

致:

香港特別行政區立法會
人力事務委員會

敬啟者:

有關外藉家庭傭工的政策及規管職業介紹所

本公司專營孟加拉女傭的培訓事務，本公司由三十多名從事海外女傭服務的仲介所參與一同成立。對於香港政府有意成立外藉家庭傭工的政策及對職業介紹所作出規管，本公司十分支持希望給予一點意見給政府作為參考。

有關外藉家庭傭工的政策方面，本公司有以下意見:

1. **實施標準工時:** 現時的家庭住宿傭工由於與僱主同住，有時較難於分辨工作和休息時間。因此定立標準工時，不單可保障女傭權益，讓她們有充分休息時間，此外亦讓僱主能尊重住宿傭工的私人時間。當然政策須有彈性，如僱主於緊急狀態下要求女傭超時工作，提供服務或協助，應有額外津貼。
2. **實施工作守則:** 現時入境處及勞工處對海外家庭傭工的工作指引不夠清晰。應更清楚訂明女傭的工作事務及工作指引，什麼可以做？什麼不可以做？清楚例明如：按摩工作不算家傭的工作範圍，但照顧長者及傷殘人士可特別提供嗎？此外，部份僱主要求女傭照顧在醫院、護老院及特殊學校的家人，那超出家務範圍，這些外勤服務是否可以接受呢？如非於僱主地址內提供的家務工作，女傭是否可以對僱主予以拒絕？如因拒絕而被解僱，女傭又是否可以作出投訴？本港現時某程度上並沒有清楚指引，使僱傭間的矛盾產生。
3. **對準僱主設立考核評估:** 作為仲介公司，很多時我們面對最大問題是僱主聘用外傭時對外傭的福利和條款不太了解或不想了解，就算我們向僱主說明什麼工作可以叫女傭做，什麼不可以...當問題出現後，僱主總是指責仲介公司沒有向他們說明。因此建議政府對準聘用海外女傭的僱主增設考核評估，內容包括外傭權益、僱傭間問題處理、解決途徑及機構及僱主對外傭的責任。準僱主合格後才可有資格聘用海外女傭。這考核可由勞工處作安排定期舉辦，從而增加僱主對聘用女傭法規的了解。星加坡早於二十年前已經推行此政策。
4. **對僱主設立審批限制:** 香港是一個自由的社會，很多時僱主一不合心意就會解僱女傭，稍有懷疑或不快就立即解僱女傭，這不單影響的香港在國際的聲譽，同時也影響了女傭提供國輸送外傭來港的意願。因此，對於僱主聘用女傭的價值觀需從新灌入正確的價值。由外地首次來港的女傭，一般需要三至六個月的適應期。香港繁榮急速的生活節並不是每個國家也能接受，而只有較落後及生活條件就業機會較低的國家才願意出國做家傭工作，因此要求外來傭工要完全跟隨香港的節奏絕對需要給予足夠的休息時間。因此對於經常解僱女

傭的僱主也應設立審批限制，如一年內多於兩次解僱女傭，須予以警告及強迫有關僱主參與好僱主進修課程，去改善有關人士對待海外傭工之耐性及指導正確觀念。可由志願機構代辦課程及推行，重整僱主的心態，減少無理解僱。此外，對於多次解僱女傭的僱主實施冷靜期，可參考台灣做法，僱主解僱女傭其家庭於六個月內不能再聘用新女傭(除非有關女傭證實因個人問題離職，否則一概不予以批准)。

