



消除一切形式  
種族歧視國際公約

Distr.: General  
24 January 2011

Original: Chinese

---

消除種族歧視委員會

締約國按照《公約》第 9 條提交的報告

增編

中華人民共和國(包括香港特別行政區)政府提出的關於  
消除種族歧視委員會結論性意見(CERD/C/CHN/CO/10-13)  
執行情況的資料\*

[2010 年 9 月 13 日]

---

\* 按照已通知各締約國的報告處理辦法，本檔在送交聯合國翻譯部門前未經正式編輯。

[有關香港特別行政區之部分]

《消除一切形式種族歧視國際公約》

香港特別行政區就聯合國消除種族歧視委員會

於二零零九年八月二十五日通過的審議結論

第 30 段所載述的建議而提交的回應報告

二零一零年七月

引言

聯合國消除種族歧視委員會（委員會）在審議中華人民共和國所提交的第十至第十三次報告（其中包括香港特別行政區所提交的報告，下稱為香港特區報告）後，於二零零九年八月二十五日通過了委員會的審議結論。審議結論的第 40 段要求締約國“在本結論通過一年之內提供資料，說明如何就上文第 12、15、19 和 30 段所載的建議採取後續行動的情況。”

2. 審議結論第 30 段所載的建議與香港特別行政區（香港特區）有關，有關的建議為 – “委員會建議採取有效措施，確保外籍家庭傭工不受歧視。呼籲廢除‘雙周制’<sup>1</sup>和留宿要求，並呼籲締約國在有關外籍家庭傭工的工作條件和工作要求方面，包括在就業規則以及帶有歧視性目的或結果的做法方面，採取更為靈活的方法。委員會還提請注意其《第三十號一般建議》。”

3. 按委員會的要求，本報告闡釋香港特區就上述建議的跟進工作和回應。

概述

4. 香港特區政府十分重視保障外籍家庭傭工(外傭)的權益。正如香港特區報告第 78 段指出，香港特區的勞工法例，包括最主要的兩條法例，即《僱傭條例》(香港法例第 57 章)及《僱員補償條例》(第 282 章)，同樣適用於本地工人及外傭。若遇上勞資糾紛，外傭與本地工人同樣可免費使用勞工處的查詢及調解服務，並在司法制度下獲同樣對待。此外，反歧視法例(包括《性別歧視條例》及《種族歧視條例》)亦適用於外傭，保障他們不會因種族及性別等原因而遭受歧視。外傭亦可申請政府的法律援助計劃，申請的資格準則與本地居民相同。

5. 除了與本地工人享有同樣的法定權益外，香港特區政府亦為外傭制訂“標準僱傭合約”，一直為他們提供額外保障 (例如僱主必須提供有合理私穩的免費住宿、免費膳食(或膳食津貼以作替代)、免費醫療、往來香港及原居地的旅費等)，免他們遭受剝削。本地工人一般都不會享有這些額外權益。

<sup>1</sup> 即在香港特區報告及下文所指的“兩星期規定”。

6. 外傭所享有相同的法定權益和“標準僱傭合約”的額外保障，引證了我們並無歧視外傭，並且重視他們為勞動力中不可或缺的一員。

7. 以下的段落詳細地闡述了外傭的工作情況及條件。

#### **工作情況及條件**

##### **假期及工作時數**

8. 香港特區政府明白持續長時間工作，對員工的健康及社交生活可能帶來不良影響。因此，《僱傭條例》對僱員的休息日、法定假日及有薪年假的安排有基本規定(詳情列於附件)。這些規定同樣地適用於本地工人及外傭。

9. 除了在《僱傭條例》下的休息日、法定假日及有薪年假外，為外傭訂立的“標準僱傭合約”亦有額外條文，為外傭提供返回原居地休假的安排。根據“標準僱傭合約”第 13 條，若僱主與外傭同意續約，傭工可於新合約生效前，返回原居地放取不少於七天的休假，旅費由僱主支付。

10. 現時，香港並無為所有僱員訂立強制性的標準／最高工時。事實上，一直以來，僱主、僱員及社會各界對這個課題的意見紛紜。由於有關議題會對香港的社會經濟帶來深遠的影響，香港特區政府必須審慎處理。在現階段，香港特區政府無意訂立強制性的標準／最高工時。因此，並不存在歧視外傭的情況。

11. 雖然如此，政府亦一直不遺餘力地推廣所有工人應有適當休息時間的重要性，並為此出版了《休息時段指引》，鼓勵僱主和僱員開誠溝通，以訂定合適的休息時段安排。

12. 所有僱主和僱員都可以透過自由協商訂定僱用條款(包括工作時數及超時工作的薪酬，以及假期的安排等)，惟該等條款不能低於《僱傭條例》的規定，而以外傭而言，亦同時不能低於“標準僱傭合約”的要求。

##### **留宿規定**

13. “留宿規定”是香港輸入外傭政策的基石。一如世界上很多其他司法管轄區，香港特區政府的一貫政策是讓本地勞工優先就業，只有在確定某特定行業的本地勞工供應短缺，才容許輸入外勞。根據這原則，香港自 1970 年代初開始輸入外傭，以應付本地留宿家庭傭工不足的情況。而為了應付這個情況，在現行制度下輸入外傭的要求遠較輸入其他低技術勞工的要求為低。以輸入技術員級別或以下勞工的“補充勞工計劃”為例，為確保本地工人優先就業，每宗申請必須在本港進行為期四星期的公開招聘，特區政府才會作考慮及審批。事實上，有勞工界人士要求，若取消“留宿規定”，輸入外傭便須按照“補充勞工計劃”的嚴格要求，加以限制。

