



2014.02.09

致：香港特別行政區立法會
立法會秘書處
人力事務委員會秘書

“外籍家庭傭工的政策及規管職業介紹所”意見書

前言

茲就香港實施中的外籍家庭傭工的政策（外傭政策）即香港法例第 57 章《僱傭條例》、僱傭合約 (ID407) 及其他相關法規提出下列意見。

外籍家庭傭工的政策 意見

【意見:制定「外勞/外傭法規」乃當務之急】

一．ID407， 8. (i)體格檢驗….

外傭必須入室（僱主家內）工作與居住，與僱主及家庭成員為無縫接觸，外傭的健康是否適合擔任以人為核心的服務工作乃首要條件。

意見：1. 明確釐定健康檢驗項目

列明不宜擔任外傭職務的疾病：

- 如有心、肺、肝、腎、嚴重糖尿病、哮喘…病患者與吸毒的（外傭）於執行家務工作時有可能體力不支，意識不清不僅傷害自身健康，也可能失職、失責於工作；如肺結核、乙型肝炎、愛滋、性病…等傳染病患者不適宜任職入室外傭；

2. 每半年/一年必須在港體格檢驗（詳則請參考新加坡與臺灣外傭/外勞政策）

二．香港法例第57章《僱傭條例》中“生育保障”受僱滿40星期不得解僱懷孕傭工…

外傭擔任的家務如購物、抱孩、抹窗、拖地、洗車、溜狗、老人侍浴、淨身都於孕婦有潛在的職業安全顧慮。

意見：1. 以留職停薪 2 年返原居地待產、育兒，後回聘；

- 2. 如外傭不願留職停薪擬終止合約的，建議以 2 個月月薪津貼替代留職停薪



三．“僱主須負責僱工自原居地到香港的旅費及於合約終止或屆滿時返回原居地的旅費”

- 意見：** 1. 辭職或解僱或退休的外傭：僱主購買外傭之回國機票有效期限於解約日起 14 天或政府特准居港期內；不登機的後果自負，概與僱主無涉；
2. 滿約轉工的外傭之回國機票允與舊僱主協商。

- 四．ID407， 9. (a) 當傭工在第 2 條款指明的受僱期內（但不包括傭工出於自願及基於個人理由離開香港期間）生病或受傷，無論是否因受僱而引致，僱主須提供免費醫療，包括診症費用、住院費用及牙科急診。傭工須接受任何註冊醫生的診治服務。
- (b) 如僱員在受僱工作期間因工遭遇意外而受傷或患上職業病，則僱主須根據香港法例第 282 章《僱員補償條例》支付補償款項。

簡言之，僱主以購買保險依法保障外傭。根據瞭解，當外傭抵港僱傭合約及時生效，僱主一般要求於外傭完成落地體檢與申請香港身份證後才允其進家門，隨後投保，因此存在ID407 9. (a) 的空檔期間，萬一外傭發生事故就會產生極大的紛爭。

意見： 僱主相關保險公司購買相關保險獲發“外傭准保單”，“准保單”於外傭落地（進入香港）即刻生效。入境事務處憑“外傭准保單”發給僱主之外傭工作簽證。

備註：新加坡移民局於外傭入境驗證照時，僱主購買之“外傭保單”為准予入境許文件之一

五．ID407，8. 僱主應負責傭工離開其原居地及進入香港所需的下列費用(如有的話):

- (iv) 保險費 insurance fee;
- (v) 行政費用，或其他如菲律賓海外僱傭行政費，或有關政府機構徵收的類似費用，administration fee or fee such as the Philippines Overseas Employment Administration fee or other fees of similar nature imposed by the relevant government authorities; and
- (vi) 其它 others;

意見： 請清楚界定上述三項的範圍，防止有巧立名目的空間，令僱主百上加斤。

目前菲律賓政府於國民赴外工作須購買的“保險費”有-

1/ Phil Health Insurance 外傭家人的健康保險；

2/ compulsory insurance :2010 年 11 月菲律賓 POEA 單方面執行強制保險，其中絕大部分與港府規定僱主投保外傭的保險項目重疊，聘菲傭的僱主無可奈何地每名額外付 USD144 予菲律賓政府。

上述(v) 行政費用，或其他如菲律賓海外僱傭行政費，或有關政府機構徵收的類似費用，和(vi) 其它 others; 如果持續不列明實項，未來外傭相關國家增加項目的費用豈非又得由香



港僱主承擔？

六·香港法例第 57 章《僱傭條例》第 XII 部（第 50 至 62 條）及《職業介紹所規例》，職業介紹所可收取的最高佣金額：職業介紹所可向每名求職者收取的佣金額，不得超過其覓得職位後所賺取的第一個月工資的百分之十。

意見：經營外傭的職業介紹所應收服務費應包含：

1. 仲介佣金

即：職業介紹所可收取的最高佣金額：職業介紹所可向每名求職者收取的佣金額，不得超過其覓得職位後所賺取的第一個月工資的百分之十。

2. 外傭在港之管理服務費

（下列分述臺灣、新加坡、澳門、國內之管理與服務費的現行政策）

香港外傭職業介紹所的法規不分該職業介紹所經營的對象是港人或外籍專業人士或外傭。如果再根據一套法規辦事(包含可遇見的將來或會引入的外勞)已不合時宜；其他與香港同樣依賴外國勞動力的國家、地區早已制定「外勞/外傭法」區別於本國國民的勞工法規。

因此在研究“規管職業介紹所”條例之前，我們籲請政府務必首先瞭解/正視香港外傭職業介紹所（外傭職介所）的定位！？

a/ 究竟外傭職介所是屬於單純的如經營港人、外籍專業人士（獵頭公司）工作的仲介行為的職業介紹所，僅為仲介者（居間介紹人）無須於合約期間負起督導和管理的責任？

抑或-

b/ 外傭職介所不僅司仲介者之職，更為外傭在港合約期間的督導人和管理人的多種身份？

眾所周知，三、四十年來香港的外傭職介所，尤其在外傭所屬國核發經營認可證後早已兼具外傭居港期間的仲介人、督導人和管理人多重責任的服務機構。

2013年7月3日勞工及福利局 張建宗局長在立法會答覆議員提問時，指出：「……現時職業介紹所收取的服務費水準一般較往年為高。就菲律賓外傭而言，介紹費一般約為8,000元至13,000元(當中包括驗身費、菲律賓政府保險費、家傭醫療保險費、機票、簽證費及菲律賓當地的職業介紹所服務費)，但我們難以估計有關增幅是由於菲律賓政府的新措施或有關職業介紹所的其他營運成本上升所致。」

<http://www.legco.gov.hk/yr12-13/chinese/counmtg/hansard/cm0703-translate-c.pdf>

外傭職介所除了支付外傭母國境內的文本、規費、機票和手續服務費外、香港境內的僱傭合約認證、簽證、接機、臨時住宿、膳食、落地體檢、申領身份證、合約期間的跟進服務……等等的必須費用外，更有三大開支為營運成本中最沉重的負擔-



1. 寫字樓、商場租金（香港近年來高昂的寫字樓、商場租金已列於全球冠軍團隊之中）；
2. 僱員薪資（薪資高漲，外傭職介所，以人為核心的服務行業事務之繁瑣煩心，即使高薪、高額佣金也難聘得僱員，留住人才）
3. 市場推廣費（廣告文宣）的高額費用。

計算至此，相信外傭職介所介紹服務費一般約為8,000元至13,000 於一些經營者而言，已幾近捉襟肘見的地步。

外傭所屬國政府以及駐港總領事館對他本國的職介所和與其掛鉤的香港的代理（外傭職介所）服務的對象，單一地鎖定為他們的國民（外傭）。

只要外傭在港，不論其聘期內與僱主的糾紛，勸慰調解，家事技能調整、改善，翻譯；斷約、轉約、滿約之14天旅遊簽證期間之住宿安排，疾病、住院探訪，工餘休閒，參與領事館活動節目，國內總統選舉，凡此種種具為沒有經濟支援就無法展開的服務工作，又非屬香港僱主應該承擔的費用範圍，雙邊政府也沒有補助專案。

隨著各國外傭來源緊張、人員短缺，國際勞工市場/政策的急速變化，勞工輸入成本日益增加幾近不合理的地步，轉嫁于僱主顯然非為良策。2001年起我們的鄰區、鄰國政府為保障國民利益，適時應變或與菲律賓、印尼和越南等政府，簽署了外傭/外勞受僱期內必須付給外傭職介所如下述的On Site fees 或本國修法增設外傭/外勞境內服務管理費-

