

立法會房屋事務委員會參考文件

私營機構更多參與房委會屋 管理及維修保養服務

推行進度報告 (2001年5月至10月)

引言

本文件旨在告知議員在私營機構更多參與房屋委員會(房委會)工作計劃下外判屋 管理及維修保養服務的進度，以及房委會在2001年7月通過的下一階段服務移交計劃。

背景

2. 行政當局應立法會房屋事務委員會的要求，同意每半年提交一次私營機構更多參與房委會工作計劃的推行進度報告。至今，兩份分別截至2000年10月和2001年4月的報告已提交議員省覽。本文件是第三份進度報告，涵蓋期至2001年10月止。現按這項計劃下的三項推行計劃，即逐步移交服務計劃、員工自組公司計劃和自願離職計劃，分述有關進度如下。

私營機構更多參與房委會工作計劃的進度

3. 房委會在2000年1月通過的屋 管理及維修保養服務初期外判計劃，隨 最後一批(第四批)合約於2001年8月批出後，已告達成。這批合約在2001年12月生效後，在初期計劃下便會有約共113 000個現有和66 000個新的租住公屋(公屋)單位外判予物業服務公司和員工自組公司。整體來說，在逐步移交服務/員工自組公司初期計劃下獲批合約的物業服務公司和員工自組公司，會為前房屋署(房署)員工提供1 300多個就業機會。

私營機構更多參與房委會工作計劃的檢討

4. 房委會為履行在 2000 年 1 月通過逐步移交服務初期計劃時許下的承諾，在 2001 年 4 月至 7 月期間檢討了私營機構更多參與房委會工作的初期計劃，以制訂日後移交服務的步伐。房委會充分考慮了各參與業務者(公屋租戶、房署員工和業內人士)的意見、逐步移交服務初期計劃的成效，以及其他有關因素後¹，在 2001 年 7 月 26 日通過了下一階段的服務移交計劃，詳情如下：

- (a) 以約 3 300 名房署員工按自願離職計劃離職為依據，在 2003/04 年度完結或之前，移交另外 18 萬個現有公屋單位的屋 管理及維修保養服務，即直至 2003/04 年度的 3 年期間，平均每年移交 6 萬個單位，再加上期內新落成的單位。如自願離職員工的實際人數與估計的 3 300 人有出入，移交服務的步伐會加以調整；以及
- (b) 分別於 2002 年和 2003 年，在屋 管理及維修保養服務移交計劃下把最多三分之一的單位，以非公開投標的方式，外判給員工自組公司。

自願離職計劃方面，有關的期限和行政安排並無更改。

5. 從檢討結果可見，獲批合約的物業服務公司整體表現(特別是物業管理服務方面)令人滿意。為加強維修保養服務，房委會同意檢討現行維修保養服務的採購策略，讓物業服務公司可更靈活採購維修保養服務，以及實施編定的工作計劃，以減少居民要求維修保養服務的積壓個案。房署會跟進這方面的工作。

6. 檢討結果已在 2001 年 7 月 18 日房屋事務委員會會議上向議員匯報。

¹ 這些因素包括市場接辦更多房委會屋邨管理及維修保養服務的能力，持續推行租者置其屋計劃而給予逐步移交服務計劃的推動力等。

逐步移交服務計劃

7. 房委會通過了下一階段的服務移交步伐後，已 手制訂外判計劃。逐步移交服務計劃的第五批合約已安排在 2001 年 11 月招標，以期在 2002 年 5 月生效。這批共 3 份的合約所移交的單位，約共 28 000 個。其餘各批合約的投標工作，稍後會另作安排，以配合自願離職的員工人數。

員工自組公司計劃

8. 4 份員工自組公司合約會在 2002 年首季進行非公開投標，以期在第三季生效。暫時來說，這一輪非公開投標會移交約 3 萬個單位。

人手影響

9. 計及新通過的外判計劃，約共 30 萬個現有公屋單位(包括已在第一期移交的約 12 萬個單位和下一階段移交的 18 萬個單位)會在 2003/04 年度完結或之前外判。因此，我們須刪除約共 3 400 個部門職系職位，以及 700 個一般和合約職系職位。另一方面，我們預期透過這項外判計劃，私營機構可增設超過 2 200 個職位。

自願離職計劃

10. 房署繼續接到員工按自願離職計劃提出的離職申請。截至 2001 年 9 月底，我們共接獲超逾 3 400 份申請書。在接獲的申請中，管理及專業職系人員與前線及技術職系人員的比例維持在 30:70。該計劃吸引到不同年齡組別的員工，申請人當中，年齡在 50 歲或以上者佔 39%，年齡介乎 40 至 49 歲的佔 46%，而年齡在 40 歲以下者則佔 15%。

11. 截至 2001 年 9 月底，已有逾 1 560 名員工根據計劃離職，另有 200 名員工將於本年年底前離職。至於其他自願離職申請，我們會根據員工表明的屬意離職日期處理。

12. 由於離職計劃屬自願性質，加上屋 管理及維修保養服務所涉職系相當多，人手錯配的情況實在難以避免。不過，根據迄今所作的評估，我們預計人手錯配的數字不會太多，房署有信心可藉自然流失、重行調配員工及其他適當措施(例如開設臨時的房委會合約僱員職位)解決錯配的問題。

13. 此外，房署繼續努力為選擇留任的員工尋找新的工作機會。在公務員事務局的支持下，房署已為監工及房屋事務主任物色機會，讓他們轉職其他政府部門。同時，房署現正制訂一套全面的人力策略，以確保所有選擇留任的員工均獲適當調配。

選擇留任公務員的員工所關注的問題

14. 由於員工一直擔心職業保障的問題，為消除他們的疑慮，房署在深入檢討初期服務移交計劃及評估過進一步外判服務的影響後，已於 2001 年 7 月 13 日向全部受影響的員工發出「保證信」，保證進一步推展逐步移交服務計劃不會導致強迫遣散行動。自房署發出有關信件後，員工普遍對進一步推行有關計劃的負面情緒已大為消減。不過，雖然房屋署工會大聯盟(「大聯盟」)已為員工爭取到房署發出保證信，他們仍然堅持房署應押後就進一步外判服務作出決定。他們在 4 月及 5 月與管理層就有關檢討工作舉行兩次會議後，便拒絕與房署恢復正式對話，並一直採取杯葛行動至今。房署會繼續與大聯盟及其屬會溝通，務求恢復雙方的正常關係。

提交參考

15. 本文件提交各議員參考。下一份私營機構更多參與房委會工作計劃進度報告將於半年後提交。

房屋署
2001 年 11 月