



香港外傭僱主關注組
Support Group for HK Employers with
Foreign Domestic Helpers

向立法會人力事務委員會
就"職業介紹所實務守則草擬本"

表達意見



2016年5月23日

目錄

I.	前言.....	3
	簡介香港外傭僱主關注組	
	規管職業介紹所對社會的重要性	
II.	綜合僱主意見.....	4
	2.1 管理人員的責任	
	2.2 職業介紹所的經營場所	
	2.3 簽訂不同語言版本的標準僱傭合約 (即 ID407 表格)	
	2.4 勞工處縱容職業介紹所「艇仔」不適當借印簽約	
	2.5 職業介紹所事務科--海外與本地勞工	
	2.6 反對外傭所屬的非牟利團體提供就業服務而獲豁免規管	
	2.7 透明查詢及投訴渠道	
	2.8 ID407 表格--外傭返回原居地的要求	
	2.9 反對外傭的醫療保障高於本地勞工	
	2.10 反對外傭的醫療保障高於本地勞工	
	2.11 外傭體格「不適宜再繼續工作」	
	2.12 修訂附錄表格	
III.	總結.....	11
	香港外傭僱主對《職業介紹所實務守則》的期望	

前言

香港外傭僱主關注組

香港外傭僱主關注組(下稱:「本組織」)為香港社團註冊組織,一直致力為海外傭工(下稱:「外傭」)僱主發聲,並在社會製造輿論壓力,期望在政策層面上影響有關政府部門,為外傭事宜修訂相關政策。過往本組織代表接受多間傳媒機構訪問,包括電台、電視台、報紙及周刊,同時也為具爭議的外傭問題,曾舉行「一人一信」、請願、遊行、記者會等不同形式的社會行動,讓社會及政府增加了解外傭僱主身處的困境,從而提供適切的支援。

本組織由 2013 年成立至今,會員數目已達一萬多人,服務性質多元化,包括即時查詢與交流平台、培訓講座、熱線電話、與院校學生進行研習專題報告、個案服務等。多元化的服務可促進僱主認識自己的權益,有效應付在聘請外傭時所遇的問題,同時透過組織行動的手法,令外傭僱主充權外,團結一起挽回僱主失勢的局面,為外傭僱主爭取應有權益。

規管職業介紹所對社會的重要性

現時,香港外傭的數目約有 34 萬人,估計外傭僱主約 30 萬人,有關聘請外傭家庭佔香港總人口約 15%,即超過 100 萬人,可見聘請外傭已甚為普遍,尤以雙職家庭更視為“非常重要”的支援。

然而,香港約 1400 間提供外傭服務的職業介紹所,他們能否提供有標準質素的服務予外傭僱主,確為重要。事實上,過往不少僱主反映他們曾遭受一些無良的職業介紹所欺詐,除未有獲得應有的服務外,還苦害僱主一家蒙受金錢的損失及情緒的困擾。

對於外傭職業介紹所能否遵行業界操守,除了視乎經營者的決心外,也取決於發牌機構勞工處有否積極建立有關規管細則,及如何推動業界落實。本組織欣然見到政府剛推出《職業介紹所實務守則》草擬本,正向各界諮詢及收集意見的階段。

本組織在第二章羅列了僱主對《職業介紹所實務守則》草擬本的綜合意見,為勞工處提供重要的參考資料。

綜合僱主意見

2.1 管理人員的責任

文件第四章第二節“4.2.1 職業介紹所的持牌人、公司董事及／或被提名經營者須就其職業介紹所的營運承擔責任和全面問責。4.2.2 職業介紹所的持牌人公司董事及／或被提名經營者應密切監督屬下所有職業介紹所職員。即使可能並非持牌人、公司董事及／或被提名經營者本人未能符合本守則所載述的法定要求及／或標準，他／她們亦須為其所有職員在提供就業服務時的一切作為和行為負責。4.9 保持專業知識並掌握與業界相關的最新法例和規定”：

由於文件建議職業介紹所的管理人員要承擔提供服務時的全面性責任，包括職業介紹所內職員所提供服務要合乎法例及相關的操守。故此，本組織建議領有職業介紹所牌照的持牌人，必須通過外傭職業介紹服務相關法例的基礎考核，如文件提及的《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《個人資料（私隱）條例》、《入境條例》和標準僱傭合約等，以確保職業介紹所能向外傭僱主及外傭正確講解有關法例，實踐合法的行為。