- A. 台灣在2001年與菲律賓、印尼和越南政府簽署的外傭/外勞的On Site fees （附件-1）

<http://www.poea.gov.ph/mcs/mc2001.htm>

台灣勞委會於2001年11月9日修正仲介收費標準，明訂台灣仲介公司不得向外籍勞工收取仲介費，僅得每月收取服務費，且第一年每月不得超過新台幣1,800元、第二年每月不得超過新台幣1,700元、第三年每月不得超過新台幣1,500元，三年內合共收取台幣六萬元（約港幣15,360）。

（附件-2）

http://labor.chcg.gov.tw/files/9_971223_%E5%A4%96%E7%B1%8D%E5%8B%9E%E5%B7%A5%E6%AC%8A%E7%9B%8A%E7%B6%AD%E8%AD%B7%E5%A0%B1%E5%91%8A%E6%9B%B8.pdf

- B. 新加坡的外傭付予母國代理公司的費用，向來由僱主預支經本國職介所給外國仲介，外傭抵步後再以8至10個月的扣薪返還方式歸還僱主。近年因著外傭的低收入及就業成本高，無法與香港、台灣僱主競爭，除快速提升月薪，給予周假外，政府更於2009年起修法，允許新加坡僱傭公司收取每年1個月的外傭就業服務費，條文列明此費用不包含外傭母國公司的培訓費等等(附件-3 Singapore rule-Fees charged to workers 2011)

<http://www.mom.gov.sg/Documents/foreign-manpower/Employment%20Agencies/Briefings%20to%20EAs%20Presentation%20Slides.pdf>

C. 國內雖無外勞，外傭，國府之家政服務公司區分二類：

- 1/ 仲介制家政公司：一次性收取法定佣金後，及時於僱傭雙方都免責；
- 2/ 僱員制家政服務公司：上家（僱主）、下家（僱員=家傭）每月各付管理費給家政服務公司。

國府為了社會基層勞工（家傭）的安定就業，家庭祥和安寧，社會和諧穩定，積極支援以僱員制服務管理模式經營家政服務公司，向來不鼓勵仲介制（一次性收到法定佣金後，家政公司無責任於僱、傭雙方）。目前國內家政市場，每月上家（僱主）、下家（僱員=家傭）各付相等於5%家傭月薪的管理費予家政服務公司。

D. 澳門政府於2012年起亦修研相關法律，對外勞/外傭職介所擬採新加坡模式，研究極限每年不允職業介紹所收取超出外勞/外傭一個月月薪的服務費(附件-4)；對華傭（已開放國內家傭赴澳門）計劃採用國內家政服務公司的管理和收費制度。

新、台政府外傭政策因著外傭國家的時刻的新政策不時更新相應，藉以保障當地國民，同時平衡外傭的利益，外傭是以自我約束；反之，本港外傭疑藉《僱傭條例》與僱主率性相待，動輒相互斷約，擾攘社會，導致香港僱主隨意解僱外傭的名聲遠播。

香港依賴的兩大外傭供應國，菲律賓和印尼政府不斷以保障他們的勞工為名，修改輸送條款，種種政策法規的更新不外增加外國僱主的負擔，無助於提升或規範外傭的職業技能、道德操守，於是香港善待外傭的勞工法例被為數不少的外傭和相關組織、不良代理爛用，僱主蒙受的損失非單金錢、時間，更是精神上沉重的壓力，家無寧日自然影響工作。家庭是社會的細胞，長此以往，我們的社會、經濟必將為此付出深重的代價。吾等為從事外傭的僱傭代理公司，亦是聘用外傭的用戶/僱主，有責任和義務為為數約三十萬用戶（百餘萬人口）即特區社會的中流砥柱的家庭請命。

2010年菲律賓政府新例，菲傭出境前香港僱主務必付給強制性保險費用美元144元。堪慮的是近年印尼政府即使立法由印傭承擔境內第三方（中間人）和600小時的培訓費於上崗後分六個月攤還，但第三方的高額索求、印傭行前的零用金的水漲船高，培訓費成本增長，有陸續轉由香港僱主承擔的跡象。外傭在港延伸的服務管理費用偏又是一個盲點。

過往外傭在母國僱傭公司覓取一份國外工作有一定的付出，即使如此，外傭到港後藉著香港來往澳門、珠海、廣州、深圳的便捷，頻頻轉換僱主毫無困難。如非2013年8月香港入境事務處實施新措施〈遏止外籍家庭傭工濫用提早終止合約轉換僱主的安排〉，轉換僱主的情況將愈加惡化。假設港府依然訂實現行政策，僅允外傭職介所收取外傭的首月薪資的10%的一次性佣金，外傭分文不付其他費用，唯有由香港僱主買單。外傭沒經濟負擔，樂得搵工跳槽，那麼下述這些弱勢家庭（即約滿轉約外傭不問津的）中的外傭動輒辭工，僱主豈不得再付高價聘遞補外傭？經濟



香港家庭服務業協會有限公司

www.hkhsa.com

Hong Kong Home Services Association Limited

Suite 1608, Crawford House, 70 Queen's Road, Central, Hong Kong

Tel: (852)2522.9192 Fax: 2869.7900 Email: support@hkhsa.com

的負擔，精神上的紛擾更是雪上加霜。

有病老者的	有幼嬰的
有智障人士的	有寵物的
有家庭主婦的	有不工作人士的
有退休人士的	有其他傭工的
有攝錄機的	家庭人口多的
無單獨傭工房的	無法給予星期日休息的

目前香港特區 65 歲或以上的長者已達一百萬名以上，三十年後香港每三人將有一名銀髮族，老齡化時代的到來絕對是香港社會的嚴峻課題，老人需要外傭服務的數量必然遞增；近年來香港出生率回升；七、八、九零年代的港民和國外回流的港人陸續成家的數字激增，他們的新生代都需外傭照料。如果外傭檢工情形繼續惡化，老幼得不到妥善照顧乃港人之痛！

意見中增設的外勞/外傭法規包含外傭在港之管理服務費，請參考：

- A. 新加坡：每年相等於外傭一個月的工資，或
- B. 臺灣：外傭、外勞逐月付款的方式，或
- C. 國內：上家（僱主）、下家（僱員=家傭）每月各付管理費給家政服務公司。

有負擔自然有擔當，相對提升自我約束力和責任感，外傭也不另外。香港是外傭聘用國家/地區唯一每年調升月薪的地區；外傭合理的付出換回合理的收穫，同時減輕僱主的負擔，亦能改善外傭無經濟壓力任意轉工的情況，弱勢家庭的用工情況的改良也能預見。

七．勞資關係科與小額錢債審裁處

外傭為達留港覓新僱主之目的，或自身行為或受不良機構、團體的教唆，利用勞資仲裁處，小額錢債審裁處有案必接的制度，申討薪津欠款/機票，外傭往往於達到意願(覓得新僱主)後缺席勞資關係科或小額錢債審裁處，被訴人撲空，不單擾民，更浪費了納稅人的金錢和公務員的寶貴時間。

- 意見：**
- 1. 小額錢債審裁處不受理凡外傭申討關於僱主欠款的；
 - 2. 僱主和外傭於解約時外傭簽收已收妥機票人工的明細，或經僱主或外傭職介所或入境事務處電郵到勞資關係科；
 - 3. 外傭填寫申討薪津欠款/機票書，及時根據前 2.送達的資料向申訴人核對有疑問始受理；
 - 4. 凡無故缺席案件調停的外傭，建議一年內不接受其轉工申請。

八. 外傭職業介紹所的牌照

- 意見：**
- 1. 外傭職業介紹所的牌照必須發給有經營外傭許可證的職業介紹所；
 - 2. 有經營外傭許可證的外傭職介所，不允與其他無經營外傭許可證的職業介紹所共用一個營業地點。



香港家庭服務業協會有限公司

www.hkhsa.com

Hong Kong Home Services Association Limited

Suite 1608, Crawford House, 70 Queen's Road, Central, Hong Kong

Tel: (852)2522.9192 Fax: 2869.7900 Email: support@hkhsa.com

九·電子通訊業與外傭職業介紹所的牌照

意見： 不宜經營外傭職業介紹所（詳件請見附件-5）

“規管職業介紹所”的意見

意見： 1. 根據現行法規加強監督；

2. 落實“外籍家庭傭工的政策”修訂的條規，同步收集各界意見，具體完善“規管職業介紹所”的法規。

結語

良好而活化外傭政策是國家/特區的軟實力，本港婦女 50% 以上的勞動就業力的釋放有賴外傭的貢獻，是我們社會不可缺少的人力資源；外傭不但助於香港人民的家庭祥和安寧，社會安定和諧，港民得以致力打拼事業，外國頂尖的優質經濟專業人才攜家帶眷到港任職，使得香港長年穩居國際金融服務業先驅地位，便捷開放的香港外傭政策功不可沒！

目前不少於三十萬戶的中產家庭，超過一百一十萬的人口中的老弱幼小得到外傭照顧，養家糊口人士得以安心專注工作。外傭職業介紹所三、四十年來不分日夜、假日為數十萬戶人家和數十萬外傭服務，成為家庭服務專業團隊，肩負穩定家庭、與外族和睦共處的社會責任，對香港家庭的安寧、社會的安定與和諧共融付出和貢獻猶如專業的社會工作者。

外傭職業介紹所於香港法例第 57 章《僱傭條例》、僱傭合約(ID407)及其他相關法規的專業知識絕對不亞於律師；調解、排解、勸導、斡旋僱傭雙方的磨擦、紛爭的工作量和技能也非一般社工可以勝任的；外傭職介所是寄託著無數家庭的期盼，紮實地為民服務的專業行業，我們絕大部份的從業者也是外傭僱主，本意見書有一定的代表性，冀盼立法會人力事務委員會正視我業的意見，於收集各界意見後，全面考量、評估以平衡保障各方的立場和利益，制訂良策以令香港外傭職業介紹所在完善的政策下有序地、尊嚴地、健康地服務社會。

香港家庭服務業協會

蔡周寧寧

主席

2014 年 02 月 09 日

Tel. 2522.9192

M.P. No.

