如何根據「補充勞工優化計劃」申請輸入勞工

引言

在確保本地工人優先就業的前提下，僱主如確實未能在本港聘得合適人手，可向「補充勞工優化計劃」（下稱「優化計劃」）申請輸入屬**技術員級別或以下的勞工**。為保障本地工人的就業機會及薪酬福利，僱主必須優先聘用本地工人，並致力培訓本地工人，以填補職位空缺。

有意根據優化計劃申請輸入勞工的僱主，須按照本小冊子所述的程序遞交申請。

申請資格／要求

在香港經營業務而確實未能在本港聘得技術員級別或以下勞工的僱主。

優化計劃不會接受「院舍輸入護理員特別計劃」及其他行業輸入勞工計劃（建造業及運輸業）所涵蓋行業及職位類別的輸入勞工申請。

為加強發放申請資訊，勞工處為僱主／處理輸入勞工事宜的職業介紹所舉辦簡介會，解釋申請所需提交的資料、注意事項及申請流程，並即場解答疑問。簡介會報名詳情，請瀏覽勞工處網頁(https://www.labour.gov.hk/tc/plan/iwESLS.htm)。

人手比例要求

為保障本地工人的就業機會，優化計劃規定僱主須**持續符合以下全職本地僱員[1]與現職輸入勞工[2]人手比例要求**：

[1] 全職本地僱員是指僱主直接僱用而每周總工作時數不少於 35 小時的所有本地僱員，不包括兼職僱員、向僱主提供服務的外判商員工或自僱人士；亦不包括獨資經營者／合夥人及與其同住的家人（不論是否受薪）或有限公司的非受薪董事。

[2] 包括經「補充勞工計劃」／優化計劃及其他輸入勞工計劃輸入的勞工。其他輸入勞工計劃是指「院舍輸入護理員特別計劃」、「建造業輸入勞工計劃」、「運輸業輸入勞工計劃－航空業」及「運輸業輸入勞工計劃－公共小巴／客車行業」。

- 僱主一般須持續符合的全職本地僱員與現職輸入勞工的人手比例要求為 **2：1**；惟

- 部分特定職位的要求有所不同，例如餐飲相關（即出品部及／或樓面部）職位[3]須符合 **3：1** 的人手比例要求，並以該部門的所有職位計算（即僱主輸入出品部職位（例如二廚）及樓面部職位（例如侍應生）勞工各一名，便須已經並持續聘用擔任出品部職位及樓面部職位的全職本地僱員各三名）；輸入農場技工的人手要求標準由漁農自然護理署訂定。

此外，僱主如僱用本地殘疾人士擔任全職工作，可申請以 **1:1** 計算全職本地殘疾僱員[4]與輸入勞工的人手比例。

政府可能會按勞動市場的實際情況和趨勢，調整優化計劃下的人手比例要求。**僱主必須確保在任何時間持續符合勞工處最新發出的原則性批准通知書載列的人手比例要求，該要求適用於僱主所有現職輸入勞工。**

申請流程

遞交申請

勞工處已上載「補充勞工優化計劃—常見職位表」到勞工處網頁（https://www.labour.gov.hk/common/public/pdf/sld/ESLS_LCP(Chi).pdf），提供不同行業較常見職位的每月工資中位數、工作時數、入職條件和職責，供僱主參考。如僱主申請輸入該列表所涵蓋的職位，須填妥「常見職位申請表」（表格 ESLS-1A），有關申請可加快完成初步甄別以展開勞工處規定的本地公開招聘（下稱「公開招聘」）。至於申請輸入該列表以外的職位，僱主須填妥「非常見職位申請表」（表格 ESLS-1B）。申請者須確保提交的資料真確完備且為最新。

僱主可通過香港特別行政區（下稱「香港特區」）勞工處網頁（https://www.labour.gov.hk/tc/plan/iwESLS.htm）下載申請表，亦可親臨勞工處補充勞工科（下稱「補充勞工科」）索取申請表。僱主可將填妥的申請表連同所需證明文件（請參閱「所需文件清單及遞交申請方法」），以郵遞方式或親臨補充勞工科遞交申請。

