

立法會參考資料摘要

院舍輸入護理員特別計劃

引言

在 2022 年 12 月 13 日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**應根據《僱員再培訓條例》（第 423 章）第 14(3)條¹推出特別計劃（「特別計劃」），其主要特點為—

- A
- (a) 容許所有院舍²的營辦人透過「特別計劃」申請輸入護理員³配額；
 - (b) 社會福利署（「社署」）署長在考慮跨部門聯絡小組根據下文第 16 段及**附件 A**詳列的審批準則提供的意見後，就申請作出決定；
 - (c) 「特別計劃」批准的輸入護理員配額總數，在任何時候均不得超過 7 000 個；以及
 - (d) 成功以「特別計劃」輸入護理員的院舍營辦人須繳付「僱員再培訓徵款」，繳付方式和「補充勞工計劃」一致。

¹ 《僱員再培訓條例》（第 423 章）第 14(3)條規定，「行政長官會同行政會議可……批准某項計劃（『輸入僱員計劃』），而有關計劃須規定僱主必須……繳付徵款。」

² 就本文件而言，院舍是指根據《安老院條例》（第 459 章）獲發牌照的安老院、根據《殘疾人士院舍條例》（第 613 章）獲發牌照或豁免證明書的殘疾人士院舍，以及根據《私營醫療機構條例》（第 633 章）獲發護養院註冊證明書的附表護養院。

³ 護理員是指由院舍聘用向其住客提供個人照顧的人，但不包括助理員、保健員或護士。

理據

院舍業界對護理員的需求

2. 截至 2022 年 3 月 31 日，全港共有 651 間院舍提供資助院舍照顧服務。這些院舍包括津助院舍、合約院舍，以及參與「改善買位計劃」、「護養院宿位買位計劃」、「私營殘疾人士院舍買位計劃」（「買位計劃」）及「長者院舍住宿照顧服務券試驗計劃」的院舍。另外，有 488 間院舍沒有參與任何社署的資助院舍照顧服務計劃。截至 2022 年 3 月 31 日，約有 **15 300** 名護理員在大約 1 100 間院舍工作。

3. 政府透過培訓、就業服務及資歷架構推出多項措施增加本地勞工供應，並改善院舍業界護理員的工作條件和晉升機會。為鼓勵年青一代投身安老及康復護理服務行業，社署自 2015-16 年度起推行「青年護理服務啓航計劃」，為本地青年提供獲聘為護理員及修讀資助兼讀制文憑課程的機會。此外，僱員再培訓局（「再培訓局」）自 2015-16 年度起推出「先聘用、後培訓」計劃，鼓勵院舍提供在工作時間及休假安排方面更具彈性的職位空缺，以吸引新人入行。雖然政府已推行上述措施，但仍未能滿足對護理員的需求。

4. 根據社署 2021 年向營辦資助社福服務單位的非政府機構進行的資料收集調查，資助院舍尚欠相當於 **1 551** 名全職護理員的人手⁴。空缺率（即職位空缺總數佔編制總額的比例）為 17.6%，與 2017 年和 2019 年調查所得的相應比率相若。在參與 2021 年資料收集調查的非政府機構中，有超過 56% 同意政府應研究合適的輸入勞工安排，以紓緩護理員人手短缺的情況。

5. 為提升院舍服務的質素，政府於 2022 年 5 月 25 日向立法會提交《2022 年院舍法例（雜項修訂）條例草案》（「《條例草案》」）。《條例草案》的建議修訂之一，是

⁴ 所有資助社福服務單位均符合其合約要求，有關要求與法定要求相若或更高。尚欠的人手是指院舍屬意的編制與實際人手之間的差額。

提高護理員的最低法定人手要求。津助院舍、合約院舍和參與「買位計劃」／「改善買位計劃」的院舍已符合《條例草案》所建議的護理員人手規定。根據院舍向社署提交的員工僱用紀錄（截至 2022 年 3 月 31 日），我們預計自 2024 年年初修訂條例刊憲的首個周年日起⁵，有大約 500 間沒有參與任何買位計劃的私營及自負盈虧院舍需增聘 **700 名** 護理員。

