

2018 年 7 月 17 日

資料文件

立法會人力事務委員會

保障「補充勞工計劃」下輸入勞工僱傭權益的措施

目的

本文件向委員闡述政府就保障「補充勞工計劃」下輸入勞工（輸入勞工）的僱傭權益所採取的各項措施。

「補充勞工計劃」

2. 勞工處負責執行「補充勞工計劃」。為確保本地工人優先就業，以及保障他們的薪酬及福利，僱主必須優先聘請本地工人，填補職位空缺。僱主如確實未能在本港聘得所需人手，可根據「補充勞工計劃」申請輸入屬技術員級別或以下的勞工。

3. 在 2015 年、2016 年及 2017 年，於「補充勞工計劃」下按年申請輸入的勞工人數分別為 4 689 名、5 556 名和 4 390 名，而同年獲批輸入的勞工人數分別有 2 880 名、3 802 名和 2 765 名¹。根據政府統計處的最新統計數字，在 2018 年 3 月至 5 月，本港總勞動人口有 3 977 200 人（臨時數字）。根據入境事務處（入境處）的資料，截至 2018 年 5 月底，共有 4 788 名輸入勞工²透過「補充勞工計劃」在港工作，佔上述本港總勞動人口約 0.1%。

¹ 年底接獲的「補充勞工計劃」申請或於翌年完成審理，因此年內獲批輸入的勞工人數並不對應同年申請輸入的勞工人數。

² 輸入勞工從事的工種主要為護理員（長者服務）（2 648 名或 55%）、農場技工（691 名或 14%）、園藝技工（346 名或 7%）及建造業工人（230 名或 5%）。

保障輸入勞工僱傭權益的措施

勞工法例及「標準僱傭合約」的保障

4. 政府高度重視保障輸入勞工的僱傭權益。輸入勞工與本地工人同樣受香港勞工法例的保障，特別是《僱傭條例》及《僱員補償條例》提供的全面法定僱傭保障，包括工資的支付、扣薪的限制、休息日、法定假日、年假及因工受傷的補償等。

5. 輸入勞工及其僱主必須簽訂一份由政府就「補充勞工計劃」訂定的「標準僱傭合約」(標準合約)。標準合約以 24 個月為限，輸入勞工所得的薪酬不得少於本地工人擔任相類職位的每月中位工資。按照標準合約，僱主必須以自動轉賬形式，向每名輸入勞工發放工資，並須確保工資直接存入輸入勞工在香港的銀行戶口。輸入勞工亦享有標準合約訂明的額外福利，包括符合標準的住宿及設備，以及獲僱主提供免費醫療保障及免費來回原居地的旅費等。

加強輸入勞工對僱傭權益的認識

6. 勞工處一直透過不同途徑發放「補充勞工計劃」及香港勞工法例的相關資訊，以提高輸入勞工對其僱傭權益的認識。

7. 根據標準合約，僱主須安排輸入勞工出席由勞工處舉辦的簡介會。在簡介會上，勞工處向輸入勞工講解保障他們的勞工法例，及「補充勞工計劃」規定下標準合約應有的僱傭權益及福利。勞工處亦會查核他們是否已持有其標準合約，並向他們派發詳盡的資料單張／冊子，包括「輸入勞工須知」、「僱傭條例簡明指南」、「法定最低工資簡明指引」及載有保障其僱傭權益的資料卡。該資料卡列明勞工處、入境處等部門的熱線，以便輸入勞工在有需要時可隨時向勞工處或相關執法部門／機構查詢其權益或作出舉報。

8. 此外，勞工處透過僱主組織、勞工團體、政府部門（例如勞工處和入境處相關辦事處、民政事務總署各區民政諮詢中心、郵政局、公共圖書館及街市等），以及其他相關機構（例如醫院管理局的醫院和診所）等多種渠道廣泛派發介紹勞工法例的參考資料，並要求有關僱主在輸入勞工的工作場所／居所張貼「補充勞工計劃輸入勞工須知」海報，供輸入勞工參閱。

勞工督察巡查

9. 勞工處的勞工督察會不時前往輸入勞工的工作地點及居所進行巡查，並在不受到第三者（包括僱主）影響的情況下個別會見輸入勞工，確保他們可以在有需要時向勞工督察就僱傭事項作出投訴。勞工督察在與輸入勞工會面時，會向他們查詢和講解《僱傭條例》及標準合約賦予的權益，例如僱主有否依時支付不低於標準合約規定的工資，及有關休息日、法定假日、年假及工作時間等安排是否恰當。在巡查的過程中，勞工督察會即場向輸入勞工派發上述資料卡，供日後參閱。

諮詢及調停服務

10. 輸入勞工可致電勞工處的 24 小時熱線（2717 1771）（由「1823」接聽），查詢《僱傭條例》及《僱員補償條例》等勞工法例，或瀏覽勞工處網頁，查閱和了解有關僱傭權益及保障的資訊。輸入勞工亦可前往勞工處補充勞工科辦事處或勞資關係科各分區辦事處作出諮詢。勞資關係科並會提供自願性的調停服務，協助輸入勞工和僱主解決勞資糾紛及申索聲請。如個案未能達成和解，勞資關係科會按當事人的要求，轉介個案至勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處³尋求仲裁。

投訴渠道及行政制裁

11. 如輸入勞工懷疑其僱主違反勞工法例或「補充勞工計劃」的規定，可致電勞工處的 24 小時熱線（2717 1771）或補充勞工科

³ 小額薪酬索償仲裁處審理申索人不超過 10 名、而每名申索人的申索款額不超過港幣 8,000 元的僱傭申索。

熱線（2150 6363）作出投訴，勞工處會深入調查所接獲的投訴。如發現僱主沒有遵守「補充勞工計劃」的規定，勞工處會向僱主發出警告。如僱主違反相關的勞工法例，可被檢控。勞工處亦會將涉嫌違反《入境條例》的個案（例如：協助、教唆、慫使或促使輸入勞工違反其逗留條件）轉介入境處調查。此外，僱主如違反勞工法例、標準合約或「補充勞工計劃」等的規定，其所獲得的輸入勞工批准可被撤銷。如僱主在遞交「補充勞工計劃」申請當日之前的兩年內曾留有嚴重的不良紀錄，該申請將不會獲批。

有關輸入勞工的僱傭爭議

12. 就最近一宗私營安老院舍與輸入勞工的僱傭爭議事件，勞工處已即時與各有關方面聯繫，並為輸入勞工提供適切協助，包括提供自願性的調停服務和將未能達成和解的申索轉介至勞資審裁處尋求仲裁。與此同時，勞工處正調查院舍涉嫌違反《僱傭條例》的投訴，如有足夠證據及有輸入勞工同意擔任檢控證人，定會對違規僱主或院舍負責人提出檢控。根據《僱傭條例》，僱主如故意及無合理辯解而不依時支付已到期的工資，可被檢控，一經定罪，最高可被罰款 35 萬元及監禁 3 年。

總結

13. 勞工處會繼續採取多管齊下的策略，透過不同措施致力保障輸入勞工的僱傭權益。

14. 請各委員省覽本文件的內容及提出意見。

勞工及福利局
勞工處
2018 年 7 月