A photograph of a woman with a backpack, looking down, with overlaid text '左右為難'. The background is dark, and there is a green sign with Chinese characters at the top left. A white horizontal bar is placed over the text.

左右為難

進退兩難

菲律賓移民家務工於香港與菲律賓
被收取非法中介費之情況

香港亞洲家務工工會聯會 (FADWU)
進步勞工工會(PLU)

左右為難 進退兩難

菲律賓移民家務工於香港與菲律賓
被收取非法中介費之情況

October 2016

This report is licensed under creative Commons Attribution-Non-Commercial no Derivative 4.0 International.

封面：進步勞工工會秘密錄音小組於香港被保安員趕離辦公室大樓

香港亞洲家務工工會聯會 (FADWU)
進步勞工工會 (PLU)

前言	3
報告摘要	3
有關菲律賓的主要調查發現	3
有關香港特區的主要調查發現	4
香港與菲律賓政府在保護移工權利方面的不足	5
結論與提議	5
致菲律賓政府:	6
致香港特區政府:	6
1 引言	8
2 研究方法	9
3 中介費	10
4 培訓	12
5 壓迫、欺騙與債務	15
6 菲律賓政府未能執行針對職業介紹所的法例	16
7 香港僱傭中心的收費	20
8 工作條件和環境	24
9 過長工時和不容許每周休息日及休假	25
10 沒收身份證明及個人文件	28
11 膳食提供或津貼	29
12 威脅與苛待	30
13 強迫勞動、人口販運，以及剝削	32
14 在香港使移民家務工容易受到剝削， 及阻礙她們得到公平賠償的政策	34
15 經過澳門的求職方法	37
16 香港特區政府在法律上保護移民家務工的失職	41
17 總結及建議	44
附錄1	47
附錄2	50
附錄3	54

本研究及運動旨在針對菲律賓及香港的僱傭中心非法收取中介費的問題，由香港亞洲家務工工會聯會(FADWU)¹執行委員會策劃，設定研究框架和運動目的；並由進步勞工工會²(隸屬於FADWU)執行，協辦團體包括香港職工會聯盟(職工盟)、國際家務工聯會³及Rights Exposure。研究由進步勞工工會成員組成的團隊負責，歷時九個月，期間成員均得到訓練及輔導。研究團隊中包括一秘密錄音小組，由兩名進步勞工工會成員與一名視聽專業人士組成，負責搜集香港僱傭公司非法濫收費用的證據。此參與式的搜證方法能有效辨認出違規的家務工中介公司，揭露各種違反人權及勞工權益的行為，以找出應對的方法。此項研究亦為移民工及相關組織充權，讓他們能以第一手資料、認知與親身經驗，代表其群體發聲。

報告摘要

2015年十月至2016年六月期間，在港的進步勞工工會對68位香港及澳門的菲律賓移民家務工(下簡稱「移工」)進行深度訪談，並以「剛終止合約，並正在求職」的移工身份，探訪了10間香港的僱傭中心，揭露移工求職的過程。

本項研究發現，香港及菲律賓的中介公司均有向菲律賓移工收取費用，而且均超過兩地的合法收費上限。

有關菲律賓的主要調查發現

所有受訪者平均被收取共66,177披索(1426美元)，作為保證在香港就業的費用。移工通常須於離境前全數繳交此項費用。雖然菲律賓的法律並不容許中介公司收取職業介紹費，但高達84%的受訪者(64位中的54位)⁴表示曾繳付中介費，費用平均52,644披索(1,135美元)，即約80%的全部收費。

除收取非法費用外，職業介紹所亦慣常地要求已有工作經驗的移工接受培訓，以收取培訓費。37位曾經到海外工作的移工當中，近四分之三(其中27)位被拒絕直接進入正式評估程序，而須先自費參與培訓。

此項研究亦重點指出各項培訓缺乏收費及時限的準則，其中，研究團隊發現培訓課程由一天至三十天不等，而有經驗移工接受的培訓，竟平均長於沒有家務工經驗者，可見很多職業介紹所以提供培訓為名，以收取更高的費用。

更需要關注的是，超過一半受訪者(64位中的35位)表示中介公司曾要求她們在假日及休息日於其他家庭工作，或簽署顯示她們並沒有被索取中介費的放棄追究聲明，或接受與她們合約有別的工作條件。

職業介紹所以迫使移工接受此等非法手段，其中以主要原因是債務。進步勞工工會發現，近四分之三的受訪者(64位中的47位)須要貸款以支付在港就業的費用；而有約一半的受訪者(33位)正在繳付這些貸款的利息。

這些源於各項非法收費的債務，令準備工作的移工被迫接受職業介紹所的所有要求，因為若不服從，這些職業介紹所便會拒絕送她們來港，她們會因此失去工作機會而不能歸還貸款。

1 Hong Kong Federation of Asian Domestic Workers Union (FADWU)

2 Progressive Labor Union of Domestic Workers (PLU)

3 International Domestic Workers Federation (IDWF)

4 基於有些受訪者不能回答所有問題，各項問題的受訪者人數不同。不能回答的理由包括不知情，或是問題與她們無關。有些事項亦是於研究期間才發現，以致某些問題於較早的訪問中未能問及。

有關香港特區的主要調查發現

除了於菲律賓繳交的費用外，57位受訪者中，40位表示她們於香港亦曾向僱傭中心繳付額外的費用。額外收費平均為港幣11,321元，相等於香港合法收費上限(首月工資一成)的25倍⁵。此費用通常於移工的月薪中扣取，為期平均5.6個月。

於香港收取的額外非法費用，不但加重移工的債項負擔，亦使她們更難於經常面對的種種剝削作出反抗。例如，65位受訪者中，只有5位能於每周有一整日休息，而接近三分一(63位中的19位)則表示僱傭公司要求她們於休息日或假日工作。

此外，調查發現超過一半受訪者(66位中的35位)的僱主並不准許她們自由地於假日離開住所，而約三分一(67位中的24位)的護照及/或僱傭合約則被僱主或僱傭公司沒收。約同樣數目(67位中的20位)則表示僱主曾阻止她們致電回家或與朋友聚會。整體而言，所有受訪者中，72%(67位中的48位)曾經歷上述的各種監控手段，以致她們受到隔離，無論是合法轉換工作或挺而指控剝削她們的僱主，都變得加倍困難。

是次調查所得數據顯示，受訪的菲律賓移民家務工當中，大部分都處於被強迫勞動的情況。她們面對各種威脅，例如不能取回旅游證件，或失去工作時不能償還債務，以致被迫接受她們不同意的工作條件。

中介公司各項非法收費所導致的債務，增加移工被剝削的風險，情況已經非常清楚，但除此之外，香港的某些法例也直接使移工更容易受害，其中，移工必須留宿的要求以及「兩星期規定」特別值得關注。

「留宿要求」規定移工於僱主的住所同時工作及居住。此項要求下，移工在完成一天工作後，並不能離開僱主住所，以致難以分開工作與休息的時間，要每周得到一整天的休息日亦不容易。

由於移工不能選擇自己的住所，當她們面對剝削的情況，如過長的工作時間、不合規格的居住環境，提出投訴變得極之困難。她們知道，投訴可能導致僱主更多的刁難，甚至將她們解僱，讓她們失去入息及住所。

被解僱是移工面對的一大威脅。27位受訪者曾被僱主於合約終止前解僱。於「兩星期規定」下，被解僱的移工若不能於兩星內找到新工作，便必須離港，但由於僱傭申請一般需要四至六星期處理，這兩星期規定的要求極難達到。一旦終止合約，移工便很可能失去在港工作的權利，以至失去償還債務、匯款回國養家的能力，因此移工是絕不願意離開僱主。

香港的僱傭中心則在這「兩星期規定」下，通過安排菲律賓移工到澳門等候工作簽證及新工作，以榨取更高利潤。進步勞工工會訪問了24位合約完結或被終止後，被送去澳門的移工，發現她們均被索取港幣5,778元的中介費。此費用乃法定中介費上限的十倍，而有一半受訪者（24位中的12位）則須借貸以支付起碼部分的收費。

可見，「兩星期規定為香港的僱傭中心製造剝削移工的機會，藉此向她們索取遠高於香港法定上限的費用。

香港與菲律賓政府在保護移工權利方面的不足

雖然證據非常清楚，顯示大量僱傭中心有系統地向移工收取遠高於法定上限的費用，但實際上無論是在香港或菲律賓，只有極少數僱傭中心因此被起訴。

根據菲律賓法例，一經定罪，非法招聘的最高懲罰為監禁20年及罰款二百萬披索（43,103美元）。可是，於2014至2015年間，菲律賓海外就業行政部只是就11間職業介紹所的非法招聘行為，包括違反零中介費的政策，對其職員及主任提出起訴，而至今未有一宗案件能成功定罪。⁶

根據香港法律，濫收費用的中介公司最高可被罰款港幣五萬元（6,443美元）。此外，勞工專員亦有權根據公正因由，拒絕為該中介公司續發、甚至撤銷其牌照。

雖然勞工處於2014及2015年兩年，都達到每年巡查1,800間僱傭中心的目標，但兩年以來，只成功起訴16間（其中10間的控罪為超收中介費）。超收中介費或無牌經營的僱傭中心，一經定罪，罰款為港幣1,500至45,000元不等（193至5,800美元）⁷。

全港有超過三十萬的移民家務工，但於2015年間，她們一共只作出1449宗有關勞工權利被侵犯的投訴，而且當中七成是透過調解服務解決。同一年，只有十五位移民家務工同意作為控方證人（當中四位於案件上庭前已撤回同意）⁸。

有意指控違反勞工權利的僱主、或願意作為控方證人的移工，往往已失去工作、負債纍纍，因此投訴的個案自然不會多。此外，在「兩星期規定」下，決定正式起訴僱主的移工，必須申請留港簽證續期，每次續期的費用為港幣190元（25美元），而且簽證不准許移工工作。由於勞資審裁處處理每個個案平均需55個工作天⁹，移工必須多次申請簽證續期，以及在等候期間支付所有生活費。

可見現行法例下，移工若要得到公正審訊，必先附上極高昂的代價，因此現行法例根本不鼓勵移工舉報剝削的情況。甚至當她們真的挺身而出，提出索償，也往往被迫於中途撤回，或接受較差的調解協議。調查結果也正正反映這個情況：研究團隊所記錄的多個違法個案中，只有兩位受訪移工曾向香港有關當局提出指控，而其中一位因缺乏資金支持，已撤回個案。

結論與提議

絕大部分於菲律賓與香港的僱傭及中介公司，非法收取費用，從而迫使移工接受剝削的工作條件。如此的各種剝削，限制了菲律賓移工對香港及菲律賓經濟及社會發展的貢獻。

菲律賓與香港政府都曾制訂某些保護移工權益的政策和條例，但兩地於監管、執行及懲處方面，都有明顯不足，以至極多僱傭及中介公司都能罔顧法律，肆意濫收費用。

移工因支付非法的中介費而負債後，往往被迫無奈接受剝削和強迫勞動。香港的「兩星期規定」和留宿條例，導致移工更難於離開剝削她們的僱主；當她們向有關當局投訴勞工權益被侵害時，亦必須附上失去生計的沉重代價。

基於以上漏洞，進步勞工工會向兩地有關公共部門提出以下提議（詳細建議見第十七節）：

⁶ 資料由菲律賓海外就業行政部於2016年8月10日提供

⁷ 資料由香港勞工處於2016年8月18日提供

⁸ 資料由香港勞工處於2016年8月18日提供

⁹ 這是從登記預約、正式落案，到第一次審訊的平均等候時間，見〈各級法院案件量、結案數目以及法院輪候時間〉，《香港司法機構2015年年報》，網頁http://www.judiciary.gov.hk/en/publications/annu_rept_2015/eng/caseload06.html，查閱日期：2016年5月26日

⁵ 以香港的移民家務工的最低工資計算

致菲律賓政府:

- 嚴厲執行取締中介費的政策
- 加強監管僱傭公司，尤其是於收費方面，有效地懲處抵觸菲律賓法例的公司
- 通過三方面(政府、僱傭公司及工會)的諮詢，共同制定培訓課程的收費標準
- 確保已有家務工經驗的移工不須再受技術訓練，即有資格參與TEDSA測試

致香港特區政府:

- 針對僱傭公司非法濫收費用、沒收合約/旅游證件，以及其他鼓勵剝削移工權益的手段，職業介紹所事務科(下稱「事務科」)應加強監管、調查及涉及刑事處分的懲處。於適當情況下，事務科應根據《截取通訊及檢察條例》(第589章)與警方合作，使用隱蔽檢察方法搜證。
- 廢除「兩星期規定」，容許移工轉換僱主，讓她們有充足時間在終止合約後找到新工作。
- 廢除留宿規定，讓移工與僱主及未來僱主自行協議，是否居住於僱主居所，並確保不留宿的移工有足夠的住屋津貼。

「如果你想我地幫你搵新顧主，
我地要收8,000蚊。」

僱傭中心，旺角

記錄於2016年3月3日

圖片：於澳門的士上看見的賭場

1 引言

根據國際勞工組織的數據，全球現有約一億五千萬移民工中，1,150萬為移民家務工¹⁰，絕大多數的是女性，約有七成三¹¹。移民海外的主要原因，包括經濟全球化、貧窮、戰亂以及貧富不均。

菲律賓是亞洲的主要勞工輸出國之一。根據菲律賓監管招聘及輸送國民至外地工作的海外就業行政部官方數據顯示，2012至2015年間，超過730萬菲律賓人於海外就業，（見圖表一）。由2010至2014年，移民家務工（根據菲律賓政府分類屬「家庭服務工」）是人數最多的工種，其次是護士、侍應/酒保及看護。¹² 單是2015年，菲律賓的移民工共匯款300億美元¹³回國，相等於菲律賓國民生產總值的百分之十。¹⁴

年份	女性	男性	未有申報	總人數
2012	548,940	1,132,711	120,380	1,802,031
2013	376,299	728,110	731,936	1,836,345
2014	442,512	788,482	601,674	1,832,668
2015	653,456	940,424	250,526	1,844,406

圖表一: 2012-2015年間菲律賓移民人數(資料來源: 菲律賓海外就業行政部)¹⁵

全球的移民家務工中，三成五於亞太地區工作¹⁶。香港其中最受歡迎的工作地點，也是菲律賓移工的首選¹⁷。香港的工作人口中，移民家務工佔9%¹⁸。根據菲律賓海外就業行政部，2015年間，有54,333菲律賓家務工正式移民至香港（見圖表二），其中百分之九成八為女性（在列明性別的個案中）¹⁹。直至2016年6月30日，香港共聘請346,175移民家務工。這些在香港普遍

年份	女性	男性	未有申報	總人數
2012	75,446	11,660	–	87,106
2013	23,335	484	52,102	75,921
2014	26,482	503	37,277	64,262
2015	50,040	1,265	3,028	54,333

圖表二: 2012-2015年間曾到香港從事家務工(家居服務工)的菲律賓移民工(資料來源: 菲律賓海外就業行政部)²⁰

國家	菲律賓	印尼	泰國	印度	斯里蘭卡	其他	總人數
人數	186,282	151,754	2,496	3,399	1,145	1,099	346,175

圖表三: 直至2016年6月30日為止到香港工作的移民家務工人數(資料來源: 香港政府入境處)²¹

¹⁰ 根據國際勞工組織，「移民工」指所有於居住地在職、失業及求職中的國際移民。

¹¹ 國際勞工組織《ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and methodology (Special focus on migrant domestic workers)》(全球移民工數字：結果與方法(移民家務工為特別焦點)) 網頁：http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang-en/index.htm，查閱日期：2016年6月5日

¹² 菲律賓海外就業行政部《2010-2014 Overseas Employment Statistics(2010-2014年海外就業數字)》，網頁<http://www.poea.gov.ph/ofwstat/ofwstat.html>，查閱日期：2016年7月10日

¹³ 世界銀行，《Migrant remittance inflows》（移民匯款回國），網頁<http://www.worldbank.org/en/topic/migrationremittancesdiasporaissues/brief/migration-remittances-data>，查閱日期：2016年3月1日

¹⁴ 世界銀行，《Personal remittances, received(% of GDP)》(個人接收匯款，(國民生產總值的百分率)) 網頁<http://data.worldbank.org/indicator/BX.TRF.PWKR.DT.GD.ZS>，查閱日期：2016年3月1日

¹⁵ 資料由菲律賓海外就業行政部於2016年8月10日提供

¹⁶ 包括亞洲中部、西部、東部、東南亞，及南亞及太平洋地區，見國際勞工組織《ILO Global Estimates on Migrant Workers: Results and methodology (Special focus on migrant domestic workers)》(全球移民工數字：結果與方法(移民家務工為特別焦點))，2015年12月，頁16，網頁http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436343/lang-en/index.htm，查閱日期：2016年7月16日

¹⁷ 菲律賓海外就業行政部《2010-2014 Overseas Employment Statistics(2010-2014年海外就業數字)》，網頁<http://www.poea.gov.ph/ofwstat/ofwstat.html>，查閱日期：2016年7月10日

被稱為「外籍家庭傭工（外傭）」的移工，有超過一半，或共186,282位來自菲律賓（見圖表三）。

2013年，菲律賓進步勞工聯盟、進步勞工聯盟香港分會²²與進步勞工工會香港分會，合作印發報告License to Exploit: A Report on Recruitment Practices and Problems Experienced by Filipino Migrant Domestic Workers in Hong Kong（《持牌剝削：菲律賓移民家務工於香港受聘過程中所經歷的招聘手法與問題》）。該報告的資料來自2012年11至12月期間，與1,200位於香港不同地區工作的菲律賓移民家務工所作的訪問²³。