5. **成立最少工作期:** 現時僱主及女傭均可隨時終止合約，只須給予一個月代通知金或通知期就可以。但初到港的女傭全部都肩負訓練費來港工作，尤其首次出國的需要較多時間適應香港的緊張節奏，建議成立最少工作期以保障外籍女傭。建議女傭在港最少有三個月適應期，如僱主不足三個月就解僱女傭必須例明原因，並由申請的仲介公司提交有關報告及跟進情況，否則有關僱主不能申請下一名女傭。如有關女傭於三個月內要求離職，同樣須由仲介公司提交書面原因，如查明為無理離職或刻意跳工，其下一份工作之申請將受到影響。
6. **詳例外藉家傭的福利:** 由於海外女傭需要於僱主家留宿，應清楚例明女傭的假期時間究竟有幾多個小時才算合理？因為一小部份僱主要求女傭工作至半天才可以往放假或又放假數小時就要回僱主家繼續工作，究竟幾多小時才算合理呢？如政府能作清楚指引，如設定最少十二小時，那僱傭間也清清楚楚，不會因放假時間出現問題和磨擦。此外，女傭是否可自選放假時間呢？如外傭在放假期間要求在外留宿，又可不可以呢？有沒有明確的指引，讓僱主及女傭均了解其責任和構成的危險？此外，一些灰色位置，例如：僱主在旅行其間要求女傭放例假或扣大假，又是否可以呢？

有關規管職業介紹所建議：

1. **職介所牌照本地及海外傭工須分開發牌:** 本地職業介紹所與及外藉女傭的介紹所必須分開牌照處理，因為兩者服務存有很大的差異，跟進形式及服務要求也不同。因此分開發牌及設定守則，予以更好的監管及規範。此外，如海外傭工仲介所必須持有海外國家的批准引入當地外勞文件，否則一律不可獲發經營海外傭工的牌照。
2. **獨立設定外傭法:** 本地傭工與海外傭工存有不同，須設立外勞法去處理。香港引入外勞已經有三十多年歷史，可是一直沒有作檢討也沒有去修訂，現時的勞工法例有矛盾及不合時宜，藉此政府必須成立外勞法以保障本地工人，同時也讓大眾懂得分辨兩者不同的權益。首先，海外傭工其實只是本地的臨時勞工，他們除了基本工資和福利外，不會額外獲取本港的資源和資助。有幾點希望可深入討論一下：現實中，海外女傭在僱主家工作，如意外懷孕其實應立法可即時終止合約，因為擔任女傭的工作真的不合適懷孕婦女，容易造成流產和早產，鄰近國也成立法則讓懷孕女傭可即時終止合約，回鄉去安胎，因復中嬰兒基本上也不能取得香港居留權。此外，長期服務金是為在港退休人士而設的，但外傭在港只是短暫的合約勞工，不是長工。故此，退休保障似乎不是我們本地僱主的責任，而是當地政府的責任。大部份外傭終止合約也回鄉結婚生小孩或照顧家庭，並非真的退休，有上些過一兩年再次回港工作，那長期服務金變得沒有意思！亦因為本港有長期服務金的提供，使大部份僱主一到四年便不再與女傭續約，那多年的僱傭關係也因此結束，女傭找新工還不

是重頭再計算沒有長期服務金？既然如此，何不取消？

3. **設定合理延續服務收費：**由於引入外藉女傭，有關仲介公司於合約其內須要向海外女傭提供住宿、膳食、翻譯、緊急支援和輔導服務。如女傭不幸被終止合約其間的膳食、住宿及保險也要由仲介公司提供。這絕對與一般本地職介所工作及負擔的工作範圍有異，因此女傭必須向有關中介公司提供合理延續服務費，建議參考鄰近國家如台灣，每月約 HK400，或星加坡每年收取女傭一個月人工作延續服務費用。本公司希望政府參考鄰近國家的做法，以按月或年的方式讓香港引入海外的仲介公司能收取合理服務費用，使服務更能持續和改善。由於本港租金高昂，經營海外仲介公司必須有宿舍作接待，而有關費用完全是保障女傭與僱主無關，因此向女傭收取延續服務費是必須的。
4. **設定海外僱傭仲介發牌和考試方式：**海外僱傭的仲介公司必須持有海外國家的引入外勞證書方可以獲批仲介牌照。由於，現時欠缺監觀任何人士也可以申請，但有關中介可能沒有引入外傭的證書和批文，因此以借牌形式去經營，如女傭發生事顧，持牌人與借牌人互相推卸責任，因此沒有海外引入女傭牌照一律不獲發牌照。此外，經營此生意的負責人必須通過考試才可獲發牌照，分店經營的主管也須持有牌照，因為此行為涉及大量勞工知識，法例和申請條款，其實是一門專業的行業。發牌制提升了從業員的質素，從而減少此行業的負面形象，亦因有發牌及監管制度，一些無牌經營者亦不能生存，減少業內服務的參差狀況。
5. **嚴格執行監管守則：**海外傭工仲介所現時肩負很大的重任，而且僱主與女傭間的所有事務也由仲介公司作橋樑去介入解決，因此成立監管守則及指引，讓中介公司明白應如何處理及介入問題，訂立定時跟進要求，及設立不良僱主通告方式減少錯配及欺騙經營手法。此外也成立守則監管不良中介，減少欺騙或失實行為，違者可被終止仲介牌照。

