



2017 年 T 合約員工問卷調查結果

莫乃光議員辦事處於 2017 年 9 月至 10 月進行網上問卷調查，收集政府 T 合約員工（即政府資訊科技總監辦公室中央管理的『個體聘用』合約）對工作前景、薪酬福利、對中介公司及部門的意見，以及對改善 T 合約員工待遇政策建議的意見。是次訪問共有 284 名政府 T 合約員工參加，大部分人士均是資深的資訊科技界員工。

過往有 T 合約員工表示對於 T 合約期過短及薪酬福利欠缺保障等表示憂慮，今次訪問結果亦反映以上問題。主要調查結果：

- 約有 9 成受訪者的 T 合約年期少於 2 年，而過半受訪者月薪少於 5 萬元；
- 近半受訪者不滿意現時的薪酬福利，約 6 成 5 受訪者只有不多於 10 日的有薪年假；
- T 合約職位出現『轉位不轉人』：有不少受訪者表示，近來有政府部門將長期服務的 T 合約員工職位改為公務員職位，但就由公務員體系晉升或者重新聘請，T 合約員工變相失業，情況令人憂慮；
- 過半受訪人士表示每當要轉換職位時，都遇到中介公司須『過冷河』的對待。問到是否需要縮短轉中介公司所需的『過冷河』時間，8 成受訪人認為有急切的改善需要。

問卷亦舉出多項 T 合約的改善安排建議：

- 7 成受訪者認為需改善披露 T 合約職位薪金範圍供求職者參考，提高透明度；
- 近 9 成受訪者表示 T 合約員工的薪酬調整可參考公務員薪酬的調整制度，根據消費物價指數來作調整；

- 近 9 成受訪者表示政府應與中介公司訂立可賺取利潤比例的上限，改善政府『價低者得』的問題，令 T 合約員工薪酬達到合理的水平。
- 8 成半受訪者便認為政府應讓有一定年資的 T 合約員工轉做非公務員合約或公務員合約。

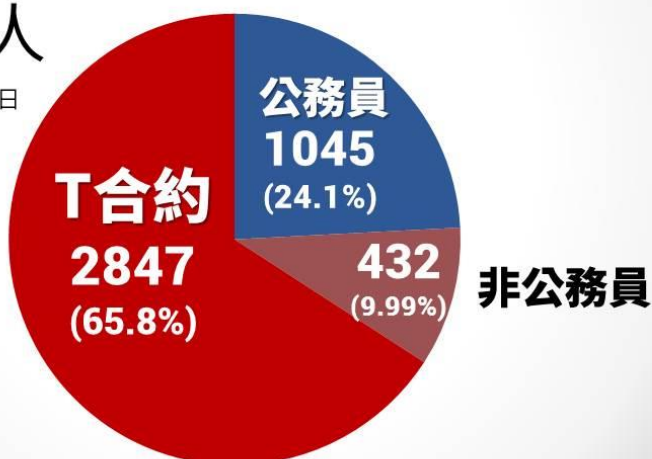
莫乃光議員於 [10 月 25 日提出質詢](#)，要求政府交代透過 T 合約聘用資訊科技合約員工的詳情及會否落實問卷提及的改善建議。資料顯示，不少 T 合約職位年期都較長，例如項目經理平均服務年期為 6.7 年、高級系統分析主任為 7.9 年，而高級項目經理更達 12 年。

政府IT員工人數

✧
莫乃光
CHARLES
MOK

4,324人

截至2017年9月30日



公務員IT員工數目和 空缺數目

✧
莫乃光
CHARLES
MOK

(包括常額職位、有時限的職位和編外職位)

總系統經理、 高級系統經理 及系統經理	一級系統分析 ／程序編製主 任	二級系統分析 ／程序編製主 任	空缺數目
311	394	340	82

截至2017年9月30日

最多非公務員IT員工的部門

(頭10位)


 莫乃光
 CHARLES
 MOK

局／部門	非公務員合約 僱員人數
機電工程署	139
教育局	62
康樂及文化事務署	25
郵政署	22
差餉物業估價署	22
在職家庭及學生資助事務處	22
效率促進組	21
香港天文台	15
稅務局	13
地政總署	12

最多T合約員工的部門

(頭10位)


 莫乃光
 CHARLES
 MOK

局／部門	總系統經理、 高級系統經理 及系統經理	一級系統分析 ／ 程序編製主 任	二級系統分析 ／ 程序編製主 任	總數
政府資訊科技總監辦公室	109	136	71	316
香港警務處	16	24	45	85
入境事務處	15	22	20	57
房屋署	7	24	7	38
衛生署	13	4	13	30
稅務局	7	12	10	29
司法機構	13	7	7	27
香港海關	5	16	5	26
社會福利署	10	8	8	26
政府統計處	3	11	11	25

