

《2017年僱傭(修訂)條例草案》委員會意見書

黃定光主席, GBS, JP :

我建議條例寫明「外籍家庭傭工除外」,理由如下:

相比鄰國,本港對外傭的保障已十分充足。外傭與本地工人一樣,在勞工法例下享有相同的權益和僱傭保障。現時本港的勞工法例,主要包括《僱傭條例》及《僱員補償條例》(第 282 章),這些法例同樣適用於外傭,保障外傭就休息日、法定假日、有薪年假、長期服務金,以及工傷補償等有關方面的僱傭權益。

而為進一步保障外傭權益,政府早於 70 年代初已為外傭訂立強制性的「標準僱傭合約」,確保僱主給予外傭的工資不會低於「規定最低工資」,及必須為外傭提供免費住宿、免費膳食(或代以膳食津貼)、來回外傭原居地與香港的旅費、免費醫療(涵蓋非與工作有關的疾病)等。此外,所有反歧視條例(包括《性別歧視條例》、《家庭崗位歧視條例》及《種族歧視條例》)均同樣適用於外傭,保障他們免受性別、種族及其他歧視。

倘若有外傭認為法例賦予或合約訂明的僱傭權益受損,亦可循既定的有效途徑,包括向勞工處申訴,又或向勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處尋求裁決。若外傭不幸遭受虐待或凌辱,外傭仍然與本地工人一樣受到本港法律制度保障,除了可以向勞工處及入境事務處尋求協助,亦同時可以報警求助。由此可以得知,本港一直以來為外傭提供有效的保障,絕非如外界所言般外傭在港孤立無援。

本人引述外傭僱主群組的一些意見,以表達本地外傭僱主的憂慮:

1. 懷孕,工人如已辭職,跟手返轉頭告僱主,而判了她勝,一來僱主賠 15 萬元,亦想留低,法官在新例下,強迫僱主家庭一定要接收/聘用原來工人!!
2. 疾病,工人告僱主因 TB (肺癆) 炒她,除有賠償,在法官在新例下,強迫僱主家庭一定要接收/聘用原來工人!!
3. 玩工傷,工人告僱主沒有合理原因炒她,除有賠償,在法官在新例下,強迫僱主家庭一定要接收/聘用原來工人!!
4. 工會身份,如僱主因為工人工會身份,仲大件事,一定要俾佢入家,然後你們就慘! 大開中門被佢玩謝!

由於外傭以特別工作簽證在香港工作，某些條例的改動實在不宜直接引申到外傭身上。為此，本人現提出意見，反對有關條例適用在外籍家庭傭工身上。

甘先生