

香港天主教勞工事務委員會

教區菲藉人士牧民中心
(及其他亞洲勞工及少數族裔)

印尼籍外傭在港工作狀況調查

2011年10月16日

(1) 調查背景

香港天主教勞工事務委員會及教區勞工牧民中心一直致力服務基層和邊緣勞工，並透過政策研究及培育工作促進教友及工友對勞工事務的認識，以建立一個尊重個人和合乎公義的社會。

隨著香港的經濟發展及雙職家庭的增多，本港家庭對外傭的需求相當殷切，現時多達 20 萬個家庭聘有外藉家庭傭工，而根據政府入境事務處的資料，截至 2011 年 6 月，在香港工作的外藉家庭傭工(下簡稱外傭)，共有 292 473 人。¹ 一直以來，本港大部份的外傭皆來自菲律賓。自 1998 年亞洲金融危機後，印尼和泰國政府為了增加外匯收入，均容許當地勞工到其他地方，包括香港，擔任家庭傭工的工作。其中，本港的印尼籍家庭傭工(下簡稱印傭)的數目近年顯著增加，由 2009 年 4 月的 125 567 人上升至 2011 年 6 月的 146 248 人，佔現時外藉家庭傭工的總人數的 50%，並超越菲籍外傭，成為在港工作的外藉家庭傭工中的主要社群。

然而，不少研究調查及報章的專題發現，印尼籍家庭傭工較菲籍的家庭傭工較常遇到被剝削及苛待的情況。2005 年，印尼籍移工工會(Association for Indonesian Migrant Workers, ATK)及亞洲移工中心(Asian Migrant Centre, AMC)的聯合調查發現，在 2 777 名受訪印傭中，93%的印傭面對職業介紹所濫收費用情況；53%曾被短付工資；45%曾被剝削休息日；40%被僱主沒收護照及僱傭合約；57%面對長工時²。

另外，亞洲移工中心及香港印尼籍移工團體聯合會於 2006 年的調查同樣發現，印傭面對嚴重的勞資剝削情況。調查指，在 2 097 名受訪印傭當中，22%曾被短付工資；59%被職業介紹所濫收費用；53%每日工時逾 15 小時；56%被剝削休息日等³。2009 年，印尼外傭反職業介紹所濫收費用陣線(United Indonesian against Overcharging, PILAR)的調查更發現，濫收中介費是印傭在港工作遇到最嚴重的問題之一，她們普遍被要求支付 1500 元至 15000 元不等的中介費用⁴。

有評論認為，印尼政府規定所有來港工作的印尼籍傭工必須經過當地的職業介紹所處理其合約及來港的僱傭事宜，是導致印傭受到較嚴重剝削的主因。因為在有關限制下，印

¹ 根據入境事務處於 2009 年 5 月及 2011 年 8 月 2 日提供的書面回覆資料，外藉家庭傭工的國籍及人數分佈如下：

截止月底	菲律賓籍	印尼籍	泰國籍	其他	總數
2009 年 4 月	126 075	125 567	3 774	3 479	258 895
2010 年 2 月	137 313	140 941	3 695	3 732	285 681
2011 年 6 月	138 933	146 248	3 480	3 812	292 473

² 資料來源: Asosiasi Tenaga kerja Indonesia de Hong Kong (ATKI), 2 nd Survey on the Condition of Indonesian Migrant Workers in Hong Kong (Hong Kong: ATKI, Sep, 2005)

³ 資料來源: Updated Survey on Indonesian DWs (2006). Asian Migrant Centre. http://www.asian-migrants.org/index.php?option=com_content&task=view&id=126&Itemid=1

⁴ Form the press release: Indonesian migrants in HK vow the fight against mandatory processing contracts through recruitment agencies in Hong Kong.

傭無論在港工作期間中止合約或合約完結後仍會受到職業介紹所約制，不能自主的轉換或尋找新僱主，職業介紹所因此亦有機可乘剝削印傭的勞工權利。再者，印傭多來自貧窮及高失業率的地區，到外地打工似乎是其中的出路。為賺取生活費養活家人，當她們面對勞資糾紛時往往為免僱主借故解僱而被迫回國或影響生計，她們即使在工作期間遭僱主剝削或苛待，也選擇啞忍，更遑論去爭取改善工作待遇及合理工資。

另外，外傭被短付工資及被濫收中介費問題是息息相關的。教區菲籍人士牧民中心(及其他亞洲勞工及少數族裔)曾向本會透露，大部份印尼籍外傭在就職前已被職業介紹所要求簽下名不符實的「薪金收據」，這讓職業介紹所及部份僱主可乘機短付或欠付外傭薪酬，而被扣除的薪酬通常會用作外傭歸還給職業介紹所的工作介紹費或培訓費用。部份外傭更被強行要求簽下貸款借據，然後由職業介紹所指示外傭僱主直接把外傭的工資轉賬至財務公司或職業介紹所的戶口。

(2) 國際公約及本地法例對外來工人的保障⁵

現時本港有多條國際公約及本地法例保障外來工人的權益。

國際公約

現時保障外來工人權益的國際公約共有三條，分別是聯合國《保護所有移徙工人及其家庭成員權利國際公約》(International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families)，以及國際勞工組織的《移民就業公約(修訂)》及《移民工人(補充規定)公約》(Migrant Workers (Supplementary Provisions) Convention)。適用於香港的只有《移民就業公約(修訂)》。

根據基本法第三十九條，《公民權利和政治權利國際公約》(International Covenant on Civil and Political Rights)、《經濟、社會與文化權利國際公約》(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)和國際勞工公約適用於香港特別行政區的有關規定，在香港回歸中國內地後繼續有效，通過香港特區的法律予以實施。此外，聯合國《消除一切形式種族歧視國際公約》(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination)及《消除對婦女一切形式歧視公約》(Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women)亦適用於香港特區。

本地法例

香港特別行政區的兩條主要勞工法例，《僱傭條例》及《僱傭補償條例》同時保障本地工人及外來工人的權益。根據這兩條條例，外來工人可享有各類型的保障，包括生育保障、休息日、法定假期、有薪年假、長期服務金及僱傭補償。外傭同時受標準僱傭合約所

⁵ 參考資料: 香港特別行政區立法會(2011)。中華人民共和國香港特別行政區立法會代表團提交的資料文件_香港特別行政區保護外來工人的權益。

保障。根據標準僱傭合約，外傭是受聘為在僱主住所居住的全職家庭傭工，為期兩年。傭工只須執行合約附表《住宿及家務安排》所列明的家務職責，並且不得為任何其他人士或在其他處所擔任任何其他職務，而僱主亦不可作出有關要求。

