

致：房屋署全體員工

自從房屋委員會(房委會)在 2000 年 1 月通過推行逐步移交服務計劃、員工自組公司計劃及自願離職計劃以來，房屋署的同事曾多次透過不同的渠道及場合向房委會及署方表達他們的意見。打算留任房署的員工，有人擔憂可否繼續保留公務員身份，直至退休；有人憂心署方會過分加快移交服務的步伐，令他們日後可能面臨遣散的危機。雖然署方已在不同場合向員工作過解釋，惟部份員工仍對前景感到憂慮。所以我認為有需要再向各同事解釋實際的情況，以釋大家的疑慮。

房委會於 1997 年 12 月通過推出租者置其屋計劃(租置計劃)，是要配合政府推行自置居所的政策目標。由於日後租置計劃屋邨的業主可能選擇私營機構提供屋邨管理及維修服務，因此署方需要作出準備。房委會在 2000 年 1 月通過推行上述的各項計劃，目的是透過有秩序地外判服務，一方面避免出現人手過剩問題，同時亦可協助有意轉職私人物業服務市場的員工成功過渡。在自願離職計劃下，無論同事選擇去或留，均純屬自願，署方絕對尊重各同事的選擇。

在檢討逐步移交計劃時，房委會 PSI 專責小組已充份考慮同事對於移交速度的關注，並決定下一階段的移交步伐將以房署員工按自願離職計劃離職的數目為依歸。換句話說，定出移交工作計劃的數量及推行的步伐，最終的考慮因素是以離職員工的數目為依歸。

由於離職計劃屬自願性質，加上屋邨管理及維修所涉及的職系相當多，所以個別員工選擇的離職日期，與服務移交步伐未必完全配合，部份選擇留任的同事因此憂心他們日後的工作安排。其實同事無需為此憂慮。房署會按實際需要制訂措施，

/...

以應付短暫的人手不協調的問題，例如當某些職級出現短暫人手短缺時，署方可作出署任安排；如有確實的運作需要，亦會開設房委會合約職位來解決短暫性的人手短缺。署方會盡一切努力去維持高質素的服務，希望各同事也有此承擔。

基於上述的原則及以下的重行調配安排，署方向所有受PSI影響的屋邨管理及維修職系的同事保證，署方不會因日後推展各期逐步移交計劃而採取任何強迫遣散措施。期間如果出現人手不協調的情況，有關同事亦應要與署方衷誠合作，接受培訓及重行調配安排。

為使選擇留任的同事可以安心保留公務員身份及繼續致力為公眾提供優質的服務，署方會研究並提供適當合理的培訓及調配的機會(包括房署內部及其他政府部門)，以解決個別職級可能出現的人手不協調問題。調配及培訓的原則載於附錄，以供參考。

我希望同事們獲得上述的保證之後，即可消除憂慮，繼續全心投入房委會及房屋署的工作，與我們齊心協力，做到最好，務使興建的公共房屋及提供的服務能與時並進，精益求精。

房屋署署長

2001年7月13日

培訓及重行調配的原則：

- (i) 先考慮調配員工至原來受聘的職類內(分房管及工程兩大職類)，盡量保持他們的基本工作性質不變。
- (ii) 新工作崗位入職條件要與原來的相若。
- (iii) 調配至其他工作崗位後，該員工的職級、薪金、福利待遇和服務條件不會因此而低於原來的水平。
- (iv) 調配工作時，不會要求員工在非晉升或署任的情況下承擔較高職級的責任。
- (v) 調配往其他政府部門會盡可能以自願形式進行。
- (vi) 如有需要，部門會提供培訓，以便同事應付新崗位的工作。