Contract】(for a domestic helper recruited from aboard) 作為法例依據，去規管及保障僱主及外籍家庭傭工。此等做法有不妥善之處；因【標準僱傭合約】的訂定，即顯示外籍家庭傭工的工作性質及形式有別於其他，故有必要制定統一【標準僱傭合約】。但是為何使用只適合本地勞工的【僱傭條例】而不另行訂立【外籍家庭傭工僱傭條例】呢？

- 2.1 現行【標準僱傭合約】ID407，存在不少漏洞及陷阱，再與【僱傭條例】同時執行，更是產生很多矛盾。首先，讓我們看看【標準僱傭合約】，有關工人的身體檢驗及責任承擔。

根據【標準僱傭合約】第十七條，在簽署合約時 “parties hereby declare that the helper has been medically examined as to her fitness for employment as a domestic helper and his medical check has been produced for inspection by the employer”

即是僱主是根據該外籍家庭傭工所申報或提供的驗身報告，合格而同意簽署合約。但當工人抵港日，工作簽證隨即生效，卻又發現驗身結果有差異甚致不適合工作。此等差異並非僱主所能接受，卻被【標準僱傭合約】第九條及第十條等有關解僱及賠償條文所約束，此等對僱主不公平的條款，是否要作出修改？

## 2.2 根據【標準僱傭合約】第八條，

"The employer shall be responsible for the following fees and expenses (if any )for the departure of the Helper from his place of origin and entry to Hong Kong:

- (1) medical examination fees,
- (2) authenticated fee by the relevant Consulate,
- (3) visa fee,
- (4) insurance fee,
- (5) administration fee or fee such as the Philippines Overseas Employment Administration fee, or other fees of similar nature imposed by the relevant government authorizes and
- (6) others."

以上條例將外籍家庭傭工在當地及本港的申請開支，以極模糊又毫無準則地訂立，最終須由僱主全部承擔費用。須知此等做法，引起嚴重後果。等於將僱主須支付的費用、項目及多寡的決定權，完全交由輸出國自行訂立，此等條文對僱主是否公平呢？

以現行的菲律賓海外保險為例，僱主除了按法例規定須在港為傭工投保勞工及醫療保險外，又硬要額外支付外籍家庭傭工在當地的保險費，費用高達 USD140 美元。此等不合理的情況，究其因由都是政府定立的【標準僱傭合約】條文有漏洞而產生。

另一例子，近期發生的〈虐傭事件〉起因是僱主的個人行為，卻將責任演繹為“中介公司超收佣金或費用”，這對香港職業介紹所是一項絕不公平的誣衊。其實僱主聘用海外傭工，都要求該傭工在當地已接受足夠的訓練，確保傭工有基本工作技能。正如某些工種，須接受職前培訓，合格後才可申請有關工作。所以每個外籍家庭傭工來港前皆需進入當地的培訓中心受訓，而向外籍家庭傭工收取的有關培訓費用，是由當地政府監管及訂立，根本與香港職業介紹所扯不上任何關係。希望社會各界在確實明瞭事情後，才作判斷。

倘若政府不將以上【標準僱傭合約】條文作出修訂，輸出國有機會藉着以培訓證書為辦理出外工作的必要文件，從而將培訓費用轉介給僱主承擔，這樣又再次對僱主做成不公平的情況。

2.3 根據條文，列明了外籍家庭傭工的工作地址及住宿安排，並禁止出外留宿，很明顯地是根據外籍家庭傭工的工作性質和特性，並給予外籍家庭傭工的保護。與此同時，在【僱傭條例】指出僱員每六日工作，可享用一天二十四小時休息。這兩項條文如果分開去理解是沒有問題。但兩者合併，在實行時卻產生法例上的矛盾。造成有個別團體以此為借口，為外籍家庭傭工向僱主發出警告信，要求讓傭工在休息日出外二十四小時，並接受傭工外宿，甚至以此指控傭主違反勞工法例。

2.4 適合本港僱員的【僱傭條例】條文，例如遣散費等，又是否適合外籍家庭傭工呢？此等多不勝數的僱傭衝突，正正顯示出政府未有將【外籍家庭傭工僱傭條例】獨立制定的結果有關。