標準僱傭合約訂明基本僱傭條款，僱主須按該等條款向外傭提供：

- 1) 強制性工資，款額不低於當前的規定最低工資⁶。由 2011 年 6 月 2 日起，外傭的規定最低工資為每月港幣 3 740 元。短付工資是刑事罪行，違者可被判處最高罰款港幣 350 000 和監禁 3 年；
- 2) 有合理私隱度的免費住宿；
- 3) 免費膳食或膳食津貼；
- 4) 免費醫療；及
- 5) 從外傭原居地到香港特區及於合約終止或屆滿時返回其原居地的旅費。

另外，香港政府亦規管外來工人可向安排其就業的本港職業介紹所支付的佣金。《職業介紹所規例》規定「凡向職業介紹所申請職業、工作或有關其服務的合約或聘用的人，其所須繳付的款額不得超過其職業介紹所安排就業後第一個月工資的百分之十。」任何職業介紹所如違反規定，即屬犯罪，一經定罪，可最高罰款 5 萬元。《職業介紹所規例》同時訂明，職業介紹所不可與非其職業介紹所的其他人，直接或間接分享他獲准收取的訂明佣金。然而，有關規例並不適用於外來工人在原居地可能須要支付的費用。

儘管以上述國際公約及香港法例保障在港工作外傭免受勞資或職業介紹所剝削，但外傭被短付工資及濫收中介費問題仍然嚴重。

⁶ 根據《入境條例》，「規定最低工資」是政府向外傭及僱主施加的行政措施，用以規定外傭的工資水平。政府當局會定期的根據一籃子的經濟指標，包括香港當前的一般經濟狀況和就業情況而釐定及調整「規定最低工資」。現時外傭並不受法定最低工資的保障。

(3) 調查目的

近期不少調查揭示印傭在港工作的困境，但有關調查多集中揭示外傭被苛待及剝削工資福利的情況，甚少提及職業介紹所剝削外傭工資情況。

香港天主教勞工事務委員會與教區菲籍人士牧民中心(及其他亞洲勞工及少數族裔)合作進行印尼籍外傭在港工作待遇調查，目的是了解她們：

- (1) 人口特徵與求助情況
- (2) 在港的工作及生活情況，包括工時及工作期間的待遇；
- (3) 僱主及職業介紹所剝削外傭工資及休息日的情況；

我們相信有關調查能讓政策制訂者了解印傭在港生活的困境，並促使他們採取適當的措施遏止外傭被剝削工資福利事件，與及監管職業介紹所濫收外傭工作介紹費之行為。另外，這能為非政府組織提供更多資料去規劃及提供服務予有需要之外傭。

(4) 樣本資料

1. 調查日期、時間及地點

調查在 2011 年 4 月至 7 月期間進行。

2. 調查對象

是次調查對象為在港工作的印尼籍家庭傭工。

3. 調查及研究方法

是次調查採用量化研究方法，以問卷調查形式，由在港工作的印尼籍外傭自行填寫問卷。為提高調查的可信度，研究員邀請了翻譯人員把調查問卷翻譯成印尼文，以方便印尼籍外傭作答。

另外，研究員是以便利抽樣法，透過菲籍牧民中心(及其他亞洲勞工及少數族裔)及外傭工會接觸合適的受訪對象。除量化的問卷調查外，是次調查亦會採集政府的統計數據、相關文獻、報章、刊物及書刊等資料，以協助分析印尼籍外傭在港工作及生活的情況。

4. 樣本結果

是次調查成功收回 239 份問卷。

5. 數據分析

問卷調查所得的資料經整理後輸入電腦，並以電腦軟件 SPSS11.0 for Window 進行統計與分析。

(5) 調查結果

1. 被訪者資料

a. 性別分佈：在 239 名的受訪者中，3 人為男性，234 人為女性。(見表一)

表一 性別

		頻數	有效百分比
有效樣本	男	3	1.3
	女	234	98.7
	共計	237	100.0
缺失資料		2	
總計		239	

b. 年齡分佈：在 239 名受訪者中，年齡在 26 至 30 歲之間佔最多數，佔整體受訪者的 32.9%。(見表二)

表二 年齡分佈

		頻數	有效百分比
有效樣本	17 歲以下	1	.4
	17-20 歲	5	2.1
	21-25 歲	50	21.4
	26-30 歲	77	32.9
	31-35 歲	56	23.9
	36-40 歲	29	12.4
	41-45 歲	11	4.7
	46-50 歲	1	.4
	51-55 歲	2	.9
	56 歲或以上	2	.9
共計		234	100.0
缺失資料		5	
總計		239	

c. 教育程度：在 239 名受訪者中，147 名受訪者擁有基礎至小學程度學歷，佔整體的 62.8%。擁有初中至高中學歷的受訪者則有 82 人，佔整體的 35%。(見表三)

表三 教育程度

		頻數	有效百分比
有效樣本	從未受教育	1	.4
	基礎至小學程度	147	62.8
	初中至高中程度	82	35.0
	大學程度	4	1.7
	共計	234	100.0
缺失資料		5	
總計		239	

2. 主要調查結果

a. 在港工作期間，您有否遇到以下對待？

逾七成(70.4%)受訪者，在港工作期間曾被不合理扣薪；有近七成(67.3%)受訪者表示個人財物，如身分證、護照等被沒收；45.7%受訪者表示被扣減假期。另外，她們亦面對不同的工作情況，包括被指示從事非法工作(38.3%)、居住環境惡劣(21%)、受到苛待，如食物不足(11.1%)及身體受到襲擊(7.4%)等。

表四 在港工作期間曾遇到的待遇

	頻數	有選擇百分比
被不合理扣薪	114	70.4
被扣減假期	74	45.7
身體受到襲擊	12	7.4
性侵犯	8	4.9
居住環境惡劣	34	21.0
苛待，如食物不足、語言虐待	18	11.1
指示從事非法工作	62	38.3
個人財物，如身分證、護照被沒收	109	67.3
共計	431	266

共 162 個有選擇個案

b. 有否被指派從事合約以外的工作？

在 239 名受訪者中，近五成(48.3%)表示曾被指派從事合約以外的工作。

表五 有否被指派從事合約以外的工作

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	115	48.3
	否	123	51.7
	共計	238	100.0
缺失資料		1	
總計		239	

c. 被指派從事合約以外工作的類型？

在 115 名表示有被指派從事合約以外工作的受訪者中，大部份(40.3%)表示要在合約以外的居所工作，其次是被指派為僱主或其家人按摩(33.9%)。

表六 被指派從事合約以外工作的類型

	頻數	有選擇百分比
按摩	39	33.9
教授作業	7	6.1
在合約以外的居所工作	47	40.3
在商舖或餐廳工作	5	4.3
其他	34	29.6

共 115 有選擇個案

d. 每日工作時數?

