

房屋署工會大聯盟 Alliance of Housing Department Staff Unions

召集人：林民焯（房屋署華明邨副房屋事務經理）聯絡地址：香港郵政總局信箱 3876 號
Convenor: LAM Man-cheuk (Assistant Housing Manager/Wah Ming Estate) G.P.O.Box 3876
Telephone 聯絡電話：2677 2002 Faxline 傳真：2677 9009

立法會主席徐麗泰太平紳士

范太：

新年快樂，萬事如意，並祝您和貴會同寅工作愉快，和諧進步。

房屋署工會大聯盟成立以來，就房署公司化問題已在過往一年多，以特區政府的平穩安定，廣大公屋居民及輪侯家庭的利益，和員工的專業經驗、意見和需要為基礎，表達了不少建議和分析。但是，部門一直我行我素，對我們費盡心思的意見，不單不接納，而且沒有作深入和有誠意的探討，卻極力推銷：「因租戶變業主，有權揀管業公司，所以公司化是房屋署唯一的出路，目的是提供出路給員工。」但一點也沒有透露如何推行公司化。給員工的訊息卻是：「房署會以減低成本為目的，逐部削減一向的承擔，如管理私營化，拓展研究及大型保養維修及改善工程的策劃與推行，則盡量交顧問公司做，架空現有房署內的專業和經驗豐富的人才，做成人心惶惶，員工士氣大受打擊。」

鑑於部門考慮公司化毫無透明度，全無誠意與員工磋商（大聯盟成立一年多以來，絕對沒有真誠在桌上與我們探討公司化的路向，或研究有沒有別的更好路向），完全漠視員工的專業和工作經驗、意見和需要，員工感到強烈不滿，並且不斷向房署工會大聯盟（現擁有二十九個盟會）反映和申訴，大聯盟於九八年十二月八日一致通過在九九年一月九日（星期六）下午十二時開始由各盟會號召房署同事靜坐請願，在不影響對公眾服務為原則之下向部門顯示我們的團結和同一意向一要求部門考慮公司化方案要有透明度，用民主和開明的態度與房署工會大聯盟，在會議桌上共議，如何面對時代的改變，如何發揮員工的工作能力，保障居民的利益，共創優良服務。並邀請房屋委員會、房屋局和公務員事務局參與討論。未得各方同意之前，不應上呈審批，以免政策一再危害社會的穩定、市民的利益和員工的士氣。

房署工會大聯盟認為，任何涉及員工的改革計劃，必須得到員工的支持，才能成功，得不到員工支持，計劃註定失敗。今次，房屋署工會大聯盟所提出的要求，實在非常合情、合理，並適用於任何政府部門，因此，懇請您諒解房屋署工會大聯盟今次靜坐所提出的要求，祈能確立政府部門就改革而要諮詢員工的原則。

十二月三十日那天，星島日報和東方日報同時大篇幅報導房屋署公司化後員工可獲優厚的轉職安排（附件一），兩張報紙報導大同小異，賠償方案的次序質和內容，不約而同，絕對是房署內高層放出的材料，但後來房署副署長鄔滿海先生卻向大聯盟否認有其事。這場戲演得真是天衣無縫，目的是借刀殺人，誤導公眾和員工，大聯盟覺得這種手法卑劣無恥，對有關人士感到更失望和遺憾。希望立法會徹查此事，否則政府的公信力便蕩然無存。

房屋署工會大聯盟召集人林民焯啓

一九九八年十二月三十日

顧問提多個方案 房會財政壓力增 房署公司化償金或達50億

【記者張偉光報道】負責研究房屋署公司化問題的顧問公司，日內將向房委會提交研究報告結果，並提出多個可行性方案，包括優厚的轉職安排，由於公司化亦影響房署高層的轉職問題，以及員工大額補償金以支付轉職所需，估計單是補償金已達二十億至五十億元，造成房委會財政壓力大增，房委會現考慮各方案可行性，明年三月作最後決定。

房委會於今年五月委託會計顧問公司研究房屋署公司化帶來的財務和進度問題。現時研究報告已經完成，並會在數日內提交房委會考慮，房屋署消息人士指出，雖然房屋署官員強調房屋署公司化是事在必行的，由於未來房屋署的管理工作將會愈來愈少，主要原因是出售公屋和居屋的比例愈來愈多，很多管理工作已交給私人管理公司承包。

故房署公司化是早晚發生的事情，否則，到時房屋署將會是政府部門之中最多冗員的機構，現時房屋署總員工人數包括屋邨管理職員共一萬五千多人。

不過，房屋署公司化不但涉及基層員工的利益，也涉及房署高層職位也受到影響，因為大量屋邨管理工作流失，必然令到房署高層職位也需要裁減，再

加上房屋署是整個特區政府的部門中首個進行公司化的部門，若果員工轉制或轉至其他公司的程序有問題，會影響特區政府對其他部門公司化步伐。

雖然具體方案仍未有定論，但消息人士指出，估計有五至六個方案選擇（見表），房委會將開設多間管理公司以推行公司化的機會最大，多間公司可自由聘用員工，或員工自行選擇公司加入，估計房屋署必須有一半員工即約七千五百人，轉職才能達到公司化的目