6. 我們預計對護理員的需求將隨着新宿位投入服務⁶而進一步增加。政府及參與「私人土地作福利用途特別計劃」的非政府機構現正推行約 80 個發展項目，可在中長期內提供逾 15 000 個新宿位。未來三年，約 6 800 個上述的新宿位及約 2 800 個透過「買位計劃」／「改善買位計劃」增購的宿位將投入服務。因此，院舍業界在 2025-26 年度或之前額外需要約 **2 200 名** 護理員。

7. 我們須採取適時的措施，讓所有現有和在可預見的將來投入服務的院舍均能符合其合約及／或《條例草案》建議的法定要求，提供優質服務。因此，《2022 年施政報告》公布「特別計劃」，以應對院舍護理員嚴重短缺的情況。有關改善院舍其他各類員工的供應及培訓措施，請參閱下文第 22 段。

「補充勞工計劃」在輸入護理員方面的限制

8. 「補充勞工計劃」由勞工處負責執行，讓僱主在確實未能在本港聘得合適人手時，輸入技術員級別或以下的勞工。這項計劃沒有就個別行業或整體勞工市場訂定配額。當「補充勞工計劃」於 1996 年 2 月開始推行時，所有院舍均可

⁵ 假設《2022 年院舍法例（雜項修訂）條例草案》於 2023 年年初獲立法會通過。

⁶ 由於對資助院舍照顧服務的需求殷切，政府會繼續興建更多院舍：在日後合適的公營房屋發展項目內預留約 5% 總樓面面積用作社福設施（包括院舍）；透過「私人土地作福利用途特別計劃」鼓勵非政府機構以擴建、重建或新發展的方式善用其土地；預留「政府、機構或社區」用地作興建院舍之用；以及透過賣地條款要求發展商設計及興建社福設施（包括院舍）的基本處所。

申請輸入護理員，但多年來施加的限制愈來愈多。現時津助院舍並沒有申請輸入護理員，合約院舍則不能申請輸入護理員，而參與「改善買位計劃」的院舍只可就其非買位部分申請輸入護理員⁷。

9. 勞工處審批「補充勞工計劃」的申請時，會考慮個案的個別情況，並會將申請傳閱給勞工顧問委員會（「勞顧會」）以供委員給予意見，最後由勞工處處長視乎情況批准或拒絕申請。申請人如對勞工處處長的決定提出上訴，勞工處會將上訴傳閱給勞顧會以供委員給予意見，勞工處處長經考慮委員的意見後可改變決定。由勞工處收到申請至批准輸入勞工配額，一般需時約五個月。截至 2022 年 10 月 31 日，共有約 **4 100 名**⁸輸入護理員在院舍業界工作，佔「補充勞工計劃」所有輸入勞工約三分之二。為應對 2019 冠狀病毒病第五波疫情，政府曾推行有時限放寬措施，讓院舍可緊急輸入護理員，應付迫切的需要（詳見下文第 10 至 12 段）。該等放寬措施已在 2022 年 6 月結束。

「補充勞工計劃」輸入護理員的有時限放寬措施

10. 2019 冠狀病毒病第五波疫情期間，很多院舍住客和員工均受感染，院舍迫切需要增聘護理員。因此，政府在 2022 年 3 月至 5 月就「補充勞工計劃」推出有時限的放寬措施，讓院舍輸入護理員—