同時，由於現階段勞工處職業介紹所未能為外傭職業介紹所的從業員設立考牌及違規記分制度，以有效監管每位從業員具備標準的服務質素，故此本組織建議職業介紹所內所有職員，必需向勞工處職業介紹所牌照科登記，製作有系統的資料冊，以備有需要時進一步查閱。

在長遠策略上，本組織強烈建議勞工處為本港外傭職業介紹所的從業員設立考牌及違規記分制度，並列明各項違規事項及罰則，以為業界提供整體的服務及專業質素。

2.2 職業介紹所的經營場所

文件第四章第三節“4.3.1. 按法例及政府當局規定須展示告示”：

過去，本組織會員曾反映有些職業介紹所的經營場所，除了沒有清晰展示有關公司的招牌和職業介紹所牌照外，還兼營其他業務，如旅遊、美容等，實行「反客為主」。因此，不少僱主混淆那職業介紹所的職責。僱主除了不輕易了解有關服務外，當有關服務問題發生時，更難追究場內職員的責任，是否受到職業介紹所牌照的規管。更何況有些更以「行街」

形式，向僱主推介外傭的履歷資料，雖然他們可能領有牌照或與有牌照的職業介紹所掛單經營，但此類職業介紹服務，未有提供合適地方予僱主及外傭，實在不恰當。

本組織建議有關職業介紹所的經營場所，必須設置在一個固定的地方，掛上該公司的招牌及有效職業介紹所牌照，而範圍內至少有一張寫字檯、三張坐椅及一間文件櫃，讓僱主和外傭可以安心辦理文件手續。

2.3 簽訂不同語言版本的標準僱傭合約 (即 ID407 表格)

文件第五章“附錄 5a 標準僱傭合約樣本-發給外傭”合約 (英文版本)-ID407 表格

過往，標準僱傭合約內容選用英文為簽訂的語言文件，然而，香港特別行政區已成立快將 20 年，不少聘請外傭的僱主不熟悉英文，所簽的文件內條款不甚理解，對所要負責和權利不太知道。

本組織建議勞工處及入境處制訂中英對照的標準僱傭合約，即 ID407 表格，方便職業介紹所向僱主陳述合約內容及條款，才有效如文件 4.10 要求職業介紹所能促進求職者和僱主對其權益及責任的認識，減少日後不必要的誤會和爭辯。

2.4 勞工處縱容職業介紹所「艇仔」不適當借印簽約

現時，入境處在審批外傭的簽證時，在其中一項文件中，要求外傭提交由所屬領事館的勞工部發出的工作核准證明，而領事館在審批有關工作核准證明時，也考慮該中介公司是否為其准許的代理人，才會處理有關申請。同時，領事館勞工部不容許這些准許的中介公司，為一些非其准許的代理公司 (即只領取香港職業介紹所牌照的公司) 代辦外傭簽證手續 俗稱的「艇仔問大牌借印」。

然而，勞工處向約 1400 間職業介紹所發出牌照時，處方從不理會有關職業介紹所是否有能力，可以為付了萬多元中介費的僱主申請家傭，或是否獲領事館核准代理外傭來香港工作。事實上，過去有不少外傭僱主反映對職業介紹所的投訴，大都關乎它們並非為領事館的准許的代理公司，他們既沒能力向領事館申請外傭工作，同時受制於與他們聯營的准許代理公司。當有問題出現時，他們卻第一時間卸責，推問題落在僱主或是外傭的身上，歸咎僱

主與外傭簽訂的合約時，合約上蓋章的代理公司並非接洽時的那間，連簽約的勞資雙方全不知情，僱主及外傭當要追究責任時，則無從入手，這時，這些職業介紹所便可以把責任推卻得一乾二淨。

本組織建議勞工處，當處理職業介紹所牌照申請或續牌時，除要求對方列明可以提供哪個國籍的外傭外，也要求他們交代他們與哪個准許代理公司有聯營關係，除了讓處方了解申請者的經營能力而方便審批外，他日有問題發生時，也有迹可尋，才能保障僱主及外傭的權益。

在長遠策略上，勞工處及入境處應研究審批外傭簽證時，尤以曾在港工作的外傭，詳細審視申請“豁免領事館發出外傭核准工作證明”的條件，以解決領事館與准許代理公司及本港職業介紹所之間共生的矛盾關係。

2.5 職業介紹所事務科--海外與本地勞工

基於《職業介紹所規例》並無分開海外及本地勞工的就業服務兩部門，而嚴重忽略勞工處職業介紹所事務科的人手編制壓力，尤其外傭的就業介紹，比本地勞工更為複雜，涉及文化差異、輸出國的勞工部、辦證手續，以至兩年的售後服務年期等問題。

