

「建造业输入劳工计划」(建造业计划)

「建造业计划」简介	
1.	<p>问：「建造业计划」下可输入甚么类别的人员？</p> <p>答：计划涵盖(a)熟练工人和半熟练工人（俗称大工和中工）（以下统称为「技术工人」），以及(b)技术人员和工地监督人员（以下统称为「技术人员」）。以上相关人员必须由香港特别行政区（以下简称「香港特区」）政府发展局于建造业计划的专属网站 (https://www.devb.gov.hk/sc/css)发布的合资格工种／职位，该资料会定期更新。</p>
输入劳工配额	
2.	<p>问：「建造业计划」的输入劳工配额是多少？就技术人员及技术工人有没有既定比例？</p> <p>答：「建造业计划」下输入建造业技术工人及技术人员的配额上限合计为 12 000 个。配额会按个别申请的需要审批，并没有就两类人员分别订定上限。</p>
3.	<p>问：各个合资格工种可输入的劳工数目有没有上限？</p> <p>答：本计划的输入劳工配额总数任何时间不可超过 12 000 人，考虑到建造业对不同工种的人力需求在不同时段会转变，当局未有就各个合资格工种各自设定配额上限。但申请人须在申请表填写须要输入不同工种技术工人及技术人员的数目及其须在港工作的时间，同时提交工程计划显示各项工序开展时间，以供审批当局考虑输入不同工种劳工的需要。</p>
4.	<p>问：「建造业计划」的配额数目上限，是否已包括透过「补充劳工计划」（现已更改为「补充劳工优化计划」）下已批准来港的建造业劳工？</p> <p>答：「建造业计划」的 12 000 个配额上限会包括在「补充劳工计划」或「补充劳工优化计划」下已批准来港工作的建造业输入劳工。</p>

配额申请

5.	<p>问：「补充劳工计划」及「补充劳工优化计划」与「建造业计划」之间有没有衔接安排？如何确保在「补充劳工计划」及「补充劳工优化计划」下处理中的申请能过渡至「建造业计划」？</p> <p>答：在「建造业计划」推出后，所有输入建造业劳工配额的申请一律经「建造业计划」处理，而劳工处执行的「补充劳工优化计划」不会再接受建造业输入劳工申请。尽管如此，如「补充劳工计划」或「补充劳工优化计划」的申请已获批，有关总承建商申请人必须遵守「补充劳工计划」或「补充劳工优化计划」当时适用的审批条件。在「补充劳工计划」及「补充劳工优化计划」下获批及在港工作的输入劳工数目会计算在「建造业计划」的配额上限内。</p>
6.	<p>问：谁人可以申请？</p> <p>答：输入劳工配额申请应由合资格工程合约的总承建商提交。</p> <p>总承建商申请人可为其为执行该合资格工程合约而直接雇用的建造业劳工，及其分判商及／或成员公司¹为执行同一合约而雇用的建造业劳工提交申请。</p> <p>如输入劳工的雇主是分判商或成员公司而不是总承建商申请人，作为雇主的分判商或成员公司须签署承诺契约，确认承担雇主的一切责任（包括标准雇佣合约所载责任）及遵守「建造业计划」下输入劳工的人事管理、住宿及其他生活需要安排的相关规定。遵从签妥的承诺契约所载事项是配额申请的审批条件的一部分。总承建商申请人和作为雇主的分判商或成员公司均须遵从批准条件，否则可能受到行政处分，包括撤销已批出的配额；及／或禁止其参与「建造业计划」的输入配额申请，最长为期两年。</p>
7.	<p>问：何谓合资格工程合约？</p> <p>答：「建造业计划」主要适用于合约价值不少于港币 10 亿元的公营工程合约，一般而言包括但不限于：</p> <p>(a) 政府工程合约（即政府作为有关工程合约的雇主／业主。为免生疑问，政府作为工程倡议人，但并非合约内的雇主／业</p>

