

香港房屋委員會財務小組委員會議事備忘錄

就房屋委員會合約僱員 薪酬福利條件檢討展開顧問研究

目的

本文件旨在請委員通過進行房屋委員會（下稱「房委會」）合約僱員薪酬福利條件檢討。

建議和徵詢意見

2. 請委員通過：

(a) 由外間顧問公司進行房委會合約僱員薪酬福利條件檢討。顧問公司須因應現時市場狀況和做法，檢討房委會合約僱員所有職系的薪酬水平、每年調整薪金的機制及與工作表現掛鈎的薪酬制度，以及就房委會合約僱員享有的附帶福利提出建議。建議的檢討範圍和時間表載於**附件 A**；以及

(b) 按下文第 16 段所述把本文件銷密。

背景

薪酬福利條件檢討

3. 房委會合約僱員的薪酬福利條件是參考相類公務員職級的薪酬而訂定，於 1995 年首次採用。2000 年 9 月，當時的人力資源小組委員會^{註 1}同意把房委會合約僱員的薪酬福利條件與公務員的薪酬制度脫鈎，並引入一套新的薪酬福利條件。新的薪酬福利條件按照顧問研究的結果和建議訂定，目的是使房委會合約僱員的薪酬福利更貼近市場水平。採

註 1 人力資源小組委員會在 2003 年歸入財務小組委員會。

用廣分職級的架構後，所有合約職級劃分為七個級別^{註2}，每個職級級別以廣幅的薪酬級別取代原來的薪級表。為減少脫鈎對在職員工的財政影響，當時實施一項特別豁免安排，以保障員工每月的實收薪金（包括薪金和現金津貼），即容許所賺取薪金或現金津貼高於新的薪酬級別上限／津貼率的員工，繼續支取原來的金額。顧問研究報告亦建議可因應市場狀況及做法的轉變，每三年進行一次較全面的薪酬福利條件檢討。

4. 自 2006 年以來，房委會共進行四次薪酬福利條件檢討，已通過的建議摘要載於**附件 B**。

現時的薪酬福利條件

5. 自 2008 年 10 月財務小組委員會通過長遠人力資源策略後，房委會合約僱員的職系分為 A 組（即長遠而言由房委會合約僱員擔任的職系）和 B 組（即長遠而言由公務員擔任的職系）。截至 2019 年 6 月 1 日，房委會有 619 名合約僱員，其中 370 人屬於 A 組，249 人屬於 B 組。房委會合約僱員現時的薪酬福利條件包括月薪和現金津貼、年終獎勵金（適用於按常規聘用條件受聘的僱員）／約滿酬金（適用於按定期合約受聘的僱員）、每年由單位主管按工作表現發放的非定額工作表現獎金，以及房委會的強制性公積金（下稱「強積金」）供款。房委會合約僱員亦享有附帶福利，包括各類假期、團體人壽保險、醫療／牙科福利等。合約僱員的薪酬福利條件詳載於**附件 C**。

理據

6. 上次薪酬福利條件檢討於 2016 年獲財務小組委員會通過後，香港的就業市場出現了變化，例如法定最低工資先後在 2017 年和 2019 年上調；政府在《2018 年施政報告》中提出建議將法定產假增至 14 星期和取消強積金與遣散費及長期服務金的「對沖」安排；以及法定侍產假由 2019 年 1 月 18 日起增至五天。房委會合約僱員代表一直要求檢討合約僱員的薪酬水平和附帶福利，使其薪酬福利條件更具競爭力，以吸引和挽留人才。

7. 考慮到上述發展，加上自上次檢討至今已有三年，現正是檢討房委會合約僱員薪酬福利條件的時機，以便參考最新的市場水平和做法。

8. 由於房委會內部沒有進行全面檢討所需的專業知識和市場數據，我們有需要委聘擁有所需專業知識的外間顧問公司進行有關研究。

註2 七個職級級別為：首長級人員（自 2016 年起改稱總專業人員）、高級專業人員、一級專業人員、二級專業人員、主任級人員、一級員工和二級員工。

對財政和人手的影響

X……X……X

(註：因資料機密，此文件刪除了第 9 段。)