14. 留宿規定列於“標準僱傭合約”內。僱主及外傭在外傭來港前已簽署該合約，故外傭來港工作前已知悉有關規定。

### 兩星期規定

15. 我們已於香港特區報告第 142 段中解釋了我們就“兩星期規定”的立場。輸入勞工及外傭受僱來港為指定僱主在特定時期內工作，按照一般政策，假如其僱傭合約被提前終止，有關外勞或外傭可獲准在餘下的核准逗留期間，或由合約終止日期起計的兩星期內（兩者中以期間較短者為準）留在香港特區。訂定“兩星期規定”是讓外勞或外傭有足夠時間作出離港的準備，同時維持有效的入境管制，以避免有關人士在合約終止後逾期居留或從事未經許可的僱傭工作。我們認為，為達致合理目的，有關規則依然是必需的。

16. 我們留意到有意見關注僱主和中介人公司可能藉此剝削外傭。我們須強調，有關政策是為確保有效的入境管制，並沒有阻止外勞或外傭在返回原居地後再次來港工作。他／她們來回香港的旅費，全數由僱主承擔。再者，如有特殊情況的個案（例如僱主出現財政困難、僱主的家庭移民或有證據顯示該傭工曾被虐待等），香港特區政府可作彈性處理，並考慮酌情容許遭提前終止合約的外傭轉換僱主，而無須返回原居地。如外傭須留港處理勞資糾紛，他／她可申請延期逗留。香港特區政府會彈性處理其申請，讓其以訪客身分獲得延長逗留期限，以便等候案件終結或裁決。

17. 儘管上文所述的情況，香港特區政府在監察“兩星期規定”和“留宿”規定的實行時，會考慮《第三十號一般建議》。

### 嚴格執行勞工權益

18. 同時，勞工處亦會繼續根據勞工法例嚴格執法，以保障所有勞工(包括外來工人例如外傭)的權益。該處嚴厲對待僱主短付工資及沒有讓僱員放取休息日及其他假期的情況，以及不懈地打擊不依正當方法經營(例如濫收佣金)的本地職業介紹所。該處不會容忍違法行為，並會嚴厲打擊干犯這些罪行的人士，一旦收到外傭親身或透過外傭團體和非政府機構的投訴，會即時展開調查；若有足夠證據，便會提出檢控。在 2009 年及 2010 年(截至 5 月底)，勞工處成功檢控外傭僱主欠薪罪行的傳票有 175 張，其中有兩名僱主被判監禁，另有兩名則被判社會服務令。同期，勞工處對提供外傭招聘服務的職業介紹所進行了 1 316 次巡查，撤銷了兩間濫收佣金的職業介紹所的牌照，及有一間職業介紹所因無牌經營而被定罪。

19. 我們會繼續與外傭組織及非政府機構在各方面保持密切聯絡，以保障外傭的權益。

- 完 -

## 附件

### 《僱傭條例》下休息日、法定假日及有薪年假的安排

《僱傭條例》列明適用於所有僱員(包括外傭)的休息日、法定假日及有薪年假的基本規定，如下 —

#### (A) 休息日

##### 享有資格

凡按連續性合約受僱<sup>2</sup>的僱員(包括根據兩年連續性合約來港受僱的外傭)，每七天可享有不少於一天(即連續不少於 24 小時)的休息日。

##### 若要求僱員在休息日工作的替代安排

除非有任何緊急事故，僱主不得強迫僱員在休息日工作。如僱主要求僱員在休息日工作，必須在原定休息日後的 30 天之內給予僱員另定休息日。

##### 違例與罰則

僱主如無合理辯解而不給予僱員休息日，或強迫僱員在休息日工作，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣五萬元。

#### (B) 法定假日

##### 享有資格

所有僱員(包括外傭)，不論服務年資的長短，均可享有《僱傭條例》下列明的 12 天法定假日<sup>3</sup>。

##### 若要求僱員在法定假日工作的替代安排

如果僱主要求僱員在法定假日工作，須於該法定假日前後 60 天內給予僱員另定假日。如僱主及僱員雙方同意，僱主亦可在該法定假日或另定假日前後 30 天內給予僱員代替假日。

僱主不能以款項代替發放法定假日。換言之，僱主不能進行所謂的「買假」。

##### 違例與罰則

僱主如無合理辯解而不給予僱員法定假日、另定假日或代替假日，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣五萬元。

<sup>2</sup> 按連續性合約受僱是指僱員受僱於同一僱主四星期或以上，而每星期工作 18 小時或以上。

<sup>3</sup> 該 12 天法定假日為：(1) 1 月 1 日；(2) 農曆年初一；(3) 農曆年初二；(4) 農曆年初三；(5) 清明節；(6) 勞動節（5 月 1 日）；(7) 端午節；(8) 香港特別行政區成立紀念日（7 月 1 日）；(9) 中秋節翌日；(10) 重陽節；(11) 國慶日（10 月 1 日）；以及(12) 冬節或聖誕節（由僱主選擇）。

## (C) 有薪年假

## 享有資格

僱員按連續性合約受僱滿 12 個月，便可享有有薪年假。有薪年假日數按僱員受僱年資由七天遞增至十四天<sup>4</sup>。

## 違例與罰則

僱主如無合理辯解而不讓僱員放年假，或不支付年假薪酬給僱員，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款港幣五萬元。

<sup>4</sup> 服務年期	可享有的有薪年假日數
1	7
2	7
3	8
4	9
5	10
6	11
7	12
8	13
9或以上	14