¹ 如总承建商申请人为合营企业，「成员公司」指组成该合营企业的所有公司。

	<p>主的资助工程项目不包括在内)；</p> <ul style="list-style-type: none"> (b) 主要铁路发展工程合约； (c) 公共／资助房屋发展工程合约（包括香港房屋委员会及香港房屋协会的工程合约）； (d) 与机场相关的主要工程合约； (e) 医院发展计划下而未包括在第(a)项内的工程合约；以及 (f) 中央政府驻香港特区机构的工程合约。 <p>具特殊情况的私营工程合约亦可获考虑，例如：(a)工程合约涉及本地人力供应甚为有限的特殊工种／职位的建造业技术工人及技术人员；或(b)有特别情况应予特别考量而又具备相当规模的私营工程合约。</p>
8.	<p>问：有何特殊情况的私营工程合约审批当局会视为符合申请资格？可否举实际例子？</p> <p>答：倘若私营工程需要本地人力供应甚为有限的特殊工种／职位，例如一些保育相关工种（例如雕刻及彩绘工人），审批当局会考虑有关申请。</p>
9.	<p>问：何谓合资格工种／职位？</p> <p>答：发展局于「建造业计划」的专属网页(https://www.devb.gov.hk/sc/css)发布了合资格的技术工人工种／技术人员职位一览表，该资料会定期检讨及在有需要时更新。</p> <p>合资格工种／职位是政府经考虑建造业计划咨询委员会（咨询委员会）及建造业议会（议会）辖下的「短期劳动力供应专责小组」（专责小组）的建议而决定。咨询委员会及专责小组会参考议会每年进行的建造业人力预测，及考虑业界人力短缺情况，定期检视、更新及向发展局提交短缺技术工人工种／技术人员职位的建议，供局方考虑并以订定「建造业计划」下的合资格工种／职位。</p>
10.	<p>问：需要输入的特殊工种并未包括在合资格工种中，如何作出申请？</p> <p>答：特殊工种是指本地人力供应甚为有限的建造业工种／职位。申请人如欲就从事特殊工种的技术工人及或技术人员申请输入劳工，可先查阅发展局公布合资格申请的特殊工种一览表</p>

(<https://www.devb.gov.hk/sc/css>)，了解欲申请的工种是否已在一览表内，该表会定期检讨及在有需要时更新。

如欲申请的特殊工种并没有在一览表内，申请人须在提交输入劳工申请前六个月内向审批当局提交将特殊工种／职位加入合资格申请范畴申请表格，并提供该工种的职务范畴及资历要求等资料，以便当局考虑及回复是否同意把申请人建议的特殊工种纳入一览表中。新增特殊工种的申请不适用于一般工种，申请人亦必须按专属网页合资格的技术工人工种／技术人员职位一览表提出申请。

须于提交输入劳工申请前预先提出新增特殊工种要求的安排，是预留时间让审批当局考虑申请人提供的资料，咨询相关专业，及尽早回复申请人以方便申请人就提交输入劳工申请早作准备，例如进行本地招聘及输入劳工安排住宿等。

11. 问：申请输入合资格特殊工种，是否仍要进行本地招聘？

答：本地招聘的要求适用于所有工种，包括特殊工种，以确定就其申请的合资格建造工程合约，本地劳工市场未能满足其人手需求。

12. 问：申请人是否可以在任何时候提交申请？

答：申请人须在指明的申请期内提交申请。

除非发展局在有需要时另行公布其他日期，「建造业计划」一般于每年一月、四月、七月及十月按季接受申请。

申请期	开始申请日期	截止申请日期
一月		该月最后一个历日下午 5 时正 (如该月最后一个历日为周六或公众假期，截止申请日期和时间将延至下一个工作天的下午 5 时正)
四月		
七月		
十月		

申请表（不论以亲身、邮寄或电邮方式递交）必须于指定的截止日期下午 5 时正或之前送达发展局。在上述申请期以外时间收到的申请将不予受理，并需于下一个申请期重新提交。

13.	<p>问：申请时需要递交甚么文件？</p> <p>答：申请人须填妥下列申请表格：</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) 建造业输入劳工计划—申请表（表格 DEVB-CSS-1）； (b) 工程合约的人力计划（表格 DEVB-CSS-1b）； (c) 本地招聘确认书（表格 DEVB-CSS-1c）；及 (d) 总承建商承诺契约（表格 DEVB-CSS-1d）； <p>并连同下列文件一并递交：</p> <ul style="list-style-type: none"> (e) 总承建商申请人和分判商雇主（如适用）的有效商业登记证或公司注册证副本。如总承建商申请人属合营企业，请提交所有成员公司的有效商业登记证或公司注册证明书副本； (f) 由总承建商申请人的董事／获授权代表签署并已加盖公司印章的授权书，授权申请表上签署的人士作为总承建商申请人的代表，提交及处理申请（为免生疑问，申请表格上签署的人士可以是董事／授权代表本人）； (g) 就「申请输入劳工工程合约」提交下列文件： <ul style="list-style-type: none"> (i) 合约简介（包括规模及范围）； (ii) 清晰显示该工程合约的彩图，包括工地位置图、工地平面图、主要楼层平面图、剖面图、其他详细资料，以及能协助介绍工程项目合约的透视图；以及 (iii) 施工方案计划（需显示工程主要项目分期及施工期）。该计划应采用棒形图的形式，显示每个主要工序的开始和完工日期以及项目的关键路线。 (h) 每名成员公司／分判商雇主签立的承诺契约，承诺作为输入劳工的雇主及承担雇主的一切责任（包括但不限于标准雇佣合约所载责任）及承诺遵守「建造业计划」下输入劳工的人事管理、住宿和其他生活需要安排的规定（只适用于总承建商申请人代表其成员公司／分判商提交的申请）。 <p>详情请参阅《申请输入劳工配额须知》第 6.2 段。</p>
14.	<p>问：就输入劳工对本地劳工不得低于 1 比 2 的人手比例规定，本地劳工包括那一类职位的劳工？</p> <p>答：除非有合理理据（例如申请输入本地供应甚为有限的特殊工种／</p>