---

[3] 詳見餐飲相關職位列表：https://www.labour.gov.hk/common/public/pdf/sld/ESLS_Catering-related_Posts.pdf

[4] 殘疾僱員是指正在領取社會福利署發放的普通傷殘津貼或高額傷殘津貼的僱員。

請注意，在以下情況，勞工處會退還表格而不作處理：(i) 申請表資料不全或欠缺所需證明文件；或 (ii) 同一申請者在六個月內遞交多於一次申請（已撤銷、中止處理或拒絕的申請均計算在內，惟現有輸入勞工配額的續約申請（即不涉及新職位或新配額）不受此限）；或 (iii) 申請者在簽署申請表或任何附頁後多於兩個月才遞交申請。

初步甄別

僱主擬提供的薪金，須不低於當時市場相類職位的每月中位工資。如僱主並非申請輸入常見職位，補充勞工科收到僱主填妥的「非常見職位申請表」及全部所需資料／證明文件後，會按實際需要諮詢相關政府決策局及／或部門／培訓機構／專業團體等，然後通知僱主擬提供的薪金是否達到每月中位工資，及僱主所訂的招聘條件是否合理。如僱主申請輸入「常見職位表」所涵蓋的職位，並在「常見職位申請表」填妥「常見職位表」的指定資料，將減省上述的諮詢工作，有助加快處理申請。

公開招聘

申請通過初步甄別後，**僱主須就每個職位空缺進行公開招聘，並遵守有關公開招聘活動及面試安排的規定**。在招聘期的首 14 天內，僱主須在本地報章或網上招聘平台刊登招聘廣告。廣告須註明空缺的職位名稱及編號、月薪、工作時間、工作地區、入職要求及勞工處的電話，以便勞工處安排所有面試。此外，勞工處會將有關空缺資料連同申請者名稱刊登於勞工處「互動就業服務」網站，以供求職者瀏覽；並為有關空缺進行就業選配，轉介合適的本地求職者予僱主進行面試。有關空缺資料亦會轉交勞工處其他科別、勞工顧問委員會（下稱「勞顧會」）委員、僱員再培訓局及工會組織等，以便他們向本地求職者發放有關空缺資訊及轉介合適的求職者應徵。如有需要，僱主須與僱員再培訓局協辦訓練課程，培訓本地工人。

在公開招聘期間，如申請職位的每月工資低於優化計劃最新發布的中位工資，勞工處會由發布日起將申請職位在「互動就業服務」網站刊登的每月工資上調至最新的中位工資。在處理餘下的申請程序（包括提交建議予勞顧會考慮）時，勞工處亦會按上述規定調整工資水平（如適用），不作另行通知。如僱主不同意有關調整，勞工處將未能處理該宗申請。

跟進面試結果

招聘期完結後，僱主須向補充勞工科遞交招聘本地工人的詳情，包括沒有安排面試或拒絕聘用個別求職者的原因（表格編號 ESLS-9）。如僱主違反公開招聘活動及／或面試安排的規定（例如以低於上述規定

的工資聘請本地工人，或在公開招聘期間無合理理由拒絕面見／聘用合資格的本地求職者等），**勞工處會拒絕有關申請，並考慮對僱主施加行政制裁。視乎違規的性質，勞工處會拒絕處理其隨後提交的申請，已獲得的輸入勞工批准或會被撤銷。如涉及多於一項違規事項，禁止僱主參與優化計劃的限期會疊加計算，禁制期最長五年。勞工處亦會公布所有被施加行政制裁僱主的身分。**