受訪者辨認出245間位於香港及190間於菲律賓為她們安排工作的中介公司。該報告指出，香港及菲律賓的中介公司均有系統地向菲律賓移工收取非法的中介費，同時，報告亦指出有明顯數目的中介公司強迫移工接受剝削及非法的工作條件。例如，有兩成二受訪者表示曾被中介公司要求不要投訴或「製造麻煩」，而被指曾運用此手段的香港中介公司有122間（佔被辨認的中介公司一半），菲律賓公司則有105間（佔被辨認的中介公司五成五）²⁴。

本研究報告與移工進行新一輪的訪問，主要目的是於不同的來源找出最新的數據，以評估究竟菲律賓與香港的中介公司，是否仍然向菲律賓移工收取高於法律規定的費用。本研究亦檢視移民家務工於香港的工作條件，以及香港及菲律賓兩地政府現行的政策，如何保護菲律賓移工免受剝削。

2 研究方法

2015年10月至2016年6月期間，進步勞工工會在香港及澳門與68位菲律賓移民家務工（「移工」）進行深度訪談。訪問對象只限於2012-2016年來港並曾於菲律賓及/或香港繳付中介費的菲律賓移工。接觸受訪者的地點包括移工通常聚集的地方，包括快餐店、教堂、學校門外，也有通過社交媒體，個人會面及轉介。受訪的菲律賓移工年屆25至59歲，並來自菲律賓的30個不同省份。

訪問重點(詳細問題請見附件一)包括菲律賓移工在菲律賓的受聘過程中、抵達香港後，以及在終止合約後重新在港受聘所繳交的費用。訪問亦問及她們在香港的工作條件和環境。為保護受訪移工的身份，她們的名字已被轉換，並只會以歲數及來自省份作辨認。

是次研究中，進步勞工工會曾與職業介紹所的組織²⁵、僱傭中心、本地工會、非政府組織，及跨政府組織會面和/或溝通。此外，進步勞工工也曾經與以下政府部門會面和/或書面通信：菲律賓政府（菲律賓的勞工與就業部²⁶、海外就業行政部²⁷、位於香港的菲律賓海外勞工辦事處²⁸、菲律賓香港大使館），香港政府的職業介紹所事務科、入境處和保安局。

報告中，回答不同問題受訪者的數目或會有異，原因如下：(1)研究團隊於研究進行期間發現的一些問題，未能於較早時的半結構式(semi-structured)訪談中問及；(2)某些受訪者因為未能記憶某些細節，或與她們無關而不能回答所有問題。

此外，進步勞工工會於2015年11月至2016年5月期間，於十間香港僱傭中心進行秘密錄音。工會研究小組的成員以剛終止合約、並正求職的移工的身份，到訪選定的中介公司，以半結構式的問題徵詢有關重新申請工作簽證的程序，和該中介公司收取的費用。本報告不會公開僱傭公司的名稱，只會以地區辨認。

本報告亦會提及菲律賓進步勞工聯盟、進步勞工聯盟香港分會與進步勞工工會於2012年對1,200菲律賓移工進行的調查（以下稱為2012 APL/PLU研究報告）²⁹。

¹⁸ 資料由香港勞工處於2016年8月8日提供

¹⁹ 估計數字。官方數字未能提供完整的性別資料，例如3028 位移工的性別列為「未有申報」（見圖表二）。

²⁰ 資料由菲律賓海外就業行政部於2016年8月10日提供

²¹ 資料由香港入境處於2016年8月10日提供

²² Alliance of Progressive Labor - Hong Kong (APL-HK)

²³ 進步勞工聯盟香港分會，進步勞工工會，《License to Exploit: A Report on Recruitment Practices and Problems Experienced by Filipino Migrant Domestic Workers in Hong Kong, 2013》(持牌剝削：菲律賓移民家務工於香港受聘過程中所經歷的招聘手法與問題，2013)，網頁<http://www.idwfed.org/en/resources/license-to-exploit-a-report-on-recruitment-practices-and-problems-experienced-by-filipino-migrant-domestic-workers-in-hong-kong>，查閱日期：2016年3月1日（以下稱「2012 APL-HK/PLU研究報告」）

²⁴ 同上

²⁷ Philippine Overseas Employment Administration (POEA)

²⁵ 包括職業介紹所和僱傭中心

²⁸ Philippine Overseas Labor Office (POLO)

²⁶ Department of Labor and Employment (DOLE)

²⁹ 同上

第一部分：移民自菲律賓

1995年的綜合移民工及海外菲律賓國民法案(The Omnibus Rules and Regulations Implementing the Migrant Workers and Overseas Filipinos Act of 1995)，經聯邦法案第10022號修訂，列明以下四個政府部門保護移民工及海外菲律賓國民權利的責任：

菲律賓海外就業行政部 負責制定登記及發牌制度，以規管安排勞工海外就業的商業機構，亦負責促進菲律賓國民於海外就業及監察其情況。

海外勞工福利行政部負責制定及執行福利政策，確保菲律賓勞工與其家人於整個海外就業的過程中得到保障，也負責提高海外勞工以及其家人對於這些福利政策，與其它相關政策的認知。

勞工與就業部負責確保菲律賓的海外勞工於其他國家能與別國的移民工受到同等的社會福利法律保障，包括法律援助和適當的醫療轉介。

外交事務部促進及保障菲律賓移民的權利和福利，以及予遇到危難的海外菲律賓國民提供領事及法律援助³⁰。

圖表四：菲律賓政府部門的角色

3 中介費

大部分菲律賓移工須要繳交兩次中介費—首先在菲律賓，然後是香港的僱傭中心(見第7部分)。本報告已分開記錄所有個案中須付的兩次中介費，並沒有重覆計算。四成七受訪者(64位其中30位)須付兩次中介費，她們平均繳付共2,055美元的費用(菲律賓收費平均733美元，香港平均收費1,282美元)。於菲律賓，此筆費用是2015年該國全國人均總收入(3,540美元)的六成³¹。

菲律賓移工一般不可以直接求職³²，她們必須經過持有菲律賓海外就業行政部發出的牌照的私人職業介紹所，才能受聘於海外³³。

這些在菲律賓的職業介紹所會先刊登職位空缺，吸引一批有興趣的僱主，然後代表僱主篩選及訪問申請者。其後，這些職業介紹所會為移工作海外就職的準備，完成所有需要的文件，及安排移工到各個工作地點的交通。

2006年，菲律賓海外就業行政部董事會執行了一系列改善移工情況的政策，其中最重要的是第六項董事會政策，訂明海外受聘作家庭服務或為家務工的菲律賓國民，不會被要求繳交任何中介費³⁴。若違反此項規定，職業介紹所將會得到懲罰，根據聯邦法第8042號第六項（甲），中介費的定義為：

「任何高於由勞工及就業秘書長所訂定可以收取之費用、直接或間接接受或徵收的數額，或使工人承認或歸還高於他原來的借貸或預支薪金。」

需要附上刑事責任的人士包括：

「主謀、共犯及從犯。在法人（如職業介紹所法團或合作夥伴）的情況下，所有擁有、掌控、管理或指揮生意的、負責命令犯罪行為的主任，以及所有負責之員工/代理，均須負上法律責任。」³⁵

³⁰ 1995年綜合移民工及海外菲律賓國民法案(聯邦法案第10022號修訂)，網頁http://www.poea.gov.ph/laws&rules/laws&rules.html，查閱日期：2016年7月10日

³¹ 世界銀行，《GNI per capita, Atlas method(current US\$)》(國民收入，以Atlas法計算(現值美元))，網頁http://data.worldbank.org/indicator/NY.GNP.PCAP.CD，查閱日期：2016年7月11日

³² 根據菲律賓的勞工法，修訂於菲律賓海外就業行政部備忘錄1996年第44號，及勞工與就業部於2008年12月3日之備忘錄，此條例不適用於以下人士: 外交人士、國際機構、國家元首的直系親屬、部長、副部長、與其他當地的高層官員；居住在沒有僱傭中心運作的地方之移工、與其他被勞工與就業書記予以許可的雇員。

³³ 2012 APL/PLU研究報告

³⁴ 此外，菲律賓海外就業行政部董事會將最低工資由200美元調至400美元，最低工作歲數由18歲調高至23歲。見聯合國文獻CEDAW/C/PHL/708，根據《消除一切對婦女歧視公約》第18章，菲律賓政府對報告之回應，第34段

「無論是在離國，或到達目的地後從薪金中扣取」，菲律賓海外行政部均視為「嚴重違規」，即「不管有關投訴或涉及金額多少」，違規之中介公司將會被除牌。³⁶

在第六項中的第五部分，一旦違規的中介公司被定罪，處分如下：

「監禁期不少於12年零一日，但最高達20年，並罰款不少於一百萬披索（21,552美元），但不高於二百萬披索（43,103 美元）」³⁷

縱然如此，菲律賓移工仍然繼續被要求繳付非法的費用。從進步勞工工會的研究中可見，受訪者如欲到香港工作，平均須付69,104 披索（1,490美元）³⁸。58 位受訪者中，49位特別表明曾於菲律賓付中介費，費用平均為55,268披索（1,190美元），即所有須交費用的八成。

移工通常須於離開菲律賓前全數繳交中介費予職業介紹所。如個別移工未能繳交全費，餘額將於她們在香港賺取的薪金中扣取，而此項收費通常由香港的僱傭中心辦理。

31歲來自Vizcaya的瑪利亞(Maria)是其中一位繳付了極高中介費以來港工作的移工：

「我共付了131,500披索。我付了中介公司120,000披索(2,585美元)，其中40,000披索(862美元)是即時收費。其餘的是65,000披索(140美元)的培訓費及5,000披索(108美元)的醫療費。」

除了支付菲律賓職業介紹所的費用，瑪利亞亦要繳交港幣8,800元(1,134美元)³⁹予香港的僱傭中心⁴⁰。

為了來港工作，35歲來自Isabela 的菲利亞(Freya)須付的費用高達117,000披索(2,522美元)：

「我支付了職業介紹所82,950披索(1,788美元)，和7,050披索(152美元)作培訓費。此外我亦要付兩筆共12,000披索(259美元)的身體檢查費，和15,000披索的膳食和交通費⁴¹。」

47歲來自Cagayan的潔莎(Jessa)亦付了很高的費用才能被安排到港工作:

「為了來香港工作，我付了共152,100披索(3,278美元)。職業介紹所要我付90,000披索(1,940美元)中介費，和3000披索(647美元)培訓費。我亦要付兩份身體檢查共10,000披索(215美元)，和2,000披索(43美元)作牙齒檢查。其餘的是政府收費、交通和住宿費。⁴²」

在香港及菲律賓的法律中，移民過程所需的各項費用(包括中介費、簽證、行政費等)應由僱主負責，移工並無責任，但現時移工仍然需要支付某些費用。

例如，在香港標準僱傭合約中第八段列明，僱主有責任為移工必須通過的身體檢查付費，但是在以上列舉的個案中可見，菲律賓移工仍然需要在菲律賓繳付身體檢查的費用⁴³，而且需要做兩次檢查的個案並不罕見—第一次在招聘過程早段，第二次於離境前。進步勞工工會就要求僱主負擔移工的身體檢查費，詢問菲律賓持牌職業介紹所的聯會「香港菲律賓持牌招聘協會」⁴⁴，得到以下回覆：

「要求僱主繳付工人於菲律賓和香港的醫療檢查的費用，對他們來說可能會是太大的負擔。」⁴⁵

³⁵ 菲律賓海外就業行政部於2016年8月10日提供之資料

³⁶ 菲律賓海外就業行政部，2015年4月14日新聞稿《POEA cancels recruiter’s license for collecting Php 110,000 placement fee from a domestic worker》(職業介紹所收取家務工110,000披索，被菲律賓海外就業行政部吊銷牌照) 網頁www.poea.gov.ph/news/2015/04-3.pdf，查閱日期：2016年7月6日，以及《Question & Answer: HSW Protection and welfare enhancement reform package》(問與答：保護和改善家務工福利的改革配套)，網頁http://www.poea.gov.ph/hsw/q&a_hsw.html，查閱日期：2016年5月18日

³⁷ 1995年綜合移民工及海外菲律賓國民法案(聯邦法案第10022號修訂)，網頁http://www.poea.gov.ph/laws&rules/laws&rules.html，查閱日期：2016年7月10日

³⁸ 本報告計算匯率為1美元對46.40(菲律賓)披索，簡略至個位數字

³⁹ 本報告所用的匯率是1美元對港幣7.76元，省略至個位數字

⁴⁰ 進步勞工工會對瑪利亞在香港於2015年11月15日之訪問

⁴¹ 進步勞工工會對菲利亞在香港於2015年11月15日之訪問

⁴² 進步勞工工會對潔莎在澳門於2015年1月24日之訪問

⁴³ 香港菲律賓持牌招聘協會於2016年8月15日提供之資料

在某些個案中，職業介紹所在收取中介費後，會強迫移工簽署放棄追究同意書，證明她們並沒有繳交中介費。當移工簽署了同意書，即使她們以後成功舉報職業介紹所，亦不能拿回已繳交的非​​法費用， 但移工往往因為害怕會無法在香港工作，而沒有拒絕簽署。潔莎是九位被強迫簽署的其中一位：

「我為了能到香港而簽署了放棄追究同意書。如果我拒絕，我就不能來香港工作，而我的職業介紹所只會歸還一半我所付的所有費用。」⁴⁶

46歲來自Negros Occidental的莎娜（Shaira）也被要求簽署放棄追究同意書。據她說：

「這是我的職業介紹所的保險，確保我以後不會因中介費一事舉報它們。」⁴⁷

由45間持牌的菲律賓職業介紹所組成的香港菲律賓持牌招聘協會，向進步勞工工會表示：

「我們會以隨機抽樣和秘密派出申請者的方式，確保會員遵從零中介費的政策。我們會要求違法的會員作出解釋。」

縱然如此，根據香港菲律賓持牌招聘協會，曾經只有三間成員職業介紹所因違反零中介費政策而被開除會籍，而且亦「不清楚是否有關送往香港的移工。」⁴⁸

4 培訓

菲律賓政府規定，所有準備離境的移民家務工，必須通過職能教育及技術發展局⁴⁹的技能評估，其中包括四項核心技能：家居清潔、洗燙衣服、烹飪和冷盤準備，以及冷熱餐飲服務⁵⁰。評估需大約三至四小時，費用為1,000披索(22美元)。成功通過評估的移工須付100披索(2美元)以得到該局簽發的HSW NC2證書⁵¹。

此外，移工必須參與由海外勞工福利行政局安排的「離境前教育課程」，接受對新工作的訓練。計劃的第一部分是一天的離境前導向講座，內容包括「認識僱傭合約、工作地點之簡介、海外勞工生活的各個階段、保健與安全、抵達與離開機場的程序，以及有關的政府政策及服務」。第二部分是三天的「全面離境前教育課程」，針對移工進行「二十小時的廣東話與香港文化融入訓練，及四小時的壓力處理訓練，為她們的海外生活作準備」。若移工已支付海外勞工福利局的25美元會員費，則可免費參與此課程。⁵²

移工遞交僱傭合約申請離境時，必須附上由職能教育及技術發展局發出的HSW NC2證書，以及由海外勞工福利局發出的證書，證明已完成「離境前教育課程」，菲律賓海外就業行政局才會受理她們的離境工作申請⁵³。

沒有工作經驗的準移工必須通過216小時的職能培訓，才能到海外工作⁵⁴，而提供此項訓練的培訓中心，通常由位於首都馬尼拉的私人職業介紹所經營。

理論上，具有一年以上的家務工，無論於菲律賓或海外工作，均無需接受此項培訓。她們可於職能教育及技術發展局認可的評估中心，直接接受評估。只有未能通過評估三次的考生，才須再次接受培訓⁵⁵。

可是，實際上，職業介紹所就是利用這個政策，迫使有經驗的移工再次付款參加培訓，從而謀利。以下是38歲來自Nueva Vizcaya的優妮(Eunice)的經驗：

「我在星加坡當了四年家務工。由於我有工作經驗，我並不須要再受培訓。但我的職業介紹所仍然要求我付15,000披索（323美元）參與培訓。」⁵⁶

事實上，64位受訪者中，37位具有海外家務工的經驗，但當中有達四分之三(27位)具有經驗的移工被拒絕直接接受職能教育及技術發展局的評估，而要先再參與培訓。其中一個例子是30歲來自Sultan Kudarat的雅蔓達(Amanda)的個案：

「我已經於杜拜工作兩年，另外在阿布扎比也工作了兩年。但職業介紹所仍然說我須再受培訓。我參加了30天的培訓。」⁵⁷

根據由持牌的菲律賓職業介紹所組成的香港菲律賓持牌招聘協會解釋：

「雖然職能教育及技術發展局容許有經驗或已經接受培訓的移工直接接受評估，無需再接受培訓，但在香港的市場，僱主要求都很高，我們相信有個別例子有要求（移工再次接受培訓）……」⁵⁸

進步勞工工會的研究清楚顯示，移工的工作經驗與她們須接受的培訓課程的長短並無關係。研究中，沒有工作經驗的受訪者接受的培訓較短，平均有13.65天，而有工作經驗的受訪者的培訓卻平均長達14.04天。

皮雅(Pia)與阿莉(Ally)是其中兩個有強烈對比的個案。皮雅於阿聯酋及沙地阿拉伯當家務工達四年，但仍然被要求參與30天的培訓，而沒有家務工經驗、46歲來自Pangasinan的阿莉，竟因為職業介紹所沒有要求，而從未接受任何培訓。