	<p>职位的劳工)并事先取得审批当局的批准，否则「申请输入劳工工程合约」于合约期间输入劳工时的人手比例最少为 1:2(即 1 名输入劳工对最少 2 名全职本地劳工²)。</p> <p>有关比例应用于申请人的「申请输入劳工工程合约」所聘用的所有输入劳工及所有本地劳工。本地劳工包括前线员工、工人(普通及技术工人)、技术人员等，但不包括管理人员。个别工种／职位并无最低人手比例要求。</p>
--	--

审批机制

15.	<p>问：「建造业计划」的审批机制为何？</p> <p>答：整个计划都会有建造业界别的多方参与。议会辖下的「短期劳动力供应专责小组」(专责小组)，透过劳资双方的参与，就合资格工种及其工资中位数进行磋商，并向咨询委员会提出建议。</p> <p>由发展局常任秘书长(工务)主持的咨询委员会，亦有劳资双方代表，就专责小组提议的合资格工种及工资中位数，以及计划的执行细节，如计划配额上限、合资格工程项目范畴和本地及输入劳工的招聘安排，向政府给予意见。</p> <p>政府内部的跨部门委员会会就每宗申请向发展局常任秘书长(工务)提供意见，并由常任秘书长作审批。</p> <p>此外，政府会定期向劳工顾问委员会汇报计划的实施情况。</p>
-----	---

本地招聘

16.	<p>问：本地招聘必须于何时进行？须符合什么要求？</p> <p>答：本地招聘必须在递交输入劳工配额申请截止日期前的<u>三个月内</u>通过当局指明渠道开始进行及完成。有关本地招聘的指明渠道，请参阅《<u>申请输入劳工配额须知</u>》第 6.18 段。</p>
17.	<p>问：本地招聘是否可由总承建商申请人进行？</p> <p>答：本地招聘工作可由总承建商申请人及／或雇主就所申请工种／</p>

²全职本地劳工指每周工作不少于 35 小时。

	<p>职位进行。招聘可以以公司为单位进行，并同时为多于一份工程合约进行招聘，但必须包括「申请输入劳工工程合约」。若本地招聘未能聘请足够的本地劳工，则可考虑为合资格的工程合约申请输入劳工。</p> <p>雇主可安排受聘的本地工人先在其辖下的其他工程合约工作，在获批的「申请输入劳工工程合约」开展时再调配至后者工作，使本地工人可尽快就业。</p>
18.	<p>问：申请输入劳工的数目可否多于本地招聘时拟招聘的数目？</p> <p>答：输入劳工配额申请必须先证明未能在本地招聘足够及合适的劳工以应付有关工程合约的人力需求，申请始获考虑。因此，总承建商申请人须确保在进行本地招聘时，每一工种／职位拟招聘的本地劳工的数目不少于该工种／职位拟申请输入劳工的数目。总承建商申请人及／或雇主可透过多于一次本地招聘聘请所需数目的劳工。</p>
19.	<p>问：本地招聘所采用的薪酬须根据什么标准？输入劳工的薪酬是否须与本地招聘时所采用的相同？</p> <p>答：进行本地招聘的职位所提供的薪酬待遇，以及输入劳工的工资水平分别不得低于「建造业计划」网页所公布相关职位当时适用的每月工资中位数（有相应的每月／每周正常工作日数及时数，以及资历要求等）。</p> <p>为免生疑问，上述本地招聘及输入劳工的工资要求是「不低于」当时适用的工资中位数，即雇主可按个别情况自行决定提供高于当时适用的工资水平，例如当相关职位入职要求较上述公布的要求数目为高的情况。</p>
20.	<p>问：如招聘的工种／职位对资历、学历或语文等有特别要求，总承建商申请人及／或雇主应如何处理？</p> <p>答：本地招聘的招聘广告必须清楚注明有关工种／职位的资历、学历及语文（如有）要求或须具备按法定要求的相关牌照（如适用）。有关要求须符合审批当局在「建造业计划」网页公布的最少要求以及相关法例的要求。</p>