即使已符合上述要求及完成有關程序，僱主亦不應假設其輸入勞工申請會自動獲得批准。

諮詢勞顧會

勞工處會評估僱主的申請，並邀請勞顧會委員就勞工處的建議給予意見。勞顧會的委員包括各 6 名的僱主及僱員代表。

審批結果

考慮勞顧會委員的意見後，政府會決定批准或拒絕有關輸入勞工的申請。所有申請將按個別情況考慮，例如僱主是否確實需要輸入勞工、在職本地僱員的數目等。遇有下列情況，申請通常不獲批准：

(a) 僱主受勞工處行政制裁，不獲准參與優化計劃；
(b) 僱主提供的薪金低於每月中位工資；
(c) 僱主設定有限制性規定或超越工作需求的不合理招聘條件，如年齡、性別、教育、經驗或技能等；或
(d) 僱主沒有誠意優先聘用或培訓本地工人，填補職位空缺。

如輸入勞工的全部或部分申請遭拒絕，僱主可在有關通知書發出日期起計三個月內，以書面向補充勞工科提出覆核申請。

如僱主在遞交申請當日之前兩年內曾有相關定罪紀錄（包括《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《入境條例》和職業安全及健康法例），或因違反優化計劃／「標準僱傭合約」的相關規定而正被勞工處施加行政制裁，其申請一般不會獲得處理／批准。

輸入勞工批准不會自動續期

僱主在優化計劃下獲得的輸入勞工批准不會自動續期。如果僱主希望在現有輸入勞工約滿時繼續聘用有關輸入勞工，應在其**僱傭合約期滿前約八至九個月**，向補充勞工科遞交續約申請，預留足夠時間完成優化計劃的申請程序及向入境事務處（下稱「入境處」）申請輸入勞工的簽證／進入許可。每宗續約申請須符合優化計劃的現行規定，並按個

別情況考慮而非必然獲批。獲批的續約配額只可 (1) 用於與現職輸入勞工續約，或 (2) 在現職輸入勞工離職後用於填補該空缺，而填補該空缺的輸入勞工須在離職的輸入勞工合約正式終止後方可開展合約。

輸入勞工的目的只是紓緩僱主當前的人手短缺，以應付業務需要。長遠而言，僱主應積極培訓本地工人，填補有關空缺。為秉持本地工人優先就業的原則，政府審理個別輸入勞工申請時，會考慮僱主就招聘及培訓本地工人所作出的努力。

招聘內地輸入勞工的要求

如擬聘用的輸入勞工為內地居民，僱主必須經內地勞務企業（下稱「勞務企業」）招聘輸入勞工。勞務企業指已獲國家商務部批准並取得對香港特區勞務合作經營資格的企業，名單見國家商務部網頁：
https://zsmcorp.mofcom.gov.cn/zsmbgacommon/zsmbga_innerCorp_hk_list

勞務企業或其關聯企業在香港經營安排內地勞工赴港工作業務的持牌職業介紹所（如有）的聯絡資料見勞工處網頁：
https://www.labour.gov.hk/tc/plan/iwESLS.htm

簽證／進入許可申請手續

優化計劃申請獲得批准後，僱主可安排其每名擬聘用的輸入勞工向入境處申請簽證／進入許可。僱主不得將其所獲得的輸入勞工批准轉給他人。此外，僱主的優化計劃申請即使獲得接納，也不代表入境處承諾准許個別人士進入香港。入境處處長有權拒絕發出簽證／進入許可予個別勞工。

(a) 僱主須與輸入勞工簽訂「標準僱傭合約」，合約期按勞工處發出的原則性批准通知書所訂為限，最長為 24 個月。僱主可向入境處查詢及聯絡組索取適用於根據優化計劃而從香港以外地區聘用的僱員的「標準僱傭合約」表格（LD294）[5]。補充勞工科亦備有少量「標準僱傭合約」表格供僱主索取。

(b) 僱主應在原則性批准通知書上所訂的限期內，安排其每名擬聘用的輸入勞工向入境處遞交簽證／進入許可申請（詳情請參閱有關「遞交簽證／進入許可申請表」的資料）。逾期遞交的申請，概不受理，而有關的輸入勞工原則性批准亦告無效。如僱主仍打算輸入勞工，須重新向補充勞工科遞交申請。