Appendix-1 On-Site Fees

Phi. POEA vs Taiwan 2001

III. Requirements for Processing of Worker Documents at POEA

- a. Duly accomplished Information Sheet of the worker;
- b. Individual employment contract based on the master employment contract;
- c. Visa stamped on passport; and
- d. Duly accomplished form on "Fees and Salary Declaration of Taiwan-Bound Workers".

IV. Employment Contract

The employment contract of all Filipino industrial workers shall indicate that provision of food and accommodation be governed by Taiwan's Labor Standard Law. The Council of Labor Affairs has allowed the inclusion of the food and accommodation in the monthly salary of the foreign worker. The amount representing the cost of food and accommodation shall be negotiable between the worker and the employer during the recruitment stage prior to deployment, ranging from zero to NT\$4,000, and indicated in the employment contract. The agreed amount shall be deductible from the worker's salary, as necessary.

The employer or its authorized Taiwan manpower agency cannot amend or revise the employment contract once the worker arrives in Taiwan. Renegotiations for improvement in the employment terms and conditions may be undertaken by the worker and the employer during the renewal of contract or extension period.

V. On -Site Fees

All workers bound for Taiwan shall not pay any registration fee or introduction fee to the registered Taiwan manpower agency. The Taiwan manpower agency shall not collect any other fees from the worker except service and transportation fees in the amount of NT\$1,800 monthly for the first year of employment; NT\$1,700 monthly for the second year; and NT\$1,500 monthly for the third year as service and transportation fees.

These new guidelines shall be prospective and shall not apply to workers with existing contracts in Taiwan. All issuance and forms inconsistent herewith are repealed and / or modified accordingly. This circular shall take effect fifteen (15) days after publication in a newspaper of general circulation.

For strict compliance.

Rosalinda Dimapilis Baldoz
ROSALINDA DIMAPILIS-BALDOZ
Administrator

12 November 2001

Phi. 1/1

Appendix- 2

Taiwan 2001 台灣 外傭/外勞服務費 規定

世界人權宣言第七條規定：「法律之前人人平等，並有權享受法律的平等保護，不受任何歧視。」故外籍勞工在台工作，當受我國勞工相關法令保障。如為受僱於適用勞動基準法之行業，享有基本工資、工時等勞動條件之保障；另有關勞工保險條例、職工福利金條例等法令，亦不因其為外國人而受歧視。

三、生活權益上的一視同仁原則

外籍勞工出門在外人地生疏，此有賴社會對外籍勞工之接納，而更迫切者為促進外籍勞工對本地社會之了解，建立輔導調適之機制，使之人人有賓至如歸，歡喜愉悅之感受。

參、具體作為

一、外籍勞工基本權益之保障：

(一) 降低外籍勞工仲介費用：

1. 本會業於 2001 年 11 月 9 日修正我國仲介收費標準，明定台灣仲介公司不得向外籍勞工收取仲介費，僅得每月收取服務費，且第一年每月不得超過新台幣 1,800 元、第二年每月不得超過新台幣 1,700 元、第三年每月不得超過新台幣 1,500 元。
2. 本會於 2001 年 11 月採行調降外籍勞工仲介費措施，建議各勞工輸出國之仲介費以不超過勞工一個月基本工資（新台幣 15,840 元）為限，並協調其確實查驗外籍勞工於辦理入國簽證時所簽具之「外國人入國工作費用及工資切結書」，以查核外籍勞工入國前未遭超收仲介費。另於 2002 年 1 月 21 日修正公布之「就業服務法」規定，對收取不正利益之雇主及仲介公司，加重罰鍰與廢止許可等處分。
3. 為開拓更廣，更為便利之引進管道，並防止市場之壟斷，已積極推動直接聘僱，由勞工輸出國政府協助雇主推介外籍勞工，

Appendix- 3

Singapore fee charged to Foreign workers

5. Fee cap

What's new?

Fees charged to workers

- Fees charged should not be more than one month's worth of salary per year for the duration of the approved work pass or employment contract, whichever is shorter
- Subject to a maximum of 2 months' worth of salary
- Salary is defined as basic salary plus fixed allowance
- *EAs must issue receipts for all monetary transactions with the workers*

Appendix- 4

Macau Fee Charged to Worker

社會福利局就業委員會執委會會議 02/2012

(十三) 在接受委託辦理聘用外地僱員的申請許可、招聘、引進或管理事項時，提供虛假的資料，尤其是不實的健康檢查證明；

(十四) 提供超出第七條第五款（三）項執照訂定的服務範圍。

第二十一條

服務費

一、收費介紹所提供服務得向僱主或求職者收取服務費，但向求職者收取的服務費總金額不得超過求職者獲聘後第一個月的基本報酬。

二、收費介紹所只能在求職者的勞動關係開始六十日後，向求職者分期收取服務費，每期收取的服務費不多於基本報酬的六份之一，但經求職者同意一次或多次向介紹所支付全部或部份服務費者除外。

三、倘勞動關係開始後四十日內終止，僱主得要求介紹所在二十日內免費提供服務一次，或退還百分之二十五的服務費；求職者亦得要求介紹所在二十日內免費提供一次服務，或支付介紹所百分之七十五的服務費。

四、介紹所在收取服務費時須開付收據，且收據內須載明付款人的身份資料及列明介紹所提供的服務。

第二十二條

義務

外傭職業介紹所牌照與電子通訊業

附件-5

敬致：政府部門

- 商務及經濟發展局 Commerce and Economic Development 局長 蘇錦樑 先生, GBSJP
- 通訊事務管理局 Communications Authority 主席 何沛謙 先生
- 消費者委員會 the Consumer Council 主席 黃玉山 教授
- 香港海關 Customs and Exercise Department 關長 張雲正先生, JP
- 平等機會委員會 Equal Opportunities Commission 主席 周一嶽醫生
- 入境事務處 the Immigration Department 處長 陳國基 IDSM
- 政府資訊科技總監辦公室 Office of the Government Chief Information Officer
總監 賴錫璋 先生 BBS JP
- 個人資料私隱專員公署 the Office of the Privacy Commissioner for Personal Data
(PCPD) 專員 蔣任宏 先生, S. B. S.
- 勞工及福利局 the Labour and Welfare Bureau 局長 張建宗先生 GBS, JP
勞工處 Labour Department 處長 卓永興 太平紳士 JP;
副處長 (勞工事務行政) 吳國強 先生 JP

-排名按單位英文字母序排列，不分先後-

外傭職業介紹所牌照與電子通訊業

謹就近期數碼通 SmarTone Mobile Communications Limited. (STMC) 推出以電訊服務替僱主和外傭配對 (FindHelper) 一事，筆者 (自 1978 年起經營外傭職業介紹所，於 2003 年中國家庭服務業協會 (1994 年設立於北京) 委任為副會長，香港家庭服務業協會有限公司主席 (2004 年香港成立)，會員包括大多數於七零、八零年代成立經營外籍家庭傭工的資深職業介紹所)，特撰本文向您等首長、有關單位請教對此事件的觀點、跟進和意見表達。

一. 三張職業介紹所證照？

- 一.一 STMC 推出該項服務前是否持有香港勞工處簽發的職業介紹所牌照？
- 一.二 STMC 於營業前是否持有香港菲律賓領事館核發的與在菲律賓的合作夥伴 (仲介代理) 的經營菲傭的認可證 (Accreditation) ？
- 一.三 STMC 是否於營業前持有香港印尼領事館核發的經營印尼女傭的許可證-BAC (Business Accreditation Certificate/BAC to Operate an Indonesian Employment Agency)