在同一個局/部門服務年期 達5年或以上的T合約員工


 莫乃光
 CHARLES
 MOK

高級項目經理	項目經理	高級系統分析主任	系統分析主任	系統分析／程序編製主任	總數
7	70	117	369	209	772

在同一個局/部門服務年期 達5年或以上的T合約員工


 莫乃光
 CHARLES
 MOK

局／部門	高級項目經理	項目經理	高級系統分析主任	系統分析主任	系統分析／程序編製主任	總數
政府資訊科技總監辦公室	2	19	48	83	21	173
房屋署	0	6	18	32	12	68
衛生署	1	12	10	27	12	62
香港海關	0	3	2	39	11	55
教育局	0	1	4	28	21	54
食物環境衛生署	0	3	5	23	13	44
香港警務處	0	1	0	25	13	39
勞工處	0	4	5	15	14	38
康樂及文化事務署	0	4	1	18	12	35
運輸署	1	7	4	16	7	35

T合約員工平均服務年期

職位類別	平均服務年期 ^{註3}
高級項目經理	12.0
項目經理	6.7
高級系統分析主任	7.9
系統分析主任	5.5
系統分析／程序編製主任	4.0

建議及要求：

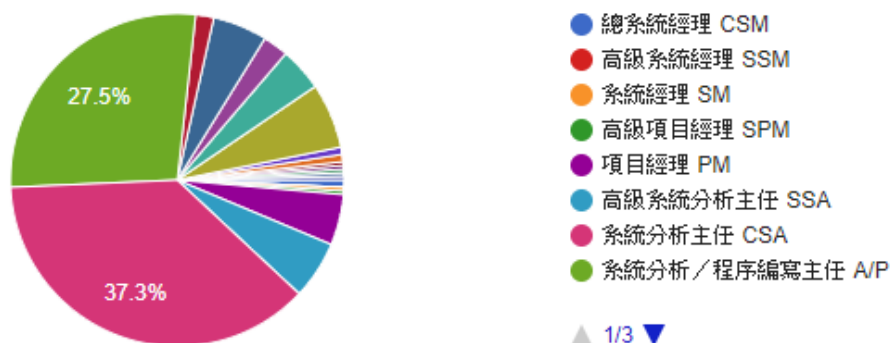
1. 政府應尊重長期服務政府的資訊科技人才，在轉換 T 合約職位時，應優先考慮聘用原有服務中之 T 合約員工
2. 擬訂新一份 T 合約的招標文件及進行新一輪 T 合約招標時，在招標文件中訂明中標承辦商須：
 - 給予 T 合約員工的最低薪酬及附帶福利（包括有薪年假和基本醫療福利）
 - 披露 T 合約職位的薪金範圍以供求職者參考；
 - 參考公務員的薪酬調整機制，訂定統一的 T 合約員工每年薪酬調整機制
 - 取消僱傭合約中規定該等員工離職後一段時間內不得為其他 T 合約承辦商工作（俗稱過冷河）
 - 給予達到指定年資的 T 合約員工轉職為公務員或非公務員合約員工的選擇

問卷調查結果

【工作情況】

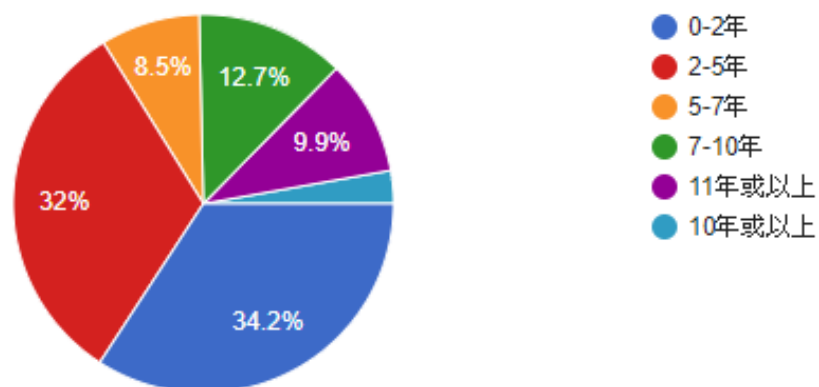
所屬職位

有 37.3% 受訪 T 合約人士為系統分析主任 (CSA)，27.5% 為系統分析 / 程序編寫主任 (A/P)。其餘分別為系統分析主任 SA (6.3%)、高級系統分析主任 SSA (5.6%)、合約程序編製主任 CP (5.3%) 以及項目經理 PM (4.9%)。