- (a) 擴展申請範圍至所有院舍類別，讓津助院舍和合約院舍可與私營院舍一樣輸入護理員。
- (b) 撤銷院舍聘用輸入護理員的人數上限。

⁷ 院舍業界清楚知悉合約安老院（自 2002 年首間合約院舍開始投入服務起）及參與「改善買位計劃」的私營安老院（自 2003 年起）不准申請輸入護理員的限制。

⁸ 包括下文第 10 至 12 段所述，經有時限放寬安排額外輸入的約 1 000 名護理員。

- (c) 省卻院舍提交申請後須進行四星期本地招聘以證明缺乏合適本地求職者填補職位空缺的規定。
- (d) 取消在勞工處處長就申請作決定前，將每宗申請傳閱給勞顧會以供委員給予意見的規定。
- (e) 免卻在建議批准申請前勞工督察須到訪院舍以核實相關資料的安排⁹。

11. 上述有時限的放寬措施把「補充勞工計劃」的涵蓋範圍擴闊至資助界別，並且簡化申請程序，而審批時間亦由五個月縮短至不多於兩星期。新聘用的輸入護理員聘用條件基本上與現有的輸入護理員相同，即每份僱傭合約的有效期限最長為 24 個月；薪金水平等同或高於由政府統計處編製有關長者服務業護理員的每月工資中位數（以及適用於所有院舍員工、由「防疫抗疫基金」資助與 2019 冠狀病毒病相關的津貼）；以及僱主須提供員工居所等。

12. 在政府推行有時限的放寬措施期間，勞工處共收到 736 宗申請，涉及輸入 3 620 名護理員¹⁰，當中少於 10% 的申請涉及每宗輸入 10 名以上護理員，這顯示院舍營辦人普遍自律，只按其實際需要提出申請。儘管「補充勞工計劃」設有最低工資規定（以每天工作 9 小時計算，每月工資中位數為 14,150 元），一些非政府機構根據本身的人力資源政策提供較優厚的聘用條款。在 51 間提出「補充勞工計劃」申請並獲批的津助院舍中，有至少 32 間提供較最低工資規定優厚的聘用條款，其中最高的每月工資為 17,675 元，每天工作 7.5 小

⁹ 院舍聘用輸入護理員後，勞工督察會繼續抽查院舍，確保院舍遵守「補充勞工計劃」及勞工法例的規定。

¹⁰ 除 16 宗最終由申請院舍撤回的申請外，其餘 720 宗申請均獲批准，涉及輸入 3 535 名護理員。獲批的申請中，由津助院舍提出的有 51 宗、由合約院舍提出的有 20 宗，而由私營院舍提出的則有 649 宗。

時。截至 10 月 31 日，在勞工處按放寬措施批准的配額¹¹中，入境事務處（「入境處」）已批准 2 588 宗進入許可申請。

「特別計劃」

13. 政府推行「特別計劃」，需要投入不少資源。相對於「補充勞工計劃」，「特別計劃」的程序必須更為精簡、在審批方面更具確定性，而且更具彈性，方有理據支持推行。我們經考慮 2022 年 3 月至 5 月推行的放寬輸入護理員安排的經驗，並參考院舍業界的意見後，就「特別計劃」的主要準則提出以下建議。

涵蓋的院舍類別

14. 「特別計劃」應容許上文第 2 段所述的所有院舍按同一套審批準則申請輸入護理員配額，但私營／自負盈虧院舍和津助／合約院舍就輸入護理員人數採用不同的上限比例（見下文第 16(a)及 16(b)段）。所有輸入護理員配額的申請應一律透過「特別計劃」處理，而「補充勞工計劃」也不應再接受院舍業界的申請，以免造成混淆和工作重疊的情況。

整體配額

15. 我們建議「特別計劃」就院舍業界批准的輸入護理員配額總數，在任何時候均不得超過 7 000 個。目前在業界工作的輸入護理員約有 4 000 人。新增 3 000 名輸入護理員可應付

- (a) 現時非政府機構服務單位約 1 600 個職位空缺（上文第 4 段）；
- (b) 提高法定人手要求後，現有私營／自負盈虧院舍額外所需的約 700 名護理員（上文第 5 段）；以及