備註：港府規定僱傭合約 ID 407 先由相關外傭國家之駐港領事館驗證 (verification) 後香港人民入境事務處才允受理、審批外傭工作簽證。換言之，港府實質上賦予外

外傭職業介紹所牌照與電子通訊業

附件-5

僱輸出國家管理香港經營外傭的職業介紹所的行政權力，即不反對前述一、二和一、三兩證的存在，所以經營菲、印女傭的職業介紹所必須領有上述三張證照！

二. 職業介紹所牌照與營業地點可以掛在在電流/雲端嗎？

《職業介紹所規例》訂明：持牌人須安排將其牌照無論何時均展示於其營業地點的顯眼處；持牌人須安排將附表 2 第 II 部以中英文並列，無論何時均展示於職業介紹所（職介所）營業地點的顯眼處。

STMC 之 398 元僱主外傭雲端配對毋庸置疑已構成職業介紹所行為。假設 STMC 已有或將領取職業介紹所牌照，那麼勞工處需要發多少張虛無飄渺的分行牌照予散落遍佈於本港四面八方的僱主、外傭雙方在雲端/電波間（地址？）得到合法的配對/交易呢？

三. 流動電話/訊、電子通訊 (Mobile / Electronic communication)、電子商務(e-business)、網絡 (Network 與互聯網(Internet)…類的供應商、電子交易、電子商務 Electronic Transactions/ E business、… 等機構是否合適領取經營外傭的職介所牌照？

- * 海關部門有關《商品說明條例》主旨維護公平的營商環境，修訂條例令合法合規經營的殷實商人有較良好環境發展業務，防止貨品及服務作出虛假商品說明…
- * 消費者委員會的宗旨：消費者在公平公正的市場中，建立安全及可持續的消費環境
- * 個人資料私隱專員公署主要目標之一：“公營及私營機構明白身為資料使用者，他們根據條例須履行的責任，以及懂得如何去符合條例的規定”

E 世代 IT 科技的來臨，顛覆了不少企業/產業傳統的經營方式。但是〔以人為本/核心〕〔服務家庭成員（以人為本/核心）〕的百分百「以人為核心的人性化」服務行業畢竟不同於商品/產物，就算通過電流/波、甚至未來以光速或者什麼更先進的科技完成初步交易（成功配對）後由座落於地面建築物的職介所承接，而當僱傭雙方發生矛盾、出了問題，向誰問責？

引用商務及經濟發展局 Commerce and Economic Development 局長 蘇錦樑先生 2013 年 08 月 25 日的一段話 “商戶如果隱藏或遺漏消費者作出決定時所需的重要資料…，就有機會干犯誤導性遺漏罪行。

試若僱傭雙方因資料/背景的真偽、出入或者虛假…導致訴訟，海關如何根據《商品說明條例》鑒定〔不良營商手法〕、〔誤導性遺漏罪行〕是由流動通訊/網

附5-2/6

外傭職業介紹所牌照與電子通訊業

附件-5

路/電訊平台承擔？或是職介所的〔誤導性〕？抑屬兩機構的〔不良營商手法〕？或者由僱傭雙方負責？還是五方面都得接受審查？

四．個人私隱的保障

怎樣的周密法規可以防止於電訊公司不會利用客戶的資料主動遊說僱主及外傭（STMC 據說有 8 萬名菲傭客戶）加入 398 的外傭雲端配對（媒體已有懷疑的報導）？反之，客戶因加入 398 雲端配對的銷售專案，其資料是否能被保證電訊公司絕對不做他用？

所有的電訊機構包括成功的互聯網站都有“因利乘便、因便獲利”的條件，向來其究竟有否恪守《私隱條例》不外泄使用者資料被其相關企業、利益單位使用？至今仍然難以監管調查。於《個人資料私隱公署》制定對症下藥的完善良策和有足夠的私隱專員團隊來“監察及監管各界遵守私隱條例的規定”前，吾等業者對該類機構之用戶的“私隱保障”毫無信心！

五．公平競爭還是壟斷

消費者委員會早年發表有關公平競爭政策的報告中建議「制訂公平競爭法，涵蓋市場上橫向和縱向的合謀協議」，目的為「禁止公司之間互相協議，以妨礙或意圖妨礙、限制或扭曲市場競爭」及「禁止一家或多家市場佔有率高的公司濫用其優勢，妨礙、限制或扭曲競爭」

據媒體報導數碼通銷售之「FindHelper」，若配對成功，僱主及外傭可自行簽約，又或是另付 2,800 元至 5,600 元交由數碼通推薦的兩間介紹所代辦合約。此行銷策略在在與「禁止公司之間互相協議，以妨礙或意圖妨礙、限制或扭曲市場競爭」及「禁止一家或多家市場佔有率高的公司濫用其優勢，妨礙、限制或扭曲競爭」原則相悖。

香港乃自由經濟貿易市場，基本上公平競爭的營商環境的中華人民共和國香港特別行政區盛名於世。蓬勃、興盛中小型企業是香港商業的鋼筋骨幹，經濟體制的命脈。假設 STMC 僅鎖定那兩間職介所不就是有壟斷的意態？有違香港自由貿易市場，公平競爭的營商環境的優良傳統！

對於STMC和由〔數碼通推薦的兩間介紹所代辦合約〕之間無透明度的「綁銷售」行銷策略，似涉及聯手覬覦獲取不恰當利益是否需要深究、調查？若允許用此類行銷手法〔妨礙或意圖妨礙、限制或扭曲市場競爭…一家或多家市場佔有率高的公司濫用其優勢，妨礙、限制或扭曲競爭〕經營「以人為本」、「以人服務家庭為核心」的家庭服務行業，其他/的電訊/電子/網路/互聯網…必然競相跟隨。

外傭職業介紹所牌照與電子通訊業

附件-5

大型機構分割市場的實例，屢見不鮮，後果吾業市場將由少數幾個電訊和類似的機構與數間職介所「寡頭壟斷」，操縱僱主的服務費，提供的服務水準及外傭的素質均將被變相操弄、損害市民利益。不知政府的事先監管，監察；事後調查取證的力度是否足夠應付一切有可能發生的危害？其次香港基本上（公平競爭）的經濟商業體系與優質營商之盛名值得為此付出沉重的代價嗎？

[2005年10月16日 政府施政報告-香港公平競爭法指出…公平競爭是指市場上有大量的賣家。所有的賣家都沒有壟斷的情況，因此貨品的價格純粹按市場供應與需求來釐定**推行行銷策略(marketing strategy)**。在這種自由度下，以經濟學的角度來，自然會出現了不同的市場結構：**例如一些本港社會一些行業被外界批評寡頭壟斷(oligopoly)**在不完全競爭下，**壟斷者能夠操縱價格及阻礙市場健康發展，損害市民利益 …]**

六. 外傭自願「放棄被平等對待」的機會嗎？

我等業者處理外傭個人資料謹慎而周密，僅於僱主聘任後方能獲知其外傭的私人資料、電話、聯絡途徑。報導指出“…市民縱未付費，也可用手機隨意瀏覽 300 名外傭自願上載的姓名年齡及相片等私隱”

外傭單向私人《**自願上載**》資料在手機，讓人《**隨意瀏覽**》已非單純曝露私隱，在僱主不披露個人資料的情形下，外傭的“**自願**”似乎是無可奈何地放棄了他的平等機會（不《**自願上載**》就沒有“**被配對**”的**機會**）。

外傭由於個人資料的《**自願上載**》，輕則被現任僱主發現招致解僱，重則被不法之徒利用，後果堪憂。

平等機會委員會 Equal Opportunities Commission 主席 周一嶽醫生開宗明義的歡迎辭：「…我們的抱負是建設一個沒有歧視、崇尚多元、包容共濟的社會，人人共用平等機會…」。2008 年 7 月制訂的種族歧視條例，目的是要保障所有人士不會因為他們的種族而遭受歧視、騷擾和中傷…」

如若電訊/子商業的行銷方式而使外傭受到其他商戶的電訊/電話…的銷售“騷擾”，不知是否也出於他們的《**自願上載**》？僱傭兩方都使用電訊/電話/網路具為消費者/用戶，理應被公平看待！約佔香港人口百分之四的外傭，單方面的《**自願上載**》個人資料，於《**種族歧視條例**》他們是否得到了妥當的公平對待？

七. 正當的利益獲取？

報載 STMC 僱主付出 398 元「FindHelper」配對話費實驗了 10 名外傭，但效果存疑。換言之，電訊公司可能因此獲利，也或者為此設計另一優惠銷售案遊說僱主加入他們的流動電話客戶群；外傭亦你來我往電話/訊息費同樣地上升，隱形的巨大邊際效益（利益）帶來滾滾財源，是正當地獲取利益嗎？