10. 上述檢討所產生的額外工作量將由現有人員應付，故此對人手沒有影響。

對資訊科技的影響

11. 建議的顧問研究對資訊科技沒有影響。

法律上的影響

12. 建議的顧問研究並不涉及任何法律問題。

諮詢／員工溝通

13. 在 2019 年 4 月和 6 月舉行的房委會合約職員協商會會議上，我們就即將進行的薪酬福利條件檢討及**附件 A** 所載的建議檢討範圍諮詢協商會委員。他們普遍歡迎進行檢討，以便將合約僱員的薪酬福利條件與最新市場薪酬水平和做法比較。部分委員建議進行檢討時把政府納入擬研究的「市場」涵蓋範圍內。我們向他們解釋，由於薪酬福利條件與公務員的薪酬制度脫鉤，擬研究的「市場」範圍不應涵蓋政府。委員經討論後並無再提出這項建議，並同意**附件 A** 所載的建議研究範圍。

14. 待財務小組委員會通過建議後，我們會向全體合約僱員公布檢討薪酬福利條件的計劃及檢討範圍。由於薪酬福利條件是所有合約僱員關注的事宜，我們會通過房委會合約職員協商會、員工簡介會和小組討論會與合約僱員保持緊密溝通。顧問公司一獲委聘，即會向合約僱員簡介檢討方法和程序，以及蒐集他們的意見。我們亦會在內聯網設立專題網頁，讓他們知悉檢討進度。另外，我們會成立一個工作小組，建立溝通平台，讓合約僱員代表向顧問公司提出意見和關注事項。顧問研究完成後，我們會就結果和建議諮詢全體合約僱員，然後將我們的建議提交財務小組委員會考慮。

公眾反應／公布事宜

15. 由於這是房委會內部人力資源管理事宜，預料公眾或傳媒不會對建議有太大興趣，故不擬向公眾公布。

文件銷密

16. 房委會無須披露合約僱員薪酬條件福利檢討的詳情。不過，為了增加檢討的透明度，我們提議在委員通過建議後把本文件銷密（第 9 段關於財政影響的內容除外）。

討論

17. 在財務小組委員會於 2019 年 7 月 19 日舉行的會議上，我們會請委員通過上文第 2 段的建議及第 16 段所述把本文件銷密的建議。

財務小組委員會秘書劉佩菁
電話：2761 7928
傳真：2761 0019

檔號：HDCR1-1/CSP/4-85/5 Pt. 15
（機構事務處）
發出日期：2019 年 7 月 12 日

房屋委員會合約僱員薪酬福利條件檢討 顧問研究

建議研究範圍

顧問公司必須：

1. 因應目前的市場（包括私營公司和公營／非牟利機構）情況，檢討現時房委會合約僱員七個薪酬級別內各個職系的薪酬水平，並按檢討結果提出適當的調整建議；
2. 研究相類職系及職責在市場上的一般薪酬結構，並提出建議；
3. 參照現時市場做法，研究現行與工作表現掛鈎的薪酬制度，包括每年調整薪金（包括以工作表現為本的額外增薪機制）和發放工作表現獎金的機制，並視乎情況提出改善建議；
4. 就公私營機構附帶福利（包括退休福利、可享有的假期和醫療福利等）現時的水平及常規做法提供意見，並就如何貼近市場水平提出建議；
5. 研究吸引和挽留人才、激勵和獎賞員工（包括晉升人員及總薪酬接近薪酬級別上限的員工）的市場做法，並提出建議；
6. 檢討房委會合約僱員每年調整薪金的機制，並就各個級別的員工在 2020/21 年度的薪酬調整幅度提出建議；
7. 提供以研究數據為基礎的充分理據，包括參照公私營機構目前的薪酬水平和政策，以支持有關建議；
8. 制訂整體策略計劃，以實行顧問研究提出的各項建議；以及
9. 就顧問研究擬備報告初稿和最後報告、舉行小組討論會和簡報會等、向房委會轄下的財務小組委員會提交最後報告，以及出席管理層召開的會議。