在 239 名受訪者，大部份(50.5%)表示每日工作時數在 16 小時或以上，當中每日工作 16 小時者佔大多數，共 23.9%。經統計分析，受訪者每日工時的平均為 14.97 小時。

表七 每日的工作時數

		頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	5	1	.5	.5
	7	1	.5	1.1
	8	6	3.2	4.3
	9	4	2.1	6.4
	10	6	3.2	9.6
	11	5	2.7	12.2
	12	14	7.4	19.7
	13	8	4.3	23.9
	14	18	9.6	33.5
	15	30	16.0	49.5
	16	45	23.9	73.4
	17	15	8.0	81.4
	18	26	13.8	95.2
	19	2	1.1	96.3
	20	4	2.1	98.4
	21	1	.5	98.9
	24	2	1.1	100.0
	共計	188	100.0	
缺失資料		51		
	總計	239		

e. 請問你曾否在港工作期間遇到被短付工資的情況?

在 239 名受訪者中，近五成(47.7%)表示曾在港工作期間遇到被短付工資情況。

表八 曾否在港工作期間遇到被短付工資的情況

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	114	47.7
	沒有	125	52.3
	總計	239	100.0

f. 請問你的僱主如何短付你的工資？

在 114 名曾被短付工資的受訪者中，大部份(72.8%)表示，僱主雖是以現金方式出糧，但沒有付足合約規定的薪酬。

表九 僱主短付工資的方法

		頻數	有效百分比
有效樣本	以現金出糧，但數額少於合約的規定工資	83	72.8
	以銀行自動過賬方式出糧，但實際只收到部份工資	3	2.6
	以支票出糧，但實際只收到部份工資	8	7.0
	以銀行的ATM 卡出糧，但僱主從中提取部份工資	3	2.6
	其他	17	14.9
	共計	114	100.0
缺失資料		125	
	總計	239	

g. 請問你的僱主或職業介紹所有否要求你簽署不符實的工資收據，然後卻給予少於合約規定的薪酬？

在 114 名曾被短付工資的受訪者中，近六成(57.9%)表示，僱主或職業介紹所有要求其簽署不符實的工資收據，但其後每月卻給予你少於合約中的規定薪酬。

表十 僱主或職業介紹所有否要求你簽署不符實的工資收據

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	66	57.9
	否	48	42.1
	共計	114	100.0
缺失資料		125	
	總計	239	

- h. 請問你在港是否曾經歷超過一份標準僱傭合約？
逾七成(71.9%)的受訪者表示，曾經在港經歷超過一份的標準僱傭合約。

表十一 是否在港經歷超過一份的標準僱傭合約

		頻數	有效百分比
有效樣本	是	164	71.9
	否	64	28.1
共計		228	100
失效樣本		11	
總計		239	

- i. 請問你在港從事第一份標準僱傭合約的工作期間，職業介紹所有否向你濫收中介費？

在 239 名受訪者中，逾九成五(95.6%)受訪者表示，在港從事第一份標準合約的工作期間被濫收中介費。

表十二 從事第一份標準僱傭合約期間有否被濫收中介費

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	215	95.6
	否	10	4.4
共計		225	100.0
失效樣本		14	
總計		239	

- j. 請問你在港從事第一份標準僱傭合約的工作期間，被職業介紹所扣減多少個月工資以支付中介費？每月被扣減多少元？

215 名受訪者，近九成(89%)表示在港從事第一份標準僱傭合約的工作期間被扣除五個月以上的薪金，當中逾七成(70.9%)表示被扣減七個月的薪金。另外，她們有逾六成(60.5%)表示，每月被扣 3000 元工資。

表十三 從事第一份標準僱傭合約的工作期間，被扣減工資的月數

		頻數	有效百分比
有效樣本	2	4	2.0
	3	10	5.0
	4	1	.5
	4	7	3.5
	5	23	11.6
	6	12	6.0
	7	141	70.9
	8	1	.5
共計		199	100.0
唔知道		16	
缺失資料		24	
共計		40	
總計		239	

表十四 從事第一份標準僱傭合約的工作期間，每月被扣減工資數額

		頻數	有效百分比
有效樣本	200	2	1.2
	270	3	1.7
	300	2	1.2
	480	2	1.2
	500	1	.6
	580	5	2.9
	1795	1	.6
	1800	11	6.4
	2000	21	12.2
	2200	2	1.2
	3000	104	60.5
	3263	1	.6
	3300	2	1.2
	3425	1	.6
	3480	1	.6
	3580	8	4.7
	3670	1	.6
	4000	2	1.2
	5400	1	.6
	12000	1	.6
	Total	172	100.0
	唔知道	43	
缺失資料		24	
	共計	67	
	總計	239	

- k. 請問你在港從事第一份標準僱傭合約的工作期間，僱主有否給予你每星期一天休息日？如沒有放取每星期一天的休息日，請問僱主有否向你額外補回休息日工資？

在 239 名受訪者中，逾三成五(36.4%)的受訪者表示在港從事第一份標準僱傭合約的工作期間，每星期享有一天休息日。然而，有 7.5%的受訪者表示沒有休息日，部份表示每月享有一天休息日(19.2%)或每月享有兩天休息日(23%)。當中逾五成(51.9%)表示，僱主並沒有向其額外補回被欠付休息日薪酬。

表十五 從事第一份標準僱傭合約的工作期間，放取休息日的情況

		頻數	有效百分比
有效樣本	每星期一天	87	36.4
	一個月一天	46	19.2
	一個月兩天	55	23.0
	沒有休息日	18	7.5
	唔知道	33	13.8
	總計	239	100.0

表十六 如沒有放取每星期一天的休息日，僱主有否額外向你補回被欠付休息日的薪酬

		頻數	有效百分比
有效樣本	有額外補回休息日薪酬	31	20.3
	沒有額外補回休息日薪酬	79	51.9
	唔知道	42	27.6
	共計	152	100
	不適用	87	
總計		239	

1. 請問你在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間，職業介紹所有否向你濫收中介費？

在 163 名中，有逾五成(52.5%)的受訪者表示在港從事第二份標準僱傭合約時有被濫收中介費。

表十七 在港從事第二份標準僱傭合約期間，有否被濫收中介費

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	84	52.5
	否	76	47.5
	共計	160	100.0
	唔知道	4	
缺失資料		76	
	共計	79	
總計		239	

iii. 請問你在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間，被職業介紹所扣減多少個月工資以支付中介費？每月被扣減多少元？