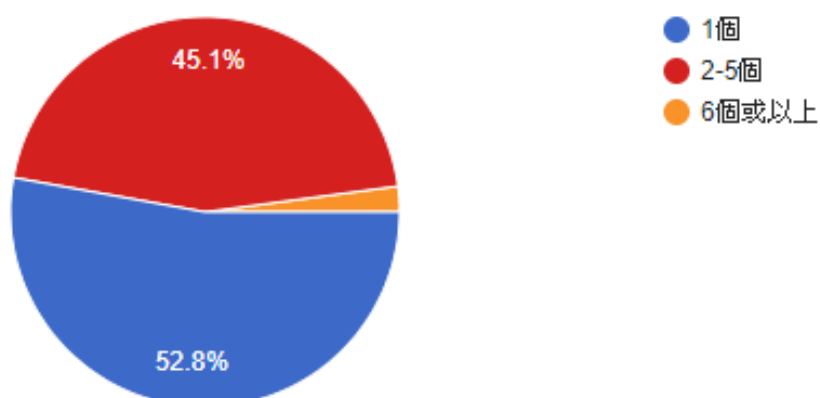
60% 受訪者於所在職位服務少於 5 年

被問及所在職位服務年期，大部分受訪者表示於現時政府合約職位工作不超過 5 年，包括有 34.2% 受訪者於現時職位工作約不多於 2 年，而 32% 則介乎 2 至 5 年。有 12.7% 受訪者在所屬職位工作 7 至 10 年，只有 9.9% 工作 11 年或以上。



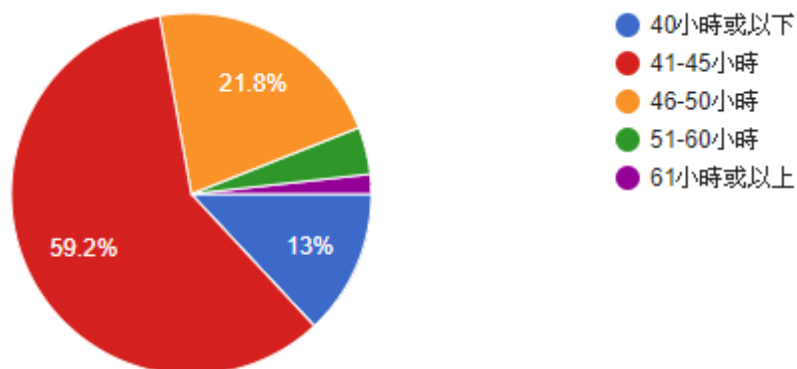
50% 受訪者過往只於 1 個政府部門工作過

52.8% 受訪者表示曾於 1 個政府部門工作，另外有 45.1% 表示過去於 2 至 5 個政府部門工作過。



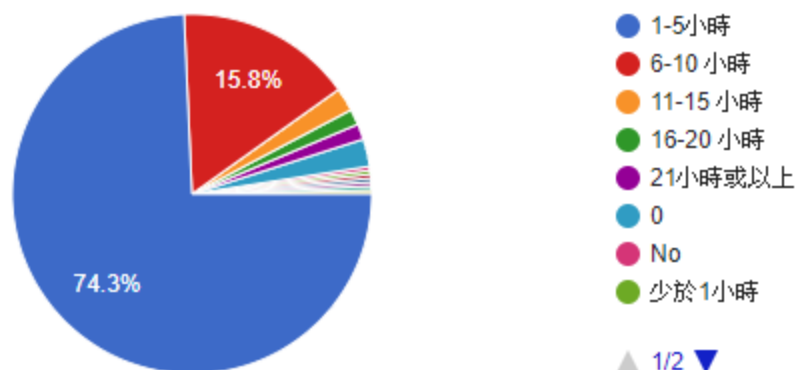
60% 受訪者每日工作 9 小時

有近 6 成受訪者 (59.2%) 一週工作 41 至 45 小時，如以 5 天工作天計算，即每天平均約 9 小時。有兩成人 (21.8%) 介乎 46 至 50 小時，即平均每天約 10 工作小時。13% 人士則在 40 小時或以下，即每天平均約 8 工作小時。