[5] 勞工處在 2026 年 6 月 16 日或以後發出的原則性批准通知書會註明僱主須採用的「標準僱傭合約」修訂版本，僱主須使用指定的版本簽訂「標準僱傭合約」。

(c) 如擬輸入勞工為內地居民，僱主必須經由勞務企業招聘輸入勞工。僱主向入境處申請輸入勞工的簽證／進入許可時，須提交下列文件：

(i) 由個別擬輸入勞工填妥及簽署的「聲明及授權書」（表格編號 ESLS-11）正本，並必須於「聲明及授權書」內註明安排其赴港工作的勞務企業名稱；及

(ii) 由僱主及獲委託的勞務企業填妥及簽署的「內地輸香港特別行政區勞務合作共同聲明書」（表格編號 ESLS-12）（下稱「共同聲明書」）副本。

由 2025 年 3 月 1 日起，僱主必須使用新修訂的表格提交簽證／進入許可申請。獲委託的勞務企業必須在已填妥的聲明及授權書正本上蓋章；而僱主及勞務企業亦須在「共同聲明書」的每一分頁簽署。

請注意，政府給予僱主有關原則性批准的條件之一是僱主須提交上述文件及符合上述招聘要求。如僱主未能符合上述招聘要求，及／或提交上述 (i) 及 (ii) 所列文件所載的資料不全或不正確，入境處不會處理涉及的內地輸入勞工簽證／進入許可申請。同時，僱主須就每宗獲准輸入勞工的申請安排每間獲委託的勞務企業填寫一份「共同聲明書」，並由僱主及勞務企業的負責人或授權代表簽署及蓋章作實。上述要求同樣適用於僱主日後的替補輸入勞工申請。

(d) 輸入勞工必須持有有效及有足夠返回原居地條件的旅行證件。從內地輸入的勞工，必須持有由內地當局簽發的有效《往來港澳通行證》及相關赴港簽注。

(e) 所有輸入勞工必須符合一般的入境規定，方可進入香港。

(f) 輸入勞工獲准以僱傭身份來港後，必須按「標準僱傭合約」所訂，直接受僱於同一僱主，在指定的工作地點擔任指定的職位並執行指定的職務，而且不可受僱於其他公司或次承判商，亦不可轉換僱主、職位或工作地點。

(g) 輸入勞工須在僱傭合約屆滿或終止後返回原居地。合約如被提前終止，輸入勞工只可獲准在香港特區逗留至合約終止後兩個星期或獲准的逗留期限屆滿為止，兩者以期限較短者為準。

(h) 凡以旅客身份入境的人士，不得受僱在港工作。

(i) 如輸入勞工不能前來香港或不能完成合約，僱主可申請替補勞工。有關替補申請須在 (i) 僱主獲悉該勞工不能來港當天起計七天內，或 (ii) 該勞工合約終止（約滿前）當天起計七天內以填妥的輸入勞工終止僱傭合約通知書（適用於優化計劃）（表格編號 ESLS-13）提出。合資格僱主在遞交輸入勞工終止僱傭合約通知書後，須在申請替補輸入勞工通知書上所訂的限期內，安排其擬聘用的輸入勞工向入境處遞交簽證／進入許可申請。逾期遞交的申請，概不受理。僱主如曾剝削／苛待輸入勞工或正被勞工處施加行政制裁，替補申請將不獲批准。

遞交簽證／進入許可申請表

(a) 擬聘用的輸入勞工應填妥申請表格 ID 1001A，僱主則應填寫申請表格 ID 1001B。填妥的申請表格（ID 1001A 及 ID 1001B）連同下列證明文件應遞交至新界將軍澳寶邑路 61 號入境處總部行政大樓地下入境處收發分組：