附5-4/8

外傭職業介紹所牌照與電子通訊業

附件-5

八. 需要通過兩間公司（即使二司都持有職介所牌照）將一單原本由同一僱主、同一外傭、同一簽約時間能成功簽訂的僱傭合約切割為二段式的交易嗎？

近十年來部分有或無職介所牌照的公司利用自公司的網站或者設立隱形網站招募外傭上網登記收取資料上載費(HK\$100-300)並對外(僱主/其他職介所)開放,若外傭經該職介所找到僱主,上載費可與外傭應繳費用中實數抵扣,經外間職介所受聘(等同二段式交易)或僱主直接經該網站聘用或未被聘用則資料上載費不允退還。(識別這類賺取外傭資料上載費的機構只要看那個網站登載外傭聯絡電話)。前任菲律賓駐港總領事館勞工參贊對這類網站極有意見,不知我們政府的看法又如何？

香港法例第 57 章《僱傭條例》第 XII 部（第 50 至 62 條）及《職業介紹所規例》

職業介紹所受禁止的行為

持牌人不得藉任何方法：

- 向求職人士收取任何與謀職有關的費用或報酬（訂明傭金除外）
 - 除另一持牌人或其職業介紹所的合夥人或股東外，與任何人分享獲准收取的訂明傭金；
-

九. “濫用提早終止合約轉換僱主”？

2013年8月30日入境事務處發佈 “入境事務處實施新措施遏止外籍家庭傭工濫用提早終止合約轉換僱主的安排”

一些弱勢僱主家庭，如有老，或有小（幼嬰），或有病弱者，或有智障者或有寵物，或有退休人士，或不工作的，或人口多者，或無獨立睡房，或無周日假放…等等，外傭通過便捷的“**自願上載配對**”很容易受到煽動，“搵工跳槽”豈非助長 “**家庭傭工濫用提早終止合約轉換僱主**” 的風氣？

十. 犧牲長期服務金抑或高抬薪資？

外傭滿約使用“**自願上載配對**”受到誘惑轉工，動輒影響到他可能享有的長期服務金，他也可能高薪求聘，變相地炒高(賣/買)外傭薪資。這兩種現象相信都不是港府、社團組織和僱主願意見到的。

外傭職介所是吾等同業數十年來不懈探索、勤奮耕耘、努力奮鬥、經驗中求進步積累的成就，是寄託著無數家庭的期盼的紮實的為民服務的專業行業；我們一向緊貼、配合著政府的政策制度，在公平公正的市場汰弱留強機制下良性競爭，堅持、調整、提升和完善我們的服務。

七零年代起執行並與時俱進地修正的香港法例第 57 章《僱傭條例》第 XII 部（第 50 至 62 條）及《職業介紹所規例》自有其傳統堅實的定位價值，實不容難以掌握（監管）的電子商務取代。為了行業**不被壟斷**，僱主的服務費**不被操縱**、市場公平公正的**健康發展**，外傭的**平等對待**，消費者（僱傭雙方）的**利益和私隱**

外傭職業介紹所牌照與電子通訊業

附件-5

的保障,服務質素的穩定…社會安定有序,我們認為當下任何形式的電訊、電子、互聯網以及類似的電子商務供應商都不合適經營外傭職業介紹所。

百戶千店(甚多同業擁有多間分行)的僱傭公司,具屬香港中堅份子的中小型企业,是萬戶(職介所從業員)中產家庭經濟砥柱,是職介所從業員數萬家人口的生計來源;七零年代始服務香港家庭的我們這支隊伍於政府只有管束沒有政策扶持的情況下,孜孜不倦地努力,默默地堅守行業崗位,目前服務不少於三十萬戶的中產家庭,以使超過一百一十萬的人口中的老弱幼小得到適當照顧,養家糊口人士得以安心專注工作。我們三、四十年來在香港公平競爭的商業制度下,成為家庭服務專業團隊,不分日夜、假日為數十萬戶人家和數十萬外傭服務,肩負穩定家庭、與外族和睦共處的社會責任,對香港家庭的安寧、社會的安定與和諧共融付出和貢獻的我業同仁猶如專業的社會工作者,應該獲得正面的評價以及肯定。我們的行業不容被寡頭壟斷、吞噬。

舉世聚焦 IT 科技帶來龐大的商機,全球政府的政策引導全民乘著科技的翅膀銳意創新、活化強化各自的經濟實力乃一致的目標。電訊,互聯網…等 IT 科技早已成為我業之訊息與資訊傳遞、資料管理、簡化文祕工作、精簡人員、加強聯繫、便捷後台工作不可或缺的輔助工具,但是它們絕對不能主導「人性化」的行業。因此於港府致力提升增強企業、產業的創造力,開拓經濟新紀元之際,我業誠盼政府對於跟進 STMC 事件不僅限於狹義的調查有無職介所牌照?廣義地進行全面的諮詢、研究電訊,電子通訊,互聯網…IT 科技業申領外傭職介所牌照的適合性,與未來如何有效制止其等與外傭職介所的捆綁銷售、另類的行銷模式乃為重中之重的政策課題。國家主席習近平先生日前在座談會上表示:…擔負著領班子、帶隊伍、抓發展、保穩定的重任…要勤奮工作,對人民事業高度負責,真正做到為官一任、造福一方…”深信港府業已關注到因 STMC 事件將來可能對香港社會帶來巨大的負面衝擊,必然由各相關部門齊心合力全方位深入透徹地鑽研、考量、修訂、制定適當的相關政策來維護、保障社會和諧安寧、共富共融、公平公正的局面,造福香港特區人民。

蔡周寧寧

2013 年 12 月 2 日 書

現任/歷任

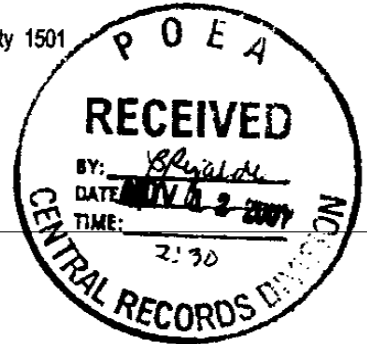
香港家庭服務業協會	主席
香港僱傭代理協會	副主席
香港職業介紹所印尼協會	顧問/2006-2008 年主席
中國家庭服務業協會	副會長
富達僱傭中心(since 1978)	董事總經理



**Philippine
Overseas
Employment
Administration**

Republic of the Philippines
Department of Labor & Employment

POEA Bldg., Ortigas Avenue, Cor. EDSA, Mandaluyong City 1501
P.O. Box. 175 Greenhills, San Juan, Metro Manila
Tel. 7221144 - 7221155 • E-mail: info@poea.org.ph
Website: www.poea.org.ph



MEMORANDUM CIRCULAR NO. 19
Series of 2001

TO : ALL CONCERNED

SUBJECT : ADDITIONAL REQUIREMENTS FOR TAIWAN-BOUND WORKERS

Pursuant to Governing Board Resolution No. 5, Series of 2001 and further to Memorandum Circular Nos. 4 and 5, Series of 2001 on the New Hiring Guidelines for Taiwan-Bound Workers and Fees Chargeable to Workers Deployed to Taiwan, respectively, and in view of the new regulations issued recently by the Taiwan Council of Labor Affairs, the following guidelines are hereby issued on the deployment of Filipino workers to Taiwan:

I. Pre-Deployment Expenses

The placement fee to be collected by the Philippine recruitment agencies from the workers shall be maintained at one month salary exclusive of documentation cost, and shall be collected only upon signing of the employment contract.

The worker's documentation cost shall include cost of passport, NBI clearance, medical examination, medicare premium, trade testing (if necessary) and visa (if not paid by the employer).

II. Required Forms for Visa and Work Permit Issuance

All workers and their deploying Philippine recruitment agency shall sign the required form "Fees and Salary Declaration of Taiwan Bound Workers" in person at the POEA. A copy of the declaration form stamped by the POEA is presented to the Taipei Economic and Cultural Office (TECO) as a requirement for the issuance of visa. Upon the worker's arrival in Taiwan, the original copy of the Declaration shall be given to the employer for application of work permit.

After the visa issuance, the worker must accomplish the form "Waiver: Foreign Workers Should Fully Understand the Related Regulations of the Employment Service Act". The original copy of the waiver shall be submitted for application of work permit.

III. Requirements for Processing of Worker Documents at POEA

- a. Duly accomplished Information Sheet of the worker;
- b. Individual employment contract based on the master employment contract;
- c. Visa stamped on passport; and
- d. Duly accomplished form on "Fees and Salary Declaration of Taiwan-Bound Workers".