70% 幾受訪者每週超時工作 1 至 5 小時

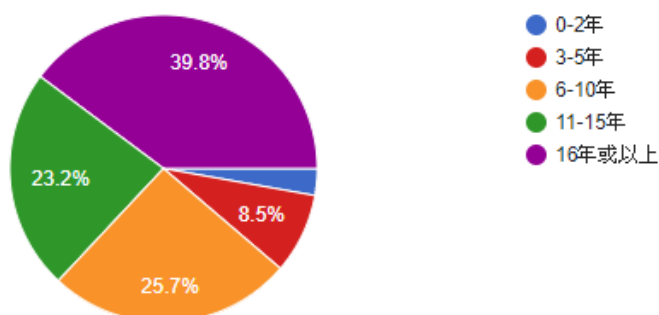
大部分受訪者 (74.3%) 表示每週平均有 1 至 5 小時的超時工作時數，15.8% 則每週平均超時工作約 6 至 10 小時。



【待遇】

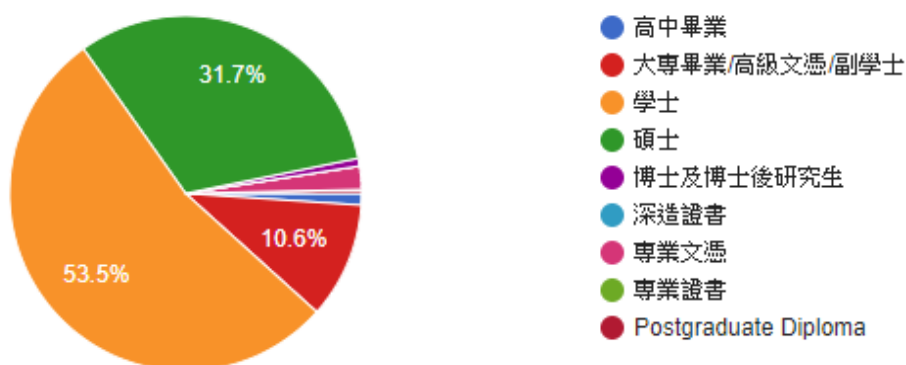
在 IT 行業的年資

大部分受訪者屬於 IT 業界的資深員工。有**近 4 成人 (39.8%)** 在 IT 界工作至少 16 年，**25.7%** 人工作 6 至 10 年，**23.2%** 人則介乎 11 至 15 年。只有 **8.5%** 受訪者於 IT 行業工作 3 至 5 年。



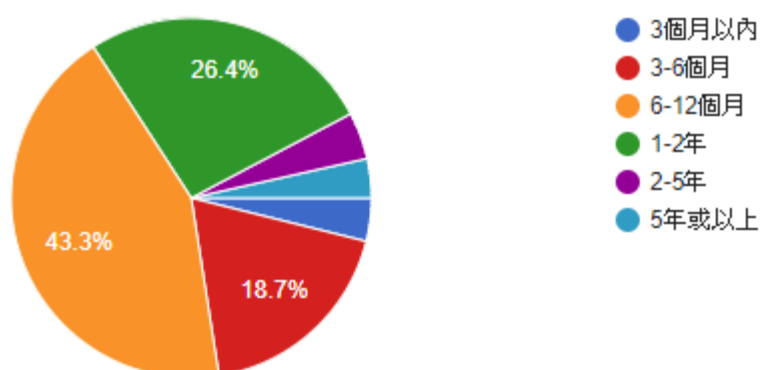
教育程度

超過 8 成人持有學士學歷或以上，包括半成受訪者 (53.5%) 表示有學士學歷及有 3 成人士 (31.7%) 持有碩士學歷。10.6% 人士擁有大專畢業、高級文憑或副學士學歷。



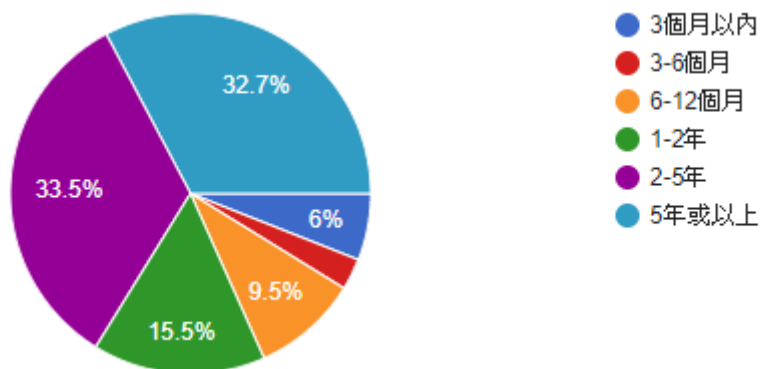
90% 受訪者的 T 合約年期少於 2 年

被問及 T 合約的年期，近 9 成受訪者的 T 合約年期不多於 2 年：6 至 12 個月的合約佔了 43.3%；26.4% 為 1 至 2 年；18.7% 為 3 至 6 個月。