在 84 名的受訪者中，逾五成三(53.5%)表示在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間被扣除 5 個月或以上的薪金，當中逾三成(30.2%)表示期間被扣減七個月的薪金。另外，大部份(45.2%)表示，她們會每月會被扣減 3000 元的工資。

表十八 在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間，被扣除工資的月數

		頻數	有效百分比`
有效樣本	1	2	4.7
	2	4	9.3
	3	6	14.0
	4	8	18.6
	5	8	18.6
	7	13	30.2
	10	2	4.7
	共計	43	100.0
	唔知道	41	
缺失資料		155	
	共計	196	
	總計	239	

表十九 在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間，每月被扣減工資數額

		頻數	有效百分比`
有效樣本	350	1	1.6
	358	2	3.2
	380	1	1.6
	480	2	3.2
	670	1	1.6
	1500	1	1.6
	1795	1	1.6
	1800	2	3.2
	2000	1	1.6
	2500	2	3.2
	2800	1	1.6
	3000	28	45.2
	3270	1	1.6
	3320	2	3.2
	3400	2	3.2
	3480	2	3.2
	3500	1	1.6
	3580	8	12.9
	3600	1	1.6
	6000	1	1.6
	9000	1	1.6
	共計	62	100.0
	唔知道	22	
缺失資料		155	
	共計	177	
	總計	239	

- n. 請問你在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間，僱主有否給予你每星期一天休息日？如沒有放取休息日，請問僱主有否向你額外補回休息日工資？

163 受訪者中，分別有 10.4%及 20.9%的表示在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間每月享有一天休息日及每月享有兩天休息日，有的受訪者(3.7%)更表示整月沒享有休息日，而她們當有四成(41%)表示僱主並沒有向其補回被欠付休息日的薪酬。

表二十 在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間，放取休息日的情況

		頻數	有效百分比
有效樣本	每星期一天	85	52.1
	一個月一天	17	10.4
	一個月兩天	34	20.9
	沒有休息日	6	3.7
	唔知道	21	12.9
	共計	163	100.0
缺失資料		76	
	總計	239	

表二十一 如沒有放取每星期一天的休息日，僱主有否額外向你補回被欠付休息日的薪酬

		頻數	有效百分比
有效樣本	有額外補回休息日薪酬	15	19.2
	沒有額外補回休息日薪酬	32	41.0
	唔知道	31	39.7
	共計	78	100.0
	不適用	85	
缺失資料		76	
	總計	239	

- o. 請問你在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間，職業介紹所有否向你濫收中介費？

有逾四成(41.1%)表示在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間曾被濫收中介費。

表二十二 在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間，有否被濫收中介費

		頻數	有效百分比
有效樣本	有	44	41.1
	否	63	58.9
	共計	107	100.0
	唔知道	2	
缺失資料		130	
	共計	132	
	總計	239	

- D. 請問你在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間，被職業介紹所扣減多少個月工資以支付中介費？每月被扣減多少元？

44 名受訪中，逾六成四(64%)表示在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間，被扣除四個月或以上的薪金，其中有 32%的受訪者表示被扣除七月薪金。另外，大部份(64%)表示她們每月會扣除 3000 元或以上的工資，當中 38.9%表示會被扣除 3000 元的工資。

表二十三 在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間，被扣除工資的月數

		頻數	有效百分比
有效樣本	1	3	12.0
	2	3	12.0
	3	3	12.0
	4	5	20.0
	5	3	12.0
	7	8	32.0
	共計	25	100.0
	唔知道	19	
缺失資料		195	
	共計	214	
	總計	239	

表二十四 在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間，每月被扣減工資的數額

		頻數	有效百分比
有效樣本	350	1	2.8
	358	2	5.6
	380	1	2.8
	480	1	2.8
	580	1	2.8
	1500	1	2.8
	1800	1	2.8
	2000	3	8.3
	2317	1	2.8
	2875	1	2.8
	3000	14	38.9
	3200	1	2.8
	3270	1	2.8
	3350	1	2.8
	3400	2	5.6
	3500	1	2.8
	3580	3	8.3
	共計	36	100.0
	唔知道	8	
缺失資料		195	
	共計	203	
	總計	239	

- q. 請問你在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間，僱主有否給予你每星期一天休息日？如沒有放取休息日，請問僱主有否向你額外補回休息日工資？

在109名受訪中，分別有5.5%及11%的表示一個月只享有一天休息日及一個月享有兩天休息日，當中更有0.9%表示整月沒有休息日。她們當中有22.2%表示僱主沒有額外補回被欠付休息日的工資。

表二十五 在港從事第三份標準僱傭合約的工作期間，放取休息日的情況

		頻數	有效百分比
有效樣本	每星期一天	73	67.0
	一個月一天	6	5.5
	一個月兩天	12	11.0
	沒有休息日	1	.9
	唔知道	17	15.6
	共計	109	100.0
缺失資料		130	
總計		239	

表二十六 如沒有放取每星期一天的休息日，僱主有否額外向你補回被欠付休息日的薪酬

		頻數	有效百分比
有效樣本	有額外補回休息日薪酬	7	19.4
	沒有額外補回休息日薪酬	8	22.2
	唔知道	21	58.3
	共計	36	100.0
	不適用	73	
缺失資料		130	
總計		239	

- r. 請問你是否了解香港的勞工法例？

在239名受訪者中，近七成(69.6%)受訪者表示一般了解本港勞工例，另外近一成五(14.8%)的受訪者表示不了解本港的勞工法例。

表二十八 受訪者對本港勞工法例的認識情況

		頻數	有效百分比
有效樣本	十分了解	37	15.6
	一般	165	69.6
	不了解	35	14.8
	共計	237	100.0
	唔知道	2	
總計		239	

- s. 請問你如在港工作期間遇到勞資糾紛，會否向有關部門作出投訴？若沒有，原因何在？

在 239 名受訪者中，只有不足一成的(6.3%)受訪者表示，如在港工作期間遇有勞資糾紛時，會向有關部門作出投訴，卻有逾九成(93.7%)受訪者表示，如遇有勞資糾紛時不會作出投訴。在選擇不作投訴的受訪者中，當中近五成(47.5%)表示不作出投訴的原因是害怕失去工作、其次為害怕危及自身安全(28.5%)、申索程序繁複(26.7%)及缺乏有關投訴的資訊(18.1%)等。

表二十九 在港工作期間，遇有勞資糾紛會否作出投訴

		頻數	有效百分比
有效樣本	會	15	6.3
	否	223	93.7
	共計	238	100.0
缺失資料		1	
總計		239	

表三十 沒有作出投訴的原因

		頻數	百分比
有效樣本	害怕失去工作	105	47.5
	害怕危及自身安全	63	28.5
	缺乏有關投訴的資訊	40	18.1
	申索程序繁複	59	26.7
	冗長的申索過程，耗費時間	34	15.4
	其他	16	7.2
	共 221 個有選擇個案		