本組織建議職業介紹所事務科需增加人手，以應付日後大量的跟進工作，同時，也要設立一個分支部門，專責外傭職業介紹所的工作事宜，如舉辦外傭僱主及職業介紹所從業員的法例講座。

2.6 反對外傭所屬的非牟利團體提供就業服務而獲豁免規管

文件第三章一節“註 3 在《僱傭條例》第 XII 部和《職業介紹所規例》不適用於以下職業介紹所 f(i)屬非牟利組織”：

現時，不少外傭組織成為香港的非牟利組織，這些組織可能兼顧為外傭的就業介紹服務，而有關組織則可能豁免領取職業介紹所牌照及日後的監管。

本組織懇請勞工處處長關注問題的嚴重，務必謹慎調查有關豁免職業介紹所牌照的申請。

2.7 透明查詢及投訴渠道

文件中並無提及對於職業介紹所的公眾查詢及投訴之渠道。

本組織建議勞工處為職業介紹所事務科增設書面、電話、電郵及網上的渠道，讓使用者可就職業介紹所的問題提出查詢及投訴。

2.8 ID407 表格--外傭返回原居地的要求

文件第三章“3.9 遵守入境法例” 第五章“附錄 5a 標準僱傭合約樣本-發給外傭”：

過去，入境處參考了勞工處提供的「外傭標準僱傭合約」之內容，制訂了表格 ID407 (發出從香港以外地區聘用家庭傭工的僱傭合約- 英文版) 給予僱主及其外傭簽署，並作為審批工作簽證的文件之一。入境處的表格 ID407 上的 7(a) 即文件中的附錄 5A 僱傭合約 7 (a) The Employer shall provide the Helper with free passage from his/her* place of origin to Hong Kong and on termination or expiry of this contract, free return passage to his/her* place of original. (僱主須負責傭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)：

可是，從來《入境條例》無要求外傭返回原居地，外傭合約終止或屆滿時，只需該外傭離境已可以，故此不少外傭同意接受一些職業介紹所安排到澳門或內地，等候入境處批出香港的工作簽證，才從鄰近地區回港，然而所有僱主卻要負責返回「原居地」的旅費，而新僱主又不知外傭是否從「原居地」來港，又花了一筆由「原居地」來港的旅費。由此可見，入境處的雙重要求出現極大的政策漏洞，但處方一直自圓其說，辯稱以方便香港僱主申請外傭來港和續約為由，行使此「酌情權」。

入境處行使「酌情權」時，沒有考慮會否使用了太多的「酌情權」，導致外傭及無良職業介紹所利用法例的漏洞，在外傭僱主不知情下，繼續濫收旅費，謀取利潤!

本組織強烈建議勞工處與入境處儘快修訂「外傭標準僱傭合約」及 ID407 表格：如《入境條例》無要求外傭返回原居地；如一些前往澳門或內地而決定不返回原居地的外傭，或完約留港接任新工作的外傭等，就不要硬性規定外傭僱主負責該外傭的返回原居地的旅費。這修訂可舒緩外傭僱主的指責勞工處及入境處監管外傭不需返回「原居地」不力的怒火。同時，事實上，確可減少外傭僱主的「無謂支出」。

誠然，在長遠策略上，必須修訂《入境條例》，要求所有外傭合約終止或屆滿時，應要返回原居地外，同時，也成為有關外傭日後獲批新工作簽證的必要條件之一。

2.9 增設 ID407 附加條款/家傭條例

文件第五章“附錄 5a 標準僱傭合約樣本-發給外傭”：

由於，外傭工種特別，他們需要在僱主家庭中留宿工作，有別於本地勞工的工作及工作環境。同時，他們從事工作主要是照顧家庭，而僱主的家庭成員如孩童和長者居多，所要求的工作技能需要達到合格水平，如照顧初生嬰兒、照顧體弱長者等。此外，一些《僱傭條例》如有關休息日，外傭可能期望僱主「以資代假」，為老家賺多點錢，然而法例下並不鼓勵「以資代假」，亦不容許。

在不觸動法例修訂下，本組織建議在入境處表格上加設「ID407 表格的附加條款」，容許僱主與外傭與工作有關的協議，讓僱主及外傭確認合約前的工作協議，除體恤家庭聘請外傭時的不同需要，也減卻雙方因不滿對方的訴訟，法庭可以更有效處理勞資間的訴訟問題。