¹¹ 按照既定程序，獲勞工處批准的輸入勞工配額於六個月限期內有效。院舍須於有效期內為其有意聘用的輸入護理員向入境處提交簽證／進入許可申請。

- (c) 新項目及買位計劃投入服務後額外所需約 2 200 名護理員的約三分之一（即 700 人）（上文第 6 段）。

這個建議配額既可相當地解決院舍業界已知的人手短缺問題，也可為本地勞動人口保留足夠的職位空缺：即保留未來三年新項目及買位計劃所產生約 1 500 個護理員職位（即上述 (c) 項 2 200 個 - 700 個）由本地勞工填補。此外，現時過萬名正提供服務的護理員會有自然流失，且隨着本港人口高齡化，社會對院舍宿位的需求不斷增加，私營業界的規模將會繼續擴大¹²。

審批準則

16. 除下列為業界提供更大彈性的放寬安排外，「特別計劃」的準則與「補充勞工計劃」大致相同——

- (a) 提高私營或自負盈虧院舍（包括參與買位計劃的院舍）輸入護理員的人數上限，令輸入護理員與任何職位的全職本地員工的人手比例由 1:2 增加至 1:1。增加護理員人手將有助院舍提供更優質的服務。
- (b) 容許津助或合約院舍按 1:2 的人手比例僱用輸入護理員（即 1 名輸入護理員對 2 名任何職位的全職本地員工）。由於津助或合約院舍缺乏同時管理本地及輸入勞工的經驗，而且它們一般可向本地護理員提供更優厚的薪酬待遇，因此我們建議採用較低的輸入護理員比例上限。
- (c) 更具彈性的本地招聘，院舍在申請時須提交曾經以社署署長指定途徑招聘人手的證明，以符合本地招聘的規定。本地招聘的職位空缺薪金必須不低於給予輸入護理員的薪金。相對「補充勞工計劃」，院舍營辦人須待勞工處初步檢視提出的聘用條款之後，方可展開四星期的本地招聘，並由勞工處擔任唯一聯絡方，為

¹² 根據過去五年的數字，非資助私營院舍的宿位平均每年淨增長約 850 個。假設日後的增長率與現時相同，私營院舍每年或額外需要約 120 名護理員，以符合法定人手要求。

應徵者安排面試。相比之下，「特別計劃」的安排更為精簡，也顧及了院舍業界確實存在護理員人手短缺的情況。

17. 為免生疑問，「特別計劃」將被視為第 423 章第 14(3) 條所界定的政府輸入僱員計劃。根據《入境條例》（第 115 章）第 2(4)(a)(v) 條，在政府輸入僱員計劃下輸入的人士在受僱為外來合約工人期間內，不得被視為通常居於香港。基於保安考慮，「特別計劃」不適用於阿富汗、古巴、老撾、朝鮮（民主主義人民共和國）、尼泊爾及越南的國民。這與「補充勞工計劃」的做法相同。保安局會不時檢視不適用國家／地區的名單。

計劃的行政管理

18. 由社署署長擔任主席，並由勞工及福利局（「勞福局」）、社署和勞工處代表組成的跨部門聯絡小組，將以先到先得的方式審批申請。社署會為聯絡小組提供秘書處支援服務。社署署長會諮詢聯絡小組的意見，並在尚未超出「特別計劃」整體配額（即在任何時候不得超過 7 000 個）的情況下，就每宗申請可輸入的護理員人數作出決定。申請院舍如欲對社署署長的決定提出上訴，可提交更多補充資料；聯絡小組會重新考慮申請，而社署署長可更改或維持早前所作的決定。社署將負責推行「特別計劃」，勞工處將在計劃推行初期提供支援，並繼續就與勞工法例相關的事宜採取執法行動，及在接獲投訴後處理勞資糾紛。