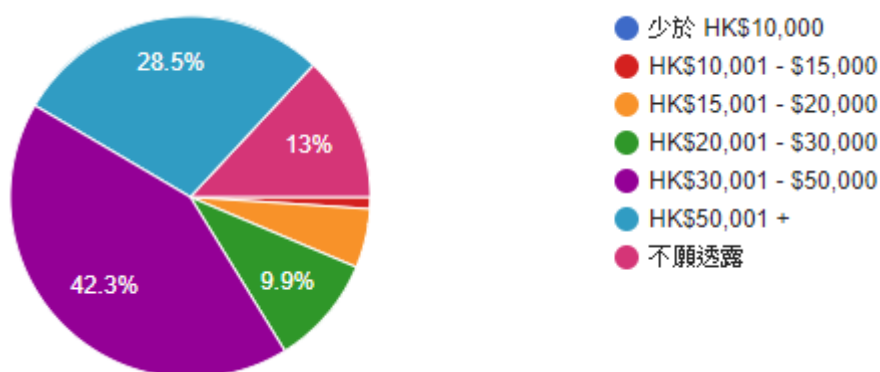
於現在中介公司服務年期

近半受訪者在現時的中介公司服務少於 5 年，約 3 成人 (33.5%) 服務 2 至 5 年，15.5% 人士則為 1 至 2 年。另 3 成人 (32.7%) 服務 5 年或以上，有 1 成人 (9.5%) 為 6 至 12 個月。



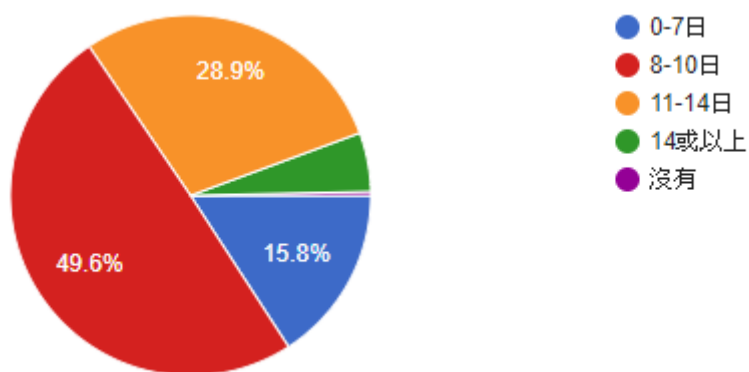
過半 T 合約受訪者月薪少於 5 萬元

有 4 成受訪者 (42.3%) 月薪介乎 3 萬至 5 萬，約 1 成人 (9.9%) 月薪介乎 2 萬至 3 萬，6.4% 人士介乎 1 萬至 2 萬。另外約 3 成人 (28.5%) 月薪 5 萬元或以上。



有薪年假日數

約 6 成 5 受訪者享有不多於 10 日的有薪年假，包括 49.6% 人表示有 8 至 10 日，15.8% 表示有近 7 日。另外 3 成人 (28.9%) 享有 11 至 14 日有薪年假，14 天或以上只佔 5.3%。