- t. 請問你對現時工作環境是否滿意？

大部份的(47.5%)受訪者表示對現時的工作環境感到一般滿意，另約共四成(39.1%)的受訪者表示十分滿意及滿意現時的工作環境。

表三十一 是否滿意現時的工作環境

		頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	十分滿意	24	10.1	10.1
	滿意	69	29.0	39.1
	一般	113	47.5	86.6
	不滿意	19	8.0	94.5
	十分不滿意	13	5.5	100.0
	共計	238	100.0	
	唔知道	1		
總計		239		

u. 請問你要否寄錢回國以支持當地家人的生活？每月大概多少元？

近九成五(94.9%)的受訪者表示，她們需要寄錢回國以支持當地家人的生活，當中近七成(68.7%)受訪者表示，需要每月寄回 1500 港元或以上金錢回國，以支持當地家人的生活。

表三十二 要否寄錢回國以支持當地家人的生活

		頻數	有效百分比
有效樣本	要	225	94.9
	否	12	5.1
共計		237	100.0
無答案		2	
總計		239	

表三十三 每月寄錢回鄉的數額

		頻數	有效百分比	累積百分比
有效樣本	250	1	.6	.6
	500	9	5.8	6.5
	600	1	.6	7.1
	700	1	.6	7.8
	1000	36	23.4	31.2
	1500	13	8.4	39.6
	2000	40	26.0	65.6
	2200	1	.6	66.2
	2500	23	14.9	81.2
	3000	29	18.8	100.0
	共計		154	100.0
無答案		71		
缺失資料		14		
	共計	85		
總計		239		

(6) 調查分析

A. 受訪者的人口特徵與求助情況

1. 受訪印僱年紀較輕及教育程度較低，遇有勞資糾紛不敢投訴

印尼是近年大量外僱的輸出國，由於是新興的外僱輸出國家，外僱的一般年齡較輕，同時教育程度亦較低⁷。根據入境事務處的資料，2010年，來自印尼的外僱比率首次超越來自菲律賓的外僱比率。⁸是次調查就發現，逾五成六(56.8%)的受訪印尼籍外僱的年齡在30歲或以下，其中21-25歲及26-30歲的分別佔整體的21.4%及32.9%⁹。這不但反映該國有較年輕女性的勞動人口，而且亦間接指出大部份受訪印尼外僱到港工作的年資較短。調查同時發現，逾六成(62.8%)受訪印僱只有基礎至小學程度學歷。我們擔心在較短的工作年資及較低的教育程度下，形成了她們較弱的社會資本及網絡，當她們遇到勞資糾紛時不敢作出投訴。

事實上，在239名受訪者中，即使逾八成五(85.2%)表示，十分了解(15.6%)及一般(69.6%)了解本港勞工例，但當她們遇有勞資糾紛時，只有不足一成(6.3%)的受訪者表示會向有關部門作出投訴。選擇不作投訴的逾九成(93.7%)受訪者中，近五成(47.5%)表示不作投訴的原因是害怕失去工作、兩成八(28.5%)表示害怕危及自身安全、兩成六(26.7%)表示申索程序繁複及一成八(18.1%)表示缺乏有關投訴的資訊等。

調查揭示，印僱一般缺乏議價能力，即使她們了解在港工作的基本權益，但往往擔心申索程序繁複而耽誤工作或因投訴被僱主借故解僱，影響生計等原因，而不敢行使她們應有的投訴或申索權利。事實上，「兩星期規定」及「訴訟期間不能受聘工作」等行政措施均是防礙她們行使申索權利的主要因素。

「兩星期規定」訂明，僱傭合約一旦被任何一方提前終止，而除非外僱能在14天內另覓僱主聘用，或以勞資糾紛為由向入境事務處申請延期逗留，否則須於僱傭合約終止之後14天內離港。由於兩星期內獲新僱主聘用並非容易，為免遭僱主借故解僱而被迫回國，影響生計，不少外僱即使遭僱主剝削或苛待亦選擇忍受。此外，外僱一旦返國，如欲再來港工作，便需要向中介公司支付介紹費。為免得不償失，外僱遇到勞資糾紛時都不會向政府有關部門投訴。即使入境處稱會彈性處理外僱延期簽證之申請，但多次的延期簽證費(每欠\$160)，對已經失去工作的外僱而言，實在是百上加斤。還有，法例訂明，外僱在向僱主提出申索的訴訟期間，不能受聘工作。由於訴訟期一般長達三個月至十八個月不等¹⁰，外僱不能受聘工作下，只能靠積蓄過活或依賴慈善機構的救濟為生。可見，「兩星期規定」及「訴訟期間不能受聘工作」引申的失業風險及繁複投訴程序，不但使外僱對申索缺乏信心，同時亦削弱了外僱的訴訟權利。

⁷ Lgnacio & Mejia (2009), *Managing Labor Migration: The case of the Filipino and Indonesian domestic helper market in Hong Kong*. ILO Regional Office for Asia and the Pacific, March 2009.

⁸ 資料來源：香港特別行政區入境事務處2008年至2010年年報。

⁹ 2009年10月4日，香港天主教勞工事務委員會發佈「天主教外籍家庭傭工工作狀況及對最低工資立法意見調查」。調查發現，逾八成(81.8%)的受訪菲籍家庭傭工年齡在31歲或以上，只有18.2%的受訪菲籍外僱年齡在30歲以下。

¹⁰ 資料來源：香港天主教正義和平委員會(2009年)。《我們的近人 ---- 外僱的公民權利》。正義和平通訊2009年9月號。

B. 生活及工作待遇情況

1. 受訪印傭在港工作期間常被不合理扣薪及被沒收個人財物

調查發現，逾七成(70.4%)受訪者，在港工作期間曾被不合理扣薪；有近七成(67.3%)受訪者表示個人財物，如身分證、護照等被沒收；45.7%受訪者表示被扣減假期。另外，她們亦面對不同的工作處境，當中包括被指示從事非法工作(38%)、居住環境惡劣(21%)、不合理對待(11.1%)，如食物不足、身體受到襲擊(7.4%)等問題。