(i) 輸入勞工的有效旅行證件的副本，須載有輸入勞工的個人資料、簽發日期、屆滿日期及／或所持的任何可返回原居地簽證的詳情（如適用）。內地的中國居民如未獲發旅行證件，則可提交其中華人民共和國居民身份證副本；

(ii) 輸入勞工的學歷及與該職位有關的工作經驗詳情，並須附交證明，例如：文憑、證書及考績證書的副本；

(iii) 三份由僱主及輸入勞工簽訂的「標準僱傭合約」（包括其附表甲及乙）正本〔只適用於最新 LD 294 (8/2026)版本（綠色）〕[6]；

(iv) 由勞工處發出的原則性批准通知書的副本；

(v) 僱主及其他相關的商業登記證副本；

(vi) 由輸入勞工填妥的「聲明及授權書」（表格編號 ESLS-11）正本，如擬輸入勞工為內地居民，必須於「聲明及授權書」內註明安排其赴港工作的勞務企業名稱；及

(vii) **[只適用於擬輸入勞工為內地居民的申請]** 由僱主及獲委託的勞務企業填妥及簽署的「共同聲明書」（表格編號 ESLS-12）副本。

[6] 如僱主須使用的「標準僱傭合約」為 LD 294 (7/2024) 版本（橙色）或 LD 294 (6/2026) 版本（粉紅色），須提交四份由僱主及輸入勞工簽訂的「標準僱傭合約」正本。

(b) 中國內地勞工如欲通過優化計劃來港工作，其申請必須經由其準僱主向香港入境處遞交。由中國內地勞工直接遞交的申請，概不受理。

(c) 申請人和僱主即使已經提供所需文件和資料，入境處仍可能在有需要時要求再遞交更多與申請有關的證明文件和資料。

(d) 個別申請的結果會經由僱主通知輸入勞工。

(e) **每名輸入勞工的簽證／進入許可費用，須由僱主支付**。

逗留期限

根據優化計劃，輸入勞工獲發的簽證／進入許可的期限一般為 24 個月或整段僱傭合約期，兩者以期限較短者為準。

一般而言，輸入勞工在僱傭合約屆滿或終止後，將不會獲准延長逗留期限。輸入勞工須於僱傭合約屆滿或終止後返回原居地。

不得以輸入勞工取代本地工人

僱主聘用的全職本地僱員與現職輸入勞工人數，在任何時間都不可違反載列於最新獲發的原則性批准通知書內的人手比例要求。同時，僱主不得以輸入勞工取代本地工人。如需裁員，應先裁減輸入勞工。如僱主未能符合上述人手比例要求或以輸入勞工取代本地工人，勞工處會考慮對僱主施加行政制裁。視乎違規的性質，勞工處會拒絕處理其隨後提交的申請，已獲得的輸入勞工批准或會被撤銷。如涉及多於一項違規事項，禁止僱主參與優化計劃的限期會疊加計算，禁制期最長五年。勞工處亦會公布所有被施加行政制裁僱主的身分。

僱傭條件

從香港以外地方來港工作的勞工受香港勞工法例的保障。輸入勞工亦必須按照「標準僱傭合約」（適用於根據優化計劃而從香港以外地區聘用的僱員）（表格 LD294）受聘，**「標準僱傭合約」是僱主與輸入勞工之間簽訂的唯一僱傭合約**。僱主的主要責任如下。

僱傭合約

僱主須將其中一份「標準僱傭合約」正本免費發給有關輸入勞工，並應製備一份認收清單，載列每名輸入勞工的姓名、香港身份證號碼（或護照號碼）及認收合約的日期。該清單須於每名輸入勞工抵港後四個星期內郵寄或傳真（傳真號碼：3427 8132）至補充勞工科。