19. 為加快行政程序，並汲取了在 2019 冠狀病毒病第五波疫情期間推行「補充勞工計劃」有時限放寬措施的經驗，社署會針對申請作文件檢查（包括但不限於輸入護理員與本地員工的比例），並向勞工處和入境處索取申請院舍參加「補充勞工計劃」期間的不良紀錄（如有），以供跨部門聯絡小組考慮，而小組也會考慮申請院舍參加「特別計劃」期間的不良紀錄（如有）。不良紀錄包括違反僱傭合約條款的紀錄（例如未有提供適當的員工住宿，以及未有安排輸入護理員出席強制的簡介會）、根據勞工法例的定罪紀錄，或提交虛假資料的紀錄。由於所有院舍均根據《安老院條例》（第 459 章）、《殘疾人士院舍條例》（第 613 章）或《私營醫療

機構條例》（第 633 章）獲發牌照、豁免證明書或註冊證明書¹³，並不時接受巡查，因此社署不會就「特別計劃」的申請而實地到訪這些院舍。一如「補充勞工計劃」，僱主可待社署署長批准輸入護理員的配額後，向入境處提交簽證／進入許可申請。

20. 輸入護理員上班後，社署會要求有關院舍就輸入護理員與本地員工的比例和合適的員工宿舍提交證明文件。為保障輸入護理員的權益，「特別計劃」採取與「補充勞工計劃」類似的安排，強制僱主與每名輸入護理員簽訂「標準僱傭合約」，並須安排輸入護理員在抵港八星期內參加由勞工處舉辦的僱傭權益簡介會。此外，社署會向每名輸入護理員派發事先預備的資料包，內裏包含有關僱傭權利、入境法例，及就不同事宜的查詢及／或投訴渠道的資料。社署也會向輸入護理員提供一份他們存檔於社署的僱傭合約副本。勞工處會在接獲投訴後處理勞資糾紛，並就違反勞工法例的事宜採取執法行動。

21. 為精簡程序，我們建議入境處經由「特別計劃」輸入護理員所簽發的簽證／進入許可的有效期為 24 個月或整段僱傭合約期（以期限較短者為準），而非依照現時「補充勞工計劃」的安排，先向僱員簽發為期 12 個月的簽證／進入許可，再由僱員在合約期中段申請延長逗留期限以涵蓋餘下的合約期。我們也建議「特別計劃」採納與「補充勞工計劃」類似的「僱員再培訓徵款」¹⁴安排，即僱主須就每名輸入護理員向入境處處長繳付徵款，用作資助再培訓局為本地員工舉辦再培訓課程和提供服務。

紓緩院舍業界人手短缺的其他措施

22. 除「特別計劃」外，我們會採取以下措施—

¹³ 請參閱上文註腳 2。

¹⁴ 現行「僱員再培訓徵款」的徵款額為每名輸入勞工每月 400 元。上述條文只規限輸入技術員級別或以下勞工的「補充勞工計劃」，其他輸入人才及專業人士計劃（例如「科技人才入境計劃」及「一般就業政策」）和輸入外籍家庭傭工計劃等，無須繳付徵款。

- (a) 由 2023-24 至 2027-28 學年開始，透過社署的「社福界登記護士訓練課程」全額資助額外 1 740 個登記護士（普通科）訓練名額，並規定學員畢業後在提供安老服務、康復服務、家庭及兒童服務或感化服務的社福服務單位工作，為期不少於三年¹⁵。
- (b) 提升相關學院培訓登記護士（普通科）的能力。繼香港護士管理局（「護士管理局」）在 2022 年 9 月同意學護所須臨牀實習時數可包括在院舍等社區機構進行的實習，政府已邀請護士管理局考慮減少學護所須的臨牀實習總時數。
- (c) 豐富行業的晉升階梯。為此，我們會檢討在不同類別安老院和殘疾人士院舍提供保健和康復服務員工的技能及資歷要求，為院舍行業吸引及挽留人手。我們計劃在 2023 年上半年委聘顧問，並在 2024 年年底或之前完成檢討。