職能教育及技術發展局並沒有訂下標準的培訓收費。培訓中心可自行定價，而根據菲律賓海外就業行政部的資料，收費由10,000至15,000披索(216至323美元)⁵⁹不等。可是，進步勞工工會的調查顯示，受訪者平須繳平均達15,516披索(334美元)的培訓費。有三分之一受訪者付了超過菲律賓海外就業行政部所指的上限15,000披索(323美元)。調查發現，培訓費的差額可以很大，由最低3,000披索至最高的40,000披索不等(由65至862美元)。

培訓課程的長短與收費亦沒有明顯關係。例如，37歲來自的Davao del Sur的拉蓮(Lalyn)接受了一個月的培訓，付款33,000披索(711美元)⁶⁰；來自La Union、37歲的蒂娜(Dina)接受的培訓只有兩星期，但她須付款33,250披索(715美元)⁶¹。

不但如此，有四位受訪者付了20,000披索(431美元)的培訓費，但她們的培訓課程長短各異。39歲來自Oriental Mindoro的蒂妮雅(Delia)參與了五天的培訓⁶²；40歲來自Cagayan的亞莎奧(Azel)接受了十天培訓⁶³；33歲來自Capiz的莉莉(Lily)的培訓為期兩周⁶⁴；而33歲來自La Union的利亞(Rea)⁶⁵，則被要求參與長達三周的培訓。

⁴⁴ The Hong Kong Society of Accredited Recruiters of the Philippines (SHARP)

⁴⁵ 香港菲律賓持牌招聘協會於2016年8月15日提供之資料

⁴⁶ 進步勞工工會對潔莎在澳門於2016年1月24日之訪問

⁴⁷ 進步勞工工會對莎娜在香港於2016年2月7日之訪問

⁴⁸ 香港菲律賓持牌招聘協會於2016年8月15日提供之資料

⁴⁹ Technical Education and Skills Development Authority，TESDA

⁵⁰ 職能教育及技術發展局(TESDA)《Training Regulations: Domestic Work NCII》(培訓規例：家務工)2014年10月文件號碼TESDA-SOP-QSO-01-F08，第一部分家務工NCII合格證明，網頁http://www.tesda.gov.ph/Download/Training_Regulations?Searchcat=Training%20Regulations，查閱日期：2016年7月11日

⁵¹ 職能教育及技術發展局(TESDA)《Procedures and Guidelines in applying for HSW NC II》(申請家務工NCII的程序和指引)網頁：http://www.tesda.gov.ph/About/TESDA/45，查閱日期：2016年5月18日；菲律賓海外就業行政部《Question & Answer: HSW Protection and welfare enhancement reform package》(問與答：保護和改善家務工福利的改革配套)，網頁http://www.poea.gov.ph/hsw/q&a_hsw.html，查閱日期：2016年5月18日

⁵² 海外勞工福利行政部於2016年7月18日提供之資料，亦見「課程與服務」，網頁http://www.ovwa.gov.ph/?q=content/programs-services，查閱日期：2016年7月11日

⁵³ 菲律賓海外就業行政部，《Policy reforms on deployment of domestic helpers》(輸出家務工之政策改革)，網頁http://www.poea.gov.ph/hsw/hsw.html 查閱日期：2016年3月1日，《Question & Answer: HSW Protection and welfare enhancement reform package》(問與答：保護和改善家務工福利的改革配套)，網頁http://www.poea.gov.ph/hsw/q&a_hsw.htm，查閱日期：2016年5月18日

⁵⁴ 勞工與就業部，《Training under new deployment policy not mandatory for all DH — DOLE》(新輸出政策下，強制培訓不適用於所有家務工)

⁵⁵ 菲律賓海外就業行政部《Question & Answer: HSW Protection and welfare enhancement reform package》(問與答：保護和改善家務工福利的改革配套)，網頁http://www.poea.gov.ph/hsw/q&a_hsw.html，查閱日期：2016年5月18日

⁵⁶ 進步勞工工會對優妮在香港於2016年1月5日的訪問

⁵⁷ 進步勞工工會對雅蔓達在澳門於2016年2月8日的訪問

⁵⁸ 香港菲律賓持牌招聘協會於2016年8月15日提供之資料

⁵⁹ 2016年3月23日菲律賓於香港的大使館接受進步勞工工會的訪問


⁶⁰ 進步勞工工會對拉蓮在香港於2015年12月19日的訪問

⁶¹ 進步勞工工會對蒂娜在香港於2016年2月8日的訪問

⁶² 進步勞工工會對蒂妮雅在香港於2015年10月4日的訪問

⁶³ 進步勞工工會對亞莎奧在香港於2015年12月20日的訪問

⁶⁴ 進步勞工工會對莉莉在香港於2016年1月14日的訪問



「當外勞家傭身處這境況——
當他們被中介人濫收費用，
他們大多數不會投訴。
最大原因是他們不會有足夠證據。」

Holly Allan

Helpers for Domestic Helpers 行政總裁

要完成216小時的強制培訓，一般需要27個八小時的工作天。這與研究團隊從菲律賓大使館得到的官方數字吻合：大使館的勞工專員Jalilo Dela Torre表示，技術及語言/文化訓練需時30天⁶⁶。可是，進步勞工工會的調查發現，受訪者平均受訓只有十四天，而課程長短可由一天到三十天不等。

某些職業介紹所會刻意作假帳以隱瞞過高的培訓費。40歲來自Occidental Mindoro、並接受了兩星期培訓的莉亞(Leah)表示：

「我付了職業介紹所26,000披索的培訓費，但他們給我的賬單只寫18,500披索(400美元)。」⁶⁷

進步勞工工會的調查顯示，培訓課程在收費、課程長短，以及對過往工作經驗的考慮往往沒有任何準則。很多移工被要求參與不必要的培訓，然後接受只有極少內容的訓練，卻被索取過高的費用。如此，很多職業介紹所成功以提供技術培訓為名，收取中介費。

5 壓迫、欺騙與債務

研究中多數受訪移民需要從不同渠道籌集所需的各項費用，包括親友、銀行借貸、私人貸款、個人儲蓄，或以上所有。每位移工平均需要十個月還清所有債項以及賺回移民所需的成本。例如，莉莉以每月6%的利息向銀行借了102,000披索(2,198美元)，然後用了二十個月還清這筆借貸。情況相似的菲利亞解釋說：

「我需要以每月6%利息從私人貸款公司借117,000披索(2,522美元)以支持我移居所需的費用。一年半後我還未能還清這筆債務。」⁶⁸

32歲來自Bohol的妮妮(Nene)形容她拮据的情況如下：

「我要向朋友以每月10%的利率借來22,000披索(474美元)，才能到香港工作。這筆錢不是很多，但因為僱主三個月後就將我解僱，我用了兩年時間去還清。我仍然欠香港的僱傭公司港幣11,100元(1,430美元)。當我找到新工作時，要先還這筆債，但要找到新工作，我先要付香港的僱傭公司港幣5,000元(644美元)。」⁶⁹

大約三分之一受訪者(63位其中22位)向進步勞工工會表示，她們從未正式得知，中介公司總共會收費多少。以下是27歲來自Aurora的蘇菲亞(Sofia)的個案：

「職業介紹所告訴我，如要在香港找到工作，一共需要繳付75,000披索(1,616美元)，但最後當我把所有費用加起來，發現總共付了98,000披索(2,112美元)。我只收到一張身體檢查的賬單，上面寫著20,000披索(431美元)。」⁷⁰

42歲來自Davao del Sur的莫拉(Moirrah)也在中介費上被矇騙：

「我在菲律賓沒有付任何中介費，我只付了24,000披索作為培訓費、身體檢查和政府費用。中介公司說這是我須付的所有費用，但當我到達香港，僱傭公司就要我付港幣12,300元(1,585美元)，分十個月在我的薪金中扣取。」⁷¹

29歲來自Apayao的露芙(Ruth)有類似經歷：

「我在菲律賓向職業介紹所付了65,000披索(1,400美元)的中介費。他們從未告訴我在香港還要付款。我抵達香港後，僱傭公司說我欠他們港幣5,840元(753美元)，會在我頭兩個月的薪金中扣取，即是說我祇剩下港幣1,000元(129美元)。」⁷²

66 2016年3月23日菲律賓於香港的大使館接受進步勞工工會的訪問

67 進步勞工工會對莉亞在香港於2016年1月17日的訪問

68 進步勞工工會對菲利亞在香港於2015年11月15日之訪問

69 進步勞工工會對妮妮在香港於2016年1月24日之訪問

70 進步勞工工會對蘇菲亞在香港於2015年12月6日之訪問

71 進步勞工工會對莫拉在香港於2016年1月31日之訪問

72 進步勞工工會對露芙在香港於2016年11月22日之訪問

超過一半的受訪者(64位中的35位)被迫接受中介公司的各種非法手段，包括於法定休息日到多個家庭工作、簽署放棄追究同意書，和同意在香港的工作條件將會與她們所簽的合約有別。有如此多間職業介紹所涉及以上所有的非法行為，情況極為令人憂慮。

除此之外，受訪者中沒有一人曾收過職業介紹所列明收款項目的賬單，某些受訪者表示曾要求詳細賬單，但均被中介公司拒絕，有的解釋這不是慣常做法，有的遷怒於移工，責怪她們不信任公司。

沒有列明收款項目的賬單，移工便不能分辨已付款的服務、職業介紹所的各项責任，以及收費過高或沒有提供的服務。進步勞工協會就必須向接受招聘過程的移工提供列明收款項目的賬單的規定，向香港菲律賓持牌招聘協會詢問，得到的回覆是協會支持此規定，而且此規定其實「符合菲律賓海外就業行政部的條例」。⁷³

研究也發現十四個個案中，職業介紹所沒有給移工足夠時間閱讀及理解她們的僱傭合約。25歲來自Metro Manila的歌蓮（Coleen）描述她的經歷：

「我在離境往香港前一個月已於職業介紹所簽署了僱傭合約，那裏的員工吹促我簽署文件。他不讓我閱讀合約。」⁷⁴

此外，進步勞工工會也發現四宗移工沒有簽署僱傭合約的個案—她們的職業介紹所代表她們簽署⁷⁵。在另外兩宗個案中，受訪者於菲律賓被迫於白紙上簽署，38歲來自Iloilo的皮雅(Pia)是個案之一：

「即將要來香港前，職業介紹所叫我在一張白紙上簽署，不簽的話他們會不讓我們上飛機，所以我簽了。」⁷⁶

職業介紹所能夠强迫移工接受以上各種手段，主要是因為她們須要付非法的中介費而負債。本研究發現，七成三的受訪者(47位)曾為了要確保在海外就業而借貸；同樣，2012APL/PLU研究報告亦指出，六成八菲律賓移工曾在菲律賓借貸，以繳付就業所需的費用⁷⁷。

極多菲律賓的職業介紹所無視零中介費政策的情況，無容置疑，大部分移工亦因此費用而負債。

本研究中的受訪者於菲律賓需付的中介費（平均52,644披索，或1,135美元）不但違反零中介費的規定，也超過香港法定的收費上限21倍⁷⁸。

超過一半的受訪者（33位）受訪時仍在繳付貸款的利息。職業介紹所可以因此威脅不送她們來港工作，以致沒有能力還債，而要她們接受各種要求（如接受不必要的培訓、簽署確認沒有交過中介費的文件、接受於法定假日工作等）。

由此可見，過高的中介費，不但加重移工的債務，而且直接令她們在香港更容易被剝削及强迫勞動。

6 菲律賓政府未能執行針對職業介紹所的法例

2012年，菲律賓成為第二個正式簽署國際勞工公約第189號，2011年的《關於家務工人體面勞動的公約》（家務工公約），公約特別針對職業介紹所的費用(見圖表五)。其他保護移民工的國際標準也於菲律賓正式生效，包括聯合國2000年《打擊跨國有組織犯罪公約關於預防、禁止和懲治販運人口特別是婦女和兒童的補充議定書》⁷⁹，聯合國1990年《保護移

民工及其家人之權利公約》⁸⁰，以及國際勞工組織1930年第29號《强迫勞動公約》⁸¹，和1949年第97號《移民就業公約》⁸²。

菲律賓政府雖然作了這些承諾，但實際上並未能有效地監察國內的職業介紹所，或執行政例，以阻止移工繼續受到剝削。這點可見於只有極少數量的職業介紹所，因涉及非法招聘行為被起訴和定罪。

2014-2015年間，菲律賓海外就業行政部只是就非法招聘手法起訴了十一間持牌的職業介紹所，其中包括違反零中介費政策，但至今沒有一宗個案能成功定罪。⁸³

誠然，2016年7月，聯合國結束一切對女性歧視委員會對菲律賓的觀察，以以下對菲律賓政府的忠告作結：

「（乙）加強對移工職業介紹所的監管，及收緊監管條例，以及加強對違法行為的執法；[...]（丙）調查、起訴及懲罰剝削及苛待女性移工的違法者，尤其是應由菲律賓政府負責的家務工。」⁸⁴

2016年，國際勞工組織國際公約及標準應用專家委員亦有提到對菲律賓政府落實家務工公約的不足：

「委員會要求菲律賓政府進一步提供資料，以示於國家及國際層面上，增強了取締家務工被强迫勞動的政策，尤其是針對移民家務工透過私人職業介紹所受聘的情況。委員會亦要求菲律賓政府就調查私人職業介紹所的投訴、懷疑苛待和詐騙的個案提供實際的資料，尤其是有關家務工，包括移民家務工的。」⁸⁵

進步勞工工會向菲律賓政府詢問，就2013年菲律賓進步勞工聯盟與進步勞工工會的《持牌剝削》報告中指出涉及非法招聘手法的職業介紹所的跟進情況，可是直至 贊寫本報告之時，菲律賓當局並未回覆。因此，根據進步勞工工會所知，至今仍未有一間職業介紹所因非法招聘移民家務工至香港而受到起訴或定罪。⁸⁶

第 15 條

1. 各成員國須採取措施，確保由私人就業仲介機構所招聘或安置的家務工，包括 移民家務工，得到有效保護以避免遭遇虐待性作法，各成員國須：

（a）依照國家的法律及法制，建立招聘或安置家務工的私人就業仲介機構的運 作條件；

（b）確保有妥當的機制和程式處理有關家務工作的私人就業仲介機構活動的 投訴調查、濫用職權和欺詐行為；

（c）採取一切必要和適當的措施，在其管轄範圍內，並在適當情況下與其他 成員合作，防止私人就業仲介機構虐待已招募的家務工及為家務工提供 足夠的保護；

（d）考慮當國內家務工在進入一國工作，締結雙邊，區域或多邊協定，以防 止在招聘、安置和就業方面的欺詐行為；及

（e）採取措施，確保由私人就業仲介機構收取的費用並非從工人工資中扣除。

2. 要落實到本條款每條規定，各成員國應與最有代表性的僱主組織和工人組織碰 商，特別是經與(如果存在)代表家務工的組織和家務工僱主的組織磋商。

圖表五：國際勞工組織《家務工公約》

<p>80 於1995年正式生效</p> <p>81 於2005年正式生效</p> <p>82 於2009年正式生效。此外，菲律賓也簽署了一下聯合國的協議：1966年的國際公民及政治權利國際公約，1966年的經濟、社會及文化權利國際公約，以及1979年消除對婦女一切形式歧視公約</p> <p>83 資料由菲律賓海外就業行政部於2016年8月10日提供</p> <p>84 消除對女性歧視委員會，對菲律賓觀察之總結，文件編號 UN Doc. CEDAW/C/PHL/CO/7-8, 2016年7月22日，第38段</p> <p>85 國際勞工組織國際公約及標準應用專家委員，《家務工公約》2011（第189號）-- 菲律賓（於2012年正式通過），網頁http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3254519 查閱日期 2016年9月12日</p> <p>86 進步勞工工會於2016年5月至8月間，最少五次向菲律賓政府詢問，對2013年 APL/PLU《持牌剝削》報告中指出違法的職業介紹所有何跟進，但至今仍未得到回應。</p>