在眾多剝削的情況中，以被不合理扣薪及扣減假期的情況最為普遍。香港現行的《僱傭條例》，在僱主扣除僱員的工資方面有所規範，同時對僱員的假期福利亦有明確的保障。但在法例的保障下，受訪者仍然受到不合理扣薪及扣減假期等待遇，反映執法部門對有關情況監管不足，同時也揭示，印傭的議價能力較低，即使她們受到僱主不合理扣薪或扣減假期福利等，為避免因投訴而失去工作影響生計，她們只有無奈接受，而不敢作出投訴。

調查亦發現，近七成(67.3%)受訪印傭被沒收個人財物，如身分證、護照、僱傭合約等。其實，以往同類調查也發現，不少外傭被僱主或職業介紹所沒收個人財物，如身分證、簽證及僱傭合約等¹¹。我們指出，外傭僱主及職業介紹所沒收外傭個人身分證明文件與護照的做法等同控制外傭的人身自由，而沒收僱傭合約也等同阻止她們獲悉及行使僱傭合約訂明的權利，這些做法極不人道也不合理。

根據現行《僱傭條例》，僱傭合約如以書面訂立，僱主須向僱員提供一份合約副本。如僱主違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款一萬元¹²。然而，目前法例對僱主或職業介紹所沒收外傭護照的做法沒有明確的執法指引。不少個案反映，即使外傭向警方投訴被僱主或職業介紹所沒收其護照，僱主及職業介紹所一般予以否認，並指這是經外傭同意，基於「安全」理由而保管，警方因此也不把此等行為視作刑事行為，反之只當作一般的勞資糾紛處理。可見，執法部門完全沒有考慮到僱傭雙方不平等的權力關係而導致沒收財物事件。我們相信，法例的漏洞與警方的執法意識薄弱，會導致更多外傭被侵犯權利及勞資剝削事件。

2. 近五成受訪印傭被指派從事標準僱傭合約規定以外的工作

在 239 名受訪者中，近五成(48.3%)表示曾被指派從事標準僱傭合約規定以外的工作，當中大部份表示要在合約規定以外的居所工作(40.3%)，其次是(33.9%)要為僱主或家人按摩。這反映外傭從事標準僱傭合約規定以外工作的情況相當普遍。

根據現行政策，外籍家庭傭工只可在準僱傭合約(合約)(ID I47)內訂明的僱主住址居

¹¹ 2005 年，印尼籍移工工會(Association for Indonesian Migrant Workers, ATK) 及亞洲移工中心 (Asian Migrant Centre, AMC) 的聯合調查發現，在 2 777 名受訪印尼籍外傭中，40%被僱主沒收護照及僱傭合約。另外，Lee & Petersen 的質性調查發現，在 22 名的受訪者中，有 18 名受訪者表示，曾被僱主或職業介紹所沒收護照及僱傭合約。

¹² 據《僱傭條例》，僱傭合約如以書面訂立，僱主須向僱員提供一份合約副本。如僱主違反此等規定，即屬犯罪，可被罰款一萬元。

住及全職料理家務和照顧合約內訂明數目的家庭成員。合約第 4(a)條列明，傭工只能根據合約附錄的“住宿及家務安排”為僱主料理家務。合約第 4(b) 條規定，傭工不得受僱於任何其他人士從事任何其他職務，僱主亦不得著令傭工受僱於任何其他人士從事任何其他職務，包括兼職家務工作。合約第 4(c) 條亦清楚指出，合約第 4(a) 及 4(b) 條為入境事務處准許傭工來港履行合約時所施加的逗留條件的一部分，並清楚訂明違反逗留條件可導致該傭工及／或其教唆者遭受刑事檢控。

雖然調查發現受訪印傭被指派從事標準僱傭合約以外工作的情況相當普遍，但入境事務處對有關的檢控數字相當低。根據入境事務處提供的資料顯示，2009 年及 2010 年，外籍家庭傭工從事僱傭合約以外工作而違反逗留條件的檢控數字分別只有 140 及 160 宗，而有關被定罪的外籍家庭傭工的最高刑罰卻較僱主的刑罰為高(見表三十四)。¹³我們質疑，在權力結構不平衡下，外傭的議價能力往往較僱主為低。除特別情況下，她們一般只是聽從僱主的指令而從事合約以外的工作，可是她們受檢控時卻得到較僱主更高的監禁刑罰，同時亦面對被遣返原居地及失去工作的風險。

表三十四 有關被定罪外籍家庭傭工和僱主的最高刑罰

年份	2009	2010	2011 (1-6月)
外傭	監禁 6 個月	監禁 15 個月	監禁 15 個月
僱主	監禁 12 個星期	監禁 6 個月	監禁 3 個月

3. 逾五成受訪印籍外傭每日工作時間超過 16 小時或以上

逾五成(50.5%)受訪印籍外傭每日工作超過 16 小時或以上，有的工時更高達 18 至 20 小時，這形同 24 小時候命，反映外傭工時過長問題嚴重。過去，不少調查已發現印傭每日工時過長，其中由亞洲外傭中心等組織於 2006 年進行的調查發現，53%的受訪者每日工作逾 15 小時，可見印傭長工時情況長期沒有改善。

所有從外國聘用的外傭都受到入境處的標準僱傭合約所規管，但合約中卻沒有列明外傭的最高工作時數，再者政府至今仍沒有法例規管本港僱員的每日工作時數。國際勞工組織早在 1930 年，已要求僱員每周工作不多於 48 小時，到了 1935 年，《每週四十工時公約》更將工時標準定為每周 40 小時。若根據是次調查，受訪印傭每天平均工作 15 小時，每星期工作六天計算，她們每週工時達 90 小時，是國際勞工組織建議的每周標準工時的二點二五倍。

雖然外傭工作情況獨特，工作地點與休息地點相同，或因此要「隨時按僱主的要求」工作。但外傭亦應享有合理的工時及至少每天連續 8 小時的休息機會，並不可因「工作環境獨特」而剝奪外傭享有休息及合理工時的權利。

¹³ 2011 年 8 月 2 日入境事務處電郵回覆資料。

C. 僱主及職業介紹所剝削印傭工資及休息日的情況

1. 近五成的受訪印傭表示在港工作期間曾被短付工資

近五成(47.4%)受訪印傭表示，在港工作期間曾被短付工資，當中僱主會使用不同的方法短付外傭工資，最常見的方法是以現金向外傭發放工資，但有關金額少於合約中的規定工資(72.8%)、其他方法則包括以銀行自動過賬方式向外傭發放工資，但外傭實際上只得部份工資(2.6%)、以支票方式向外傭發放工資，但外傭實際上只得部份的工資(7%)，還有的會以銀行提款卡(ATM)過賬的方法向外傭發放工資，但僱主卻沒收外傭的提款卡，並從中取走她們部份的工資。另外，近六成(57.9%)受訪者表示，僱主及職業介紹所曾要求她們簽署名不符實的工資收據，但期後每月卻給予她們少於合約規定的薪酬。調查反映，不少僱主透過轉賬及支票付款等方法表面上付足受訪印傭的工資，但實際上卻私底下向她們取回部份工資，剝削外傭的薪酬。

