

水務署工會聯席會就私人機構參與供水服務（下稱“私參水務”）顧問究一事在立法會公務員及資助機構員工事務委員會會議上發言的大綱：

1. 聯席會為什麼反對當局進行“私參水務”研究？
2. “私參水務”並非什麼萬應靈藥，切莫迷信。
3. 聯席會希望議員們能在跟進行動上提供協助。

出席以上會議名單：

水務督察會	潘聰喜，梅國英
務抄錶職員協會	陳仕志，張志明
水務署用戶督察協會	曾志平，黃雪齡
政府水務專業人員協會	譚永泰，盧敬賢
香港政府水務署職工會	孫名峰，譚貴

水務署工會聯席會

九龍 旺角 洗衣街一二八號 九龍分處 二零七室

本函編號：JAO198WSD

香港下亞厘畢道
中區政府合署
香港特別行政區行政長官
董建華先生

行政長官董先生：

私人機構參與供水服務顧問研究

從今年六月三十日收到的水務署署長的特別通告中，得悉政府當局將聘請顧問公司研究私人機構參與供水服務的可行性，包括私營化、公司化等等方案後，署內大部份員工都感到異常徬徨和憂慮，士氣和工作正受到影響，這除了是爲了這項研究的真正誘因、動機疑點重重外，更因爲該研究深深地關係了各員工的就業和前途問題，而迄今未見當局爲此作出明確的承擔和保證。

水務署員工在資源不足的情況下，爲市民大眾提供的服務長久以來都能保持一定的水平，爲進一步提高服務質量，效率和成本效益，我們正不斷尋找和落實多項改善措施。

反觀年來多起轟動社會，在公共服務範疇上出亂子的事例，如西區海隧堅持高收費，新機場運作失控，中華巴士不願改善服務，大球場管理失誤等等，都表明了私營化、專營權、公司化、全面外判等等經營方式，除了在收費上能更進取外，所能提供的服務質量、效率、管理水平、問責機制、公眾知情權、企業良知和對社會整體利益的承擔，都不比政府機構優越。

何況，今日香港正陷入前所未見的困境，出現了持續的經濟負增長，失業率日見新高，百廢待舉的嚴竣局面，政府當局仍進行這項研究，實在是浪費精力和資源，捨本逐末，尋求對在社會上已現行之有效、與民眾活命之本相關的供水服務制度，作成敗難料的、根本性的改變，作為廣大市民的一份子，我們不能理解和支持。

當局宣布要進行該項可導致增收費、砸飯碗的研究以來，未對受影響員工的就業前途作一丁半點的承擔和保證，我等一貫在各自崗位上勤勤懇懇、鞠躬盡瘁、貢獻青春、為水務署的成就加磚添瓦的人們，怎能不為當局的不公、不仁、不義搖頭，怎能不將當局與近今紛紛為獲取最大利潤而藉詞裁員的大公司、大財團相比擬，而發出要工作、要保障的呼聲！

再者，中央政府為香港的順利回歸曾對我們公務員作出承諾：在回歸後，公務員的身份不變，職位、待遇、福利將不低於港英時代的標準。但事隔一年，政府當局卻對我署員工的前途醞釀如此重大的改變，實有背離中央政府在國際層面上所作的承諾之嫌，我們受影響的員工，作為廣大公務員隊伍的一份子，決不能接受我們的根本權益受到剝奪！

基於社會的整體利益和我們員工工作的應有權益，本聯席會特地向行政長官閣下發出如下的聲明，以表明我們的立場：

「本聯席會一致反對在現今經濟低迷、失業者日眾的不當時機，浪費有限資源，草草進行沒有員工監察、對社會、民生和水務署員工生計都有著深遠、重大影響的私人機構參與供水服務顧問研究。懇請政府當局即時公布擱置該項研究，以免對社會的祥和、穩定、水務署的工作和我們員工的士氣造成更多有害影響。」

謹祝身體健康，工作愉快！

水務督察會主席

水務抄錶職員協會主席

水務署用戶督察協會主席

(潘聰喜)

(陳仕志)

(曾志平)