^[1] 香港菲律賓持牌招聘協會於2016年8月15日提供之資料

^[2] 進步勞工工會對歌蓮在香港於2016年2月14日之訪問

^[3] 進步勞工工會對菲利亞在香港於2015年11月15日，及與安娜在香港於2016年1月10日的訪問

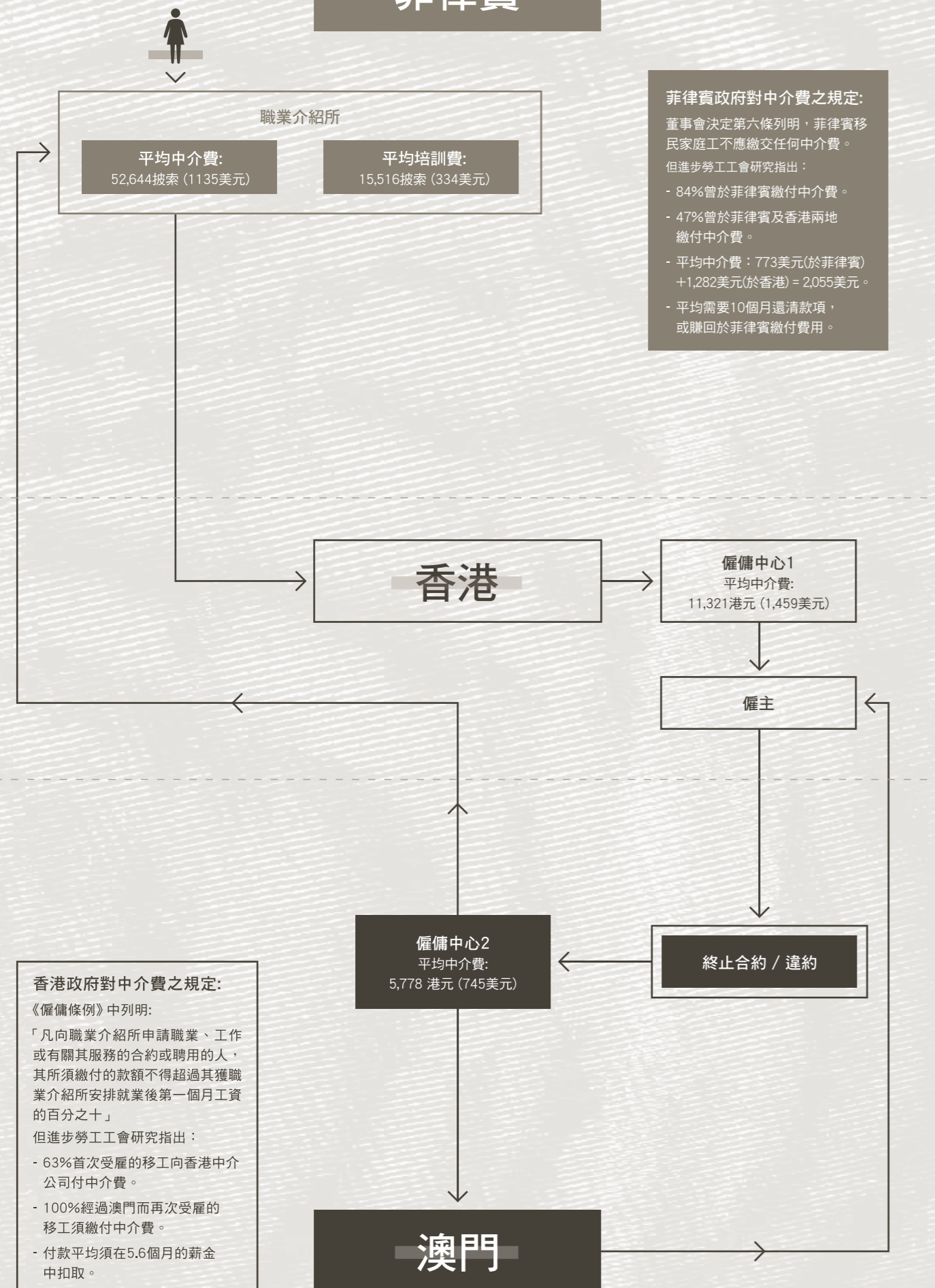
^[4] 進步勞工工會對皮雅奧在澳門於2016年2月6日的訪問

^[5] 2012 APL/PLU研究報告

^[6] 根據香港的「最低規定工資所計算。

^[7] 於2002年正式生效

菲律賓



年份	女性	男性	未有申報	總人數
2012	548,940	1,132,711	120,380	1,802,031
2013	376,299	728,110	731,936	1,836,345
2014	442,512	788,482	601,674	1,832,668
2015	653,456	940,424	250,526	1,844,406

圖表一: 2012-2015年間菲律賓移民人數(資料來源: 菲律賓海外就業行政部)

年份	女性	男性	未有申報	總人數
2012	75,446	11,660	-	87,106
2013	23,335	484	52,102	75,921
2014	26,482	503	37,277	64,262
2015	50,040	1,265	3,028	54,333

圖表二: 2012-2015年間曾到香港從事家務工(家居服務工)的菲律賓移民工(資料來源: 菲律賓海外就業行政部)

國家	菲律賓	印尼	泰國	印度	斯里蘭卡	其他	總人數
人數	186,282	151,754	2,496	3,399	1,145	1,099	346,175

圖表三: 直至2016年6月30日為止到香港工作的移民家務工人數(資料來源: 香港政府入境處)

第二部分：於香港受僱

香港政府已承認移民家務工普遍的債務問題，但將其歸因於移工原居地的職業介紹所之收費，並將政策方針指向於「源頭解決外傭來港前已負債的問題」⁸⁷。可是，進步勞工工會的研究清楚顯示，香港的僱傭中心與菲律賓移工的債務大有關連。

7 香港僱傭中心的收費

直至2016年6月30日，香港共有2,929間職業介紹所，（本地廣泛稱為「僱傭中心」）。這些僱傭中心受管制於香港《僱傭條例》第七章以及《職業介紹所條例》。例如，《僱傭條例》第51條（1）規定，任何人士如要經營職業介紹所，必須從勞工專員取得職業介紹所牌照或豁免證明書。⁸⁸

香港政府已經為僱傭中心可收取的中介費的上限立法，並可見於《僱傭條例》中的職業介紹所守則⁸⁹：

「職業介紹所可收取的佣金最高限額如下—(a)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獲職業介紹所安排就業後第一個月工資的百分之十」⁹⁰

由於移工並不包括在2011年《最低工資條例》的保障範圍內，她們的工資現時受較低的「規定最低工資」⁹¹所管制，為港幣4,210元(540美元)⁹²。即是說，香港的僱傭中心最高可收取的中介費(亦稱為「佣金」)應為港幣421元(54美元)⁹³。

此外，《職業介紹所實務守則的草擬本》中，第3.5.1段提到職業介紹所「除訂明佣金外，職業介紹所不得直接或間接向求職者收取任何形式的酬勞，或與開支或其他方面有關的任何付款或利益(例如影印費及簽證手續費)」。而佣金「只可在求職者獲發第一個月工資後收取，而不得向他／她們預先收取」⁹⁴。

可是，從進步勞工工會的調查及秘密錄音可見（圖表六），香港的僱傭中心普遍會向菲律賓移工收取非法的中介費。57位受訪者中的40位曾向她們在香港的僱傭中心支付中介費，費用平均為港幣11,321元，（1,459美元），即等於香港法定上限的25倍。中介費通常會從移工的月薪中扣取，還款期平均長達5.6個月。

34歲來自Isabela的千娜(Trina)講述類似經歷：

「僱傭中心告訴我要付港幣13,650元。我的原來薪金是港幣3,920元(505美金)，但我的人工在頭六個月減了港幣2,275(293美元)，即是說我只剩下港幣1,645元(211美元)。」⁹⁵

37歲來自Sultan Kudarat 的阿莉沙(Alyssa)也被收取非法的中介費：

「香港的僱傭中心收了我港幣12,500元(1,610美元)，所以工作頭五個月，我要從人工中付他們港幣2,500元(322美元)。那段期間我只有港幣1,420元(182美元)。」⁹⁶

42歲來自Davao del Sur的比蒂(Betty)解釋薪金怎樣被扣去：

「我來到香港後，僱傭公司就告訴我，我欠他們港幣12,300元(1,585美元)，所以有十個月，我那港幣4,110元的薪金中會被扣去1,230元，去還這筆債。」⁹⁷

由於這些收費大多數都超過法定上限，僱傭公司普遍都會通過第三者收取，以避過法例。其中常見的做法包括慫恿移工簽署一份文件，以示她們向一間財務公司借貸。每個月還款時，移工會到7-11便利店付現鈔到一個特定賬號⁹⁸。

39歲來自Nueva Vizcaya的阿里斯(Aris)解釋所謂「貸款」的過程：

「當我一到達香港，在入境處申請身份證時，僱傭中心把我帶到一間財務公司，並要我簽署一份申請貸款的文件。之後長達四個月，我要到7-11便利店以現金還款港幣共8,800元(1,143美元)給那間財務公司。」

阿里斯的僱傭公司強迫她簽署一份文件證明她只付了第一個月薪金的一成作為中介費⁹⁹。另外一位受訪者蘇菲亞(Sofia)，也面對類似的財政狀況:

「我抵達香港的第一天，僱傭公司就叫我填寫一份借貸的申請表。我簽了名，他們就影印我的合約和護照。之後六個月，我要從我的7-11戶口中付給財務公司共港幣13,002元(1,675美元)。」¹⁰⁰

千娜的身份證明文件在過程中被沒收：

「我的僱傭公司帶我去了一間財務公司借了港幣13,650元(1,760美元)。財務公司拿走了我的護照作為抵押—直至我還清債務才發還給我。」¹⁰¹

香港的中介費

進步勞工工會就是次研究而調查的全部十間僱傭中心，都曾違反香港的僱傭條例中註明的收費，包括在移工收到首月工資前收取佣金，收取之佣金高於月薪一成。以下是香港的中介公司收取非法費用的例子：
僱傭中心# 1於旺角
中心職員：「你要我們幫你找新僱主的話，我們最少要收港幣八千元(1,031美元)。」
家務工：「要經過什麼程序？」
中心職員：「你只需要在香港這邊付八千元港幣的費用(1,031美元)。你回到菲律賓後，只需要通過身體檢查，然後等候簽證。 ¹⁰²

^[1] 香港政府《僱主外傭和諧共處 營造雙贏》，http://www.news.gov.hk/tc/record/html/2015/12/20151220_102358.shtml，下載於2016年8月18日

^[2] 由香港勞工處於2016年8月18日提供之資料

^[3] 已於1968年落實，並加入第57A章《職業介紹所規例》於1998年的修訂

^[4] 香港《僱傭條例》第57A章《職業介紹所規例》規例10（2）附表（2）

^[5] 根據香港勞工及福利局，移民家務工並不在2011年《最低工資條例》的涵蓋範圍內，因為於僱主住所留宿的家務工得到各項「非現金權益」。見香港勞工及福利局2009年6月的《最低工資條例草案:立法會參考資料摘要》第15段，網頁http://www.lwb.gov.hk/chs/briefs/Min_Wage09-c.pdf，中文版查閱日期：2016年8月20日

^[6] 「規定最低工資」，適用於2015年10月1日簽署的標準僱傭合約。香港政府制訂此工資，並有責任定期審議，作出合理調整。最低規定工資的例子包括：港幣4110(530美元，2014年10月1日生效)；港幣4010元(517美元，2013年10月1日生效)；港幣3920元(505美元，2012年9月20日生效)，以及港幣3740元(480美元，2011年6月2日生效)。

^[7] 香港政府有責任定期審議「規定最低工資」，作出合理調整。見香港政府2015年9月30日新聞稿《外籍家庭傭工「規定最低工資」及膳食津貼上調》網頁http://www.info.gov.hk/gia/general/201509/30/P201509300635.htm，中文版查閱日期：2016年8月21日

^[8] 香港勞工處《職業介紹所實務守則草擬本》，2016 網頁http://www.labour.gov.hk/eng/copconsultation.htm，查閱日期：2016年6月8日

^[9] 進步勞工工會對千娜在香港於2015年11月29日之訪問

僱傭中心#2於荃灣

家務工：「我只是想知道你會要我付多少？」
中心職員：「港幣五千(644美元)。」
家務工：「港幣五千(644 美元)嗎？去哪裏？」
中心職員：「你必須回菲律賓。」
家務工：「押金多少？」
中心職員：「港幣二千五百(322美元)。」
家務工：「二千五百港幣(322美元)，餘額呢？」
中心職員：「當你回來工作一個月後，我們會(在你的工資)扣取另外一半。」
家務工：「啊，明白。當我回來你會(在我的工資)扣取另外一半，那麼我需要在菲律賓付任何費用嗎？我要付費做身體檢查嗎？」
中心職員：「不需要。」¹⁰³

僱傭中心#3中環分行

中心職員：「因為你的合約是被終止，我們幫你找僱主的話費用總共是港幣5,800元(747美元)。你回去菲律賓前，先要在香港付港幣三千元的押金(387美元)，其餘的在菲律賓付清。」
移工：「在菲律賓付的費用是培訓費嗎？我已經有工作經驗，還需要培訓嗎？」
中心職員：「是的。」¹⁰⁴

僱傭中心#3北角分行

移工：「我今天是來問價的。港幣5,800元(747美元)的是什麼收費？」
中心職員：「那是身體檢查的費用，在這裏做一次，在菲律賓做一次，加上你薪金的一成，是中介費，作為找新僱主的服務費。」¹⁰⁵

僱傭中心#3的炮臺山分行

中心職員：「費用？是的，我們會收港幣5,800元(747美元)，當你找到新僱主、相方簽了第一個合約，便繳交第一次港幣三千元(387美元)的費用。你(從菲律賓)回到香港前，要付港幣2,800元(361美元)。」¹⁰⁶

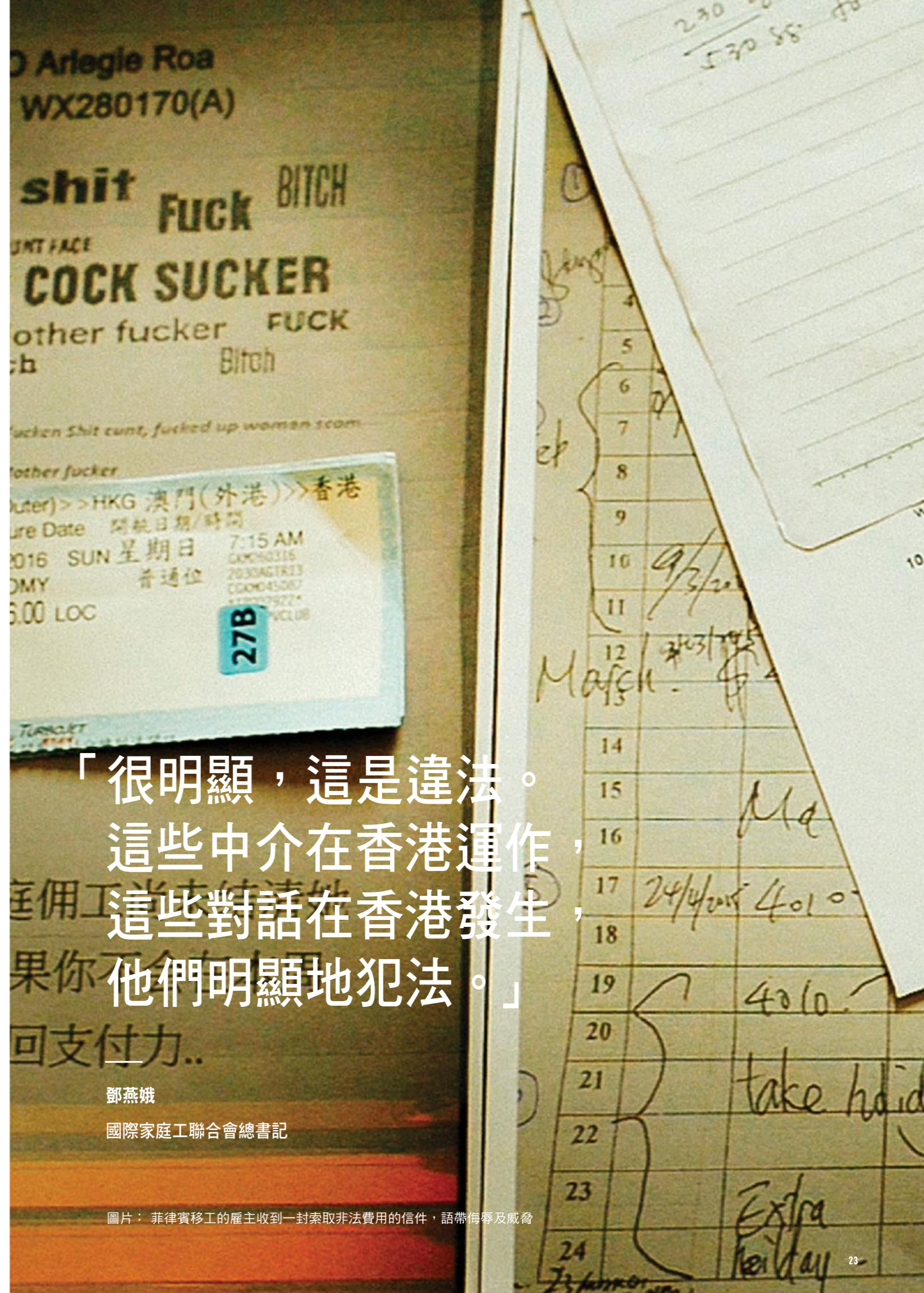
圖表六：於香港的僱傭中心作的秘密錄音

103 記錄於2016年3月3日

104 記錄於2016年2月15日

105 記錄於2016年2月15日

106 記錄於2016年2月15日



「很明顯，這是違法。
這些中介在香港運作，
這些對話在香港發生，
他們明顯地犯法。」

鄧燕娥

國際家庭工聯合會總書記

圖片：菲律賓移工的僱主收到一封索取非法費用的信件，語帶侮辱及威脅

8 工作條件和環境 — 合約詐騙

合約詐騙

進步勞工工會的調查顯示，超過四分一的受訪菲律賓移工(64位中的18位)在抵達香港後才知悉，她們的薪金、工作條件和環境與她們與菲律賓時所簽的合約有別。

例如，40歲來自Misamis Oriental的美儀(Mae)所遭遇的合約詐騙使她與她的僱主一同犯了香港入境條例¹⁰⁷：

「我要為兩個家庭工作：我真正的僱主的家庭，包括一對夫妻，他們的兩個孩子，和間中照顧妻子的父母。我也要於丈夫的父母的家庭工作，他們與兩個兒子同住。我要做的工作很多，僱主不讓我有休息日，他們只付給我港幣125元(16元美金)於休息日工作。我想每周有一天休息，但我沒有選擇，只能工作。」¹⁰⁸

阿里斯(Aris)的僱主要求她於住所以外的地方工作：

「我早上四時就起床準備與僱主到市場工作。大部分時間我是在僱主的肉食檔工作。我幫忙清洗雞隻、擺放好肉類，和肉食檔一般的清潔工作。中上十時、十一時左右我就回到家打掃清潔，然後在午飯前回到市場。我在那裏工作至傍晚七時，然後回家，為我的僱主一家準備晚餐。」¹⁰⁹

9 過長工時和不容許每周休息日及休假

現時香港法例沒有管制工作時間¹¹⁰，亦沒有超時工作薪金的準則，但香港特區已簽署聯合國的《經濟、社會及文化權利國際公約》，代表香港政府有責任保障所有境內人士有權利享受「休息、閒暇和工作時間的合理制定，定期給薪休假以及公共假日報酬。」(第七條(丁))