雖然印傭被短付工資情況嚴重，但勞工處的執法工作亦未見嚴厲。根據勞工處的數字，2006年至2010年間，勞工處共處理了2631宗有關外傭向僱主追討欠薪的申索，但在這五年間，因違例欠薪而成功被定罪的傳票只有363張，涉及36名外傭僱主。被定罪的僱主當中，只有2名被分別判處監禁3個月及9個月，其餘都是被判處80至160小時不等的社會服務令及判處罰款¹⁴。有關數字不但反映，勞工處過去數年對違反欠薪的外傭僱主檢舉不力，同時亦反映罰則過輕，不能對欠薪的外傭僱主起阻嚇作用

2. 受訪者被職業介紹所濫收中介費情況嚴重

調查發現，受訪的印傭被職業介紹所濫收中介費情況嚴重。在239名受訪者中，逾九成五的(95.6%)表示在港從事第一份標準僱傭合約期間，被職業介紹所濫收中介費。更嚴重的是，當中164名曾在港從事第二份標準僱傭合約工作的受訪者中，仍有近三成五(52.5%)受訪者被職業介紹所濫收中介費。107名曾在港從事第三份標準僱傭合約工作的受訪者中，仍有逾四成(41.1%)被職業介紹所濫收中介費。調查反映，印傭即使在港已經歷數份標準僱傭合約，仍受到職業介紹所剝削，被濫收中介費用。

我們相信，這與印尼政府規定所有來港工作的印傭必須經過當地的職業介紹所處理其合約及來港僱傭事宜有關。這些當地的職業介紹所一般與香港的職業介紹所有所聯繫。在當地法例的制約下，印傭在港工作期間中止合約或合約期完結後仍會受到當地的職業介紹所及本地職業介紹所的牽制，不能自主的轉換或尋找新僱主，而職業介紹所亦藉此再向印傭徵收中介費用，並從中濫收費用。再者，在「兩星期規定」下，外傭在完成合約後，為免被迫回國，要在14天內尋找到新僱主。在徬徨焦急下，大部份外傭為了盡快找到新僱主，也會無奈接受職業介紹所的違法剝削及濫收中介費，並再次透過職業介紹所的安排簽下財務公司的借據。因此「兩星期規定」間接令外傭陷入循環不息的債網中。

事實上，調查揭示，無論受訪印傭是從事第一份、第二份或第三份標準僱合約中，她

¹⁴ 資料來源：立法會質詢：短付外傭工資。2011年1月26日。

們大部份都是被職業介紹所扣除她們首七月每月 3000 元的工資以支付中介費用，金額高達 21000 元。以 2011 年「規定最低工資」3740 元計算，這相當於印傭近六個月的工資。由於大部份印傭的經濟條件較差，因此她們很多是來港工作後，才透過扣減每月的部份工資來歸還欠下職業介紹所或財務公司的中介費用，以致大部份來港工作的印傭都面對被職業介紹所扣薪的情況。

根據現行香港的《職業介紹所規例》，職業介紹所不得徵收被安排工作的人就業後超過第一個月工資的百分之十的佣金。根據過去四年政府訂定的「規定最低工資」，2007 年職業介紹所只可扣除外傭首月 348 元工資、2008 年至 2010 年只可扣除首月 358 元工資¹⁵。調查卻反映，大部份的受訪印傭被超收款項。

雖然不少職業介紹所涉嫌向外傭濫收中介費用，但在 2010 年及 2011 年 1 月至 6 月間，有分別 1147 間及 1162 間在本港經營介紹外傭的職業介紹所，但它們因濫收外傭佣金而被法庭定罪的傳票數目分別為 3 張及 1 張。我們質疑，在外傭被濫收佣金問題嚴重下，政府對違法的職業介紹所的巡查及檢舉極度不足，以致外傭被濫收佣金情況嚴重及持續發生。

3. 受訪印傭被剝削休息日的情況值得關注

根據香港的《僱傭條例》，按「連續性合約」受僱的僱員，每 7 日內可享有最少 1 日的休息日，而休息日為一段連續 24 小時或以上無須工作的時間。是次調查發現，在 239 名受訪印傭中，只有三成六(36.4%)表示，在港從事第一份標準僱傭合約的工作期間，每星期享有一天休息日。其餘的 7.5%的表示整月沒有休息日，19.2%表示每月只享有一天休息日(19.2%)，23%表示每月只享有兩天休息日(23%)，她們當中逾五成(51.9%)表示，僱主並沒有向其額外補回被欠付休息日薪酬。

印傭即使在從事第二份及第三份標準僱傭合約期間，仍然出現被剝削休息日及休息日工資的情況。163 受訪者中，分別有 10.4%及 20.9%的表示在港從事第二份標準僱傭合約的工作期間每月享有一天休息日及每月享有兩天休息日，有的受訪者(3.7%)更表示整月沒享有休息日，而她們當中有四成(41%)表示僱主並沒有向其補回被短付休息日的薪酬。

我們指出，按《僱傭條例》，僱員每工作 7 日內享有最少一日休息日是他們的基本權利。外傭離鄉背井，長時間及日以繼夜的在僱主的家裡工作，每星期一天的休息日是她們唯一休息、聯絡親朋及娛樂的時間。外傭不是機器，她們亦需要休息及社交生活，僱主剝削她們享有休息日的權利不但違反法例，而且做法極不合理，完全漠視人的工作尊嚴與價值。

¹⁵ 根據政府的規定 2007 年外傭的「規定最低工資」為 3480 元，2008 年至 2010 年外傭的「規定最低工資」為 3580 元。2011 年 6 月 1 日政府宣布調整，本港外籍家庭傭工（外傭）的「規定最低工資」，將調高 160 元（百分之四點五），即由每月 3,580 元增加至 3,740 元。

(7) 總結及建議

調查發現，受訪印傭年齡一般較輕及教育程度較低。她們即使對本港的勞工法例有所認識，但在港工作期間如受到不同程度的剝削及勞資糾紛，她們甚少會作出投訴，我們相信這與她們在港工作年資較少及教育程度較低，以及較少社會支援網絡有關。調查亦發現，受訪印傭遇有勞資糾紛時不會向有關部門作出投訴是擔心申索程序繁複而耽誤工作或因投訴被僱主借故解僱，影響生計。我們估計，「兩星期規定」及「訴訟期間不能受聘工作」等措施均是防礙外傭行使申索權利的主要因素。