根據「標準僱傭合約」（LD 294 (8/2026)版本）（綠色）附表乙第三段（如適用），僱主須在附表乙附件 — 地址清單（下稱「清單」）[7]列出每個獲批「地區」[8]內輸入勞工的所有受僱工作地點，並將「清單」提供予每名輸入勞工參考。如「清單」有所變更，僱主須向輸入勞工提供更新版本並在雙方重新簽署確認後；方可安排輸入勞工在該等工作地點工作。

簡介會

僱主必須給予每名輸入勞工有薪假期，讓他們在抵港後的八個星期內出席由勞工處舉辦有關僱傭權益的簡介會，並不得為此扣減他們的工資。該假期為僱員根據「標準僱傭合約」享有的休息日、法定假日及年假以外的有薪假期。

工資

僱主必須以**自動轉賬方式**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香港的銀行戶口。僱主不得扣押輸入勞工的銀行存摺、銀行月結單或自動櫃員機卡。

僱主每月須向每名輸入勞工提供一份有關其收入詳情的結算表，內容須包括其工資；如適用，亦應包括超時工作時數、超時工資數額、扣除款項的數額及性質、津貼或花紅數額等。僱主並須就該結算表的資料，取得輸入勞工的確認。

僱主不得扣除輸入勞工的工資，用以支付任何輸入勞工原居地的機構或代理人要求收取的款項或費用，或支付須由僱主繳付的僱員再培訓徵款或其他費用。

僱主（不論本人或由他人代其為自己）不得直接或間接與輸入勞工訂立任何協議，要求輸入勞工將全部或部分工資或輸入勞工根據僱傭合

---

[7] 「清單」並非「標準僱傭合約」的一部分。

[8] 「地區」是指根據香港法例第 547 章《區議會條例》附表 1 載列的地方行政區範圍及 2023 年區議會一般選舉的區議會地方選區分界（https://www.elections.gov.hk/dc2023/chi/dcgc.html）劃定的區域。

約有權得到的任何款項交回予僱主，或從輸入勞工索取或接受該等回扣。

工作時數上限

僱主不得令輸入勞工在連續 24 小時的期間內工作超逾 12 小時，超時工作包括在內。

超時工資

如輸入勞工的實際工作時數較「標準僱傭合約」所列明的正常工作時數為長，僱主須根據合約支付超時工資。

居所及膳食

一般而言，僱主須為輸入勞工提供符合「標準僱傭合約」所訂標準的居所，並須在任何時間均維持有關標準。如輸入勞工為內地居民，僱主可選擇 (a) 在香港為輸入勞工提供住宿；(b) 在內地為輸入勞工提供住宿；或 (c) 讓輸入勞工在其內地住所居住。由僱主安排的居所（無論是在香港或內地）均須符合「標準僱傭合約」所訂標準。

僱主應在輸入勞工到任前，預備好符合規定的居所。僱主及僱員須允許勞工處的勞工督察視察輸入勞工位於香港的居所。

僱主可從應支付給輸入勞工的工資中扣除勞工佔用由僱主提供的居所期間的住宿費。如雙方簽訂的「標準僱傭合約」屬最新版本 LD 294 (8/2026)（綠色），該住宿費等於 (1) 實際住宿成本、(2)「標準僱傭合約」訂明的固定月薪的百分之二十或 (3) 相應工資期須支付輸入勞工的實際款項的百分之二十，以較低者為準[9]。僱主可按此參閱有關計算可扣除住宿費金額的說明。

優化計劃沒有規定僱主須為輸入勞工提供膳食。如僱主提供膳食，則必須免費。

免費醫療

受僱期內（但不包括輸入勞工出於自願及基於個人理由離開香港期間，惟原居地為內地的輸入勞工按「標準僱傭合約」返回僱主在內地提供的居所或返回自己於內地的居所期間則屬例外），如輸入勞工生病

[9] 如雙方須簽訂的「標準僱傭合約」為 LD 294 (7/2024) 版本（橙色），該住宿費等於實際住宿成本，或按「標準僱傭合約」應支付給輸入勞工的工資（不包括超時工資）的百分之十，兩者以較低者為準。如須簽訂的「標準僱傭合約」為 LD 294 (6/2026) 版本（粉紅色），上述百分比為百分之二十。