本公司將於 2014 年 2 月 21 日派出十人參加立法司的會議，請予留坐位。如有任何問題及查詢，請電 23888811/ 與本人聯絡。

吳靜儀

孟加拉香港專業培訓中心有限公司 董事

2014 年 2 月 12 日

仲介公司對香港的貢獻

近日一連串抨擊仲介公司的聲音此起彼落，一面倒的負面批評僱傭仲介業……但沒有這個行業，相信沒有今天的香港！讓我們一同了解仲介行業對我們香港社會的貢獻，它的存在價值和它的重要性。

仲介公司的角色很明顯就是中間人，協助僱主尋找合適的女傭，同時也協助傭工尋找合適的工作。促成僱主及女傭的配對工作，安排及協助辦理有關申請手續，讓女傭可盡快從海外抵港為僱主工作。這就是仲介公司的基本工作和責任。而海外女傭與本地僱員有一點不同的是她們大部份在香港沒有親人，因此沒有落腳點，仲介公司因此同時充當了海外女傭在港的托管人，以保母或親人角色去照顧這些海外女傭，並於其合約其間提供協助和支持。海外女傭的申請手續完成，女傭抵港後仲介公司要安排去接機，住宿，身體檢查，協助往入境處取得工作身份證及到領事館報到及上由領事館開辦的介紹堂……等一切事務，當一切辦好後才由僱主接回女傭正式於僱主家工作。這些繁瑣的工作其實全部是僱主的責任，但現在這些工作也由仲介公司去承擔及一手包辦。務求提供更完善的服務予僱主，同時也對女傭提供更好的照顧和保護！

仲介公司的出現，其實對整個香港社會及家庭有十分大的貢獻！今時今日的香港社會女性的地位已經與男性看齊，為何香港的女性能有此條件？為何香港女性的地位能在東南亞國家首屈一指？這絕對多得仲介公司過去三十多年於女傭事務上的推動和發展。試想，如沒有仲介公司的推動，香港的婦女怎能於婚後仍然繼續擔任全職工作？香港這彈丸之地，又如何能釋放出這麼強大的人力和人才？由於仲介業不斷引入新力軍去協助及取代香港女性於家庭崗位的責任和工作，基於這個客觀這條件因素下香港女性有女傭協助下，才能無後顧之憂地積極投入工作及發展個人事業。仲介行業簡接地造就了雙職夫婦，同時亦協助各家庭提高家庭總收入，維持較高的生活質素和水平。如果沒有仲介公司的存在和推動女傭事務，香港大部份婦女也要回家照顧老弱大小起居三餐，不但沒有選擇更加沒有收入，那香港女性的地位何來如此高企？因此，僱傭仲介公司的存在實是對香港家庭成員能專心就業，家庭安寧，社會和諧安定的重要推手之一。