IV. Employment Contract

The employment contract of all Filipino industrial workers shall indicate that provision of food and accommodation be governed by Taiwan's Labor Standard Law. The Council of Labor Affairs has allowed the inclusion of the food and accommodation in the monthly salary of the foreign worker. The amount representing the cost of food and accommodation shall be negotiable between the worker and the employer during the recruitment stage prior to deployment, ranging from zero to NT\$4,000, and indicated in the employment contract. The agreed amount shall be deductible from the worker's salary, as necessary.

The employer or its authorized Taiwan manpower agency cannot amend or revise the employment contract once the worker arrives in Taiwan. Renegotiations for improvement in the employment terms and conditions may be undertaken by the worker and the employer during the renewal of contract or extension period.

V. On -Site Fees

All workers bound for Taiwan shall not pay any registration fee or introduction fee to the registered Taiwan manpower agency. The Taiwan manpower agency shall not collect any other fees from the worker except service and transportation fees in the amount of NT\$1,800 monthly for the first year of employment; NT\$1,700 monthly for the second year; and NT\$1,500 monthly for the third year as service and transportation fees.

These new guidelines shall be prospective and shall not apply to workers with existing contracts in Taiwan. All issuance and forms inconsistent herewith are repealed and / or modified accordingly. This circular shall take effect fifteen (15) days after publication in a newspaper of general circulation.

For strict compliance.


ROSALINDA DIMAPILIS-BALDOZ
Administrator

12 November 2001



GOVERNING BOARD RESOLUTION NO.5
Series of 2001

WHEREAS, Philippine Overseas Employment Administration Governing Board Resolution No. 1, Series of 2001, provides for a maximum amount of fees that Philippine Placement Agencies and registered Taiwan Manpower Agencies may charge from Filipino workers:

WHEREAS, the Taiwan Council of Labor Affairs (CLA) issued on 31 October 2001 new regulations amending the "Regulations on Employment and Management of Foreign Workers" and the "Private Employment Services Licensing and Standard Fees";

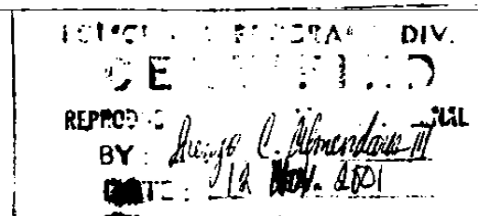
WHEREAS, said new regulations provide for additional requirements for visa and work permit applications, and revised fee structure in the collection of onsite fees for all workers:

WHEREAS, the said regulations further provide for the inclusion of food and accommodation in the monthly wages, but limited only to industrial workers;

WHEREAS, Taiwan remains to be a major host of our OFWs with a stock of 80,000 workers estimated in the country;

WHEREAS, it is imperative to amend the existing regulations in conformity with the revised CLA regulations affecting the deployment of Filipino workers to Taiwan;

NOW, THEREFORE, the POEA Governing Board, in a meeting duly convened, hereby resolved, as it is hereby resolved, to authorize the POEA Administrator to promulgate the necessary guidelines



relative to the deployment of Filipino workers based on the new revised guidelines issued by the CLA covering fees, food and accommodation, and the execution of forms on Fees and Salary Declaration and the Worker's Affidavit of Understanding the Employment Service Act (Waiver).

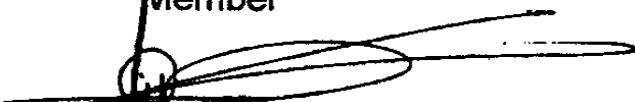
The new guidelines shall take effect fifteen (15) days after its publication in a newspaper of general circulation. It shall not apply to workers with existing employment contracts in Taiwan.

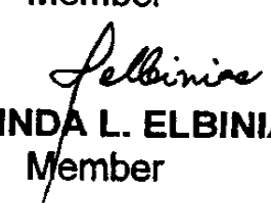
Done in the City of Mandaluyong, this 12th day of November 2001.

PATRICIA A. STO. TOMAS
Secretary of Labor and Employment
And Chairman of the Board


VICENTE F. ALDANESE
Member


GREGORIO S. OCA
Member

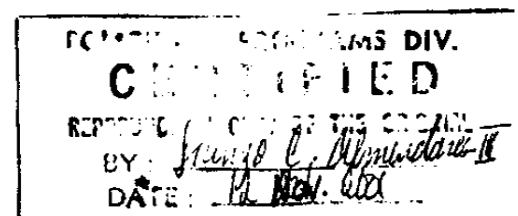

EZEKIEL T. ALUNEN
Member


LUZVIMINDA L. ELBINIAS
Member


ROSALINDA DIMAPILIS-BALDOZ
Member

Vice-Chairman and Presiding Officer

* The Chairman is part of the Official Presidential Delegation to Indonesia.



Changes to the **Employment Agency Regulatory Framework**

A brief guide for Employment Agencies
Last updated 9 February 2011



**MINISTRY OF
MANPOWER**

What is the new Employment Agency Regulatory Framework?

The Ministry of Manpower will be introducing a new regulatory framework for employment agencies to raise recruitment standards and build more confidence in the professionalism of the industry. The new framework will come into force on **1 April 2011**.

Any person or business who intends to operate an employment agency will need to first obtain an employment agency **licence** from the Ministry of Manpower and to put up a **security deposit**.

Under the new framework, key appointment holders in an employment agency and anyone performing employment agency work needs to attain **certification**.

In addition, anyone who performs employment agency work must be **registered** with MOM and be issued with a standardised registration card.

Employment agencies may charge workers and employers a fee, as long as they do not exceed the **fee caps** stated in the Employment Agency Rules. Employment agencies are liable to **refund a portion of the fee** collected from the workers in the event that they are terminated within first six months of their employment.

This guide will cover changes to the following aspects:

- **Licensing framework**
- **Security deposit**
- **Certification and registration**
- **Fee caps**
- **Fee refund requirement**
- **Penalties and enforcement**

FEE CAP

WHAT'S NEW?

Employment agencies may charge workers and employers a fee, as long as they do not exceed the fee caps stated in the Employment Agency Rules. From 1 April 2011, these fee caps will be revised.

Fees charged to employer

There will not be a cap on the fee that employment agencies may charge employers for the services provided.

Fees charged to workers

Fees charged should not be more than one month's worth of salary per year for the duration of the approved work pass or employment contract, whichever is shorter. This is subject to a maximum of two months' worth of salary. *Employment agencies must issue receipts for all monetary transactions with the workers.*

Certain fees should not be collected from workers because they should be borne by prospective employers or the local employment agencies themselves. For example, fees incurred in Singapore such as costs of training, medical check-ups and upkeep and maintenance.

Coverage of fee cap

The fee cap will cover all agency fees collected by employment agencies in Singapore, even if they are collected from workers via an overseas employment agency. The fee cap will not cover the portion of agency fees collected and retained by overseas employment agencies. Items which will not be subjected to the fee cap include expenses incurred overseas such as costs of training, medical check-ups overseas and travel expenses to Singapore.

Example involving a foreign worker

A foreign worker is granted a Work Permit to work for one year in Singapore for a monthly salary of \$900. He should only be charged up to a maximum of \$900 by the employment agency in Singapore.

Example involving a local worker

A local worker is placed in a job as a permanent staff with no fixed contract term. His monthly salary is \$900. He should only be charged up to a maximum of \$900 x 2 months = \$1,800 by the employment agency in Singapore.

FEE REFUND REQUIREMENT

WHAT'S NEW?

Employment agencies must refund 50% of the agency fees collected from the worker if the employer terminates the worker within six months of employment. This fee refund will not apply in situations where the worker is the one who terminates the employment contract instead.

WHO'S ELIGIBLE?

Only workers are entitled to a fee refund.

WHAT DO EMPLOYMENT AGENCIES NEED TO DO?

We advise employment agencies to ensure that employers notify them whenever there is a termination of the workers placed with the employers. For example, employment agencies may include in their service agreements with employers a provision requiring such notification. This will help employment agencies ensure they do not inadvertently breach the regulations by failing to provide refunds.