有鑒於此，聯合國經濟、社會及文化權利委員會對香港特區的評審中，建議香港政府：

「通過一項全面的法律對家傭工作進行監管，確保外來家庭傭工與其他工人享有同等條件，包括同工同酬、免遭不同平辭退、休閒時間、工作時限、社會保障及產假保護。」¹¹¹

很多菲律賓移工於香港僱主家中超時工作，是已知事實。進步勞工工會的研究指出，受訪者平均每天工作16小時，與2012APL/PLU顯示的情況無異。當年的記錄指菲律賓移工每天工作平均15.6小時，而超過一半的問卷中，移工的工作時間多於16小時¹¹²。進步勞工工會的研究也指出移工往往需要每天工作達16小時，以下是莉莉(Lily)的例子：

「我因為要照顧一個嬰兒，每天工作20小時。我沒有足夠的睡眠或休息。甚至在我的休息日，我也要在傍晚八時前回家，因為我的僱主要求我繼續做家務和照顧嬰兒，例如是為他準備沖奶粉。」¹¹³

潔莎(Jessa)憶述近兩年的過長工時：

「我在兩個家務工作，每天從早上六時到午夜，工作18小時。我的僱傭中心只是叫我要耐心，不要投訴。即使在我的休息日，我也要在8時前回去，並在睡覺前完成一些家務。」¹¹⁴

妮妮形容她的工作時間和情況如下：

「我每天工作19小時，由早上五時到晚上十二時。我只能在吃飯的十至十五分鐘休息。在我每周的休息日，我的僱主容許我離開半日—從下午一時到七時。當我回家，就要繼續做家務。」¹¹⁵

香港法例下，適用於所有勞工，包括移工的《僱傭條例》清楚寫明每周一天的法定假期：

「凡根據連續性合約由同一僱主僱用 [由同一僱主連續僱傭四星期或以上]¹¹⁶的僱員，每7天期間須獲給予不少於1個休息日。」(第57章第17條)

《僱傭條例》¹¹⁷下，所有僱員亦應享有每年12日法定假期¹¹⁸。

¹⁰⁷ 《僱傭條例》下，僱主要求家務工用她的簽證為僱主以外的人士工作，或作非家務性質的工作，均屬違法。違反《僱傭條例》的僱主可被檢控。見勞工處《僱用外籍家庭傭工實用指南 — 外籍家庭傭工及其僱主須知》，2015年9月，頁5。網頁<http://www.labour.gov.hk/tc/public/pdf/wcp/FDHguide.pdf>，中文版查閱日期：2016年8月21日。

¹⁰⁸ 進步勞工工會對美儀在香港於2016年1月12日之訪問

¹⁰⁹ 進步勞工工會對阿里斯在香港於2016年1月24日之訪問

¹¹⁰ 香港政府《標準工時政策研究報告》2012年6月，頁1-2，網頁http://www.labour.gov.hk/tc/plan/pdf/swh/swh_report.pdf，中文版查閱日期：2016年8月21日

¹¹¹ 經濟、社會及文化權利委員會，對中國，包括香港與澳門 的觀察總結，聯合國文件編號E/C.12/CHN/CO/2，2014年6月13日，第43段

¹¹² 2012 APL-HK/PLU 研究報告，頁21

¹¹³ 進步勞工工會對莉莉在香港於2016年1月14日之訪問

¹¹⁴ 進步勞工工會對潔莎在香港於2016年1月24日之訪問

¹¹⁵ 進步勞工工會對妮妮在香港於2016年1月24日之訪問

¹¹⁶ 香港勞工處《勞工法例：香港法例第57章《僱傭條例》疑問解答》，網頁http://www.labour.gov.hk/tc/faq/cap57b_whole.htm，中文版查閱日期：2016年8月21日

¹¹⁷ 第57章，第39節

¹¹⁸ 一月一日、農曆新年初一、初二、初三、清明節、勞動節、端午節、特區成立日、中秋節翌日、國慶、重陽節、冬至或聖誕(由僱主選擇)。

進步勞工工會的研究顯示，大部分菲律賓移工(67位中的61位)享有每周休假及勞工假期，可是享有假期的受訪者中，九成一未能如香港法例中列明，得到整天24小時的休假：

「休息日是指僱員根據第IV部有權無須為僱主工作的一段不少於24小時的連續期間。」（第57章第二條）

同樣地，這個結果與2012APL/PLU研究的結果無異。當年的研究指出九成二的菲律賓移工享有法定的假期，但平均只有少於14小時的閒暇¹¹⁹。

進步勞工工會的調查進一步指出，近三分一受訪者表示僱傭中心曾告訴她們要於假期及休息日工作，可見香港的僱傭中心亦是違反此條例的一大因素。

此外，超過一半的受訪者(66位中的35位)表示她們並不能自由地於休假期間離開僱主的住所，而五位被拒絕每周一天休息日的受訪者，行動自由更是被嚴重限制。以下是美儀(Mae)的自述：

「我不只是沒有公眾假期，我連離開住所都要先得到批准。他們為了確保我繼續(非法地)在兩個家庭工作，沒收了 my 護照。我的僱主不想我打電話回家、與朋友會面，甚至和她們談電話。當我在外見到其他菲律賓移工，我不可以跟她們談話，甚至微笑也不可以。」¹²⁰

46歲來自Ilocos Norte的瑪莉卡(Maricar)面對同樣限制：

「我只有每個月兩天的休假，沒有其他法定假期。我的僱主沒收了 my 護照，限制我的行動。他們不容許我與朋友見面，或去教堂。在寥寥可數的假日，他們還是會不斷致電我的手提電話，問我在哪裏和在做什麼。」¹²¹

「中介公司在我剛抵達澳門碼頭時便沒收了 my 護照，直到我回到香港才還給我。職員這樣做是因為有些外傭會在澳門申請其他工作。」

進步勞工工會對伊莎貝 (Isabel)

於2016年2月20日進行之訪問

119 2012 APL/PLU 研究報告

120 進步勞工工會對美儀在澳門於2016年1月13日之訪問

121 進步勞工工會對瑪莉卡在澳門於2016年1月24日之訪問

10 沒收身份證明及個人文件

所有沒收身份證明及個人文件，如護照、合約、身份證，或提款卡，的行為，均違反香港法例第210章《盜竊罪條例》¹²² 的第二及第十七條，「盜竊」與「以欺騙手段取得財產」。可是這正是僱主或僱傭中心常用以控制移工的手段。移工沒有這些文件，就不能合法地轉換工作，或證明她們是合法移民，這使她們不願離開或控告剝削和苛待她們的僱主。

2012 APL/PLU研究指出，70間香港的僱傭中心有強迫移工交出護照的做法，是個普遍的問題。(而在是次研究中，兩成八的香港僱傭中心有同樣做法。)¹²³

同樣地，進步勞工工會的研究指出，約三分一的受訪者(67位中的24位)被僱主或僱傭中心沒收護照和/或 僱傭合約。

26歲來自Zamboanga del Sur的嘉倫(Karen)於2014年一月到港，她敘述她的經歷如下：

「一到步，我就要交出護照給僱傭中心。我要求他們還給我，但他們說我要先還清中介費—即是四個月扣減薪金以後。」¹²⁴

數名受訪者表示她們沒有要求僱主或僱傭中心發還證件，是因為害怕有負面後果。35歲來自Nueva Vizcaya的玲(Ling)說出她的擔憂：

「我的僱主沒收了我的護照。我沒有要求拿回，因為她可能會發怒，然後終止我的合約。我不想失去工作。」¹²⁵

嘉麗(Carey)因為爭取她的權利而失去工作:

「當我的僱主問我拿護照，我拒絕給她。她很憤怒，然後威脅要終止我的合約。我告訴她，她可以終止合約，但我有權保存自己的證件。她更加憤怒。最後，她解僱了我。」¹²⁶

接近三分一受訪的移工(67位中的20位)表示，她們的僱主曾阻止它們致電或會面朋友，這使她們受到進一步隔離，當她們遇到苛待或剝削時，更難得到其他人的建議或幫助。

11 膳食提供或津貼

香港的標準僱傭合約第五段(乙)寫明，僱主有責任為移民家務工免費提供膳食(見附件2)。如不提供膳食，僱主必須額外每月付給移工不少於港幣995元(128美元)¹²⁷的膳食津貼。正如「規定最低工資」，香港特區政府有責任定期評估及調整數額。¹²⁸

近半的受訪者(67位中的31位)向進步勞工工會表示，她們的僱主沒有提供足夠的膳食或膳食津貼。一般的投訴包括提供之食物已經不新鮮，或是吃剩的飯菜，分量不足，食物質素差，和未能得到一天三餐。

美儀(Mae)形容她被迫挨餓的經歷：

「我沒有米飯吃，只有湯和雲吞皮，裏面沒有肉餡。由於我不能離開那個單位，我只能偷偷地一點吃嬰兒的奶或在垃圾裏找食物—甚至魚骨—才能繼續生存。有時，我餓得早上五點就起床，然後偷偷在雪櫃找東西吃。我的僱主不當我是人。當他們帶我一起去餐廳，他們也不會給我一點食物。」¹²⁹

安祖娜(Angela)的僱主也沒有給她足夠的食物：

「我只有一點飯和剩菜，或是罐頭，但只是很小的分量。我的僱主從來沒有給我任何津貼。」¹³⁰

數名受訪者表示要用她們自己的錢買食物充飢，莉莉(Lily)是其中一個例子：

「我沒有得到足夠的食物。有時我沒有早餐，只有水。幸運的話，我的僱主吃午飯的時候會剩下一點給我。如果不是，我就要用自己的錢買東西吃。即使當他們給我食物，也只是很少分量的飯和菜，例如是幾條菜或一兩小塊肉。」¹³¹

2014年，一份由香港職工會聯盟(職工盟)，以及香港亞洲家務工工會聯盟共同贊寫，向國際勞工組織遞交的報告指出，香港特區政府未能遵守國際勞工公約第97號有關移民就業1949年(《移民就業公約》)¹³²，包括以下一點：

「《僱傭條例》及標準合約中，沒有提到提供食物的質和量的標準。移民家務工及其他補充勞工計劃下的輸入勞工，均向工會表示沒有得到足夠食物。」¹³³

¹²² 香港律政處，第十章《盜竊罪條例》網頁http://www.legislation.gov.hk/blis_pdf.nsf/6799165D2FEE3FA94825755E0033E532/AC628B0C8930CE4F482575EE004D2B22?OpenDocument&bt=0，查閱日期：2016年5月25日

¹²³ 2012 APL/PLU 研究報告

¹²⁴ 進步勞工工會對嘉倫在香港於2016年1月30日之訪問

¹²⁵ 進步勞工工會對玲在香港於2015年11月22日之訪問

¹²⁶ 進步勞工工會對嘉麗在香港於2016年1月24日之訪問

¹²⁷ 此條例於2015年10月1日生效。以前的膳食津貼例子包括港幣964元(124美元，2014年10月1日生效)；港幣920元(119美元，2013年10月1日生效)；港幣875元(113美元，2012年9月20日生效)；港幣775元(100美元，2011年6月生效)。

¹²⁸ 香港政府新聞稿《外籍家庭傭工「規定最低工資」及膳食津貼上調》，2015年9月30日，網頁：http://www.info.gov.hk/gia/general/201509/30/P201509300629.htm 中文版查閱日期：2016年8月21日

¹²⁹ 進步勞工工會對美儀在澳門於2016年1月13日之訪問

¹³⁰ 進步勞工工會對安祖娜在澳門於2015年11月29日之訪問

¹³¹ 進步勞工工會對莉莉在香港於2016年1月14日之訪問

¹³² 香港政府已於1997年簽署《移民就業公約》

¹³³ 香港職工盟與香港亞洲家務工工會聯合聯合提交，有關香港政府如何落實《移民就業公約》(修訂版)，1949(第97號)(於1997年簽署)之報告，第28段

12 威脅與苛待

超過一半的受訪者(67位中的38位)形容她們的工作條件為「差」或「極差」(見第9節)。26歲來自Ilocos Norte的金(Kim)形容她的情况：

「我的工作時間很長，每天從早上6時到晚上11時共17小時。即使在我的休息日，我也要先完成工作，才能外出，回來後又要繼續工作。我沒有得到足夠的食物，或是要吃剩菜或沒有人吃的部分，例如魚的內臟。我的僱主經常用攝影或錄音儀器監視我。」¹³⁴

可是，進步勞工工會的研究指出，移工遭遇到這些情况如要投訴，很可能會得到更差的待遇。超過一半的受訪移工(67位中的37位)表示，她們曾被僱主或其家人威脅或懲罰(主要是辱罵或精神上的虐待)。35歲來自South Cotabato的祖斯(Joyce)形容僱主對待她的情况如下：

「我被僱主夫婦和他們兩個女兒辱罵及受到精神上的折磨。有一次，我不明白先生的指示，他使用外套打我的背部。我被踢、掌刮，其中一個女兒會用東西擲我。他們經常喝罵和侮辱我，說我很蠢和說我只是一個女傭。當我向僱傭中心投訴，他們說一定是我做錯事，不然那個家庭不會這樣對我。」¹³⁵

從進步勞工工會的研究中可見，僱傭中心這個反應很普遍。事實上，僱傭中心一般不是拒絕解決問題，就是會站在僱主一方，勸阻移工提出任何投訴，告訴她們要忍受所有剝削及苛待。

跟很多其他移工一樣，金(Kim)不斷受到僱主辱罵：

「當先生給我指示或是當我犯了錯，他就會喝罵我。他說我很蠢。當我嘗試與他理論，他說我只是一個女傭，無權反駁他。」¹³⁶

瑪麗卡(Marica)有相似的經歷：

「當僱主妻子對我不滿，她會喝罵我。她說菲律賓人很蠢，又說我是妓女。」¹³⁷

43歲來自Isabela祖芙蓮(Jovilyn)形容她的遭遇如下：

「我的工時很長，每天17小時而且休息時間很少。我每周的休息時間不是24小時，法定假期我也不能放假。我的工作給我很大壓力，僱主經常喝罵我，尤其是當我不明白指示的時候。我要嚴謹遵守僱主寫好的工作時間表，包括要在指定時間內完成工作。」¹³⁸

134 進步勞工工會對金在香港於2015年12月20日之訪問

135 進步勞工工會對祖斯在香港於2015年11月29日之訪問

136 進步勞工工會對金在香港於2015年12月20日之訪問

137 進步勞工工會對瑪麗卡在澳門於2016年1月24日之訪問

138 進步勞工工會對祖芙蓮在香港於2016年1月17日之訪問

「外傭是否有可能被強迫勞動的最重要因素是由於他們的債務。債台高築的外傭(即債務水平等於或高於其年薪三成)被強迫勞動的可能性，為沒有高債務外傭的6倍。」

Justice Centre 2016年3月研究報告

《Coming Clean: 香港外籍家庭傭工遭受強迫勞動以及以強迫勞動為目的的人口販賣的普遍程度》

圖片：澳門賭場的燈光

13 強迫勞動、人口販運，以及剝削

2015年3月至2016年3月期間，Justice Centre對移民家務工當中強迫勞動與及人口販運的情況進行研究，調查共有1,003位從八個國家來港工作的移工參與，根據隨機的抽樣方法，其中有506位來自菲律賓。

Justice Centre發現，所有移民家務工當中，有一成七曾處於強迫勞動的情況，而這些婦女當中有一成四曾被販運以至強迫勞動¹³⁹據這些數字和香港移民家務工的總人數，可以推斷共有大約五萬移民家務工受到強迫勞動。¹⁴⁰

Justice Centre發現，最容易遭受強迫勞動的移工，大多數是在原居地簽了第一個來港工作的合約，並且在求職期間欠下大量債務。Justice Centre的總結如下：

「移工的債務是導致她們被強迫勞動最重要的原因。有過高的債務(債項高於年薪三成)的移工比其他移工遭受強迫勞動的機會高出六倍。」¹⁴¹

此外，調查發現有六成六的調查人口雖然未符合強迫勞動的定義，但明顯可見有被剝削的情況；另外一成一有中度被剝削的表現。調查中只有百分之五的移工完全沒有被剝削的情況。¹⁴²

同樣地，國際特赦組織於2013年發表的報告《Exploited for Profit, Failed by Governments》(榨取利潤導致剝削，政府失職而被放棄)中，訪問了97位印尼的移工，發現印尼的職業介紹所和香港的僱傭中心都恒常地涉及販運印尼移工，以及導致她們被剝削和強迫勞動。印尼的職業介紹所會用欺騙和強迫的手段，招聘印尼的移工，然後與香港的僱傭中心聯手，使被騙的婦女接受違反人權和勞工權利的工作條件。他們在香港和印尼得以強迫移工接受苛待，其中最重要的手段是沒收身份證明文件、限制行動，以及以中介費令她們欠下債務。¹⁴³

進步勞工工會與2015至2016年間的訪問顯示，根據國際上強迫勞動及販運人口的定義，香港的確存在不少剝削移工的行為(見圖表七)。訪問中可見菲律賓移民家務工面對菲律賓的職業介紹所和香港的僱傭中心和/或僱主的欺騙和壓迫，被迫接受她們不同意的工作條件。在「懲罰的威脅」下，(例如不能取回證件、失去工作、不能償還債務的危機等)，使移工感到除了忍受剝削，別無選擇。

有見及此，香港特區在美國國務院2016年的販運人口報告中，由「第二級¹⁴⁴降級至「第二級觀察名單¹⁴⁵，是意料中事，主要原因，是香港政府未能「完全達到消除人口販運的最低標準」，和未能「比上次報告期間作更大努力，以減少人口販運」。報告特別指出：