政府水務專業人員協會主席

香港政府水務署職工會主席

(譚永泰)

(孫名峰)

一九九八年八月廿五日

副本送： 工務局局長
水務署署長
公務員事務局局長
立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席，譚耀宗議員

工務局的信頭

本局檔號 OUR REF. : (19) in AP 33/05 II
來函檔號 YOUR REF. :
電話號碼 TEL NO. : 2848 2104
傳真號碼 FAX NO. : 2537 1961

九龍旺角
洗衣街 128 號
九龍分處 207 室
水務署工會聯席會

水務督察會主席潘聰喜先生
水務抄錶職員協會主席陳仕志先生
水務署用戶督察協會主席曾志平先生
政府水務專業人員協會主席譚永泰先生
香港政府水務署職工會主席孫名峰先生

各位主席：

水務署私人機構參與顧問研究

貴會曾於八月二十五日就上述事宜去信行政長官，並把該信副本送交工務局局長、公務員事務局局長、水務署署長和立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席譚耀宗議員。本人現獲授權，代表行政長官作出回覆。

雖然我們理解貴會對此事的關注和立場，但我們希望貴會明白，研究各種可行辦法提高效率及服務水平，是政府一貫的察旨。爲了提高供水服務的效率及符合成本效益，政府計劃聘請顧問公司，研究私人機構參與供水服務的可行方式。這項研究只是一項初步探討，明年初研究完成後，政府會考慮顧問報告的建議，並可能在需要時對其中一些建議作進一步的研究。政府會在詳細考慮研究的結果後，才決定私人機構參與的可行性及程度。因此，現階段實在毋須揣測顧問研究結果及可能引起的員工安排問題。

水務署曾於六月二十六日與各有關職工會分別舉行特別會議，簡介此事及聽取有關意見。政府若要實行私人機構參與計劃，對員工就業前景的影響，要視乎個別情況而定。假如因為實行私人機構參與計劃而出現人手過剩，政府的一貫政策是盡可能協助那些希望繼續為政府服務的員工另覓政府職位。在制訂計劃前，定當諮詢受影響員工的意見，並會與有關的員工及職工會討論日後員工安排和服務條件的細節。現附上公務員事務局（前稱公務員事務科）通告第 26／91 號，以供參閱。

希望上述各點能釋除貴會的疑慮。

工務局局長
(劉國材 代行)

附件：公務員事務局通告第 26／91 號

一九九八年九月十七日

副本送：行政長官私人秘書
公務員事務局局長
水務署署長
立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席譚耀宗議員

由：布政司署
檔號：SM3／117／2—C（91）II
日期：一九九一年十二月三十一日

致：各科司級首長
各部門首長

公務員事務科通告第 26／91 號

推行私營化／公司化計劃
有關員工安排的一般指引

（註：這是丙級傳閱通函，各部門
首長、部門主任秘書及處理
人事的人員均應閱讀。）

本通告公布一項一般政策，以處理由於推行私營化／公司化計劃而出現的員工安排問題。

在推行私營化／公司化計劃時，應預早策劃有關員工安排的事宜。雖然詳細安排可能會因為個別情況不同而有分別，但仍應該盡量遵照及採用隨附的指引。

如對本通告有任何疑問，應與公務員事務科轄下有關的部門事務組聯絡。

公務員事務司屈珩
（劉吳惠蘭代行）

副本送：最高法院經歷司

**推行私營化及公司化計劃
有關員工安排的一般指引**

1. 諮詢員工

- （a）當局會盡可能在 12 個月前諮詢受私營化／公司化計劃影響的員工，了解他們對員工安排及服務條件的意見。
- （b）當局將與直接受影響的員工及員工協會，商討有關員工安排及服務條件的細節。
- （c）遇有下列情況，當局亦會諮商中央評議會的員方：
 - （i）私營化／公司化計劃可能對整體公務員造成影響；或
 - （ii）從整體來看，相當多公務員受到影響；或
 - （iii）一個或多個主要員工協會的大部分成員受到影響。