澳門特別行政區
第 /2012 號行政法規
(草案)

職業介紹所執照及運作制度

行政長官根據《澳門特別行政區基本法》第五十條（五）項，
經徵詢行政會的意見，制定本獨立行政法規。

第一章

一般原則

第一條

標的

本行政法規規範職業介紹所（以下簡稱“介紹所”）的執照及其運作。

第二條

適用範圍

一、為本法規的效力，提供下列任一服務的私人實體，不論其是自然人或法人，均視為介紹所：

- (一) 登錄職位空缺；
- (二) 為求職者登錄；
- (三) 甄選人員；
- (四) 安排工作；
- (五) 招聘外地僱員；
- (六) 組織就業招聘會。

二、本法規不適用下列情況：

(一) 上款所指的服務是由傳播企業，尤其是電台、電視台、報館或出版社作出，但有關企業唯一目的或主要目的是作為勞動力市場的居間人除外；

(二) 上款所指的服務由政府認可的教育機構作出，但僅限於不收取費用的情況；

(三) 自然人或法人為其自身聘用人員作出上款的行為，尤其組織就業招聘會。

第三條

類型

一、介紹所分為收費介紹所及不收費介紹所。

二、介紹所在提供服務時，無需使用者支付任何費用，視為不收費介紹所。

三、介紹所透過提供服務而收取任何費用，視為收費介紹所。

第四條

分所

一、介紹所可設立與其同類型的分所。

二、分所執照的申請、批給、續期、補發、失效及廢止，經適當配合後適用本法規的相關規定。

第五條

營業場所及營業場所名稱

一、介紹所的營業場所須設於商業場所內。

二、介紹所的營業場所名稱須由勞工事務局核准，且符合下列規定：

- （一）必須使用一種或兩種正式語文，尚可加上英文；
- （二）與為稅務效力而作之開業申報文件上使用的營業場所名稱相同；
- （三）名稱不得與已獲發執照並仍有效的營業場所名稱相同或容易混淆；
- （四）不得含有與其提供的服務不符或對其服務產生誤解的詞語。

三、分所的營業場所名稱須與第二款所規定的營業場所名稱相同，且須以“分所”字樣標示。

第六條

外地僱員的招聘

一、僅得由收費介紹所提供招聘及安排外地僱員的服務，但法律另有規定除外。

三、~~一~~外地僱員的招聘及安排，須按聘用外地僱員法的規定預先獲得許可。

第二章

執照

第七條

一般性規定

一、介紹所提供服務須具備有效的執照。

二、執照的批給、續期、補發、失效及廢止，均屬勞工事務局局長的權限。

三、執照的批給或續期須考慮下列情況：

- (一) 澳門特別行政區勞動力市場及當時人力資源政策的需要；
- (二) 申請人提供資料的真實性；
- (三) 介紹所不依法履行義務的情況，尤其是本法規規定的義務；

(四) 其他為有關效力重要的因素。

四、對於執照續期的申請，如有需要，勞工事務局可徵詢治安警察局及人力資源辦公室的意見。

五、執照的式樣載於屬本行政法規組成部分的附件，並應載明下列事項：

- (一) 執照持有人的姓名或公司名稱；
- (二) 營業場所名稱及地點；
- (三) 將提供第二條第一款的何種服務；
- (四) 介紹所的類型；
- (五) 倘屬可提供招聘外地僱員服務的介紹所，須指明所招聘外地僱員的來源國家或地區；
- (六) 執照的有效期。

第八條

批給執照的要件

一、符合下列規定者方可獲批給執照：

- (一) 如申請人為自然人須成年；
- (二) 已履行倘有的稅務義務；
- (三) 申請人有執業的適當資格；如申請人為法人，則其股東、領導人及行政管理機關成員有執業的適當資格；
- (四) 申請人需具備的技術及組織能力。

二、為著上款第（四）項規定的效力，如申請人為自然人，申請人須同時具備下列的學歷及履歷：

- （一）高中畢業或以上學歷；
- （二）三年以上有關人力資源管理及就業選配的工作或相關活動的經驗；
- （三）具備勞工事務局發出的就業服務指導員證明。

三、為著第一款第（四）項的效力，如申請人為法人，其股東領導人或行政管理機關成員中任一名人士須具備上款的所有條件。

第九條

擔保

一、收費介紹所在申請執照時除要符合上條所指的要件外，還須透過銀行擔保方式提供下款金額的擔保，以確保完全履行本法規規定的義務，以及繳付倘有的罰款。

二、提供招聘外地僱員服務的收費介紹所，需提供澳門幣五十萬元的獨立擔保；僅提供本地僱員服務的收費介紹所，需提供澳門幣十萬元的獨立擔保。

三、按照第一款的規定並為達至有關效果而動用擔保金時，應在接獲勞工事務局通知後三十日內補足上款所規定的擔保金額。

四、為提供及動用擔保而產生的負擔由申請者承擔。

第十條

申請執照所需的文件

一、執照的申請須連同下列文件一併提交：

(一) 填寫由勞工事務局提供的表格；

(二) 申請人的身份證明文件副本；如申請人為法人，其設立的公證書認證副本、對其設立作出修改的公證書認證副本，以及有權限登記局發出的登記證明；

(三) 申請人的刑事紀錄證明書及職業履歷；如申請人為法人，其股東、領導人及行政管理機關成員的刑事紀錄證明書及職業履歷；有關職業履歷須附同所載的學歷及職業證明，以及由勞工事務局發出上述任一人員的就業服務指導員證明；

(四) 財政局發出的已履行稅務義務或免除稅務義務的證明文件；

(五) 物業登記局發出有關營業場所的書面報告。

二、勞工事務局得要求申請人補充資料、出示有關外地僱員來源國家或地區政府發出的有效許可證明文件或遞交其他文件，以及採取適宜於卷宗正確組成的措施。

第十一條

執照的有效期、續期及補發

一、執照有效期為一年，該期間自簽發執照之日起計，且得以相同的期間續期。

二、執照的續期是透過申請並繳納一定費用為之，但勞工事務局於有效期屆滿前三十日通知不獲續期者除外。

三、續期申請須於執照有效期屆滿之日起計六十日前提出，倘續期申請在執照有效期屆滿前六十日內作出，則須繳納兩倍的續期費用。

四、繳納續期費用的收據具有證明執照已續期的效力。

五、執照有效期屆滿且沒有在有效期屆滿前申請續期的情況下，執照被視為失效，倘持有人擬重新或繼續提供第二條第一款規定的服務，須重新申請執照。

六、如執照遺失、毀滅或破損，得申請補發，獲補發的執照應載有該情況的附註。

七、倘屬補發破損執照的情況，勞工事務局應收回原件。

第十二條 執照的更改

一、執照持有人、股東、領導人或行政管理機關成員之身份變更，以及對第七條第五款（一）至（五）項規定的更改，須獲得勞工事務局局長的許可。

二、如為變更執照持有人，須符合第八條第一款的規定，且申請書須連同第十條所指的文件一併遞交。

三、第一款所指的許可應在執照上作附註。

第十三條

期間

一、對執照的批給、續期、更改或補發的決定，勞工事務局應由收到申請書之日起計六十日內作出。

二、要求申請人彌補卷宗組成的通知，中止前款所指期間的計算，且由勞工事務局收到所要求的資料之日起繼續計算。

三、在勞工事務局作出通知後六十日內仍未彌補卷宗組成者，申請視為不獲批准。

第十四條

執照的失效及廢止

一、屬下列情況，執照失效：

- (一) 執照有效期屆滿，且在有效期屆滿前沒有提出續期申請；
- (二) 勞工事務局通知執照不獲續期；
- (三) 執照持有人透過書面向勞工事務局申請；
- (四) 執照持有人死亡；倘執照持有人為法人，則法人解散。

二、屬下列情況，執照被廢止：

- (一) 不再具備批給執照時所需的要件；
- (二) 提供的服務偏離批給執照允許的服務範圍；
- (三) 未有按照第九條第三款的規定補足擔保金額；
- (四) 介紹所屢不遵守勞工事務局의 命令而使服務使用者受到損害；
- (五) 違反第二十三條規定不得兼任的情況。

三、執照失效或廢止^{三十}日後，在確保介紹所已履行第九條第一款的規定後，執照持有人可要求取回該款所指的擔保。

四、持有人須於介紹所執照失效或廢止後將執照退還勞工事務局。

五、屬第二款(二)項或(四)項的情況而被廢止執照者，介紹所提供的倘有擔保得撥歸澳門特別行政區所有。

第十五條

透過互聯網提供的服務

一、介紹所得透過互聯網提供第二條第一款所指被許可的服務，且需自啓用互聯網服務之日起三十日內書面通知勞工事務局。

二、介紹所的互聯網頁內須清楚及準確列明下列事項：

- (一) 提供服務的介紹所名稱、地址、性質及執照編號；
- (二) 提供服務的範圍；
- (三) 登記資料的用途、保存期及可能出現的風險；
- (四) 標明第二十一條第一款規定所收取的服務費及其他費用。