本總會現懇請政府在檢討有關條文時，必須全方位地作出適當的修訂，僱主及外籍家庭傭工必須受到公平的對待。

### 3 本總會對現行政策的建議

本總會“香港僱傭中介總會”對外籍家庭傭工條例，有以下見解，出發點都是以規範與保障僱傭雙方為原則。

#### 3.1 職業介紹所方面：

本總會將在監管職業介紹所議題時才一併發表建議。

### 3.2 外籍家庭傭工方面

- 3.2.1 入紙申請的外籍家庭傭工，必需對自己提交的申請表包括：個人資料、驗身報告等作出真確無訛的宣誓，並對錯誤作出責任上的承擔。
- 3.2.2 外籍家庭傭工的工作地點、住宿安排、僱主家庭人數等都在合約上列明。若有差異，外籍家庭傭工可向有關部門申訴，並可獲在港轉換僱主而無需即時返回原居地。
- 3.2.3 訂立條例，外籍家庭傭工必需定時向所屬職業介紹所，簽署由有關部門設定的表格，以確保外籍家庭傭工獲得適當的對待，包括：工資準時發放，享有應得假期及僱主給予適當的對待。

### 3.3 僱主方面

- 3.3.1 從 "虐傭事件" 中，違法者很明顯是僱主，因此，提議香港入境處於批核僱主申請過程中，有必要提供過往記錄，包括精神及情緒方面，有否需要依賴藥物，在申請時作出有關資料申報，亦應作為審核的一環。
- 3.3.2 外籍家庭傭工，英文 domestic helper，其含意是協助僱主處理家務、照料小朋友、嬰兒或長者，但絕非僱主的替身。有些僱主對外籍家庭傭工抱著不可理喻的期望，而導致僱傭雙方關係惡劣，雙方採取敵對態度，而引致僱主在短期內，不斷辭退傭工。為糾正此類情況發生，提議政府，倘若僱主在十二個月內，有三次替換外傭申請，僱主必須先接受政府有關部門的專業課堂，教導如何與外籍家庭傭工相處及相關法例，合格後才可再接受申請。此等方式在東南亞國家也有實施。
- 3.3.3 僱主亦理應受到法例的保障，提議有關部門設定【標準資料表格】，讓申請來港工作的海外家庭傭工，必需如實地填寫身高、體重、學歷、近照、工作經驗等等。並由僱主加簽用作傭工到港後比對，其副本作為申請文件之一，此點是避免僱主過往不斷投訴，職業介紹所提供之外籍家庭傭工的資料與事實不符。
- 3.3.4 提議有關部門訂立驗身項目，所有申請來港的外籍家庭傭工，必需在申請時提交有外籍家庭傭工簽署確認的驗身報告，而外籍家庭傭

工到港一星期內，僱主有權要求傭工進行同等項目驗身。結果若不一致，僱主有權終止合約，亦無需作出賠償，並由職業介紹所承擔回程機票。

與此同時，本總會不得不為全港僱主爭取合理的權益，雖然這並不歸納為是次會議的議題，但亦希望出席者能深思下列建議。

### **3.4 設立香港市民聘用家庭傭工開支的免稅額的需要**

本總會歸納下列理據，向香港政府提出，為香港聘用外籍家庭傭工之家庭，爭取聘用外籍家庭傭工開支免稅額，協助中產家庭，老有所依，幼有所顧，令家庭和諧，共享天倫。

- 3.4.1 外籍家庭傭工融入香港家庭已超越四十年歷史，此乃非奢侈行為，而是大多數家庭生活必需開支。現今職業婦女因工作因素，未能全職照顧家庭，因此把家務、照料小朋友及長者等工作，都交托予外籍家庭傭工，才可專心工作，成為龐大勞動力的一員，為香港繁榮作出貢獻。

香港教育普及化，生活水準提高，需要外出工作的在職婦女，不一定高薪厚職，但又不能不聘用外籍家庭傭工照顧家中長幼，而聘請外傭的開支，每年平均不少於五萬元，膳食除外，若能增設聘用外傭免稅額，協助小康家庭，減輕經濟負擔，令婦女們專心工作，共同建設社會，從而穩固香港勞動市場。

- 3.4.2 僱主申請聘用外籍家庭傭工時，入境處需要僱主提供經濟證明，每個家庭年薪總收入不得少於 18 萬 6 千港元，與政府訂立的最低工資收入貼緊。同時住在公屋或居屋的市民均可申請，足以證明香港政府認同聘用外籍家庭傭工是一般家庭的需要，特別是有小朋友或長者家庭。

香港稅例規定個人基本免稅額訂為十二萬，扣除聘用外傭年薪 5 萬元開支，剩餘 7 萬作其它支出，包括衣、食、住、行、家庭醫療等等，中產家庭仍需面對通脹壓力，實難以改善生活質素，希望香港政府的稅務政策可以惠及被忽略的中產家庭。