「相應勞工販運的嚴重情況，有關當局沒有作足夠的調查和懲處。2015年，因為缺乏特別針對勞工販運的刑事罪，所以未有作有關判罪。香港法律並沒有禁止所有形式的人口販運，而有關當局亦沒有跟從2000年聯合國的人口販運協議，只承認人口販運為「以賣淫為目的的跨境人口移動」。報告期間，雖然有共八宗人口販運案在香港被定罪，但判刑遠不及罪案的嚴重程度，當中三名罪犯被判監禁七個月或以下。對於通過抵債以販運勞工的僱傭中心，香港政府並未能予以正當的懲罰。勞資審裁處未能提供足夠的翻譯服務或法律援助，而處理強迫勞動的法官亦往往缺乏經驗。某些人口販運的受害者，因被販運而直接導致她們犯罪，但卻被判刑。¹⁴⁶

¹³⁹ 於Justice Centre的調查中，移工若於文件中報稱受到以下三種對待的一種，即代表她們處於強迫勞動的情況：非自由地被招聘；於壓迫下生活和工作；無法離開。而移工被以強迫勞動為目的的人口販運的定義，則為三種對待中，除了非自願地被招聘以外，加上其餘兩項中的其中中一項。見Justice Centre《Coming Clean》，2016年3月，頁7

¹⁴⁰ 同上，頁7

¹⁴¹ 同上，頁52

¹⁴² 同上，頁7

¹⁴³ 國際特赦組織，《Exploited for Profit, Failed by Governments》(榨取利潤導致剝削，政府失職而被放棄)，2013年11月(文件編號：ASA 17/029/2013)，頁8，15

¹⁴⁴ 二线城市沒有完全達到《保護被販運受害者法案》的最低要求，但明顯可見正付出努力以達到要求。見http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2016/258696.htm，查閱日期：2016年7月10日

¹⁴⁵ 除了二線的準則以外，加上地區或國內被販運的受害者人數很高，或有顯著增長，而且沒有證據顯示，有關當局比上年更積極地打擊嚴重的人口販運情況，或有明顯計劃及承諾下年會努力達到保護被販運受害者的最低標準，見http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2016/258696.htm，查閱日期：2016年7月10日

¹⁴⁶ 美國國務院《人口販賣2016年報告》香港部分，頁194，網頁http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2016/index.htm，查閱日期：2016年7月10日

美國國務院促請香港政府：

「根據2000年聯合國的人口販運協議，實施全面的法律以禁止所有形式的人口販運；主動於弱勢群體中辨認勞工販運的受害者，並轉介他們至適用之服務；嚴厲起訴懷疑從事勞工販運，尤其是剝削移民家務工的人士；懲處收取過高費用的中介公司；避免懲罰因被販運而犯罪的受害者；增加保護弱勢社群，例如是移民家務工的服務；增加勞資審裁處的翻譯服務、法律援助，和增加資源為法官作有關反人口販運的培訓；容許人口販運的受害者於訴訟期間工作或接受教育；制定可行的計劃並予以足夠資源，以有效針對人口販運；為可能面對困境或於家鄉受到報復的人口販運受害者，提供額外法律援助；根據國際對人口販運的標準，提高法律界、政府官員以及公眾的認知。」¹⁴⁷

雖然已有極多證據顯示，香港的移民家務工正面對嚴重的勞工販賣及強迫勞動威脅，香港政府卻繼續拒絕承認事實。2016年六月，香港政府反對販賣人口報告中所指，「香港乃男性、女性和兒童被以賣淫原因被販賣及強迫勞動的目的地、轉運地及來源地」；更指報告內容「有關保護外傭（移民家務工）一堆根據沒有核實的資料而憑空的指控」。而根據保安局，「任何指在港外傭（移民家務工）是一種人口販賣的指控，都是沒有證據支持的，（本局）強烈反對。」¹⁴⁸

強迫勞動：「指以懲罰相威脅，強使任何人從事其本人不曾表示自願從事的所有工作和勞務，除了根據義務兵役法強徵的軍事服務、正常公民義務、因緊急情況如戰爭或災害下而強徵、或因犯刑事法而被判社會服務。¹⁴⁹

懲罰的威脅：「直接或間接的強迫，例如是肢體暴力、精神上的壓迫以及沒收身份證明文件。懲罰也可以是失去某些權利或特權。」自願工作，必須是「整個工作過程中，工人均在充分知情的情況下同意工作」。任何「欺騙或虛假的承諾，以誘使工人提供服務」的行為，都是有違工人的自由，明顯違反《強迫勞動公約》¹⁵⁰。

人口販運：「為剝削目的而通過暴力威脅或使用暴力手段，或通過其他形式的脅迫，通過誘拐、欺詐、欺騙、濫用權力或濫用脆弱境況，或通過授受酬金或利益取得對另一人有控制權的某人的同意等手段招募、運送、轉移、窩藏或接收人員。剝削應至少包括利用他人賣淫進行剝削或其他形式的性剝削、強迫勞動或服務、奴役或類似奴役的做法、勞役或切除器官。」上述行為，目的若為剝削十八歲以下兒童，並不需要涉及暴力或強迫。¹⁵¹

圖表七：國際標準的定義

¹⁴⁷ 美國國務院《人口販賣2016年報告》香港部分，頁194-195，網頁http://www.state.gov/j/tip/rls/tiprpt/2016/index.htm，查閱日期：2016年7月10日

¹⁴⁸ 香港保安局於2016年8月26日提供之資料

¹⁴⁹ 國際勞工組織，《強迫勞動公約，1930(第29號)》

¹⁵⁰ 國際勞工組織，三方專家就強迫勞工和勞工剝削及販運之會議，有關將國際勞工組織之用語加入《強迫勞動公約，1930(第29號)》，2013年2月1日，頁7

¹⁵¹ 聯合國2000年《打擊跨國有組織犯罪公約關於預防、禁止和懲治販運人口特別是婦女和兒童的補充議定書》

14 在香港使移民家務工容易受到剝削及阻礙她們得到公平賠償的政策

過高的中介費以及隨之而來的債務固然是移工被販運和強迫勞動的重要原因，但現時香港有關移工的法例，亦是直接導致她們容易受害的因素。

根據進步勞工工會的研究，現時香港有兩條法例，明顯地增加移工被剝削和傷害的危機，也阻礙她們追索賠償。

第一條是強制留宿的要求。此入境條例要求所有移民家務工「於僱主的住所工作及居住」（見附錄2）¹⁵²。強制留宿要求不但製造移工對僱主的依賴，而且由於移工在完成工作或在休假時不能離開工作地方，回到自己的住所，這使她們難以分開工作或休息的時間。

強制留宿的要求，使移工難以與僱主就工作條件談判，亦直接影響她們就其他問題提出投訴，包括過長工時、居住環境不佳、私隱得不到保護、行動自由被限制，及需於休假日工作。

由於她們沒有自己的住所，移工別無他選，只能忍受剝削及傷害她們的工作條件。如果她們投訴，僱主可能令她們的生活更難過，甚至終止她們的合約。研究中，27位受訪者在合約結束前，被僱主解僱，而這些移工中有四分之一，更是在她們從薪金中還清貸款的前後被解僱。在「兩星期規定」下，這些移工再找到另外一份工作的機會極微。

根據「兩星期規定」，移工必須與合約終止後的兩個星期內找到新工作，否則就要離開香港。由於新工作的申請程序通常長達四至六星期（在收到所有必需文件後計算）¹⁵³，移工要在兩星期內開始新工作的機會極微。可是從香港政府的立場，「兩星期規定」：

「對維持有效的入境管制十分重要，並有助防止外傭經常轉換僱主或於合約終止後在港非法工作。「兩星期規則」的主要目的是為給予外傭足夠時間安排離境，而非為方便他們在港尋找新僱主。」¹⁵⁴

正常情況下，被僱主剝削或苛待的移工都希望離開僱主，但如此聲明只會令她們卻步。

兩星期規定下，離開現有僱主的移工是幾乎一定會失去在港工作的權利，同時亦代表她們會無力歸還貸款，和/或失去匯款回國養家的能力。這是極為重要的一點，因為這是移工到海外工作的主要原因。例如 Justice Centre 2016年的報告指出，參與調查的移工當中，九成七會匯款回家，而七成二的家中有三個或以上的家人依靠這些匯款生活¹⁵⁵。報告亦指出，「三成二參與調查的移工由於已經付了極高的費用和/或因就業而積疊的債務，感到除了繼續在香港工作外，別無選擇。」¹⁵⁶由此可見，現時的規例根本不鼓勵移工遭到剝削甚至強迫勞動時作出舉報，反而，她們只能困在被苛待的情況中。

2015年12月，勞工及福利局局長張建宗攢文：

「香港社會絕不容忍任何虐待外傭的行為，當局定必採取果斷行動，確保公義能得到彰顯。外傭如懷疑遭受剝削，應挺身而出作出舉報，以便當局能採取執法行動。」¹⁵⁷

可是，「兩星期規定」下，移工如要控告僱主，必須申請簽證延期以繼續留港。每次延期，移工需支付港幣190元（25美元）之外，此簽證並不容許她們工作。勞資審裁處處理一宗索償平均需要55天¹⁵⁸，即是說移工在沒有入息的情況下，需要付款延期簽證多次，和支付自己的生活費和住宿。如此高昂的成本，使很多移工卻步。

正因如此，本報告雖然發現不少違反香港法例的個案，但只有兩位受訪者曾向香港有關當局投訴：一位向警方投訴，另一位向勞工處。祖芙蓮(Jovilyn)是向勞工處投訴的個案：

「我的僱主在三個月後就終止了合約，但沒有給我一個月通知，也拒絕給我發一個月人工。我去找我的中介公司，他們打電話跟她講，但她仍然拒絕。所以我到勞工處落案投訴。」

可是，祖芙蓮後來還是放棄追討索償：

「勞工處跟我約了時間見面幾次，都被他們改期。最後，因為案件拖太久，根本沒有進展，所以我放棄了。我也沒有錢支付我的簽證延期，所以我決定放棄追討，去找其他工作了。」¹⁵⁹

近年，數個聯合國的監管機構，會曾促請香港政府重新審核甚至撤銷「兩星期規定」和留宿要求，包括聯合國消除對婦女歧視委員（2014年11月），聯合國經濟社會及文化權利委員會（2014年4月），和聯合國人權委員會（2013年3月）¹⁶⁰。

例如2014年，聯合國經濟文化及文化權利委員會指出：

「在香港的兩星期規定和留宿要求，對移民家務工特別不利。委員會很遺憾，香港未有實質計劃去撤銷這些規定，使移民家務工暴露於被剝削和苛待的危機中。」

委員會建議香港政府：

「立刻撤銷兩星期規定和留宿要求，並消除一切令移民家務工被強迫勞動和性侵犯的環境因素。」¹⁶¹

聯合國消除對婦女歧視委員會亦對於香港移工在兩星期規定和留宿要求下的情況，表示關注，並促請香港政府：

「考慮延長兩星期規定，讓合約被終止的海外女性家務工可以有足夠時間，找到新工作或向前僱主追討賠償。」

以及：

「將留宿規定修改為選擇性的做法。」¹⁶²

¹⁵⁸ 這是從登記預約、正式落案，到第一次審訊的平均等候時間，見〈各級法院案件量、結案數目以及法院輪候時間〉，《香港司法機構2015年年報》，網頁http://www.judiciary.gov.hk/en/publications/annu_rept_2015/eng/caseload06.html，查閱日期：2016年5月22

¹⁵⁹ 進步勞工工會對祖芙蓮在香港於2016年1月17日之訪問

¹⁶⁰ 1976年英國與北愛爾蘭已簽署聯合國公民及政治權利公約，及經濟、社會及文化權利公約，並與當時屬於英國領土的香港落實。1997年香港之主權移交至中國，而中國已通知聯合國，所有中國簽署之國際公約亦會於香港落實，並加入於基本法內。聯合國消除對婦女歧視公約於1986年在屬於英國領土的香港落實，1997年主權移交至中過後，因中國已簽署公約，而繼續在香港生效。

¹⁶¹ 經濟、社會及文化權利委員會，對中國，包括香港與澳門第二期報告之觀察總結聯合國文件編號：E/C.12/CHN/CO/2 2014年6月13日，第43段

¹⁶² 消除對婦女歧視委員會，對中國包括香港第七與第八期報告之觀察總結，聯合國文件編號CEDAW/C/CHN/CO/7-8，2014年11月14日，第64-65段

「你要去澳門或是菲律賓？」

「澳門。」

「好的。」

「我要付多少？」

「應該是現鈔港幣五千，
沒有減價。」

「現鈔港幣五千？」

「這費用包括免費住宿嗎？」

「不是，不包括住宿。」

「噢！不包括住宿。」

「那麼五千港幣祇是中介費嗎？」

「是的。」

僱傭中心，荃灣

記錄於2016年3月3日

圖片：香港一間僱傭中心被秘密錄音之情況

15 經過澳門的求職方法

極多數的香港的僱傭中心，罔顧香港法律，有系統地向移工收取過高的服務費。這不只是在移工剛到港時發生，還發生在求職的過程中。從上一節可見，在兩星期規定下，當合約被終止後，移工必須在兩星期內找到新僱主及得到新的工作簽證，否則必須離境（見第十四節）。

國際家務工聯合會秘書長鄧燕娥指出：

「被僱主終止合約的移工最容易被香港的僱傭中心收取非法費用。那些僱傭中心知道這些移工急需新合約，所以他們會榨取最高的利潤。」¹⁶³

將菲律賓移工送到澳門等候工作簽證和新的工作，是僱傭中心行內頗為普遍的做法。香港的僱傭中心由此而榨取利潤，再次向移工索取遠高於法定上限，即月薪一成的中介費。這些費用不會與菲律賓的職業介紹所攤分，也會加入交通和澳門的食宿作為收費項目，藉此隱藏和增加中介費（見圖表八）。

進步勞工工會訪問了24位合約結束或被終止後，到了澳門的移工，發現她們每位共付了港幣6,851元(833美元)以確保找到新工作。這個數額中，有港幣5,778元(745美元)屬於中介費，而等候時間平均為五星期。到了澳門的移工，平均付了超過法定中介費上限，即月薪一成，達十倍的費用。

受訪者選擇到澳門的主要原因，是這個途徑比她們回菲律賓重新申請新工作的程序較快和便宜。調查結果證實這一點。進步勞工工會訪問了五位回到菲律賓等候工作簽證的移工。她們平均等候時間為九星期，支付中介費平均為港幣8,976元(1,156美元)。

大部分的受訪者(24位中的18位)需要先由個人存款中支付全部或部分費用，餘額會以貸款繳交，而還款會從她們新工作頭數月的薪金扣取。

39歲來自Oriental Mindoro的帝妮雅(Delia)解釋在找新工作期間所需的費用：

「中介公司把我送到澳門一個月。我需要給他們付港幣九千元(1,600美元)中介費。我在離開香港前，用我的儲蓄付了二千港幣(258美元)，然後在開始工作後他們在我的工資扣取港幣七千元(902美元)。當我回到香港，中介公司沒收了 my 護照，說我付了全部中介費後才會還給我。」¹⁶⁴

39歲來自Nueva Vizcaya的嘉麗(Carey)，在澳門逗留了18天等候發出簽證。有關這段期間的支出，她說：

「我的中介公司要我付港幣10,800元(1,392美元)，其中港幣8,800元(1,134美元)是中介費與利息。我也要付食宿費港幣二千元(258美元)。我先付了港幣二千元，其餘的分開在四個月的薪金扣取。」¹⁶⁵

當嘉麗第一次接觸僱傭中心時，職員告訴她要付港幣一萬元(1,289美元)。直至求職程序開始了她才知道，她要額外再繳付利息共港幣800元(103美元)。

嘉麗的情況並不罕見。另外六位受訪者也同樣向進步勞工工會表示，她們最後向僱傭中心繳交的款項，多於她們原來被告知的數目。

163 進步勞工工會對鄧燕娥在香港於2016年6月29日之訪問

164 進步勞工工會對帝妮雅在香港於2015年10月4日之訪問

165 進步勞工工會對嘉麗在香港於2016年1月24日之訪問

香港的僱傭中心安排到澳門所收取的中介費

進步勞工工會的研究員以剛被終止合約、需要找新工作，並希望於澳門更新簽證的移民工的身份，得到兩間僱傭中心的回應。僱傭中心#1 明顯違反了月薪一成的法定中介費上限，而僱傭中心#2則將各項成本價錢標高，以遮掩變相的中介費。再者，根據香港及菲律賓的有關當局，正常情況下，移工必須回到原居地申請工作簽證。¹⁶⁶