或受傷，無論是否因受僱而引致，僱主須提供免費醫療。免費醫療包括診症費用、住院費用及牙科急診，輸入勞工須接受任何註冊醫生的診治服務。

旅費、簽證／進入許可及體檢費用

在僱傭合約開始及終止或屆滿時，僱主須支付輸入勞工往返本港與原居地的旅費、簽證／進入許可費（包括申請延長逗留期限的費用，如適用）及檢查身體費用。

護照、《往來港澳通行證》及香港身份證

僱主不得扣押輸入勞工的護照或《往來港澳通行證》。僱主須安排輸入勞工在抵港後 30 天內前往入境處，登記申領身份證。如該名輸入勞工已持有 2018 年 11 月 26 日或之後簽發的“W”或“WX”字頭新智能身份證，他便不需要重新申領身份證。在合約屆滿或終止時，輸入勞工並不需要將身份證交還入境處。如輸入勞工在香港沒有有效的逗留條件，他不能使用該身份證。

合約屆滿前終止合約

如僱主或輸入勞工擬於僱傭合約屆滿前終止合約，提出一方必須根據「標準僱傭合約」事先以書面形式通知對方，或支付代通知金。僱主必須在合約終止日期前的七天內，將輸入勞工終止僱傭合約通知書（表格編號 ESLS-13）分別郵寄或傳真至勞工處補充勞工科（傳真號碼：2542 2742）和入境處輸入勞工組（傳真號碼：3902 3167）。

如合約在無事先通知下終止，僱主則須在合約終止後一個工作天內，向上述兩個部門遞交輸入勞工終止僱傭合約通知書。有關通知書上須列明輸入勞工的中、英文姓名（如適用）、其香港身份證號碼、合約終止日期、入境處申請檔案編號及勞工處檔案編號，以及僱主是否需要申請替補輸入勞工。

僱員再培訓徵款

獲准輸入勞工的僱主須繳交僱員再培訓徵款（下稱「徵款」），供資助僱員再培訓局為本地工人提供再培訓課程和服務之用，以鼓勵更多潛在勞動力接受培訓及投入就業市場。僱主須就每名輸入勞工一筆過繳付徵款，數額則按港幣 400 元乘以「標準僱傭合約」所訂的月數（以不超過 24 個月為限）計算。僱主須在輸入勞工的簽證／進入許可申請獲批准後，並在入境處發出簽證／進入許可前向入境處繳交徵款。不

論任何情況，已繳交的徵款均不會發還。

撤銷給予僱主的輸入勞工批准

(a) 僱主如觸犯香港法例，會被檢控。

(b) 僱主如被發現違反相關法定條文（包括《僱傭條例》、《僱員補償條例》、《入境條例》和職業安全及健康法例）、優化計劃或「標準僱傭合約」的相關規定，勞工處會考慮對僱主施加行政制裁。視乎違規的性質，勞工處會拒絕處理其隨後提交的申請，僱主已獲得的輸入勞工批准或會被撤銷。如涉及多於一項違規事項，禁止僱主參與優化計劃的限期會疊加計算，禁制期最長五年。勞工處亦會公布所有被施加行政制裁僱主的身分。

申請及查詢

有關根據優化計劃輸入勞工的申請：

香港特區政府勞工處
補充勞工科
九龍長沙灣道 303 號
長沙灣政府合署 9 樓 929 室
電話：2150 6363
傳真：2504 3160
電郵：sld-hq@labour.gov.hk
網址：www.labour.gov.hk

有關簽證／進入許可申請：

香港特區政府入境事務處
輸入勞工組
新界將軍澳寶邑路 61 號
入境事務處總部行政大樓 4 樓
電話：2829 3220
傳真：3902 3167
網址：www.immd.gov.hk

10/2026 (Rev.)