其他方案

23. 面對人口急速高齡化，加上本地低技術勞動人口整體有所減少，輸入勞工是增加護理員人手供應的唯一解決方法。技術上，我們或可調整「補充勞工計劃」下針對個別行業的準則，讓院舍有更大彈性輸入護理員，但有關調整難以消除「補充勞工計劃」審批結果的不確定性及／或縮短處理時間，原因是我們仍須按「補充勞工計劃」的既定機制處理申請。

¹⁵ 為紓緩社福界護士人手短缺的情況，並提升照顧服務質素，社會福利署（社署）委託香港都會大學由 2017-18 至 2024-25 學年，舉辦「社福界登記護士訓練課程」，每學年提供 200 個政府全額資助的登記護士（普通科）訓練名額。我們已取得額外資源增加資助登記護士（普通科）訓練名額，自 2023-24 學年起，每學年的名額會由 200 個增加至 428 個。為進一步增加業界的護士人手供應，我們規定自 2023-24 學年起入學的受資助學護畢業後須在社福界工作至少三年，而非兩年。

實施時間表

24. 實施時間表如下—

諮詢勞顧會及院舍業界	2022 年 12 月至 2023 年 1 月
推出「特別計劃」	2023 年第二季 ¹⁶

建議的影響

25. 建議對經濟、財政和公務員、可持續發展、家庭，以及性別議題會有影響，詳情載於**附件 B**。建議符合《基本法》，包括有關人權的條文。建議對生產力或環境沒有影響。

B

公眾諮詢

26. 我們會就「特別計劃」的實施安排諮詢勞顧會及院舍業界，並會在敲定「特別計劃」的實施和運作細節時適當考慮收集所得的意見。

宣傳安排

27. 我們會發出新聞公報及安排發言人解答傳媒和公眾查詢。

背景

28. 根據第 423 章第 14(3)條，行政長官會同行政會議可批准某項輸入僱員計劃，而有關計劃須規定僱主必須繳付徵款。根據同一條例第 14(4)條，勞福局局長可分配配額予有關輸入計劃，僱主可按照計劃向入境處處長申請僱用外來僱員及向其發給簽證。

¹⁶ 社署需時制定「特別計劃」的實施和運作細節，以及為約 1 100 名院舍營辦人舉辦簡介會。簡介會對可能不了解輸入護理員安排的津助院舍尤為重要。

查詢

29. 如對本參考資料摘要有任何查詢，可與勞福局首席助理秘書長（福利）3 羅荔丹女士聯絡（電話：2810 3298）。

勞工及福利局
社會福利署
2022 年 12 月 14 日

附件 A

按建議的「特別計劃」輸入護理員的主要準則

- (a) 輸入護理員的最低薪金及人數上限：如院舍聘用的所有本地護理員的薪金均不低於每月工資中位數¹，則 1:1 的人手比例（即 1 名輸入護理員對 1 名任何職位的全職本地員工）將會適用於私營及自負盈虧院舍（包括參加買位計劃的院舍）；而 1:2 的人手比例（即 1 名輸入護理員對 2 名任何職位的全職本地員工）將會適用於津助及合約院舍。
- (b) 員工住宿及附帶福利：院舍須為輸入護理員提供備有家具的居所，每人所佔淨樓面實用面積不得少於 3.4 平方米，院舍可就此扣除輸入護理員薪金最多 10%（或居所的實際費用，兩者以金額較低者為準）。院舍須為輸入護理員提供免費醫療，包括診症、住院及牙科急診，並須支付其往返原居地與香港的旅費。
- (c) 本地招聘規定：院舍申請輸入配額時，須提交申請前曾以社會福利署署長指定途徑招聘人手的證明。本地招聘的職位空缺薪金必須不低於給予輸入護理員的薪金。
- (d) 「標準僱傭合約」及繳付徵款：院舍須與輸入護理員簽訂「特別計劃」訂明的「標準僱傭合約」。每份護理員合約最長為期 24 個月。在每一合約期開始時，營辦人須繳付「僱員再培訓徵款」，以供僱員再培訓局加強培訓及再培訓本地工人。有關徵款須一筆過繳付，每名輸入勞工的徵款額按 400 元乘以僱傭合約所訂的月數計算。輸入護理員不得被視為通常居於香港。
- (e) 逗留條件：入境事務處施加以下逗留條件限制—