位於荃灣的僱傭中心#1

移工：「我在找工作。」

中心職員：「(合約)完成了還是被終止？」

移工：「我只想知道要付多少？」

中心職員：「應該是現鈔港幣五千，沒有減價。」

移工：「現鈔港幣五千(644美元)？這費用包括免費住宿嗎？」

中心職員：「不是，不包括住宿。」

移工：「噢！不包括住宿。那麼五千港幣只是中介費嗎？」

中心職員：「是的。」¹⁶⁷

位於中環的僱傭中心#2

移工：「如果我選擇去澳門呢？」

中心職員：「去澳門費用會是港幣5200元(670美元)。港幣4800元(619美元)是你兩個月的住宿和膳食費。」

移工：「回去菲律賓的話，費用是一樣的嗎？」

中心職員：「一成就是港幣420元(54美元)，總共是港幣5,220元(673美元)。你要去澳門是沒有問題的……

所有程序中介中心會辦好……所有程序包括申請PDOS，OWWA，OEC(海外就職證明)，

但你要付港幣4,800元(619美元)。」¹⁶⁸

圖表八：有關移工到澳門的中介費的秘密錄音

共十九位受訪者曾向僱傭中心繳付住宿費。近半數形容住宿的環境為「差」或「極差」。

莉莉(Lily)形容她在中介公司安排的住處：

「我好像住在貧民區。我們20人住在一個睡房，共用一個浴室。我們睡在沒有床褥的床上，很擠，而且有床蚤！」¹⁶⁹

59歲來自Iloilo的安祖娜(Angela)也同樣經歷過分擁擠的生活環境：

「在宿舍裏包括我有三十個移工。因為沒有足夠的空間，我們要橫躺在地板上睡覺。我們亦只有一個浴室。」¹⁷⁰

十三位受訪者指出，宿舍是她們的中介公司經營的，定期會有職員來巡查。另外九位受訪者離開宿舍時被禁止。有的在傍晚實行宵禁，而在38歲來自Nueva Vizcaya的祖迪(Jode)的個案中，限制更加嚴厲：

「中介公司派來管理宿舍的負責人不讓我們離開宿舍。她擔心我們離開了不會回來。因為她沒收了我的護照，我很害怕，所以我聽她說的。」¹⁷¹

¹⁶⁶ 香港入境處於2016年8月10日，以及菲律賓於香港大使館於2016年3月23日提供之資料

¹⁶⁷ 記錄於2016年3月3日

¹⁶⁸ 記錄於2016年3月3日

¹⁶⁹ 進步勞工工會對莉莉在香港於2016年1月14日之訪問

¹⁷⁰ 進步勞工工會對安祖娜在澳門於2015年11月29日之訪問

¹⁷¹ 進步勞工工會對祖迪在香港於是2015年10月11日之訪問

32歲來自Pangasinan的伊莎貝(Isabel)受到同樣的遭遇：

「我一到達澳門碼頭，中介公司的職員就沒收了我的護照。中介中心一直保留我的護照直至我回到香港。那個職員告訴我這是因為曾經有移工在澳門找其他工作。」¹⁷²

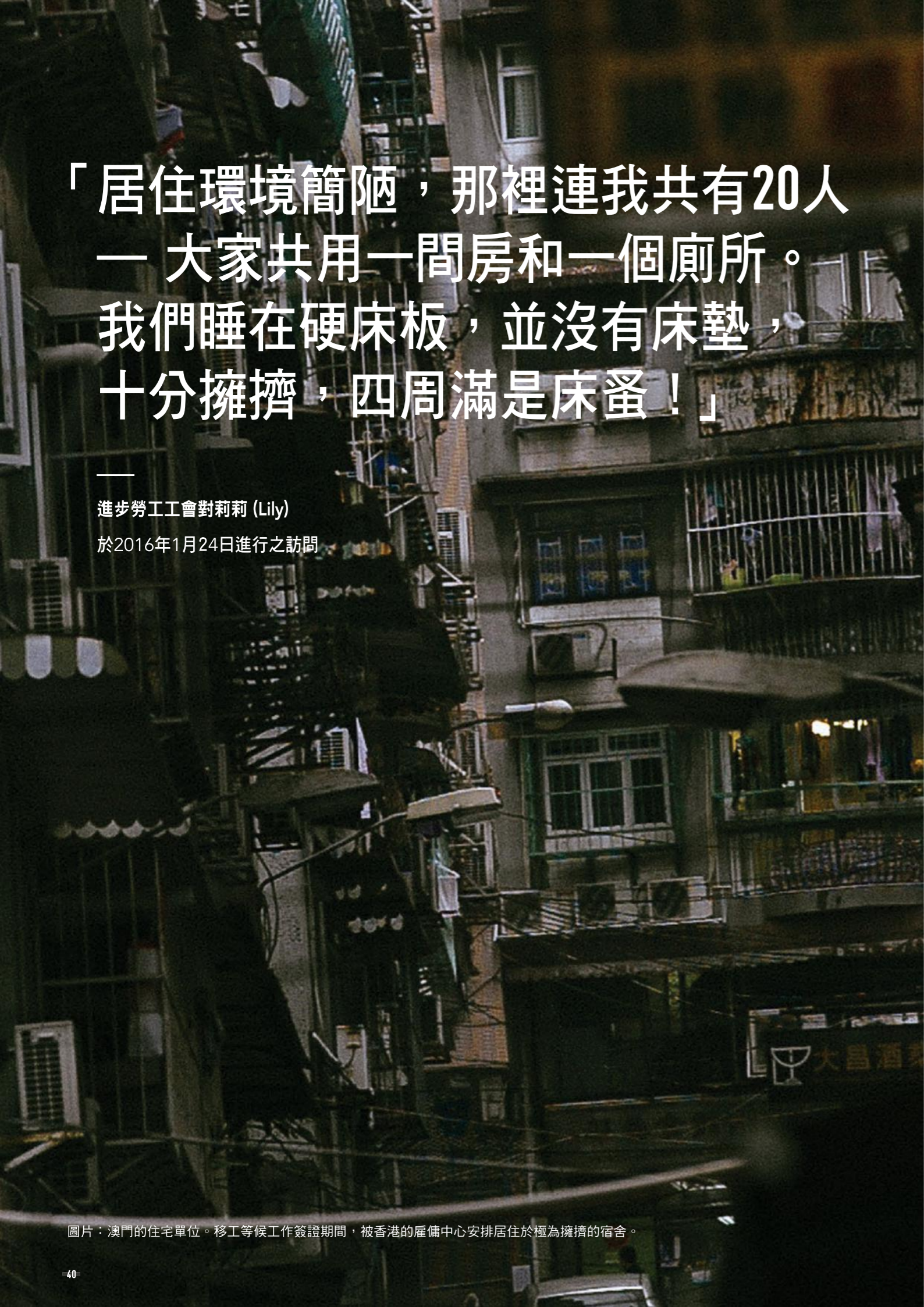
妮妮也有類似經歷：

「我來到澳門後一天，中介公司就沒收了我的護照。當我問他們拿回時，他們說為了防止我逃走和在澳門找工作，所以拒絕還給我。我不敢投訴因為我怕投訴的話，他們不會處理我的文件。中介中心保留了我的護照21日一直至我回到香港。」¹⁷³

由此可見，兩星期規定為香港的僱傭中心提供了新的機會剝削移工，向她們索取更多遠高於香港法例上限的中介費。

¹⁷² 進步勞工工會對伊莎貝在香港於是2016年2月20日之訪問

¹⁷³ 進步勞工工會對妮妮在香港於是2016年1月24日之訪問



「居住環境簡陋，那裡連我共有20人
— 大家共用一間房和一個廁所。
我們睡在硬床板，並沒有床墊，
十分擁擠，四周滿是床蚤！」

進步勞工工會對莉莉 (Lily)

於2016年1月24日進行之訪問

16 香港特區政府在法律上保護移民家務工的失職

菲律賓移民家務工若被僱傭中心索取過高的中介費，可向隸屬於勞工處的職業介紹所事務科投訴。職業介紹所事務科的責任包括調查投訴、發牌、巡查和確保中介公司的運作符合香港法例¹⁷⁴。香港法律下，收取過高中介費的僱傭公司最高可被罰款港幣五萬元（6,443美元）。此外，如果有足夠理據，勞工專員有權拒絕為該僱傭中心續牌，或吊銷牌照。

可是，雖然已有大量證據顯示僱傭中心普遍有系統地收取遠超過法定上限(第一個月薪金的一成)的中介費，但絕少數曾被檢控。

勞工處於2014及2015年兩年，都達到每年巡查1800間僱傭中心的目標，但兩年間，只能成功起訴16間（其中10間的控罪為超收中介費）。超收中介費或無牌經營的僱傭中心，罰款為港幣1,500至45,000元不等（193至5,800美元）。¹⁷⁵

在兩星期規定之下，移工如要舉報侵犯勞工權利的僱主，很可能已經失去工作，並負上大量債務，所以如此低的起訴數目，是在意料之內。

即使當移工願意離職及提出正式投訴，她們要得到公平審訊的過程也是非常昂貴，以致很多移工不能承擔。Helpers for Domestic Helpers 的行政總裁Holly Allen解釋：

「當移工因為被剝削或極差的工作條件而提出投訴，和離開她們的工作，她們拮据的財政狀況往往阻礙她們得到公平的裁判。這些案件需時長達數月，甚至數年，而由於在香港法律下，她們在提出訴訟或爭取賠償期間不可以工作，所以難以支持一直留在香港的生活和食宿費。很多移工因此而放棄她們案件，或接受對她們不利的協議。」¹⁷⁶

她提出第二項問題，在2014年職工盟和亞洲家務工會聯盟向國際勞工組織聯合提交的報告中，亦有特別提出。報告指出移工向勞工處，特別是勞資審裁處和小額薪酬索償仲裁處，提出投訴時所面對的種種問題：

「勞資審裁處和小額薪酬索償仲裁處的當值職員往往催促投訴人接受調解結果。相比其他本地的投訴人，移工在案件總結前終止索償的比率大很多，尤其是考慮到調解的談判結果，取決於投訴人的法律知識和延長在港逗留的負擔。移工不能負擔在處理案件期間多次來回香港和原居地。因此，她們通常不能於勞工處控告僱主犯法，如工資過低時作為證人。」¹⁷⁷

因此，絕大部分的移工會調解過程中接受和解。2015年間，勞工處共處理1449宗有關移工的僱傭的索償。在這些索償中，七成會通過調解服務，接受和解。¹⁷⁸

此外，2015年間，共有十五位移工同意在案件中作為控方證人。在這十五個個案中，四位移工在得到民事賠償後，或因未能與勞工處聯絡，而退出。在其餘的十一個個案中，五宗有關薪金的犯案，在法庭審訊後被判無罪，其餘六宗仍在排期。¹⁷⁹

基於以上所述，不難理解為何國際組織多次促請香港政府落實措施，以解決種種現有的問題，確保移工得到恰當的保護。例如，在2014年聯合國消除對婦女歧視委員會對香港的一些情況表示關注，包括：被職業介紹所和僱傭中心苛待、榨取極高的費用，和不時沒收旅游證件，並促請香港政府「加強保護移工免受僱主、職業介紹所和僱傭中心的歧視和苛待」。¹⁸⁰

174 香港立法會秘書處《外籍家庭傭工中介公司資料便覽》文件編號FS30/12-13，2013年6月17日，網頁<http://www.legco.gov.hk/yr12-13/chinese/sec/library/1213fs30-c.pdf>，中文版查閱日期：2016年8月21日

175 香港勞工處於2016年8月18日提供之資料

176 進步勞工工會對Holly Allan 在香港於2016年6月22日之訪問

177 香港職工盟與亞洲家務工會聯合會聯合提交，有關香港政府如何落實《移民就業公約》（修訂版），1949(第97號)（於1997年簽署）之報告，第46段

178 香港勞工處於2016年8月18日提供之資料

2014年，聯合國經濟、社會及文化權利委員會建議香港政府「提供有效途徑舉報苛待和剝削」，以及「制定巡查機制，以監察家務工，尤其是移民工，的工作條件。」¹⁷⁹

2015年，國際勞工組織的國際公約及標準應用專家委員會對香港政府落實《移民就業公約》的情況進行審評，報告中指出「向勞工處提出投訴的移民家務工，因仲裁須時、語言障礙、留宿要求和「兩星期規定」，持續收到阻礙。因此，委員會要求香港政府：

「採取適當措施，加強移民家務工於僱傭條例和標準合約下所受到的保障，與及確保得到簽證續期，正等候案件審理的移工得到迅速的調解，並能夠完成案件的法律程序，得到賠償。」¹⁸⁰

除了以上建議的改革，香港政府亦需要制訂法律以將強迫勞動列為刑事罪案。雖然香港政府已於1997正式落實了國際勞工組織第29號《強迫勞動公約》(1930)，但現時仍未有法律清楚寫明強迫勞動的定義，和相應的刑罰，以致難以起訴利用強迫勞動的人士，亦未能起阻嚇作用。

同樣地，現時香港法例只禁止目的為賣淫的人口販運，而不包括強迫勞工，因此香港政府需要制定一套全面取締人口販運的法例。香港政府聲稱沒有證據顯示有人被販運至香港境內，而這類案件是「很少發生」¹⁸¹的，但本研究，以及早前國際特赦組織和Justice Centre的報告，提供了相當的證據，證明強迫勞動和人口販運是香港的一個重要問題(見美國國務院人口販運報告2016，第13節)。

香港政府曾承諾，會為「移民工和本地勞工提供一個公平的環境」¹⁸²，近年亦有舉辦活動，提高大眾對移民家務工權利的認知。2016年4月，香港政府就《職業介紹所的實務守則》開啓了一輪諮詢，目的為「提高職業介紹所的專業和服務水平」。這個舉動值得鼓勵，但自願性質的實務守則，將難以改變大量僱傭中心現時罔顧法律的經營手法。

「中介公司把我送去澳門，
我在那裡待了一個星期。
我要給他們9,000港元中介費。」

進步勞工工會對帝妮雅(Delia)

於2015年10月4日進行之訪問

圖片：澳門外港客運碼頭的登船閘口

179 香港勞工處於2016年8月18日提供之資料

180 消除對婦女歧視委員會，對中國包括香港第七與第八期報告之觀察總結，聯合國文件編號CEDAW/C/CHN/CO/7-8，2014年11月14日，第64-65段

181 經濟、社會及文化權利委員會，對中國，包括香港與澳門的觀察總結，聯合國文件編號E/C.12/CHN/CO/2，2014年6月13日，第43段

182 國際勞工組織國際公約及標準應用專家委員會對香港政府落實《移民就業公約》(修訂版)1949(第97號)(於1997年簽署)之觀察，於2014年落實，2015年第104屆國際勞工大會刊登，網頁：http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3192071，查閱日期：2016年5月23日

183 香港政府新聞稿《回應美國販運人口報告》，2015年7月27日，網頁：<http://www.info.gov.hk/gia/general/201507/27/P201507271028.htm>，中文版查閱日期：2016年8月21日

184 國際勞工組織國際公約及標準應用專家委員會對香港政府落實《移民就業公約》(修訂版)1949(第97號)(於1997年簽署)之觀察，於2014年落實，2015年第104屆國際勞工大會刊登，網頁：http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3192071，查閱日期：2016年5月23日

17 總結及建議

菲律賓移民家務工提供的服務，對香港和她們自己的國家都極為重要，為兩地的生產力、經濟增長和社會發展帶來貢獻¹⁸⁵。近年，菲律賓和香港政府均已採取一些保護移工權益的措施，可是，兩地在監察、起訴及懲處中介公司方面仍有不足，助長了大量中介公司罔顧法律，肆意收取非法的費用。

過高的中介費導致負債，是香港的移工的人權及勞工權益容易被剝削，包括被強迫勞動的主要原因，而現時香港法例下，特別是「兩星期規定」及留宿要求，使被苛待的移工更難以離開僱主，或向有關部門舉報侵犯人權的事件。再者，香港法律中有關人口販運與強迫勞動方面，仍有嚴重漏洞。

鑒於以上幾點，進步勞工工會作出以下建議：

致菲律賓政府：

- 全面實施零中介費政策。
- 增強對職業介紹所的監察，尤其是收費方面，與及懲處觸犯菲律賓法例的公司。
- 當證據顯示有違例情況出現，所有應負責的職業介紹所人員，包括經理和總裁，必須付上刑責，亦應被禁止以其他名稱成立新的中介公司。
- 在三方合作下(政府、職業介紹所和工會)，為培訓的費用制訂表準。
- 已有工作經驗的移工，應給予機會直接接受TEDSA測試，無須再次培訓。
- 制定措施，責成職業介紹所就移工到達培訓中心是的技能作評估，根據結果設定需要受訓的時間，並按培訓時間長短收費。同時對培訓及評估制度作適當的監管，以避免濫權的情況。
- 確保移工於菲律賓無須接受多於一次的身體檢查，而根據香港的標準合約第八段(一)，費用應由僱主負擔。
- 責成職業接受所為移工提供列明收費項目的賬單。
- 改善政府「離境前教育課程」(到香港或其他目的地)的質素，加入工會的建議和參與。移工應從課程中得知她們於目的地的權利和義務(尤其是保留身份證明文件、旅游證件和僱傭合約的權利)，當發生問題時有關機構或人士的聯絡方法(例如：中介中心職員、就近之菲律賓領事館、當地的非政府團體或工會)，和於目的地和菲律賓爭取索償的渠道和機制。
- 與香港政府成立雙邊合作協議，於職業介紹所的管制條例、監管、和懲處違法或苛待移工的活動上，達成定共識。
- 正式簽署國際勞工公約《強迫勞動公約》(1930)於2014年之協議，使所有非法的僱傭手法均可以「強迫勞動的罪名予以懲罰。