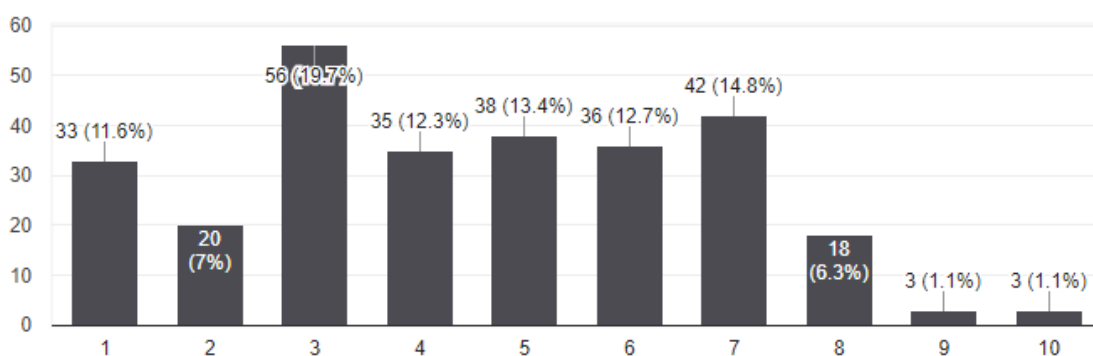


其他福利

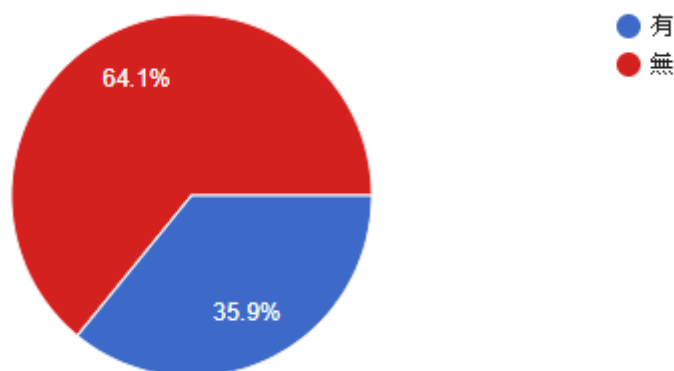
除有薪年假外，8 成受訪者 (81.3%) 表示享有法定假日，4 成人 (41.2%) 享有醫療津貼，13.4% 人享有侍產假，而 7.4% 人士表示享有有薪病假。

近半受訪者不滿意現時的薪酬福利

被問及對薪酬福利的整體滿意程度，近半受訪者不滿意現時的薪酬福利，只有 3 成多人士表示滿意。受訪者以 1 到 10 分的評分表示滿意程度，1 分為極不滿意，10 分為非常滿意。有 50.6% 人士給予 1 至 4 分，36% 給予 6 至 10 分。



64% 受訪者沒有轉換中介公司



其他意見

被問及 T 合約中不合理的對待時，受訪者大都指出 3 個情況：過半 (55.6%) 表示每當要轉換職位時，都遇到中介公司須『過冷河』的對待；44.7% 人士則遇到福利 (如有薪假期) 直接或變相從薪金扣減的情況；另外有 33.1% 曾遇不合理離職通知期及罰款 (或賠償) 。

綜合受訪者意見，大都不滿 T 合約給予的**有薪假期太少**，不少人士都提到病假往往要從年假中扣減或以無薪假期來處理的情況並不理想，要求增加年假數目及有薪病假。

“T 合約員工促改善的問題：轉位不轉人、有薪年假少、 工作無保障、缺乏職業階梯”

不少受訪者亦表示 **T 合約沒有保障可言**，指『職位可以隨時被取替，也缺乏安全感及持續性』。有人士表示合約工作職位會因部門資金用完後重新開位，變相要 T 合約員工重新申請職位，但在『價低者得』的情況下，薪金受壓，亦有機會失去工作。今次調查亦有不少人表示，近來有政府部門將長期服務的 T 合約員工職位改為公務員職位，但就由公務員體系晉升或者重新聘請，T 合約員工變相失業，情況令人憂慮。

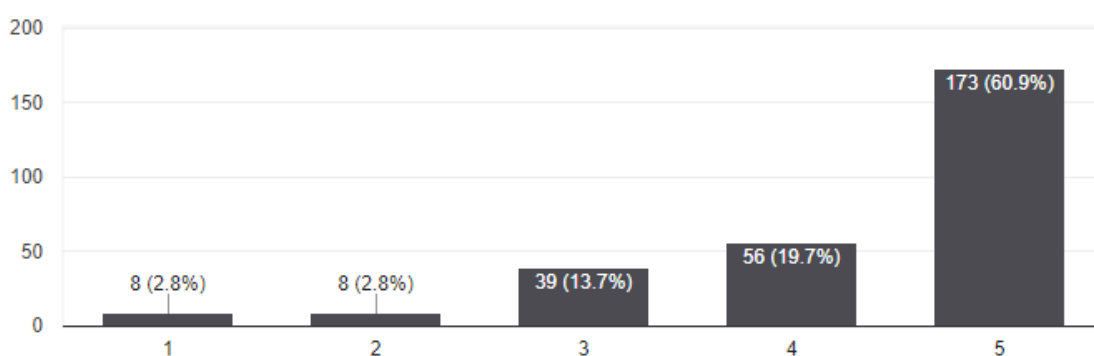
有意見指出正因為 T 合約職位的前景缺乏保障，所以在同一職位下，合約職位的薪金應比公務員長工合約的頂薪更高。另有意見表示，現行一個月離職通知期需要罰款，兩個月通知期才不需罰款的安排不合理，促改善。

【制度改革】

【建議一】80% 受訪者認為應縮短轉中介公司所需的『過冷河』時間

過半受訪者 (55.6%) 表示每當要轉換職位時，都遇到中介公司須『過冷河』的對待。被問到是否需要縮短轉中介公司所需的『過冷河』時間，**8 成人**認為有急切的需要，有 **60.9%** 受訪者更表示『非常急切』。只有 **5.6%** 受訪者表示無急切需要。