¹ 根據政府統計處每半年編製的最新數據，護理員的每月工資中位數為 14,150 元，工作時間一般為每天 9 小時（不包括用膳時間），每星期工作 6 天。

- (i) 輸入勞工來港後，必須直接受僱於同一僱主，擔任「標準僱傭合約」指定的職位及在指定的地點工作，而不可受僱於其他公司或次承判商；
- (ii) 不可轉換僱主、職位或工作地點；
- (iii) 輸入勞工不可攜同受養人來港；
- (iv) 兩星期規定：輸入勞工由僱傭合約終止當日起計，只可在本港逗留兩星期或直至獲准逗留期限屆滿為止，兩者以期限較短者為準；
- (v) 批予輸入勞工的簽證／進入許可期限為 24 個月或整段僱傭合約期，兩者以期限較短者為準；
- (vi) 輸入勞工須於僱傭合約屆滿或終止後返回原居地，兩者以日期較早者為準；以及
- (vii) 有關入境安排不適用於阿富汗、古巴、老撾、朝鮮（民主主義人民共和國）、尼泊爾及越南的國民。

附件 B

對經濟、財政和公務員、可持續發展、家庭 以及性別議題的影響

對經濟的影響

鑑於人口高齡化令護理員的人手需求日益增加，本地勞動力萎縮又導致人手供應緊張，有關建議對紓緩日後預計出現的嚴重人手短缺問題至關重要。如護理員人手供應充足和穩定，將可改善現有和有意加入的服務提供者的營商環境，並提升業界的服務供應和質素，對長者及殘疾人士院舍住宿照顧服務的健康發展也有裨益。

對財政和公務員的影響

2. 與「補充勞工計劃」相同，建議的「特別計劃」將規定院舍須繳付「僱員再培訓徵款」，徵款額為每名輸入護理員每月 400 元。徵款由入境事務處（「入境處」）處長收取。按照「補充勞工計劃」的現行安排，收取的徵款會存入入境處為此而設的存款帳戶。每個財政年度所收徵款連同累算利息估計為 3,400 萬元，入境處會將徵款轉交僱員再培訓局（「再培訓局」）。入境處會按收回成本的原則，向再培訓局收取為其提供收取徵款服務的行政費用。按 2022-23 年度價格水平計算，每個財政年度從行政費用所得的收入預計約為 52 萬元。

3. 社會福利署（「社署」）將須投放資源，另派一組人員落實建議，包括為跨部門聯絡小組提供秘書處支援服務、審核院舍提交的申請、檢查申請文件是否符合審批準則，以及處理查詢。另一方面，入境處現時負責處理按「補充勞工計劃」輸入護理員的簽證／進入許可及相關申請，隨着政府推出「特別計劃」，入境處將須調撥額外人手資源應付將會增加的申請個案。就此，社署及入境處已按既定機制取得額外資源。

對可持續發展的影響

4. 有關建議將有助輸入更多護理員，以應付院舍現時和日後的需求，有利業界的可持續及健康發展。

對家庭的影響

5. 有關建議將利便院舍業界輸入更多護理員，為院舍住客帶來更適切優質的護理照顧服務。對於有長者及／或殘疾人士需要家居以外照顧服務的家庭，有關建議有助減輕他們因照顧相關家庭成員而承擔的責任和沉重壓力，並改善家庭關係。

對性別議題的影響

6. 長者及殘疾人士的照顧者一般為女性。有關建議為院舍業界引進更多護理員，應有助減輕照顧者的負擔，並促進她們投入勞動市場。