	<p>如有关职位对资历、学历或语文等有特别要求，或明显高于公布的最少要求（如要求须熟练英文、精通双语、通晓普通话或只聘请具备较长年资（例如 10 年或以上）的工人），申请人必须在本地招聘确认书（申请表格附件三）内解释为何就申请的工程合约相关工种／职位须有此要求，及如何在薪酬待遇合理反映。</p>
21.	<p>问：总承建商申请人及／或雇主应如何厘定有关工种／职位的聘用条款？</p> <p>答：招聘广告中列明的聘用条款（包括工资待遇、每日正常工作时数、每月／每周正常工作日数等）须参照「建造业计划」网页公布的相关工种／职位相应的聘用条款。如有关职位须从事较公布的正常工作时数及／或正常工作日数为长的工作，该工作须视为超时工作。雇主须支付超时工资。此外，招聘广告亦应列明该职位需否轮班／夜班工作，及有关轮值安排。不论职位为日班工作或夜班工作，申请人必须按计划的要求进行本地招聘并清楚反映该工作时间的要求，同时，须在本地招聘确认书（申请表格附件三）内解释如何在薪酬待遇合理反映轮班／夜班工作的安排。</p>

在合资格工程合约以外的工地工作

22.	<p>问：「建造业计划」容许输入劳工在获批输入劳工的合资格工程合约以外的工作地点工作，具体安排为何？</p> <p>答：「建造业计划」处理个别工程合约提交的输入劳工配额申请时，只会考虑该工程合约的申请理据及人力需求。获批输入的劳工应主要于「申请输入劳工工程合约」的工地工作。</p> <p>只有在具备合理理据的情况下，审批当局才会考虑容许输入劳工在「补充工程合约」工作，例如输入劳工的工种／职位与其他相关工种／职位须轮替工作，因而只能断续于「申请输入劳工工程合约」工作。在这种情况下，安排这些输入劳工到「补充工程合约」的建造工地工作，可更妥善运用已输入的人力资源，从而减少输入劳工的整体需求。申请人需在申请时阐明需调配输入劳工至「补充工程合约」的建造工地的合理理据，并详列「补充工程合约」的资料，以供审批当局事先审批。即使上述跨工地工作的申请获批，输入的劳工仍只限于同一总承建商申请人辖下并获预先批准的指定地点工作。而「申请输入劳工工程合约」获批的输入劳工配额亦不会因此有所增加。</p>
-----	--

	<p>详情请参阅《申请输入劳工配额须知》第 6.11 至 6.13 段。</p>
23.	<p>问：哪类合约可作为补充工程合约（指审批当局事先批准输入劳工在申请的合资格工程合约以外的合约工作）？如是公营工程合约价值是否需要达指明水平（即最少港币 10 亿元）？</p> <p>答：「补充工程合约」必须为公营工程合约，这是考虑到计划是以公营工程合约优先，市民亦对监管更有信心。</p> <p>安排输入劳工到「补充工程合约」的建造工地工作，只为更妥善运用已输入的人力资源，从而减少输入劳工的整体需求。在审批「申请输入劳工工程合约」申请的输入劳工配额数目时，审批当局不会考虑「补充工程合约」的人手需求。因此，「建造业计划」的配额批准条件，包括工程合约的价值门槛，并不适用于「补充工程合约」。</p>
24.	<p>问：申请人须否为「补充工程合约」进行本地招聘，或遵守计划其他要求例如不低于 1:2 人手比例、提供额外合作培训计划？</p> <p>答：考虑到「补充工程合约」安排的目的（详情见上文第 22 条），有关安排并非容许申请人在同一申请为多个工程合约提出输入劳工申请。申请人无须为「补充工程合约」进行本地招聘，或遵守计划其他要求例如不低于 1:2 人手比例、提供额外合作培训计划等。</p>
25.	<p>问：申请人可否更改已获批的「补充工程合约」？</p> <p>答：总承建商申请人不得在未经审批当局事先批准的情况下擅自更改「补充工程合约」的批准条件（例如更改已获批的时段、增加「补充工程合约」或更换「补充工程合约」等）。如有更改，总承建商申请人须事先向审批当局提出申请。然而，取消安排相关输入劳工在已获批准的「补充工程合约」跨工地工作则毋须事先申请。</p> <p>请注意，所有输入劳工只可在获批的「申请输入劳工工程合约」或审批当局事前批准的「补充工程合约」工作，不得在任何未得审批当局事先批准的其他地点工作。</p>

审批申请

26. 问：申请人提交申请后将有何程序？

答：每季的申请期完结后，后续程序及一般情况下所需时间如下：

- (1) 一般而言，配额申请结果通知书连同附件列明配额详情（包括每个获批配额的独立配额编号）会于相关截止申请日期后两个月内向申请人发出；
- (2) 雇主必须在发展局发出配额申请结果通知书原则上同意配额申请的日期起计三个月内，安排每名其拟输入的劳工向入境事务处（入境处）递交签证／进入许可申请；
- (3) 在向入境处申请签证／进入许可的同时，申请人于输入劳工原居地安排出境手续，例如透过指定劳务公司向中国内地相关机构为每名输入劳工申请赴港签注等；及
- (4) 签证／进入许可获批三个月内安排输入劳工到港。