試想如沒有仲介公司的存在及專業地去安排所有事務，今時今日的僱主便不能安坐於家中等女傭送到其府上工作。沒有仲介公司的協助僱主在申請女傭過程方面將如何面對和處理？莫非僱主要親自飛去當地面試女傭？還是找當地人介紹？僱主又如何在當地培訓女傭對香港的認識？還是在當地找了女傭後來到了香港才自家培訓？而那一系列的文件、護照、簽證、驗身、訓練、交通、時間、金錢……那支出的費用絕對比現時給的仲介的費用還要高出好幾倍！所以仲介公司的存在，的確為香港僱主減少很多不必要的工作和煩惱，絕對有存在的價值

和意義！

近日有些組織及團體指仲介公司及訓練學校剝削女傭，尅扣女傭工資。在此要為仲介業平反一下！試想一下，出國女傭如果能在其身處國家找到理想的工作，能足夠生活，她們會選擇離鄉背井來香港或往其他國家工作嗎？而她們在原出生地的教育及生活水平，與所到工作的國家有一段距離，那她們是不是要先好好學習該國家的生活模式和社會型態呢？印尼女傭與菲律賓女傭不同，她們只懂當地語言，就算中學畢業也可以完全不懂英文。那她來到了文明的香港又怎去生存呢？盲字也不懂一個怎去適應我們的社會和各種設施？

海外女傭來港工作只須花一萬多元於訓練費上，就能換取一份實在的工作，一份比其原居地家務工作高出最少八倍的工作，一份比當銀行經理高出三倍的工作，這一萬多元的訓練，當中包括女傭的食宿安排，安家費，水腳費，文件費，驗身費……等。這些錢的開支，並不是全部去了訓練學校，相反學校只佔有很少部份的利益，而香港仲介公司更加是分毫也沒有關係亦不會參與其中。

在印尼的每一所學校，也需要獲得政府發牌認可，亦有監管和規則要遵守。他們全部提供一條龍的訓練，寄宿，文件申請，配對工作和安排出國手續。由於申請人全部來自窮鄉僻壤，學校難以只登廣告去招募申請人。因此，學校需要與不同鄉省的人交流，由鄉內人作介紹及引領申請者到有關學校，這些人稱為『牛頭』。由於印尼地大物博，而學校通常開得較近城市以便就近不同政府部門去辦理文件手續。因此大部份牛頭也要帶著申請的女傭穿州過省，去到不同地方的訓練學校。從而讓申請人能入學校訓練再申請往海外工作。這些『牛頭』當然是收取人工，全部以人頭計算，現時一般一名女傭約六千至七千港元的牛頭費，當中有部份是牛頭人工(HK3000)，交通膳食(HK1000-HK2000)，亦有部份給予女傭家人作安家費(HK2000)。

當牛頭帶申請人到達學校後就會收錢離開。女傭入學校後，須要先驗身和安排申請護照，如此段時間發現女傭的文件不足或有問題或驗身出現問題，學校仍是要負責有關交通費，驗身費和文件費。因為一般女傭身無分文，所以學校也沒法去收回此成本支出！驗身合格了文件交齊了後，女傭便開始訓練語言，家務工作，基本煮食，學習照顧意識，了解電器及家庭用品，了解香港貨幣交通，同時也了解什麼叫衛生。由於印尼人基本語言不是英文也不懂中文，故必須以留宿方式日以繼夜去訓練印尼女傭的語言，寄宿過程亦能使女傭習慣與家人離別，減少女傭出國工作後因思鄉而回國的機會。因此，學校除了提供課程，也須提供食宿和起居需要的設備予每名女傭。現時，印尼政府規定每名來港女傭需要完成600小時的培訓課程(每週五天，每天八小時)即是女傭要留在學校最少三個半月的時間，才可以完成課程。單單這最少三四個月的訓練，就算只計算女傭三餐食飯，清潔