建議時間表和主要進程

工作進程	預定時間
1. 擬備顧問研究的範圍和投標規定，並與僱員代表討論檢討的詳細安排。	2019 年 3 月至 7 月
2. 向顧問公司發出招標書，並進行投標甄選程序。	2019 年 8 月至 10 月
3. 委聘顧問公司，並訂定詳細安排和時間表。	2019 年 10 月底至 11 月
4. 向員工簡介薪酬福利條件檢討的範圍、檢討方法、檢討時間表、與員工溝通的計劃，並收集員工的意見和建議。	2019 年 11 月底
5. 顧問公司展開檢討，並就檢討結果及建議擬備和提交報告。	2019 年 12 月至 2020 年 3 月
6. 收集員工對顧問公司的檢討結果和初步建議的意見。	2020 年 3 月底 / 4 月
7. 研究顧問公司提交的檢討結果和建議、評估影響，並訂定實施方案。	2020 年 4 月至 6 月
8. 就實施方案諮詢員工，並在考慮員工意見後，因應情況改良實施方案。	2020 年 5 月至 6 月
9. 將實施方案（包括 2020/21 年度薪金調整建議）提交財務小組委員會考慮。	2020 年 7 月

房屋委員會合約僱員薪酬福利條件檢討 — 已通過的建議摘要

2006 年的檢討

首次薪酬福利條件檢討的有關建議於 2006 年獲財務小組委員會通過。檢討結果反映自 2000 年起經濟不景氣的影響，七個級別的薪幅和現金津貼均向下調整，而且一些級別的減幅頗大。鑑於下調幅度可能對員工造成嚴重衝擊，財務小組委員會同意繼續推行先前所作的特別安排，為 2000 年 9 月前入職的員工提供薪酬保障。換言之，即使這些員工的薪金和現金津貼較修訂後的金額為高，其實收薪金亦會受到保障。不過，在隨後數年，如果這些員工的薪酬仍然「超逾薪酬級別上限」（即其薪酬超逾按現金總額^{註 1}計算的薪級上限），他們將不會獲得薪金調整。

2008 年的檢討

2. 第二次薪酬福利條件檢討的有關建議於 2008 年獲財務小組委員會通過。根據檢討結果，七個級別的薪幅和現金津貼均向上調整。至於享有薪酬保障安排而薪酬仍然「超逾薪酬級別上限」的員工，其實收薪金繼續被凍結。是次檢討亦建議展開兩項研究，一項研究制訂以工作表現為本的額外增薪機制，策勵表現傑出的員工，另一項研究訂立常規聘用條件（以連續性合約方式推行），以加強合約僱員的職業保障^{註 2}。

2012 年的檢討

3. 第三次薪酬福利條件檢討的有關建議於 2012 年獲財務小組委員會通過。根據檢討結果，「首長級人員」級別的薪幅維持不變，而其餘六個級別的薪幅均向上調整。至於享有薪酬保障安排而薪酬仍然「超逾薪酬級別上限」的僱員，其實收薪金繼續被凍結。為激勵這些因「超逾薪酬級別上限」而不合資格獲得正常薪金調整的員工，我們優化以工作表現為本的額外增薪機制，由 2012/13 年度的薪金調整開始，將這些員工納入表現傑出員工候選名單（在當中選出 30% 為表現傑出員工）。房委會亦已加強其強制性公積金自願性供款，將各級薪酬水平的供款上限提高 250 元。

註 1 現金總額包括薪金、現金津貼和約滿酬金。

註 2 有關常規聘用條件和以工作表現為本的額外增薪機制的兩項研究已經完成，整個過程均有員工參與。財務小組委員會於 2009 年 9 月 29 日批准推行上述建議（見 FC 37/2009 號及 FC 38/2009 號文件）。

2016 年的檢討

4. 第四次薪酬福利條件檢討的有關建議於 2016 年獲財務小組委員會通過。根據檢討結果，總專業人員^{註 3}級別的薪幅向下調整，高級專業人員、一級專業人員及二級專業人員的薪幅則向上調整，而主任級人員、一級員工及二級員工的薪幅維持不變。總專業人員級別的現金津貼亦有所下調。此外，我們優化以工作表現為本的額外增薪機制，在合資格員工當中挑選 20% 為表現非常良好員工，給予額外的薪金調整。