请注意，发展局在处理配额申请时，会考虑申请人及雇主的往绩纪录，包括获批配额的使用情况。申请人在递交申请时，须确定输入劳工的确实需要及输入劳工实际可到港工作的时段，并如实反映于其提交的人力计划内。因此，申请人／雇主在预计输入劳工可到港工作的时段时，应扣除处理配额申请及签证／进入许可申请所需的时间，并确保输入劳工不迟于获批输入劳工配额起计的第七个月到港。详情见《[申请输入劳工配额须知](#)》第7、8及12段。

27. 问：输入劳工最迟甚么时候要到港？

答：由发展局向申请人发出配额申请结果通知书原则上同意配额申请的日期起计，输入劳工不应迟于获批输入劳工配额的第七个月到港。

28. 问：申请审批时间多久？实际输入劳工可何时抵港上班？

答：一般而言，倘审批当局原则上同意配额申请，相关配额申请结果通知书，连同附件列明配额详情（包括每个获批配额的独立配额编号）会于相关截止申请日期后两个月内向申请人发出。

雇主须在发展局发出配额申请结果通知书原则上同意配额申请

	<p>的日期起计三个月内，安排每名其拟输入的劳工向入境处递交签证／进入许可申请。输入劳工到港的实际时间视乎申请人获得输入劳工原居地批准出境及安排输入劳工到港所需的时间。因此，申请人／雇主应就处理配额申请及签证／进入许可申请所需的时间作预算，并就输入劳工可到港工作的日期作合理安排。</p>
29.	<p>问：如申请人不同意配额申请结果，可否提出申请复核？</p> <p>答：可以。如申请人不同意配额申请结果，可在配额申请结果通知书发出日期起计四个星期内，以指定表格向发展局申请复核，表格可于「建造业计划」的专属网站下载。申请人须说明理由及提交其他补充资料。逾期提出的申请概不受理。</p> <p>审批当局复核申请后，将发出「复核通知书」通知上诉人有关复核结果，该结果为最终决定。详情请参阅《申请输入劳工配额须知》第9段。</p>
30.	<p>问：获批配额以及输入劳工的工作签证最长有效期为多久？其后可否申请续期？两次续期之间可否有无缝安排？</p> <p>答：每个配额的有效期会于配额批准通知书中订明，一般情况下会与有关雇佣合约及签证／进入许可的有效期相同（一般情况下由输入劳工抵达香港特区日期起计）。签发配额及签证／进入许可作输入劳工用途，有效期为24个月或整段雇佣合约期，以较短者为准。申请人如欲在上述有效期结束后继续聘用在职的输入劳工，须重新申请输入配额及相应签证／进入许可。</p> <p>必须注意即使申请符合审批规定，申请人／雇主不应假定申请会自动获得批准。同样地，即使申请获得批准，申请人所获得的配额数目和配额的有效期亦不一定与所申请的相同。所以建议申请人及雇主适时为相关的工程项目作妥善人力安排。</p> <p>纵使有关雇主已获批新的输入劳工配额，并与其输入劳工签妥有效无缝衔接的新雇佣合约，输入劳工在完成每份雇佣合约后仍须先返回原居地，然后按新批准的入境签证再次来港工作。雇佣合约如提早终止，输入劳工只获准在本港逗留两个星期（由合约终止当日起计），或至逗留期限届满为止，两者以较短的期限为准。</p>

输入劳工的人事管理、住宿及其他生活需要安排

31. 问：总承建商申请人或雇主在处理输入劳工的人事管理、住宿及其他生活需要安排时，须注意的事项为何？

答：总承建商申请人／雇主须履行申请人及雇主的责任，在负责输入劳工的招聘及人事管理，以及为输入劳工作住宿及其他生活需要（如膳食、交通等）安排时，必须遵循《雇佣条例》及其他与聘用劳工和雇员保障相关法定条文的要求，以及「建造业计划」的相关配额审批条件。

总承建商申请人（不论其是否雇主）须采取措施妥善安排输入劳工的人事管理、住宿及其他生活需要安排，并须就每宗获批输入劳工配额的工程合约指派其辖下一名高级管理人员，监督上述安排及处理输入劳工就该安排的查询及／或投诉。总承建商申请人须在审批当局发出配额申请结果通知书的四个星期内通知发展局其指派人员的姓名、职衔及联络方法，并须确保所有输入劳工知悉该人员的姓名、职衔及联络方法。

详情请参阅《[申请输入劳工配额须知](#)》第 6.26 及 6.27 段。

32. 问：总承建商申请人或雇主可否聘用代理人负责输入劳工的人事管理、住宿及其他生活需要安排？

答：可以。惟总承建商申请人／雇主须确保其所聘用的代理人就输入劳工所作的安排均符合《雇佣条例》及其他与聘用劳工和雇员保障相关法定条文的要求，以及「建造业计划」的相关配额审批条件。所有代理人须签署承诺契约，并由总承建商申请人在与代理人签订服务合约后两星期内向发展局提交。