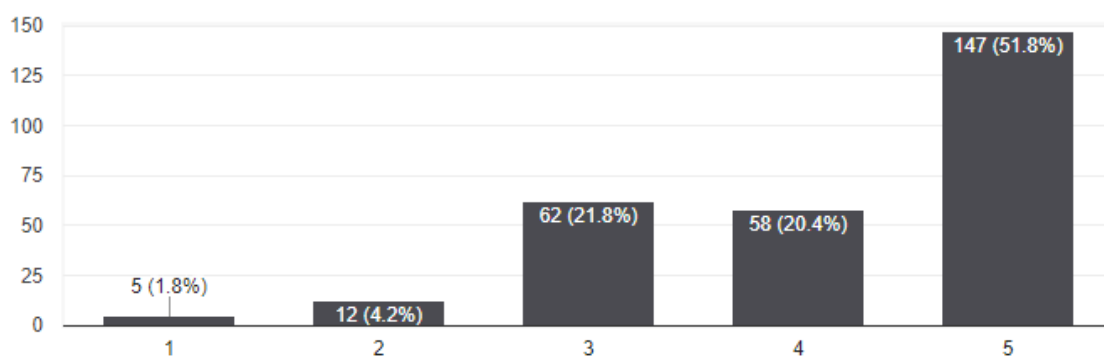
從問卷結果可見，不少受訪者對於『過冷河』的安排並不滿意，認為影響資訊科技界人士自由選擇工作的權利。受訪者提交的意見中指出取消『過冷河』安排可以令員工自由選擇中介公司，加強各中介公司競爭。另有受訪者稱，取消有關安排可以令員工在約滿前兩個月轉換中介公司，能協助員工提高議價空間。



【建議二】70% 受訪者認為應改善披露 T 合約職位薪金範圍供求職者參考，提高透明度

有意見認為需改善披露 T 合約職位薪金範圍供求職者參考，提高透明度，以免中介公司為求中標而壓低員工薪金。

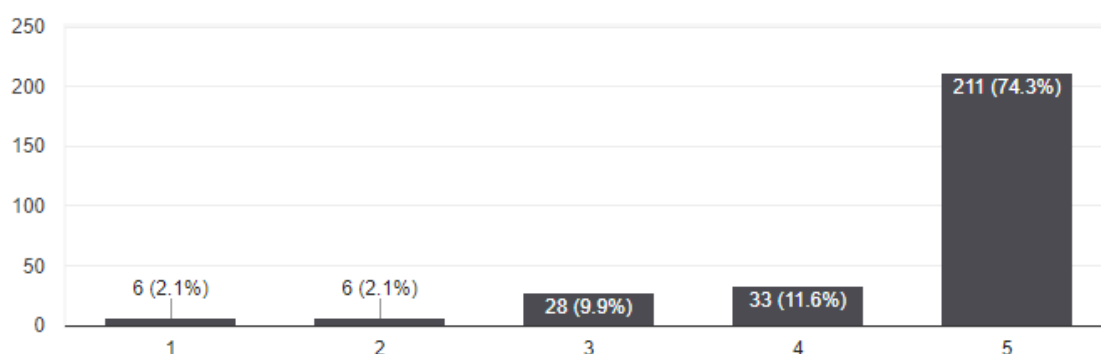
7 成受訪者認為有提高透明度的需要。更有一半人 (51.8%) 表示此項改革有『非常急切』的需要。只有 6% 受訪者表示無急切需要。



【建議三】80% 意見指 T 合約員工達一定年資應可選擇轉做非公務員合約或公務員合約

8 成半受訪者 (85.9%) 認為政府應讓有一定年資的 T 合約員工轉做非公務員合約或公務員合約，有近 7 成半人 (74.3%) 表示此項改革有『非常急切』的需要。只有 4.2% 受訪者表示無急切需要。