註 3 根據顧問公司的建議，「首長級人員」級別已改稱為「總專業人員」，以更確切反映這個級別內唯一一個職級所承擔的職責。

房委會合約僱員的薪酬福利條件

房委會合約僱員可分為兩類，即以常規聘用條件及以定期合約受聘的僱員^{註 1}。

兩類合約僱員現時的薪酬福利條件主要包括：

(a) 基本薪金

我們採用廣分的薪酬級別架構，將所有合約職級的基本薪金劃分為七個職級級別。薪酬級別並沒有設定每個職位的固定薪點，而是一個薪幅。我們會按每名合約僱員的技能、資歷、經驗和其他因素而釐定其基本薪金。員工的薪金每年會根據市場薪酬趨勢水平及其工作表現作出調整。員工不會因服務年期增長而獲得增薪。

現行的薪酬級別臚列如下：

職級級別	目前薪幅 (每月)(元)	
	下限	上限
總專業人員	123,685	185,095
高級專業人員	76,675	145,630
一級專業人員	48,155	91,475
二級專業人員	31,880	66,215
主任級人員	19,300	36,665
一級員工	12,740	22,935
二級員工	10,360	18,635

註 1 截至 2019 年 6 月 1 日，共有 614 名合約僱員以常規聘用條件受聘，另有 5 名合約僱員以定期合約受聘。

(b) 現金津貼

一級專業人員或以上級別的員工可獲發放定額現金津貼，目前的現金津貼金額如下：

職級級別	現金津貼（元）
總專業人員	22,030
高級專業人員	12,500
一級專業人員	7,200

現金津貼不設每年調整機制。

(c) 年終獎勵金／約滿酬金

按常規聘用條件受聘的僱員，倘圓滿地完成每一整年的服務期，可獲相等於基本薪金總額 10% 的年終獎勵金；至於定期合約僱員，圓滿地完成合約後，可獲相等於基本薪金總額 15% 的約滿酬金。

(d) 工作表現獎金

工作表現獲得「良」或以上評級的員工，可獲發放工作表現獎金，以員工的一個月薪金為上限。工作表現獎金的預算為合約僱員在評核期末（即 12 月 31 日）的全年基本薪金總額的 2%。

(e) 強制性公積金供款

房委會為定期合約僱員作出的強制性公積金（下稱「強積金」）供款設定為法定供款額（目前設定由 2014 年 6 月 1 日起生效，供款額為員工每月有關入息^{註2}的 5%，以 1,500 元為上限）。至於按常規聘用條件受聘的僱員，由 2014 年 1 月 1 日起，房委會的供款分為強制性供款及自願性供款^{註3}。就強制性供款而言，房委

註2 有關入息指由有關僱主支付予該僱員，並以金錢形式表示的任何工資、薪金、假期津貼、費用、佣金、花紅／獎金、合約酬金、賞錢或津貼（包括房屋津貼及其他房屋福利），但不包括《僱傭條例》所訂的遣散費或長期服務金。

註3 財務小組委員會在 2013 年 8 月 1 日的會議上，通過由 2014 年 1 月 1 日起，為以常規聘用條件受聘的房委會合約僱員推行新的強積金供款安排。鑑於員工擔心日後上調強積金供款的法定水平時，其強積金自願性供款會被削弱，因此我們訂定此項新安排，以釋除他們的憂慮，以及使房委會的強積金安排較貼近市場做法。

會遵照現行法定要求，支付相等於員工每月有關入息的 5% 的強制性供款，但不多於《強制性公積金計劃條例》訂定的現行法定上限。此外，房委會會根據政策不時訂定自願性供款率。

根據現行政策，房委會將自願性供款率訂為員工每月有關入息的 4.3%，並按不同的薪酬水平設定累進上限，金額介乎 1,000 元至 4,000 元。

員工於房委會服務滿 15 年或以上，且加入房委會後服務並無中斷（包括在轉為「以常規聘用條件受聘」之前「以定期合約受聘」的服務年資），自願性供款率會由 4.3% 提高至 5%，供款上限亦會按不同的薪酬水平相應作出調整，金額介乎 1,000 元至 4,250 元。

(f) 其他附帶福利

提供予合約僱員的其他福利計有各類假期（即年假、病假、進修假期、分娩假期、侍產假、婚假及喪假）、門診及住院服務、分娩及牙科福利，以及人壽及傷殘保險。部分合約僱員亦符合資格領取與工作相關的津貼，例如署任津貼、逾時工作津貼及颱風當值津貼。