在長遠策略上，勞工處需就各界的要求，為僱主及外傭建立一套《家傭條例》，在本地勞工的法例外，尋求更合適此類工種的工作條款，可以為保障僱用 34 萬外傭的僱主家庭的權利作出最大的貢獻。

2.10 反對外傭的醫療保障高於本地勞工

文件第五章“附錄 5a 標準僱傭合約樣本-發給外傭” 9(a) In the event that the Helper is ill or suffers personal injury during the period of employment specified in Clause 2, except for the period during which the Helper leaves Hong Kong of his/her own volition and for his/her*own personal purposes, the Employer shall provide free medical treatment to the Helper. Free medical treatment includes medical consultation, maintenance in hospital and emergency dental treatment....(當傭工在第 2 條款指明凡受僱期內(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、住院費用及牙科急症...)

現時，外傭所接受的醫療保障，高於本地勞工的保障，實屬不合情理。對於一般的外傭僱主，負責一名非因工作而受傷的外傭在合約內或日後更長時間的醫療及生活等開支，實在超出他們的負擔。

本組織建議建議勞工處就有關外傭標準僱傭合約內 9(a) 要求僱主無限地負責外傭的醫療開支的一項條款，作出修訂調整，如外傭已因非工作關係而證實患有長期病患，僱主不需要負責外傭的有關醫療支出。

2.11 外傭體格「不適宜再繼續工作」

文件第五章“附錄 5a 標準僱傭合約樣本-發給外傭” Employment Contract (For a domestic helper recruited from abroad) -9.(C) A medical practitioner certifying that the Helper is unfit for further service, the Employer may subject to the statutory provisions of the relevant ordinances terminate the employment and shall immediately take steps to repatriate the helper to his/her place of origin in accordance with Clause 7(如有醫生證明不適宜再繼續工作，僱主可在不違反有關條例下終止僱傭合約, 並應立即採取行動，根據第 7 條款將傭工遣返原居地。)

一直以來，此項外傭在職的良好體格要求，簡直如形同虛設。根據本組織的僱主反映雖然外傭的身體出現了嚴重的疾病問題，如嚴重精神病、癌症、性病等，因疾病而影響了日常的工作，不能照顧家中的年幼孩童及體弱長者，甚至不能照顧自己。但是，醫生也不會向僱主提供有關「不適宜再繼續工作」的醫療證明，因為此僱傭合約即入境處 ID407 表格，並無指明有關體格的要求，如血壓水平、心臟機能，以至有否嚴重的傳染病等，令醫生難以掌握何種程度的體格標準，才符合家傭的工作要求，相反在甚麼情況下，才會提供「不適宜再繼續工作」的醫生證明。故此，幾乎絕少有病的外傭被醫生證明「不適宜再繼續工作」。

本組織建議就有關外傭的僱傭合約，必須清楚列明良好體格的各項驗身要求，如血壓正常、心臟機能良好，以至無性病問題等，外傭僱主才可以應用僱傭合約上的 9(C) 條文，以減低僱主承擔的風險。

2.12 修訂附錄表格

文件第五章 附錄 3 外傭求職者履歷表格樣本:

本組織建議增加外傭求職者提供近照 (如適用)及求職者期望的工作及待遇。

文件第五章 附錄 6 外傭工資收據樣本:

本組織建議收據需要提供中/英、英/印、中/印對照的版本，也要修改 1(a) 法定假日薪酬為「休息日薪酬」，同時，增加外傭已放假期的日子記錄。

文件第五章附錄 7a 由外傭發出的終止僱傭合約通知書樣本 7b 由外傭發出的終止僱傭合約通知書樣本 8 在合約屆滿/終止時所付款項的收據樣本

本組織建議有關通知書需要提供中/英、英/印、中/印對照的版本。

總結

香港外傭僱主對《職業介紹所實務守則》的期望

社會發展至今，香港外傭僱主聘請外傭照顧家庭，已成為大多雙職、長者，以至傷殘人士等家庭的重要支援。當中不少家庭要透過香港的職業介紹所提供有質素的「穿針引線」服務，才能獲得一位「幫得手」的家傭。

然而，香港外傭僱主不單期望《職業介紹所實務守則》能為業界帶來整頓，勞工處成為一所具公信力的發牌機構，能夠提昇本港職業介紹所的服務水平，保障數十萬個外傭僱主家庭；同時，香港外傭僱主期望勞工處能最終將「實務守則」成為《規章》，冀能真正保障僱主家庭。

最後，本組織仍會繼續堅持監察特區政府，包括相關政府部門，以至立法會，反映外傭僱主的意見，為香港家庭建立一個健全的外傭支援系統。