



致：立法會人力事務委員會

電郵：panel_m@legco.gov.hk

敬啟者：

**加強政府服務承辦商非技術僱員的保障
意見書**

本聯盟就有關加強政府服務承辦商非技術僱員的保障，意見如下：

- 一) 加入約滿酬金 6%可以接受。但實施日期由 2019 年 4 月 1 日後的合約投標開始，對之前已批出的合約將會出現分化問題，因為沒有約滿酬金的員工可能會流向新合約，導致沒有約滿酬金的合約會流失員工亦難於填補。
- 二) 評分制度下的技術比重，建議將會強化工資水平的評分比重至 25%，相等於技術比重總評分的 1/4，比現時所佔的 30%中佔 2-3%即 1/10 或 1/15 大大提升，日後如各部門制訂技術性評分及財務評分之比例是 50/50 的話，將會造成以下兩大問題：
 - 1) 投標技術性評分中工人工資比例佔多了，相對削弱其他分數比例，例如公司以往工作表現、投放資源、專業人才等，只側重工人的工資水平提升，會造成工資成本大大上升。最後政府部門也是看整體總標得分審批標書，工資評分比重增加只改善了工人待遇，背後卻忽略整體服務質素。
 - 2) 由於工資比例提升後，承辦商為了在投標中取得更多分數，會大幅增加員工工資比例，極有可能比現時市場上的人工高出 5-10%或更高，影響市場的勞動工資飆升，造成私人合約的承辦商無以為繼。在現時勞工極度短缺的情況下，唯有大幅度調升工資來爭取工人，造成惡性競爭，成本增加最終轉嫁市民，引發通脹海嘯，後果不堪設想。

現時政府部門最新批出的合約時薪水平已是\$41，加上月薪計算以 31 天為標準，比私人市場的合約員工以 26 天計算，多了超過 19%，即相等於私人市場的實際時薪水平 \$49。與剛獲通過的最低工資時薪水平\$37.50 比較，已經高出 32%了。

業界認為技術性評分及財務評分之比例若是調整為 50/50 的話，不宜提升工資水平的評分比重至 25%。若然堅持要提升工資水平的評分比重至 25%，技術性評分及財務評分之比例便應該維持於 30/70 或不低於 40/60 的比例，才可避免工人工資超出市場的實際水平，擾亂市場的經濟及薪酬機制。

- 三) 技術評分的準則應該科學化，如考慮投標者的過往服務表現評分、公司是否有專業標準等元素，會更有效評估投標者的實力及服務質素。
- 四) 合約年期改為三年對承辦商當然有利，但對僱員來說兩年會較好。因為根據現時合約與僱員所簽訂的標準僱傭合約，工資是一個承諾工資，即是一個工資如果是三年合約，便是三年都是劃一工資，不會有任何增加或減少。最低工資水平是每兩年調整一次，只要工資超過最低工資的水平，便可以不需要調整員工的薪酬。由於政府合約不設最低工資差額的補貼，所以承辦商必須要有足夠的估算，當然會以比最低工資水平為高的工資投標，才可避免因為最低工資水平的調整而要額外自掏腰包去支付最低工資水平調整後的差額。所以，政府對現行的合約，要批出較最低工資為高的承諾薪金，便是這個原因。換言之，政府合約因為這個承諾工資所要付出的服務費，比市場所出的最低工資水平為高，是因為最低工資水平調整時不會有補貼，變相政府是以較高的服務費批出合約。可能政府認為這樣做，可省卻政府的行政工序，但卻罔顧了善用公帑的原則。

整體而言，這份保障非技術僱員的建議，引入約滿酬金及提早享有法定假期薪酬是可以接受。但過度提升工資水平評分（由現時 2-3%至 25%）將會引發大幅度通貨膨脹也是必然的結果。直接影響香港市民日常生活開支，尤以中低收入的人士及家庭會苦不堪言，將來的經濟負擔影響深遠。上述第二點希望各方特別關注，同時政府各部門也應要審慎行事，多與業界溝通，切勿閉門造車，後患無窮！

如有問題，歡迎聯絡本人(手機號碼：[REDACTED])或致電本聯盟秘書處(電話：3112 0993)查詢。

多謝垂注！

香港環境衛生業界大聯盟召集人
甄瑞嫻




2019年1月14日