就代理人为输入劳工所作的住宿及其他生活需要安排，总承建商申请人及雇主必须充分了解代理人向输入劳工收取的所有费用，并于服务合约中清楚列明代理人须就各项收费服务的服务范围，以相关费用的订定、更改及收取等事宜事先取得总承建商申请人及雇主的书面同意。所有费用，均应以公开、透明的方式于聘用前事先告知所有输入劳工，并应属合理水平。输入劳工亦应有权选择不接受其他生活需要安排（如不合理的膳食收费）。

详情请参阅《[申请输入劳工配额须知](#)》第 6.26 及 6.27 段。

33.	<p>问：同一代理人可否同时负责输入劳工人事管理事宜，以及安排输入劳工的住宿及其他生活需要安排？</p> <p>答：不可以。总承建商申请人及雇主必须确保，任何代理人（包括获国家商务部批准并取得对香港特区劳务合作经营资格的中国内地劳务企业及其关联企业在香港特区经营安排中国内地劳工赴港工作业务的持牌职业介绍所）不得既负责输入劳工招聘及人事管理事宜，以及同时负责安排输入劳工的住宿及其他生活需要安排（如膳食及交通）等涉及向输入劳工收费的服务。代理人按相关法规向输入劳工收取的费用（如劳务企业按相关法规向输入劳工收取的费用）并不受上述规定所限。</p>
34.	<p>问：代理人可否分判服务合约中列明的服务？</p> <p>答：除非总承建商申请人或雇主事先同意，否则代理人不应将其与总承建商申请人及雇主签订的服务合约中列明的服务分判。倘若涉及再分判服务合约，总承建申请人或雇主须要求代理人采取合理措施确保雇用的服务分判商理解及在履行职责时遵循《雇佣条例》及其他与聘用劳工和雇员保障相关法定条文的要求，以及「建造业计划」的配额审批条件。</p>

工作安排

35.	<p>问：输入劳工来港后是否需要申请平安咭？是否需要注册成为中工／大工或申请其他本地技术证明？</p> <p>答：输入劳工与本地工人必须同样遵守香港特区建造安全的相关法规。所有进入工地从事建造工作的人士，包括本地劳工及输入劳工，均必须完成按《工厂及工业经营条例》（第 59 章）要求的建筑工程安全训练课程，及获发证明书（一般称为「平安咭」），并在持有证明书后按《建造业工人注册条例》（第 583 章）注册成为建造业工人。</p> <p>此外，与其他本地劳工一样，输入劳工必须遵守「专工专责」的要求，即除非他们已通过相关机构（如议会）的考核获注册成为半熟练技工（「中工」）或熟练技工（「大工」），否则他们须在已注册中工或大工的指示及督导下于工地进行相关工种的建造工作。</p>
-----	---

	<p>建造工地运作受相关法例监督，按法例要求部分工种指定须由合资格人士进行，部分指明机械（例如机械设备操作工（挖掘机））必须由合资格人士操作。就上述这些须由合资格人士进行的工种及机械，输入劳工与本地劳工一样，不能以专工专责形式（即在本地具备相关注册工人资历的人士监督及指示下工作）符合其资历要求，而当事人必须持有法例要求的有关资历。因此输入劳工必须在港接受及通过相关测试（部分工种或须到培训机构参加补充性短期训练后再接受测试）；或在其来源地已取得获香港特区有关机构认可的同等资历）。</p>
36.	<p>问：如输入劳工负责的工作提早完成，雇主可否安排该输入劳工担任其他工作？</p> <p>答：雇主与输入劳工签订的「标准雇佣合约」订明输入劳工的职位及职务。输入劳工在「标准雇佣合约」指明的受雇期内不可转换职位或职务。倘若输入劳工负责的工作可于较预期提早完成，雇主应按合约条款及相关劳工法例提前终止其雇佣合约，而该名输入劳工必须在合约终止后的指定时间内返回原居地。</p>
工作时间	
37.	<p>问：雇主聘用输入劳工的聘用条款为何？就工时、工作日数等方面有何规定？</p> <p>答：雇主须确保聘请输入劳工的聘用条款与有关职位的本地招聘所用的聘用条款相同（包括相同的工作时数、工作日数及资历要求，以及工资不低于「建造业计划」的专属网页（https://www.devb.gov.hk/sc/css）公布相关职位当时适用的每月工资中位数。雇主及输入劳工签订的雇佣合约，有关条款须符合上述要求。</p>
38.	<p>问：输入劳工可否超时工作？</p> <p>答：根据「标准雇佣合约」的规定，雇主于合约内订明超出每月或每周正常工作日数及每日正常工作时数的工作属超时工作。如输入劳工被安排超时工作，雇主须根据合约支付超时工资。但是，相关规定亦订明雇主不得要求输入劳工在连续 24 小时的期间内工作超逾 12 小时（超时工作包括在内）。</p>