的開支，還有老師，職員，司機，學校基本開支一點也不輕。加上有些質素較差的女傭，可能住上半年甚至一年，也未能成功配對到僱主，此情況下學校仍然要養住她們，因為所有女傭也身無分文入學校，全數由學校支付。要直到女傭能成功配對工作出國後學校才可以收回有關開支，有些個案學校甚至要蝕做……因為印尼政府也規管了訓練學校收取的訓練費，學校不能私自加收費用，因為女傭可於當地報警及投訴。訓練好基本知識技能和基本語言能力的女傭，學校會介紹給各仲介公司去配對工作，經配對成功就可進行申請手續。女傭取得簽證後，便於當地銀行辦理借貸申請還款給印尼學校，沒有工作簽證和未抵港女傭均不能辦理財務申請。因此經營這門生意的流動資金需要十分充足。女傭抵港開始工作後才開始還款予借貸的銀行，一般上班後女傭會收到有關財務公司的信件，內予一張女傭借貸記錄卡，女傭自己去7-11或銀行直接交款，絕對不經香港仲介公司。

根據僱傭合約及勞工處的指引，僱主與女傭之間的事務，其實是由雙方自己協調，不一定須要經仲介公司！而仲介公司立場當然是中立，所以不能偏袒任何一方！可是現實是所有仲介公司不但擔任了女傭的監護人或保母角色，同時也擔任了僱主的諮詢人指導僱主如何與女傭相處和拉近雙方的期望距離！時至今更加發展到無論任何大小事務也要仲介公司去肩負，就連工人生病了也要仲介帶去睇醫生……因此一切僱傭之間的事也無端成為了仲介公司的事！其實仲介公司本來只是做申請工作而已！如非行業內的經營者及從業員對此行業有承擔，有熱誠和有抱負，相信今日的香港女傭發展也不會如此普遍和成熟。

所有外籍女傭也需肩負她們的訓練費從而來港工作，如她們因一時之氣而辭職，那她們必須根據香港法例：需返回印尼從新申請來港工作，她們因而牽涉了另一次的申請費用。香港仲介公司只收取僱主的仲介費，服務費包括支付領事館文件費、入境處簽證費、驗身費、機票費、交通費、膳食費、宿舍費、燈油火燼、出糧、交租金、每月飛往當地機票酒店開支……香港仲介公司根本與女傭這一萬多訓練費沒有直接關係。

仲介業對香港社會起著穩定及重要的角色，我們在僱傭關係上必然是最先得知僱主及女傭的問題，雙方向我們求助我們提供專業意見及處理方式。因此我們不但是僱傭間雙邊的溝通橋樑，平衡雙方的利益及解決雙方問題的重要角色，我們所扮演的與社會工作者相同的角色！

此外，如沒有仲介人的幫忙以整齊及專業方式去處理文件及各項手續，相信入境處、勞工處、各國領事館也要用幾倍以上的人手去應付每天過千份申請及合共三十二萬多僱主及女傭的查詢及跟進，難以想像各處的負荷力及承受能力。

近日的女傭被虐事件，真的要好好檢討香港僱主這些行為的背後動機和原因？其實這情況可能只是冰山一角！香港僱主普遍也不太願意面對自己的問題，這與香

港社會的價值觀有沒有關連呢？真的要深入探討一下香港僱主用女傭的普遍現象，以及用女傭取代女性在家庭崗位所產生之問題！此外，近日的一些報導指責仲介公司及訓練學校剝削，如香港人真的認為如此為何不將所有女傭之申請來港的經費全部負擔起來呢？如做不來也不要把問題擴大並推到一班默默耕耘，協助平衡社會需要的服務提供者身上！！近日虐待女傭事件，仲介業也對此事件表現極為憤怒及予以強烈譴責。我們何不在此事上作深切反思，政府、社會及媒體共同努力去創建一個更和諧的社會氣氛，喚醒僱主關愛女傭加強宣傳本港勞工法例及傭工福利，共同承擔這次虐傭事件的教訓!!!

吳靜儀

為妳僱傭中心有限公司 董事總經理

香港職業介紹所印尼協會有限公司 董事

孟加拉香港專業培訓中心有限公司 董事

香港家庭服務業協會 會員

香港僱傭代理協會 會員

2014年2月12日