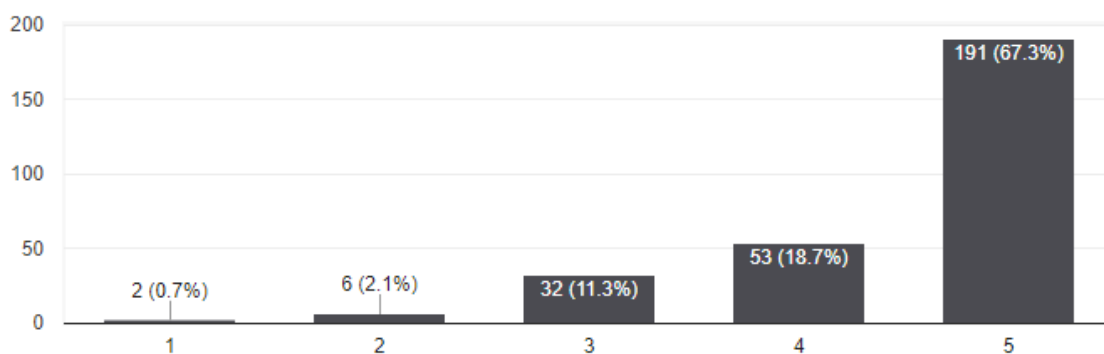
有人士提議讓 T 合約員工年資達 5 年或以上後，可選擇轉做非公務員合約；10 年或以上可選擇轉做公務員合約。然而有受訪者不建議 T 合約職位轉做非公務員合約或公務員合約，擔心因不同合約的入職要求不同，有關建議或會導致 T 合約員工失業的情況發生。



【建議四】90% 受訪者認為可參考公務員薪酬的調整制度，根據消費物價指數來作調整（其他福利不變）

不少受訪者提到『同工不同酬』的情況，亦指薪金加幅不及政府同職位人士，待遇不平等。亦有人士指出每年政府會提高部門預算，但中介公司卻只對比通脹升幅，以致有同一職級新員工比舊員工高薪的情況出現。

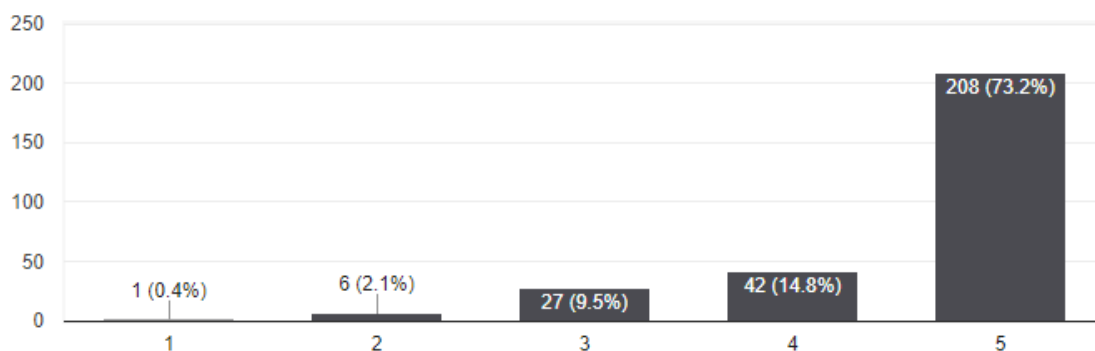
近 9 成受訪者表示 T 合約員工的薪酬調整可參考公務員薪酬的調整制度，根據消費物價指數來作調整，有近 7 成人 (67.3%) 表示此項改革有『非常急切』的需要。只有 2.8% 受訪者表示無急切需要。



【建議五】90%意見認為政府與中介公司應訂立可賺取利潤比例的上限，改善政府『價低者得』的問題，令 T 合約員工薪酬達到合理的水平

近 9 成受訪者表示政府與中介公司訂立可賺取利潤比例的上限，改善政府『價低者得』的問題，令 T 合約員工薪酬達到合理的水平。有 7 成人 (73.2%) 表示此項改革有『非常急切』的需要。只有 2.5% 受訪者表示無急切需要。

有受訪建議應規定中介公司從員工薪金中抽取的比例並將相關資料透明化，亦有建議要求政府制定中介公司的收入得益上限。



其他意見

除上述 5 項建議外，受訪者另建議應落實『同工同酬』安排、提高晉升制度的透明度，以及規定所有中介公司應該提供一致的福利等。

有受訪者提到政府部門的一些長期項目（例如系統維護），或大型項目（例如需開發 5 年或以上的項目），較需要員工的穩定性。員工不只需要一定的編程(Coding)技術，更需要要了解部門的作業模式。故此，此類職位即使不能提供長期的公務員合約，也應該提供長年期（例如 1 至 2 年）的非公務員合約。

有意見指出，T 合約年復一年地續約，其實等同一紙長約，但卻欠缺長約的各種福利，如晉升階梯、加薪幅度輕微（只跟隨通脹調整）、有薪假期跟隨勞工條例下最低要求、沒有最低級別醫療福利及強積金，亦沒有專業培訓資助或任何津貼（如房津、車馬費、保險等）。有受訪者表示，資訊科技人員為專業人士，應予以更多尊重，要求給予 T 合約員工約滿酬金，以及電腦或工作上相關進修課程的補貼和資助，同時為加班進行補貼。

-完-