输入劳工住宿

39. 问：雇主可否在本地私人市场自行安排输入劳工的住宿？

答：就「建造业计划」而言，雇主为输入劳工在香港特区提供的住宿必须位于指定地点，即申请人辖下的工地设置的宿舍或建造业输入劳工指定宿舍（指定宿舍），而不可于本地私人市场自行安排。如选择指定宿舍，雇主主要为租用指定宿舍向场地营办商付费。

详情见《[申请输入劳工配额须知](#)》第 6.6 至 6.9 段。

40. 问：指定宿舍包括什么设施？指定宿舍由何人营运？场地营办商会提供什么服务？租用指定宿舍的费用为何？

答：指定宿舍包括工人宿舍、洗手间、浴室、多用途活动室、休息室、康乐室、饭堂、茶水间、洗衣房、电视、及商店等设施。指定宿舍由议会负责兴建及营运，其聘请的场地营办商另行提供膳食、交通安排、清洁、保安、宽频及无线网络(wifi)等附加服务。租用指定宿舍的费用水平由议会另行决定。

输入劳工的医疗

41. 问：雇主在什么情况下需为输入劳工提供免费医疗？

答：当输入劳工在「标准雇佣合约」指明的受雇期内生病或受伤，无论是否因受雇而引致，雇主必须提供免费医疗。然而，在输入劳工出于自愿及基于个人理由离开香港特区的期间（不包括输入劳工按「标准雇佣合约」相关条款返回雇主在中国内地提供的居所或返回自己于中国内地的居所期间），雇主并无责任提供免费医疗。免费医疗包括诊症费用、住院费用及牙科急诊。

从中国内地输入劳工

42. 问：雇主可否自行在中国内地招聘建造业输入劳工及办理有关手续？

答：如拟输入劳工为中国内地居民，雇主必须经由已获国家商务主管部门批准并取得对香港特区劳务合作经营资格的中国内地劳务企业（劳务企业）招聘输入劳工。

	<p>雇主可登入以下网址浏览相关劳务企业的名单和联络方法： https://zsmcorp.mofcom.gov.cn/zsmbgacommon/zsmbga_innerCorp_hk_list</p>
--	--

办理签证／进入许可

43. 问：如成功获批输入劳工配额，应何时为拟输入的劳工办理签证／进入许可等？

答：雇主须在发展局发出配额申请结果通知书原则上同意配额申请日期起计三个月内，为拟输入的劳工向入境处递交签证／进入许可申请。如果在上述期限内未有提交签证／入境许可申请，由发展局发出配额申请结果通知书原则上同意配额申请将会自动失效。如申请人仍有意输入劳工，须向发展局重新递交申请。有关申请详情，请参阅《申请输入劳工配额须知》第 12 及 13 段和入境处有关网页 (<https://www.immd.gov.hk/hkt/forms/hk-visas.html>)。

一般情况下，签发予输入劳工的签证／进入许可，有效期为 24 个月或整段雇佣合同期，以较短者为准。

44. 问：雇主及输入劳工可否提早终止雇佣合约？终止合约手续为何？

答：在雇佣合约届满前，雇主或输入劳工可根据「标准雇佣合约」，给予对方书面通知或支付代通知金，以终止雇佣合约。雇主必须在合约终止日期前七天内，将「终止合约通知书」的影印本分别电邮至发展局（电邮地址：css_application@devb.gov.hk）和寄往或传真至入境处输入劳工组（传真号码：3902 3167）。若合约在无事前通知下终止，雇主则必须在终止合约后一个工作天内，向发展局和入境处递交「终止合约通知书」的影印本。