2. 轉職安排

- （a）員工倘獲邀轉往新機構工作，將獲邀在自願的情況下接受新的服務條件。
- （b）當局將諮詢員工對轉職選擇期限的意見。
- （c）員工倘獲准保留公務員身份，當局會促請新機構的官方在晉升人員時，給予這類員工和本身的僱員相同的機會和公平考慮。
- （d）員工若保留公務員身份，則其薪酬、服務條件及有關福利將繼續受當時有效的公務員政策及慣例所保障及規限。

3. 超額員工

- (a) 倘公務員失去在政府的原職，又不獲新機構聘用，當局會請其選擇接受重行調配往其他政府部門或在職位取消後退休。在可行範圍內，員工的意願會獲得順應。
- (b) 當局會盡一切努力將受影響的員工納入其他政府部門。
- (c) 獲重行調配往較低職級的員工，將可保留他們原來的薪級，包括各項調整及增薪，以及他們在重行調配前所享有的所有非與工作有關連的福利。但作出這些特別安排的先決條件，是不會對接收有關員工的部門／聯系造成嚴重的人事管理或員工關係問題。
- (d) 在取消職位後獲安排退休的員工，將可享有法例賦予的一切退休福利及任何其他獲准發給的特惠金。

4. 勞資關係

政府將鼓勵新的機構確立健全的管理原則及良好的勞資關係。

公務員事務科

由：布政司署
檔號：SM 3／117／2—C（91）II
日期：一九九一年十二月三十一日

致：各科司級首長
各部門首長

公務員事務科通告第 26／91 號

推行私營化／公司化計劃
有關員工安排的一般指引

（註：這是丙級傳閱通函，各部門
首長、部門主任秘書及處理
人事的人員均應閱讀。）

本通告公布一項一般政策，以處理由於推行私營化／公司化計劃而出現的員工安排問題。

在推行私營化／公司化計劃時，應預早策劃有關員工安排的事宜。雖然詳細安排可能會因為個別情況不同而有分別，但仍應該盡量遵照及採用隨附的指引。

如對本通告有任何疑問，應與公務員事務科轄下有關的部門事務組聯絡。

公務員事務司屈珩
（劉吳惠蘭代行）

副本送：最高法院經歷司

推行私營化及公司化計劃
有關員工安排的一般指引

1. 諮詢員工

- (a) 當局會盡可能在 12 個月前諮詢受私營化／公司化計劃影響的員工，了解他們對員工安排及服務條件的意見。
- (b) 當局將與直接受影響的員工及員工協會，商討有關員工安排及服務條件的細節。
- (c) 遇有下列情況，當局亦會諮商中央評議會的員方：
 - (i) 私營化／公司化計劃可能對整體公務員造成影響；或
 - (ii) 從整體來看，相當多公務員受到影響；或
 - (iii) 一個或多個主要員工協會的大部分成員受到影響。

2. 轉職安排

- (a) 員工倘獲邀轉往新機構工作，將獲邀在自願的情況下接受新的服務條件。
- (b) 當局將諮詢員工對轉職選擇期限的意見。
- (c) 員工倘獲准保留公務員身份，當局會促請新機構的管方在晉升人員時，給予這類員工和本身的僱員相同的機會和公平考慮。
- (d) 員工若保留公務員身份，則其薪酬、服務條件及有關福利將繼續受當時有效的公務員政策及慣例所保障及規限。

3. 超額員工

- (a) 倘公務員失去在政府的原職，又不獲新機構聘用，當局會請其選擇接受重行調配往其他政府部門或在職位取消後退休。在可行範圍內，員工的意願會獲得順應。
- (b) 當局會盡一切努力將受影響的員工納入其他政府部門。
- (c) 獲重行調配往較低職級的員工，將可保留他們原來的薪級，包括各項調整及增薪，以及他們在重行調配前所享有的所有非與工作有關連的福利。但作出這些特別安排的先決條件，是不會對接收有關員工的部門／職系造成嚴重的人事管理或員工關係問題。
- (d) 在取消職位後獲安排退休的員工，將可享有法例賦予的一切退休福利及任何其他獲准發給的特惠金。

4. 勞資關係

政府將鼓勵新的機構確立健全的管理原則及良好的勞資關係。

公務員事務科