第十六條

與執照有關的通知

勞工事務局應將已獲批給執照的申請、更改、失效及廢止情況通知財政局、治安警察局及人力資源辦公室。

第十七條

費用

一、申請人須繳納由行政長官以批示訂定的執照批給、續期、補發及更改的費用。

二、豁免不收費介紹所繳納執照的批給、續期、補發及更改的費用。

三、費用所得屬社會保障基金之收入：

第三章

運作

第十八條

服務協議

- 一、介紹所在提供服務前，須與求職者或僱主簽訂服務協議。
- 二、服務協議須以書面形式簽訂，且載有第二條第一款所指的服務。

第十九條

就業服務指導員

- 一、每一介紹所或其分所均須具備至少一名就業服務指導員，且該就業服務指導員不得兼任。

- 二、就業服務指導員的義務：

- (一) 以誠實負責的態度核實所屬介紹所的所有申請文件；
- (二) 處理所屬介紹所日常提供的服務。

- 三、服務指導員須參加由勞工事務局提供的培訓課程及考獲就業服務指導員的資格；有關資格證明有效期為三年，持有人需於證明有效期屆滿前九十日內向勞工事務局申請續期，否則證明視為失效。

四、有關就業服務指導員培訓課程的開設、考核、證明的式樣，以及補發費用，由經濟財政司司長以批示核准及修訂。

第二十條

禁止

禁止介紹所：

（一）以安排工作為由，向登錄的求職者收取任何不屬第二十二條第五款所指張貼的服務價格項目費用；

（二）作為居間人支付外地僱員工作的報酬；

（三）向僱主收取任何外地僱員被扣除的款項，尤其是工作的報酬；

（四）提供虛假的就業資訊；

（五）發布含有歧視性內容的就業資訊；

（六）偽造或塗改執照；

（七）偽造或塗改就業服務指導員的證明；

（八）向未滿十六周歲的人士提供服務；

（九）向逗留在本地區的非本地居民或遊客提供服務，但法律另有規定除外；

（十）介紹或教唆外地僱員從事法例禁止的工作；

（十一）扣押外地僱員任何證件，尤其是身份證明文件，或向其收取任何押金或保證金；

（十二）以暴力、脅迫或欺詐等方式提供服務；

(十三) 在接受委託辦理聘用外地僱員的申請許可、招聘、引進或管理事項時，提供虛假的資料，尤其是不實的健康檢查證明；

(十四) 提供超出第七條第五款(三)項執照訂定的服務範圍。

第二十一條

服務費

一、收費介紹所提供服務得向僱主或求職者收取服務費，但向求職者收取的服務費總金額不得超過求職者獲聘後第一個月的基本報酬。

二、收費介紹所只能在求職者的勞動關係開始六十日後，向求職者分期收取服務費，每期收取的服務費不多於基本報酬的六份之一，但經求職者同意一次或多次向介紹所支付全部或部份服務費者除外。

三、倘勞動關係開始後四十日內終止，僱主得要求介紹所在二十日內免費提供服務一次，或退還百分之二十五的服務費；求職者亦得要求介紹所在二十日內免費提供一次服務，或支付介紹所百分之七十五的服務費。

四、介紹所在收取服務費時須開付收據，且收據內須載明付款人的身份資料及列明介紹所提供的服務。

第二十二條

義務

- 一、介紹所在提供服務時，須遵守勞工事務局發出的命令。
- 二、勞工事務局在監察介紹所時，得要求介紹所出示任何文件或資料。
- 三、介紹所須每月填寫由勞工事務局局長以批示訂定及核准的以下表格：
 - （一）求職表格；
 - （二）提供就業表格；
 - （三）求職者登錄記錄表；
 - （四）當月提供服務記錄表；
 - （五）當月工作人員名冊。
- 四、上款（三）項至（五）項所指的表格編制後，以及第十八條所指的服務協議簽訂後，介紹所須於營業場所內保留最少二十四個月，以便應勞工事務局的要求即時出示。
- 五、介紹所執照、倘有的執照續期收據、服務價格及就業服務指導員的資格證明須張貼於介紹所營業場所的當眼處和進入介紹所的人士易於接近的地方。
- 六、介紹所須於翌月二十日前，將第三款（一）項及（二）項所指的表格，以及上款所指的服務價格送交勞工事務局。

第二十三條

不得兼任

一、禁止公共行政工作人員以任何名義作為收費介紹所執照的持有人、股東、領導人，行政管理機關成員或協作人。

二、任何人不得以任何名義同時為收費及不收費介紹所的執照持有人、股東、領導人、行政管理機關成員或協作人。

第二十四條

與勞工事務局的合作

勞工事務局得與介紹所訂立協議，以促進澳門特別行政區的就業。

第四章

處罰制度

第二十五條

有權限的實體

監察本法規的遵守屬勞工事務局의 權限。

第二十六條

違法行為

一、不遵守第二十二條第二款至第六款介紹所義務規定的介紹所，按每一義務科澳門幣一千元至一萬元的罰款；

二、違反第二十一條第四款規定的介紹所，在收取服務費時不開付收據，或收據內沒有載明付款人的身份資料及列明介紹所提供的服務，科澳門幣二千元至一萬元的罰款；

三、作出下列行為的介紹所，科澳門幣五千元至二萬元的罰款：

- （一）違反第二十條（四）項規定，提供虛假的就業資訊；
- （二）違反第二十條（五）項規定，發布含有歧視性內容的就業資訊。

四、作出下列行為的介紹所，按人數每名科澳門幣一萬元至三萬元的罰款：

（一）違反第十八條規定，未有簽訂服務協議，或服務協議內未載有相關服務；

（二）違反第二十條（一）項規定，以安排工作為由，向登錄的求職者收取任何不屬第二十二條第五款所指張貼的服務價格項目費用；

（三）違反第二十條（二）項規定，作為居間人支付外地僱員工作的報酬；

（四）違反第二十條（三）項規定，向僱主收取任何外地僱員被扣除的款項；

（五）違反第二十條（八）項規定，向未滿十六周歲的人士提供

服務；

(六) 違反第二十條(十一)項規定，扣押外地僱員任何證件或向其收取任何押金或保證金。

五、違反第十九條第一款規定，不具備任何就業服務指導員或只具備兼任的就業服務指導員的介紹所，科處澳門幣一萬元至三萬元的罰款；

六、作出下列行為的介紹所，按人數每名科澳門幣一萬元至四萬元的罰款：

(一) 違反第二十條(九)項規定，向逗留在本地區的非本地居民或遊客提供服務；

(二) 違反第二十一條第一款的規定，向求職者收取超出一個月基本報酬的服務收費；

(三) 違反第二十一條第二款的規定，在求職者的勞動關係開始六十日前，或在未獲求職者的同意下，一次或多次向求職者收取每期多於基本報酬六分之一的服務收費。

七、違反第二十三條規定不得兼任者，科澳門幣一萬元至四萬元的罰款。

八、作出下列行為的介紹所，科澳門幣三萬元至六萬元的罰款：

(一) 違反第七條第一款或第二十條(十四)項規定，提供服務時不具備有效執照或提供超出執照訂定的服務範圍；

(二) 違反第十二條第一款規定，沒有獲得勞工事務局局長的許可下，變更執照持有人、股東、領導人或行政管理機關成員的身份，以及對第七條第五款（一）至（六）項規定的內容作出更改；

(三) 嚴重違反第二十二條第一款的規定，不遵守勞工事務局發出的命令。

第二十七條

累犯

一、自科處處罰的行政決定轉為確定性之日起計兩年內再作相同的違法行為，視作累犯。

二、屬累犯的情況，則對上條所定罰款的最低限額提高四分之一，而最高限額則維持不變。

第二十八條

罰款歸屬

罰款所得，屬社會保障基金之收入。

第二十九條

處罰權限

科處罰款屬勞工事務局局長的權限。

第五章

最後及過渡規定

第三十條

個人資料的處理

在遵守第 8/2005 號法律《個人資料保護法》所確立的原則下，~~勞工事務局在行使本行政法規所賦予的職權的必要範圍內，透過包括資料互聯在內的任何方式，可與其他擁有為適用本行政法規具意義的資料的公共實體提供、互換、確認及使用利害關係人的個人資料。~~

第三十一條

已獲發執照的介紹所

一、本法規的規定適用於在某生效之日已獲發執照的介紹所，但不影響下款的規定。

二、在本法規生效前已獲發執照的介紹所，只要在本法規生效後具備第十九條所指的至少一名就業服務指導員，則其執照繼續有效，可提供服務至執照有效期屆滿為止。

三、執照有效期在本法規生效後屆滿，其續期申請須按本法規的規定進行，但得豁免第八條第二款第（一）項及第（二）項的規定。

第三十二條

廢止性規定

廢止七月四日第 32/94/M 號法令及七月四日第 152/94/M 號訓令。

第三十三條

開始生效

~~本行政法規自公布後滿一百二十日起生效。~~

二零一二年 月 日制定。

命令公佈。

行政長官_____

崔世安