

## 致辞

### 立法会：财经事务及库务局副局长就「尽快全面检讨政府的服务外判制度」 议案总结发言（只有中文） 2017年2月9日（星期四）

以下是财经事务及库务局副局长刘怡翔今日（二月九日）在立法会会议上就「尽快全面检讨政府的服务外判制度」议员议案的总结发言全文：

主席：

多谢各位议员提出的宝贵意见。就各位议员的发言，以下我会在五方面作出重点回应：

#### （一）外判服务

昨天我在开场发言时，已就外判制度作出初步回应。陆颂雄议员提出政府应减少外判服务，改以公务员合约条款雇用员工担任有长期服务需要的岗位，梁耀忠议员并提出优先聘请受雇于政府服务承办商的员工。正如我在开场发言时指出，有关服务以哪一种形式提供，由部门按运作需要、服务性质及效益等决定。以清洁和保安服务为例，一般而言，私营机构在人事管理和资源调配方面较为灵活，部门经衡量后或会选择外判有关服务，以便部门集中精力处理其核心业务。若部门认为有需要及理据直接聘请人手提供某项公共服务，按政府的政策，部门应透过公平、公开及具竞争性的招聘程序，挑选最合适的应征者。

至于莫乃光议员有关资讯科技外判服务方面的修正案，政府资讯科技总监办公室现时要求部门因应其工作的性质和需要，当他们需要增加资讯科技人员时，会考虑由公务员、非公务员合约雇员或资科办中央统筹的定期合约（即莫议员提及的个体聘用「T合约服务」）员工出任这些职位。

#### （二）采购服务的评审准则

何俊贤议员、梁耀忠议员及郭家麒议员的修正案均提到，政府应改变以「价低者得」的原则批出服务合约。何俊贤议员特别提到，在招标机制引入质素的考虑，以及在招标文件中列出对承办商的相关要求，及将这些技术要求评分的比重提高至百分之五十。梁耀忠议员亦在修正案中提到应在招标文件中订明合理的人手要求。

按现行的招标机制，部门必须在招标文件中清楚列明招标要求。以雇用非技术员工为主的政府服务合约而言，四个主要采购部门（即食物环境卫生署、政府产业署、房屋署及康乐及文化事务署）现时亦会按运作和管理需要，在招标文件中订明或要求投标者提交人手编制、前线员工的工资水平和监管人员数目等建议，作为评审标书的用途。当部门批出服务合约时，有关的技术要求会成为合约的一部分，让有关部门跟进合约的管理工作。换言之，部门采购这些服务时，质素的要求一直是主要的考虑之一。

当部门要采购服务时，运用的是公共资源。所以在审慎运用公帑的原则下，部门一般须把合约批予完全符合招标要求，并且出价最佳的投标者。在此，我必须强调，这并不代表政府采购的原则只以价格为唯一的指标。对于一些侧重货品或服务质素的合约，部门可就技术和价格两方面采用评分制度，以选出具质素又符合经济效益的标书。若部门有充分的理据，并得到相关投标委员会的同意，现行的采购制度容许部门弹性调升在评分制度下技术方面的评分比重。就此，有部门曾获批准在涉及雇用大量非技术员工的服务合约内，将技术项目的评分比重调高至百分之四十五。

### （三）非技术员工的待遇

政府于去年五月修订指引，要求部门采用评分制度评审涉及雇用大量非技术员工的非建筑服务合约时，必须加入工资水平及工时作为评审准则。潘少平议员在修正案提到，应该增加评审准则的透明度，并在评分制度中提高雇员权益和待遇方面的比重。就此，潘议员可以放心，部门的采购程序一向具有高透明度，会在招标文件中清楚列出评审准则，以及若采用评分制度时相关的评分比重。由于部门的运作需要不尽相同，我们认为应保留适当弹性，让部门按每个个案的情况，建议最合适的评分比重，包括工资及工时方面。

至于有建议硬性规定承办商每一年检讨员工的工资，政府服务承办商聘请的非技术员工所获得的工资是按市场机制而厘定，并且受《最低工资条例》保障。根据《最低工资条例》，法定最低工资水平须每两年至少检讨一次，因此采购部门一般会要求服务承办商，按法定最低工资的调整，检视及／或调整其所聘请员工的薪金，以确保有关员工的薪酬不低于法定最低工资水平。