致香港政府：

- 確保職業介紹所事務科能有效地監管、調查，及懲處(包括刑事監禁)所有涉及收取非法費用、沒收證件和合約、鼓勵侵犯移工勞工權利的行為的僱傭中心，並於適當情況下，根據《截取通訊及檢察條例》(第589章)與警方合作，使用隱蔽檢察方法搜證。
- 撤銷「兩星期規定」，准許移工轉換僱主，並確保她們有足夠時間在合約終止後找到新工作。
- 撤銷留宿要求，讓移工能自由與僱主或準僱主就住宿安排達成協議，可選擇留宿於僱主住所，或另找住所，並得到足夠的住屋津貼。
- 把移工包括在《最低工資條例》的保障之內。
- 就最高工時、超時工作賠償以及休息時間立法，並確保所有行業，包括家務工，都受到保障。
- 為案件正在勞工或刑事法庭審理的移工，免費續期簽證，並容許她們在這段期間工作。
- 確保因人權或勞工權利被剝削而爭取索償的移工，於申訴過程中，從有效渠道得到援助(包括庇護宿舍及傳譯服務)。
- 容許第三方，包括工會、非政府組織或個人，代表移工就勞工問題向勞資審裁處作出申訴。
- 根據國際勞工公約第29號有關強迫勞動(1930)，第25條，立法以清楚界定及禁止強迫勞動，並配以嚴厲執行的、適當的罰則。
- 已正式在中國生效的聯合國2000年《打擊跨國有組織犯罪公約關於預防、禁止和懲治販運人口特別是婦女和兒童的補充議定書》的適用範圍擴大至香港，並應用在香港法律中。
- 為被販運的移工提供足夠的支援，以及可以工作的臨時居住身份
- 正式簽署並落實國際勞工公約第189號《關於家務工人體面勞動的公約》，中保護所有移民勞工及其家庭成員的權利的國際公約，以及國際勞工組織就《強迫勞動公約》(1930)於2014年所簽協議。

185 國際勞工組織〈Making decent work a reality for migrant domestic workers〉(讓家務工有尊嚴地工作)，《Domestic Work Policy Brief》(家務工策簡報)第9期，2015年12月17日。網頁http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_436974/lang-en/index.htm，查閱日期：2016年5月21日。亦見國際勞工組織《Migrant Domestic Workers》(移民家務工)，網頁http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/WCMS_436974/lang-en/index.htm，查閱日期：2016年5月21日。

附錄1 對菲律賓移民家務工問卷範本

姓名:

出生日期:

家鄉:

抵達香港日期:

最後工作日期:

合約終止於:

手提電話:

電郵地址:

訪問日期:

訪問地點:

於菲律賓

1. 職業介紹所的名字？
2. 到香港以前是否曾經當家務工？是/否
3. 到香港前有否接受培訓？有/沒有。如果有，培訓時間多長？如果沒有，為什麼？你仍需要為培訓證書付錢嗎？是/否
4. 你為了在香港找到工作，總共支付的金額為多少？（包括培訓、住宿、證書等）
5. 中介公司有非收費？是/否。有的話，收費是多少？
6. 你怎樣支付這筆費用？
 - a. 個人儲蓄
 - b. 向家人或朋友借
 - c. 向財務公司借貸
 - d. 從中介公司預支薪金
7. 你有否為借貸支付利息？有/沒有。有的話，多少？
8. 你用了多長的時間還清貸款，或是賺會向中介公司支付的費用？
9. 你有否被正式通知各項費用，如培訓、身體檢查等的款項？有/沒有。你有否收到賬單？
10. 你有否簽署合約？有/沒有
11. 你有否足夠時間閱讀和明白合約內容？有/沒有
12. 中介公司有否告訴你合約內的工作條件會與現實有出入？有/沒有/沒有合約
13. 中介公司有否要求你：
 - a. 接受低於規定最低工資 - 有/沒有
 - b. 收到苛待不應投訴 - 有/沒有
 - c. 為多於一個家庭工作/ 於家庭以外工作 - 有/沒有
 - d. 於每周休息日或假日工作 - 有/沒有
14. 於菲律賓的的中介公司有否叫你簽署文件，證明你沒有付過中介費？有/沒有

於香港

15. 你的薪金和工作條件是否與合約相符？相符/不相符。如不相符，兩者如何不同？
16. 在你上次的受僱的時候，薪金有否被扣除以支付中介費？有/否 如果沒有，你的薪金為多少？如果有的話：

- a. 在薪金被扣除期間，你實際得到的薪金為多少？
- b. 被扣除後，你每月的薪金為多少？
- c. 你的薪金被扣除多少個月以還清中介費？（如正在還款，你還要多付幾個月？）
- d. 你是否要向香港的僱傭中心付中介費？是/否。是的話，多少？
- e. 你支付中介費的中介公司的名字？你怎樣向中介公司繳費？
- f. 你是否需要在香港借貸以支付中介費？是/否
17. 你每個月是否定時收到薪金？
18. 你每天工作時間多長？
19. 你有否每周得到一個休息日？有/沒有。有的話，能否有24小時？有/否
20. 你於法定假期有否放假？有/沒有
21. 假期期間，你能否自由離開僱主住所？能/不能
22. 你的僱主曾否沒收你的護照、身份證明、或你的合約？有/沒有。如果有：
- a. 誰沒收你的文件？（僱主還是中介公司）
- b. 什麼文件？
- c. 你有否要求歸還文件？有/沒有
23. 你的僱主有否阻止你致電回家或其他人（朋友、家人，或能夠幫助你，為你提意見的機構？）有/沒有
24. 你有沒有自己的房間？有/沒有。
25. 你的膳食有否足夠？是/否。否的話，你有否膳食津貼？有/沒有
26. 一般來說，你會如何形容在香港的工作條件？
- a. 極差
- b. 差
- c. 可接受
- d. 好
- e. 非常好
27. 你有否曾經被僱主或僱主家庭成員威脅或懲罰？有/沒有
28. 你有否曾經在工作地點被性侵犯？有/沒有
29. 你的合約是否到期前被終止？是/否/不適用（移工自行終止合約）
30. 合約被提早終止後，你的僱主有否給予你應得之賠償？有/沒有
31. 合約完結被終止之後，你在取回個人文件（護照、合約等）有否遇到困難？有/沒有/不適用
32. 你曾否向僱傭中心或菲律賓大使館就你遇到的待遇投訴？有/沒有
33. 你曾否向香港有關當局（如勞工處、警察）作出投訴？有/沒有。如果有，他們能否為你解決問題？能/不能

於澳門

34. 為什麼你不回到菲律賓申請新工作？

35. 你透過香港哪一間僱傭中心找新工作？地址在哪裏？
36. 你的僱傭中心在你等候新工作的手續期間，曾否把你送到澳門？有/沒有。有的話，他們為什麼送你到澳門？
- a. 中介公司有否告訴你要逗留在澳門多久？
- b. 實際上你都留在澳門多久？
37. 你向僱傭公司的繳費包括那些項目？各個項目的收費是什麼（住宿、膳食、交通）？
38. 你是否需要付中介費？是/否。是的話，中介費是多少？你有否收到賬單？有/沒有
39. 你需要於何時付款？（可選多於一項）
- a. 離開香港前
- b. 在澳門/大陸
- c. 回香港後
- d. 開始新工作後
40. 你最後付款的總數，是否高於原來中介公司通知你的數額？是/否。如果是，中介公司原來 的數額是多少？
41. 你如何繳付此費用？
- a. 個人儲蓄
- b. 向家人或朋友借
- c. 向財務公司借貸
- d. 從中介公司預支薪金
42. 當你找到新工作，
- a. 薪金在被扣去後是多少？
- b. 還清貸款後薪金是多少？
43. 如收費包括住宿，你會如何形容在澳門的居住環境？
- a. 極差
- b. 差
- c. 可接受
- d. 好
- e. 非常好
44. 宿舍是否由中介公司經營？是/否 中介公司的職員是否於宿舍內，或曾探訪宿舍？是/否
45. 如收費包括住宿，宿舍住了多少位移工？
46. 如收費包括住宿，你是否需要與其他人同房？是/否 如果是，有多少人同房？
47. 如收費包括膳食，你的膳食是否足夠？是/否
48. 你可否自由離開宿舍？可以/不可以
49. 你的中介公司有否沒收你的護照和其他文件？有/沒有

D. H. Contract No. A 000001

EMPLOYMENT CONTRACT
(For A Domestic Helper recruited from abroad)

This contract is made between
("the Employer", holder of Hong Kong Identity Card/Passport No.*) and
..... ("the Helper") on and
has the following terms:

1. The Helper's place of origin for the purpose of this contract is
2. (A)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on the date on which the Helper arrives in Hong Kong.
(B)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on, which is the date following the expiry of D.H. Contract No. for employment with the same employer.
(C)† The Helper shall be employed by the Employer as a domestic helper for a period of two years commencing on the date on which the Director of Immigration grants the Helper permission to remain in Hong Kong to begin employment under this contract.
3. The Helper shall work and reside in the Employer's residence at
4. (a) The Helper shall only perform domestic duties as per the attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties for the Employer.
(b) The Helper shall not take up, and shall not be required by the Employer to take up, any other employment with any other person.
(c) The Employer and the Helper hereby acknowledge that Clause 4 (a) and (b) will form part of the conditions of stay to be imposed on the Helper by the Immigration Department upon the Helper's admission to work in Hong Kong under this contract. A breach of one or both of the said conditions of stay will render the Helper and/or any aider and abettor liable to criminal prosecution.
5. (a) The Employer shall pay the Helper wages of HK\$ per month. The amount of wages shall not be less than the minimum allowable wage announced by the Government of the Hong Kong Special Administrative Region and prevailing at the date of this contract. An employer who fails to pay the wages due under this employment contract shall be liable to criminal prosecution.
(b) The Employer shall provide the Helper with suitable and furnished accommodation as per the attached Schedule of Accommodation and Domestic Duties and food free of charge. If no food is provided, a food allowance of HK\$ a month shall be paid to the Helper.
(c) The Employer shall provide a receipt for payment of wages and food allowance and the Helper shall acknowledge receipt of the amount under his/her* signature.
6. The Helper shall be entitled to all rest days, statutory holidays, and paid annual leave as specified in the Employment Ordinance, Chapter 57.
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 origin.
(b) A daily food and travelling allowance of HK\$100 per day shall be paid to the Helper from the date of his/her* departure from his/her* place of origin until the date of his/her* arrival at Hong Kong if the travelling is by the most direct route. The same payment shall be made when the Helper returns to his/her* place of origin upon expiry or termination of this contract.
8. The Employer shall be responsible for the following fees and expenses (if any) for the departure of the Helper from his/her place of origin and entry into Hong Kong:—
 - (i) medical examination fees;
 - (ii) authentication fees by the relevant Consulate;
 - (iii) visa fee;
 - (iv) insurance fee;
 - (v) 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) others:

In the event that the Helper has paid the above costs or fees, the Employer shall fully reimburse the Helper forthwith the amount so paid by the Helper upon demand and production of the corresponding receipts or documentary evidence of payment.

* Delete where inappropriate.
† Use either Clause 2A, 2B or 2C whichever is appropriate.

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. The Helper shall accept medical treatment provided by any registered medical practitioner.

(b) If the Helper suffers injury by accident or occupational disease arising out of and in the course of employment, the Employer shall make payment of compensation in accordance with the Employees' Compensation Ordinance, Chapter 282.

(c) In the event of 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.

10. Either party may terminate this contract by giving one month's notice in writing or one month's wages in lieu of notice.

11. Notwithstanding Clause 10, either party may in writing terminate this contract without notice or payment in lieu in the circumstances permitted by the Employment Ordinance, Chapter 57.

12. In the event of termination of this contract, both the Employer and the Helper shall give the Director of Immigration notice in writing within seven days of the date of termination. A copy of the other party's written acknowledgement of the termination shall also be forwarded to the Director of Immigration.

13. Should both parties agree to enter into new contract upon expiry of the existing contract, the Helper shall, before any such further period commences and at the expense of the Employer, return to his/her* place of origin for a paid/unpaid* vacation of not less than seven days, unless prior approval for extension of stay in Hong Kong is given by the Director of Immigration.

14. In the event of the death of the Helper, the Employer shall pay the cost of transporting the Helper's remains and personal property from Hong Kong to his/her* place of origin.

15. Save for the following variations, any variation or addition to the terms of this contract (including the annexed Schedule of Accommodation and Domestic Duties) during its duration shall be void unless made with the prior consent of the Commissioner for Labour in Hong Kong:

(a) a variation of the period of employment stated in Clause 2 through an extension of the said period of not more than one month by mutual agreement and with prior approval obtained from the Director of Immigration;

(b) a variation of the Employer's residential address stated in Clause 3 upon notification in writing being given to the Director of Immigration, provided that the Helper shall continue to work and reside in the Employer's new residential address;

(c) a variation in the Schedule of Accommodation and Domestic Duties made in such manner as prescribed under item 6 of the Schedule of Accommodation and Domestic Duties; and

(d) a variation of item 4 of the Schedule of Accommodation and Domestic Duties in respect of driving of a motor vehicle, whether or not the vehicle belongs to the Employer, by the helper by mutual agreement in the form of an Addendum to the Schedule and with permission in writing given by the Director of Immigration for the Helper to perform the driving duties.

16. The above terms do not preclude the Helper from other entitlements under the Employment Ordinance, Chapter 57, the Employees' Compensation Ordinance, Chapter 282 and any other relevant Ordinances.

17. The Parties hereby declare that the Helper has been medically examined as to his/her fitness for employment as a domestic helper and his/her medical certificate has been produced for inspection by the Employer.

Signed by the Employer _____
(Signature of Employer)

in the presence of _____
(Name of Witness) (Signature of Witness)

Signed by the Helper _____
(Signature of Helper)

in the presence of _____
(Name of Witness) (Signature of Witness)

* Delete where inappropriate.

SCHEDULE OF ACCOMMODATION AND DOMESTIC DUTIES

1. Both the Employer and the Helper should sign to acknowledge that they have read and agreed to the contents of this Schedule, and to confirm their consent for the Immigration Department and other relevant government authorities to collect and use the information contained in this Schedule in accordance with the provisions of the Personal Data (Privacy) Ordinance.

2. Employer's residence and number of persons to be served

A. Approximate size of flat/house square feet/square metres*

B. State below the number of persons in the household to be served on a regular basis:

..... adult minors (aged between 5 to 18) minors (aged below 5) expecting babies.

..... persons in the household requiring constant care or attention (excluding infants).

(Note: Number of Helpers currently employed by the Employer to serve the household)

3. Accommodation and facilities to be provided to the Helper

A. Accommodation to the Helper

While the average flat size in Hong Kong is relatively small and the availability of separate servant room is not common, the Employer should provide the Helper suitable accommodation and with reasonable privacy. Examples of unsuitable accommodation are: The Helper having to sleep on made-do beds in the corridor with little privacy and sharing a room with an adult/teenager of the opposite sex.

Yes. Estimated size of the servant room square feet/square metres*

No. Sleeping arrangement for the Helper:

Share a room with child/children aged

Separate partitioned area of square feet/square metres*

Others. Please describe

.....

.....

B. Facilities to be provided to the Helper:

(Note: Application for entry visa will normally not be approved if the essential facilities from item (a) to (f) are not provided free.)

(a) Light and water supply Yes No

(b) Toilet and bathing facilities Yes No

(c) Bed Yes No

(d) Blankets or quilt Yes No

(e) Pillows Yes No

(f) Wardrobe Yes No

(g) Refrigerator Yes No

(h) Desk Yes No

(i) Other facilities (Please specify) _____

4. The Helper should only perform domestic duties at the Employer's residence. Domestic duties to be performed by the Helper under this contract exclude driving of a motor vehicle of any description for whatever purposes, whether or not the vehicle belongs to the Employer.

5. Domestic duties include the duties listed below.

Major portion of domestic duties:—

1. Household chores

2. Cooking

3. Looking after aged persons in the household (constant care or attention is required/not required*)

4. Baby-sitting

5. Child-minding

6. Others (please specify)

.....

6. The Employer shall inform the Helper and the Director of Immigration of any substantial changes in item 2, 3 and 5 by serving a copy of the Revised Schedule of Accommodation and Domestic Duties (ID 407G) signed by both the Employer and the Helper to the Director of Immigration for record.

 Employer's name and signature Date Helper's name and signature Date

* delete where inappropriate

tick as appropriate

附錄 3

菲律賓地圖



香港地圖



澳門地圖



We would like to thank the following people who contributed to this report.

Helpers for Domestic Helpers, HER Fund, Claire Hobden (ILO), Hong Kong Confederation of Trade Unions, International Federation of Domestic Workers, Lee Cheuk Yan (Hong Kong Labour Party), Oxfam Hong Kong, Rex Varona (Migrant Forum in Asia).

Design and layout by Wai Chan (reformer).

Translations by Hansley Juliano (Tagalog) and Norma Wong (Chinese).

We would especially like to thank all the migrant domestic workers who agreed to be interviewed for the report, who generously shared their time and experiences with us.

Without them this report would not have been possible.

有關組織

香港亞洲家務工工會聯會

香港亞洲家務工工會聯會是香港唯一組織移民家務工的家務工職工會聯會，隸屬於香港職工會聯盟和國際家務工聯會。目前屬於亞洲家務工工會聯會的職工會包括香港家務助理總工會、泰國移民工工會(Thai Migrant Workers Union in Hong Kong)、尼泊爾香港家務工工會(Union of Nepalese Domestic Workers in Hong Kong)、海外家務工工會(Overseas Domestic Workers Union)、與香港進步勞工工會，而通過屬會繳交會員費的會員達1200人。

聯絡方法:

地址: 香港九龍彌敦道557-559號永旺行十九樓

電話: +852 2770 8668

傳真: +852 2770 7388

電郵: fadwu.hk@gmail.com

進步勞工工會

進步勞工工會是香港移民家務工的職工會，成立於2012年4月27日，並已於香港職工會登記局註冊。進步勞工工會是SENTRO ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa(菲律賓)、香港亞洲家務工工會聯會、移工權利聯盟(Coalition of Migrant Rights)的直接屬會，以及非直接隸屬於香港職工會聯盟和國際家務工聯會。

進步勞工工會旨在提倡及捍衛於香港家務工的權利。主要活動和服務包括組織勞工、教育、能力建設、政策倡議、動員及法律援助。

聯絡方法:

地址: 香港九龍油麻地文苑街1-8號文苑樓十六樓06室

電話: +852 6674 0696

電郵: pludw.hk@gmail.com