

有關檢討《僱傭條例》是否適用於留宿家庭傭工的資料

引言

在一九九九年十二月二十一日立法會人力事務委員會的會議上，委員要求政府提供關於檢討《僱傭條例》是否適用於留宿家庭傭工的進一步資料。本文件提供有關資料。

國際勞工公約在新加坡及台灣的實施情況

2. 新加坡自一九六五年起成為國際勞工組織的會員國以來，共批准了 20 條國際勞工公約。然而，該國並未批准國際勞工公約第 97 號有關移民就業的公約。該公約規定，會員國須給予本國領土境內的合法移民，不分其國籍、種族、宗教或性別，在就業及社會保障事宜（包括法例規定的生育保障）等方面不比本國公民遜色的待遇。

3. 台灣**不是**國際勞工組織的會員國，因此並無簽署任何國際勞工公約。

外國為留宿家庭傭工另訂與僱傭事宜有關的法例

4. 我們並不知道有其他國家另訂法例，特別規管留宿家庭傭工的僱傭情況。

因懷孕理由在《僱傭條例》下給予僱員不同待遇

5. 根據香港簽署的多份國際公約及契約，除非有充分理由給予僱員不同待遇，否則我們有責任在《僱傭條例》下平等對待所有僱員。這些公約及契約包括《消除對婦女一切形式歧視公約》、國際勞工公約第 97 號《移民就業公約》及《公民權利和政治權利國際公約》。

6. 我們認為懷孕並不構成充分理由，使留宿家庭傭工免受《僱傭條例》全部或部分條文的規管。理由如下：

- (a) 醫學意見已證實，如果僱員懷孕情況正常，而家務又是以一般方式進行，則家務工作不會損害懷孕家庭傭工的健康。截至二零零零年三月底，勞工處沒有接獲留宿家庭傭工提出任何投訴，聲稱在懷孕期間被僱主指派粗重、危險或有害的工作。
- (b) 根據勞工處進行的一項調查結果，僱主與留宿家庭傭工之間最常發生的爭拗，在於僱傭關係終止的原因，即僱員是被解僱抑或是自動離職。家庭傭工懷孕，並沒有對僱傭雙方造成太大問題。

有關在《僱傭條例》的生育保障條文下建議提供靈活安排的法律意見

7. 根據律政司的法律意見，建議的靈活安排並沒有違反《性別歧視條例》（第 480 章）、香港人權法案、《公民權利和政治權利國際公約》、《消除對婦女一切形式歧視公約》和國際勞工公約第 97 號的規定。因為這項建議只是為僱主和留宿家庭傭工提供多一個法定選擇，讓他們可以在雙方同意的情況下終止僱傭合約。這不會削減家庭傭工現時在《僱傭條例》的生育保障條文下所享有的權益。

8. 現謹告知各委員，勞工顧問委員會已於二零零零年三月二十八日的會議上知悉，鑑於有關的僱主及僱員團體均不支持「靈活安排」的建議，當局將不再考慮此項建議。

勞工處

二零零零年五月