各政府部门有权根据具体情况和需要，决定应否以外判形式提供公共服务，以及厘订外判服务合约（包括薪酬检视）的详情。由于部门的运作和服务需要不尽相同，现时的政府采购制度提供足够的弹性，让采购部门

按合约及相关法例管理其外判服务的运作。

在现行的采购制度下，我们尽量将相关劳工法例订定的法定权益（包括法定最低工资），加入政府服务合约内。陈志全议员指出有个案，承办商给予员工的工资较法定最低工资为低，如有这些情况，有关个案应转介劳工处，以进行调查和采取执法行动。至于其他议员提出，强制性要求承办商在员工待遇方面作有别于现行法定权益的安排，涉及整体政策的考虑，需要小心处理。

我们同样关心保障非技术员工的法定权益，但对于建议由政府「包底」，承担服务承办商对其雇员权益的最终责任则有保留。《雇佣条例》下各项法定权益，是所有雇主不可推卸的责任。假如以公帑补贴承办商，只会鼓励承办商逃避其应有的法律责任，对维持劳工市场的健康发展并无益处。

#### （四）「禁止投标机制」及「扣分制」

这两天我很细心聆听各位议员对「禁止投标机制」及「扣分制」的意见。我同意，政府应不时检视有关制度，并提醒部门切实执行有关的安排。我们会参考议员及劳工团体的意见，与劳工处及相关部门积极研究，将更多违反与劳工权益相关的法例（例如职业安全健康方面）或违约事项，适当纳入「禁止投标机制」或「扣分制」。

有议员建议应考虑将支付遣散费和长期服务金责任列入「扣分制」。其实若承办商因违反《雇佣条例》下有关遣散费和长期服务金的条文而被定罪，「禁止投标机制」的罚则即会生效，该承办商即会被禁止投标五年。此罚则比在「扣分制」下被扣三分才获惩处更为严格，因此我们认为无需另行将这两个项目纳入扣分制内。

至于「扣分制」的成效，自二零零五年以来，政府部门共向 22 间承办商发出 35 张失责通知书。承办商每收到一张失责通知书，便会被扣一分。至今，已有承办商因被扣满三分，导致其报价或投标建议在五年期间不获考虑。从数字上看，「扣分制」在二零零五／零六年推出之初，发出的失责通知书数目较多，近年的数目明显减少，反映出承办商在认识扣分制后，更谨慎地执行扣分制下的要求。

我想补充一点，涉及采购雇用大量非技术员工服务合约的四个主要部门，在评审有关服务的标书时，都会将投标者过往在「扣分制」的纪录列

为考虑因素之一。曾在「扣分制」下被扣分的承办商或会在有关评审时被扣分或不获加分。虽然这不是「扣分制」下的规定，但制度却为部门提供一个客观的指标，根据投标者过往在管理非技术员工的表现，决定哪一个投标者适合获批合约。

#### （五）加强监察承办商的工作表现

何俊贤议员的修正案提出加强监察承办商的表现，以严格执行「扣分制」。正如我昨日在开场发言提到，部门必须制定有效的监察机制监察承办商的表现是否达标。我认同部门应继续加强监察承办商的表现，包括加强对承办商的巡查，和查核承办商有否遵从「标准雇佣合约」内的条款。同时，正如萧局长（署理劳福局局长萧伟强）在开场发言中提及，劳工处亦会进行巡查和执法行动。若部门或劳工处发现有违约或违例的情况，刚才我提及的「扣分制」或「禁止投标机制」的惩处便会适用。

最后，我再次多谢各位议员的宝贵意见。本局会继续与劳工处及相关  
部门商讨，持续完善采购制度，让部门采购所需的服务同时，加强监察服务承办商的表现，保障非技术员工的法定权益，并提供适当的诱因鼓励承办商为这些员工提供较佳的待遇。稍后萧局长会回应议员提及的劳工议题。

主席，我谨此陈辞。

完