受訪印傭在港工作期間也遇到不同程度的剝削，其中最常見的是不合理扣減工資、被沒收個人財物，如身份證、護照等及被指派從事標準僱傭合約以外的工作。雖然印傭在港工作期間，遇到不同的剝削事件，根據入境事務處的資料顯示，僱主被檢控數字及因違反《僱傭條例》的刑罰偏低，這反映政府檢控違法外傭僱主不力。

調查亦發現，受訪印傭的工作時間過長，平均每日達 15 小時。除面對每日長工時外，受訪印傭被剝削休息日的情況亦相當嚴重，只有少部份(36.4%)的受訪者在港從事第一份標準僱傭合約的工作期間，享有法例規定的每星期一天休息日，其他受訪者表示每月只享有一天或兩天的休息日，有的甚至整月也沒有享有休息日。即使部份受訪印傭在港經歷了第二及第三份標準僱傭合約，她們被欠付休息日的情況並沒有顯著改善，同時僱主亦沒有向她們額外補回欠付休息日的薪酬。超時工作及欠付休息日不但分別違反國際勞工公約每天工作八小時規定及本港勞工法例，同時亦反映部份外傭僱主漠視印傭的休息及閒暇機會，無視人的工作尊嚴與價值。

另外，受訪的印傭被短付工資情況相當普遍，而且她們被職業介紹所濫收中介費情況亦十分嚴重，她們大部份都是來港後被職業介紹所扣除她們首七個月每月 3000 元的工資以支付中介費用，金額高達 21000 元。我們相信，這與印尼政府規定所有來港工作的印傭必須經過當地的職業介紹所處理其合約及來港僱傭事宜有關。這些當地職業介紹所一般與香港的職業介紹所有所聯繫。在當地法例的制約下，印傭在港工作期間中止合約或合約期完結後仍會受到當地的職業介紹所及本地職業介紹所的牽制，不能自主的轉換或尋找新僱主，而職業介紹所亦藉此再向印傭徵收中介費用，並從中濫收費用。再者，在「兩星期規定」下，外傭為了盡快找到新僱主，也無奈的接受職業介紹所的違法剝削及濫收中介費，並再次透過職業介紹所的安排簽下財務公司的借據。因此「兩星期規定」間接的令外傭陷入循環不息的債網中。

面對來港工作的印傭的剝削情況，我們建議如下：

(一) 關注印傭在港的工作情況

近年，印尼大量輸出當地勞工到外地當家傭。由於是新興的外傭輸出國家，她們的外傭一般年齡較輕，這不但反映該國有較年輕女性的勞動人口，而且亦間接指出大部份受訪印尼外傭到港工作的年資較短。此外，由於印傭多來自當地較貧窮的地區，她們的教育亦較低。在缺乏工作經驗及社會網絡的支援下，印傭遇到勞資糾紛的問題時的求助意識一般較

弱。事實上，不少調查發現，印傭遇到勞資剝削的情況較菲傭嚴重¹⁶。因此我們建議政府相關的部門，特別是勞工處及入境事務處應重點關注印傭在港的工作狀況，並給予她們適當的支援服務，如向她們舉辦勞工法例及相關的權益講座或展覽，以增加她們求助的信心及求助方法的認識。

(二) 減少外傭訴訟期間的限制

調查揭示，印傭一般缺乏議價能力，即使她們了解在港工作的基本權益，但往往擔心申索程序繁複而耽誤工作或因投訴被僱主借故解僱，影響生計等原因，而不敢行使她們應有的投訴或申索權利。我們相信，「兩星期規定」及「訴訟期間不能受聘工作」等行政措施均是妨礙她們行使申索權利的主要因素。為了可更有效地保障外傭的基本勞工權益，政府取消「兩星期規定」，並酌情豁免外傭的延期簽證費用，容許已向僱主或職業介紹所提出合理申索的外傭在通知入境處之後延期逗留至審訊程序完結，同時為提出申索的外傭提供臨時住所、食物支援等服務。長遠而言，政府應允許提出合理申索的外傭在有關申索程序進行期間繼續受僱，目的是減少訴訟期間的限制，免去她們失去生計的憂慮，並且加強她們提出申索的信心，爭取合理的勞工權益。

(三) 加強巡查及執法，檢控違例外傭僱主

我們建議政府應加強巡查及執法，檢控違反《僱傭條例》及《入境條例》的外傭僱主，同時政府應檢討及增加對違例外傭僱主的罰則，以阻止僱主剝削外傭的行為。同時，勞工處應協助求助外傭搜集證據，協助她們對僱主進行申索。

針對外傭僱主及職業介紹所，沒收外傭私人財物，如身份證及護照的情況，我們認為，政府應加強前線警務人員在處理外傭僱主或職業介紹所沒收外傭財物時處理方法的培訓及意識，在充份的證據下，應把事件列作刑事罪行，而不應只視作勞資糾紛事件處理。

(四) 加強對職業介紹所的監管

政府亦應加強對職業介紹所的監管，主動調查涉嫌違反法例，及向外傭收取多於訂明佣金的職業介紹所，並把違反法例的職業介紹所列作黑名單，以便僱主及外傭參考。同時，政府應加強電視、電台及流動交通工具的宣傳，向僱主指出職業介紹所剝削外傭的手法及在選擇外傭職業介紹所的注意事項，以及警戒僱主短付外傭工資或聯同職業介紹所短付外傭工資乃刑事罪行，同樣面對入獄風險。我們希望透過這些公眾教育工作，提升外傭僱主的意識，減少外傭被剝削工資及濫收中介費的情況。

¹⁶ Lgnacio & Mejia (2009). Managing Labour Migration: The case of the Filipino and Indonesian domestic helper market in Hong Kong. ILO, Regional Office for Asia and the Pacific, 2009, pp. 24-32。

教區勞工牧民中心(港島)(2011). 「外籍家庭傭工對本港勞工服務需要」調查。

(五) 與外傭輸出國建立定期聯繫，共同打擊剝削外傭的不法行為

我們強調，印傭及其他國籍的外傭在港工作已面對不同程度的苛待，作為負責任的政府，應盡力根據本港的法例及國際公約的規定保障外傭的勞工權益。目前，香港政府與多個外傭輸出國家並沒有雙邊外傭勞工政策及聯繫，因此香港政府對於涉及當地職業介紹所的外傭被短付工資及濫收中介費的個案顯得束手無策。因此我們建議，政府應加強與外傭輸出國的聯繫，共同制訂保障外傭的勞工政策及交流情報，以堵塞外傭被剝削及被本地及當地職業介紹所濫收中介費及短付工資的漏洞。