3.4.3 隨著人口老化，長者不斷增加，政府訂立不同稅務優惠，父母同住及供養父母免稅額，乃至近期推出的購置長者物業優惠，主要是推動家庭倫理和睦照料長者，而部份長者更是長期病患者，需要長期貼身照料。

中國優良傳統文化，倡議為人子女者均需回饋父母養育之恩，雖則父母是傷殘或是有病患，也不能遺棄。長者能與子女共住，感受家庭溫暖，減少老人問題，政府應為中產家庭聘用外籍家庭傭工增設免稅額，推廣“孝”道。

3.4.4 【標準僱傭合約】明確訂明僱傭雙方關係是“僱主”及“家庭傭工”，而任何行業的僱主，均可將聘請僱員的薪酬納入業務開支，作為成本之一，扣除業務一切開支後才評審作利得稅。然而，外傭僱主則被忽畧，確實有厚此薄彼之嫌。

3.4.5 上述理據，是本總會經與執業會計師，根據現時稅制漏洞重點研討後的論據，祈望全港市民支持為盼。

#### 4 規管職業介紹所

現時經營外籍家庭傭工的僱傭代理或僱傭公司，都必需申領由公司註冊處發出的商業登記及由勞工處處長發給的職業介紹所牌照。

政府從香港法例五十七章（僱傭條例）第十二部(第五十至六十二條)及(職業介紹所規例)，很明確寫出職業介紹所的定義：以替他人覓取職位或向僱主提供員工為宗旨的機構或人士均屬職業介紹所。由審核持牌人的資格、續牌審核、紀錄保留、職業介紹所禁止的行為、可收取佣金總額及違反有關條款的罰則都一一列明。

從虐傭事件，社會各界及關注外傭團體把責任全推在職業介紹所身上，或指責政府未有對職業介紹所作出監管，實是不盡不實、片面之詞或對職業介紹所的功能及權限不盡了解的結果。

現今職業介紹所對新到港的外籍家庭傭工，所給予的支援及責任都是按照出口國家的要求而進行。相反，香港政府從未訂出相關規則，乃至職業介紹所向僱主及

外籍傭工提供任何僱傭服務承諾時，卻有風險地被冠以騷擾他人、違反私穩、禁錮、教唆他人誣告等等。這一切都是有關部門未能就職業介紹所的類別、責任及權限作出適當的分類與規管。

在此提議政府，將辦理外籍家庭傭工的牌照歸納為一類，並設有多項細則，由職業介紹所執行，以確保在港工作的外籍家庭傭工，得到適當照料及保障。為此，本總會提出以下建議：

- 4.1 申請職業介紹所牌照的持牌人，必需經過專業試考核，以確保對勞工法例的熟悉及運用。
- 4.2 職業介紹所對僱主填報家庭成員及工作、住宿資料的真確性，負上基本核對責任。
- 4.3 已經被僱主選擇的外籍家庭傭工，職業介紹所必須提供該傭工的相關資料如醫療報告，並負上基本核對責任。
- 4.4 職業介紹所有責任對成功被聘用的外籍家庭傭工，提供在港免費膳食及僱主以外的第二居所。
- 4.5 嚴禁超收佣金及立例，在未有外籍家庭傭工書面同意下，僱主或職業介紹所不得代外籍家庭傭工處理財務上的安排，一經觸犯法例，將面對被檢控。
- 4.6 立例規定僱主必需安排外籍家庭傭工，於每季必需返回職業介紹所，填寫申報表，以確保權利受到保障。而職業介紹所必需保留有關申報表不少於兩年。
- 4.7 職業介紹所必需對僱主及外籍家庭傭工，在任何突發事件上提供支援，例如家庭傭工遭到意外、患病入院、身故。並免費提供一般勞工法例查詢。
- 4.8 在廣範地規管職業介紹所的責任及承擔的同時，職業介紹所也可向僱主及外籍家庭傭工，每月收取傭工薪金百分之三的管理費。此等方式在亞洲其他輸入外籍家傭的國家，如台灣、星加坡等國家所採用多年。

## 5 總結

外籍家庭傭工政策的成效，在於管理的成敗與否。如果各方面管理得宜，引進外籍家庭傭工促進家庭和諧及社會發展。相反，如果管理不善，便會製造更多社會上不同層次的問題及紛爭。

作為行業持份者，“香港僱傭中介總會”擁有龐大的會員網絡及基礎，我們樂意在政府修訂外傭政策時，提供不同層面的專業意見，務求令到社會各界對僱傭介別多加了解，達到和諧平衡與共融。

主席

周舉權

香港僱傭中介總會

二零一四年二月十三日