工會下月九日抗議

雖然具體方案仍未有定論，但消息人士指出，估計有五至六個方案選擇（見表），房委會將開設多間管理公司以推行公司化的機會最大，多間公司可自由聘用員工，或員工自行選擇公司加入，估計房屋署必須有一半員工即約七千五百人，轉職才能達到公司化的目

標，剩下的員工仍可留在房屋署，管理租住公屋的工作。而轉職的員工由於是公務員身分，若轉職便需要向他們作出補償，情況如當年衛生署職員轉職至醫管局一樣，只是方法不同。若以五千人計算，平均年資五年，平均薪金三萬元，若他們全部轉職，賠償金額便要二十億至五十億元。再以方案二計算，若一個年資十年，月薪五萬元的工程師計算轉職的補償金，可達一百五十萬元（五萬元乘三乘十）。補償金額會造成房委會很大的財政壓力。

另一方面，代表逾萬房署員工的房屋署工會大聯盟因不滿多次提出反對推行公司化計畫的意見後，房署仍採取拖延字訣，決定號召數百名房署員工在下月九日到房署總部大樓外靜坐抗議，要求當局給予合理回覆及提高進行公司化計畫的透明度，不然便將抗議行動升級。

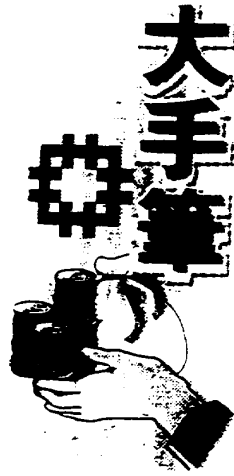
房署公司化研究中的賠償方案

1. 按年資及年齡計算退休金，總額再加百分之十五
2. 每一年年資可得三個月酬金，若工作滿二十年，即可得六十個月酬金
3. 轉至新公司可得三個月薪金，及保證轉職時可維持現有工資，或較現在為高的工資，但工作量會較多
4. 轉職一年內，可自由決定換回公務員身分
5. 可提早申請退休，取回應有退休金。以往年齡未達四十五歲（舊制）或五十歲（新制）是不可申請提早退休，除非以僱員或移民才可申請

房署厚利誘員工公司化

過檔可先支三個月糧

退休金加 15% 補償



(記) 者業志
賢報道
一影響
逾萬名
公務員
生計的

房屋署公司化工作已接近揭盅階段。據本報獲悉，房屋署聘請的顧問公司提出多個轉職賠償方案，當中包括容許員工按年資計算退休金後，再增加百分之十五作為補償；入職至擬設立的新公司時，亦可率先支取三個月工資等(見下圖)，以豐厚條件吸引職員「過檔」，脫離公務員架構，預料涉及以億元金額。但有建議仍須房屋局及房委會正式通過，才可正式推行。

賠償金額以億元計

三於公司化影響層面廣泛，一旦落實，房屋署將會成為首個在公務員體制內的公司化機構，勢必對其他部門帶來深遠衝擊。故此，當房屋署審議顧問報告後，便會把報告呈交特區政府批核，然後才能夠在房屋委員會大會上討論，以決定是否落實公司化工作，預料明年三月才可以進行諮詢工作，讓員工於一年時間內詳細考慮，可望

二零零零年初正式實施公司化。

據了解，顧問公司有關建議，涉及的補償金額非常龐大，以員工的立場來說，當然有一定吸引力，對公司化能否落實起著舉足輕重的作用。然而，公司化趨勢不獨是房屋署一個部門的問題，未來將會影響其他政府部門路向，即使房委會財政穩健，足以支付數以億元計的賠償金額，也不可輕率作出決定。

再者，以房委會立場，當然不希望推行公司化步伐之後，員工繼續膨脹其管理架構必定會縮減，不可能跟目前房屋署的人手編制同日而言，否則只會成為另一個「臃腫」機構，這樣倒不如擱置實行公司化計畫。

其實盡快落實公司化，對目前的逾萬名房署職員未嘗不是好事，隨著房屋署每年出售約二萬七千個出租單位，屋邨管理工作便會逐步由私人物業公司承接，至十年後，房署預計出售逾二十五萬個出租單位，倘若不推行公司化，便會出現大批冗員，屆時港府公務員事務局便感到「頭痛」。

公司化亦可減低成本開支，按現時批予私人公司管理的屋邨與房屋署管理屋邨比較，前者的管理成本較後者低百分之三十，因此公司化似乎勢在必行。



房署署長苗學禮(左)與房委會主席王易鳴(右)極欲推行公司化政策。

顧問公司提出的轉職方案

1. 按年資計算退休金總額再增加百分之十五。
2. 按現時薪金水平，每一個工作年度可額外得三個月薪金用以計算退休金。
3. 加入擬設立的新公司，可率先支取三個月額外工資，亦保證轉職後的薪金水平不會低於現時的薪金，但相信工作量會較現時繁重。
4. 轉職一年內，可自由決定是否返回公務員身分。
5. 根據現時公務員制度，無論選擇舊制或新制必須分別屆滿四十五或五十歲才可申請退休，新建議可以早於上述年齡申請退休，以便轉職至擬設立的新公司。