雇主不得以输入劳工取代原来在职的本地雇员。如需裁员，雇主应先裁减输入劳工。

雇佣合约

45. 问：雇主是否需要与输入劳工签订雇佣合约？

答：需要。「建造业计划」沿用「补充劳工计划」雇佣双方透过标准雇佣合约订定聘用条款的安排。「建造业计划」标准雇佣合约会订明

	输入劳工的工资、工时、工作地点及住宿地点等。
薪金安排，「强积金」计划及「雇员再培训征款」	
46.	<p>问：输入劳工抵港后如须参加培训及／或考试而未能开始在建造工地工作，雇主是否需要就该培训期及／或考试期向输入劳工支薪？</p> <p>答：雇主与输入劳工签订的「标准雇佣合约」订明雇员的受雇期。雇员在「标准雇佣合约」指明的受雇期内参加任何测试、技能测试或进修课程以符合相关法例下任何有关的资历／工作经验要求，该培训期及／或考试期视为雇佣合约的规定工作，雇主须就此向输入劳工支付工资。</p>
47.	<p>问：输入劳工须否交税？是否由雇主还是劳工缴交？</p> <p>答：输入劳工在香港特区取得收入后，属受薪人士，需要在税期内按本地《税务条例》申报及缴交薪俸税。</p>
48.	<p>问：输入劳工在香港特区成功开立银行户口及办理自动转账前，雇主可否以支票或现金支付其薪金？</p> <p>答：按「标准雇佣合约」及「建造业计划」的规定，雇主必须于工资期届满后的 7 天内以银行自动转账方式发放工资。如雇主未能及时办理以银行自动转账方式向输入劳工发放工资，可暂时用现金、银行转账或支票方式支付工资。</p>
49.	<p>问：输入劳工及其雇主是否需要参加「强积金」计划？</p> <p>答：需要。根据强制性公积金计划管理局（积金局）的资料，除非为以下情况，获准按照《入境条例》第 11 条来港工作及（1）获准留港不超过 13 个月或（2）是某个在香港特区以外地方的退休计划的成员的人士为获豁免人士，才毋须参加「强积金」计划。如有疑问，可致电积金局热线 2918 0102 查询。</p>
50.	<p>问：若输入劳工终止合约，雇主可否获退还部份已缴付的「雇员再培训征款」？</p> <p>答：成功经「建造业计划」 输入劳工的雇主须缴付「雇员再培训征款」，雇用每一名输入劳工所须缴付的征款数额为港币 400 元乘以「标准雇佣合约」所订的月数（以不超过 24 个月为限）计算。</p>

	雇主须在配额申请获批后，并在入境处处长发出签证／进入许可前向入境处缴付上述征款。在任何情况下，已缴交的征款均不获发还。
--	---

其他

51. 问：申请人不遵守获批申请输入劳工的条款，有何后果？

总承建商申请人及／或分判商雇主如被发现下列情况，将会受到行政处分：

- (1) 违反了任何与输入劳工相关的法定条文；
- (2) 未能证明已按照指定要求进行本地招聘；
- (3) 故意或蓄意作出虚假陈述或隐瞒任何资料，或以其他方式误导发展局，以达在「建造业计划」下获批输入配额的目的；
- (4) 违反了本申请须知所述总承建商申请人及／或分判商雇主须承担的责任；
- (5) 违反了配额申请结果通知书上列明的任何批准条件；
- (6) 违反了「标准雇佣合约」的任何相关要求；
- (7) 如有资料明确显示其未有采取合理措施防止总承建商申请人、分判商雇主或代理人(i)扣押输入劳工的身份证明文件或银行提款卡，(ii)在雇主支薪后不合理及／或不合法地扣除输入劳工的薪金，或(iii)收取其他不合理费用；及／或
- (8) 未能采取合理措施，确保其自身及其雇用的输入劳工遵守入住指定宿舍的所有租赁条件和住宿规则。

在不影响相关法例规定的其他处分／制裁以及政府部门或机构评估公营工程合约总承建商表现的现行机制的情况下，发展局可根据总承建商申请人及／或分判商雇主违反上段所列规定的严重性，对其施加行政制裁，包括向其发出警诫信、撤销已批出的输入劳工配额及／或禁止总承建商申请人及／或分判商雇主参与「建造业计划」的输入劳工配额申请，最长为期两年。

此外，发展局及相关工务部门可向总承建商申请人及／或分判商雇主施加行政处分，及在有关工程的表现评核中反映其违规行为。同时，发展局亦可向负责管理有关工程项目的其他政府部门及公营机构建议在工程的表现评核中反映此违规行为。

	<p>详情请参阅《申请输入劳工配额须知》第 17 段。</p>
52.	<p>问：如总承建商申请人及／或分判商雇主违反上文第 51 条所列的规定，发展局是否须待相关执法机构完成调查才可施加行政处分？</p> <p>答：如有资料明确显示总承建商申请人及／或分判商雇主违反上文第 51 条所列的规定，发展局可施加上文第 51 条所列的行政处分及建议，无须待相关执法机构完成调查。</p>
53.	<p>问：根据「建造业计划」的配额审批条件，总承建商申请人须在现有的合作培训计划下，为本地劳工提供额外的培训名额，该等名额不得少于获批输入劳工配额的百分之十。劳工是否必须在获批「申请输入劳工工程合约」的工地接受培训？</p> <p>答：合作培训计划由议会执行，有关计划的详情请参阅议会的网页（www.cic.hk），及就计算培训名额参阅发展局技术通告（工务）第 6/2019 号。</p> <p>申请人须在发展局发出配额申请结果通知书原则上同意配额申请的六个月内开始提供额外培训名额，以及在「申请输入劳工工程合约」合约期内完成。劳工将在申请人辖下的建造工地接受培训，但不限于「申请输入劳工工程合约」的建造工地。</p>