

**立法會公務員及資助機構員工事務委員會
和立法會房屋事務委員會
參考文件**

**有關私營機構更多參與房屋委員會屋邨管理及
維修保養服務計劃的推行及員工安排**

引言

本文件旨在告知各議員，在房屋委員會(房委會)決定讓私營機構更多參與房委會屋邨管理及維修保養服務後，房委會專責小組就落實這項決定所作的建議，以及有關的員工離職方案及員工安排建議。

背景

2. 房委會曾聘請顧問公司研究讓私營機構更多參與其工作的機會，我們亦已在 1999 年 4 月 19 日的會議上向議員簡介顧問公司的研究結果及建議(請參看 CB(1)1123/98-99(04) 號文件)。議員知悉房屋署有需要進行改革，並促請房委會在推行私營機構更多參與房委會工作計劃時，考慮房屋署員工及房委會租戶的意見。

私營機構更多參與房委會工作計劃的進度

3. 經考慮員工及有關方面的意見後，房委會在 1999 年 5 月 6 日決定採用一個逐步移交服務的方法。房委會並成立專責小組，負責審議推行細則，包括移交服務的速度及範疇、任何員工自組公司方案建議的模式(見下文第 5 段)，以及由員工協會建議的「第六方案」¹

¹ 顧問公司就私營機構更多參與房委會工作計劃研究了 5 個方案(即附屬公司、聯營公司、私人公司、員工自組公司及逐步移交服務)。諮詢期間，房屋署工會大聯盟(見註 2)提出第六方案，呼籲房屋署員工自強不息，並建議讓員工與私人物業服務公司進行公平競爭。

(見下文第 6 段)。專責小組須於 6 個月內完成其工作。房屋署亦成立了員工安排委員會，成員來自房屋署管方及員方(由房屋署工會大聯盟(大聯盟)² 代表)，負責就員工離職方案及有關的員工安排提出建議(下文第 8 至 13 段)。

現況

4. 專責小組最近已向房委會主席提交報告。下文第 5 段概述專責小組的主要建議，以供議員參考。房屋署會在 2000 年 1 月 27 日舉行的房委會會議上，把上述的建議提交房委會通過。

專責小組的建議

5. 現把專責小組的建議臚列如下：

(A) 逐步移交服務計劃

(a) 規模與進度

- 逐步推行移交服務，在 2000/01 年度把不少於 25 000 個，及在 2001/02 年度把不少於 50 000 個現有的公屋單位移交，另加在這兩年內新落成的公屋單位。
- 逐步移交服務合約將包括更多方面的物業管理及維修保養服務(例如大型維修)。
- 涉及行使房委會法定權力的租務管理工作會繼續由房屋署負責。
- 移交計劃將會在計劃推行後兩年內檢討。

² 房屋署工會大聯盟由房屋署 30 個員工協會組成。

(b) 外批策略及標書評審

- 逐步移交服務合約會訂明須聘用房屋署現職人員，人數不少於預計員工需求總數的 20%。
- 每份合約包括 8 000 至 10 000 個不同類型的屋邨單位，合約為期 3 年。續約與否，將視乎工作表現及商議合約價款的結果而定。
- 所採用的標書評審制度，投標價款與技術項目的比重相同（後者包括評核人手建議、過往表現及管理計劃書）。

(c) 表現監察制度

- 服務標準規格會以成效為主，並會訂出明確的主要成效指標。
- 設立全面匯報制度，以便根據主要成效指標客觀衡量服務表現。根據標書評審制度，物業服務公司日後的投標機會視乎其表現評分而定。
- 設立一個中央監察小組，負責評核物業公司的服務水準，監察小組會抽樣調查租戶的意見及作實地視察。
- 加強租戶參與監察表現，透過全面的周年租戶意見調查及客戶聯絡會議，蒐集意見。

(d) 物業服務公司新名冊

- 為逐步移交服務合約設立一份物業服務公司新名冊。

(B) 員工自組公司方案

(a) 業務範疇

- 所有受這次計劃影響的員工，均可參與員工自組公司方案。員工自組的公司可按下列各項（或多項）屋邨管理及維修保養服務的業務範疇，提出營辦建議：

- 物業服務
- 潔淨及環境服務
- 護衛服務
- 專業顧問服務
- 維修保養服務
- 停車場管理服務

(b) 給予員工自組公司的初期支援

- 員工在籌措資金方面，可以有相當大的靈活性。不過，在至少首份員工自組公司合約期內，須維持大部分公司股權由房屋署員工持有。
- 員工自組的公司，可透過局限性招標或個別商議形式，遞交標書。
- 如員工自組公司有興趣參與現有公開招標計劃的服務，有關列入名冊的規定會予以放寬，使他們可參與投標，獲得第一份合約。
- 在員工自組的公司成立初期，房屋署會提供技術及行政支援。

(c) 評核員工自組公司建議書

- 房委會會設立一個獨立的甄選小組，逐一評核所有員工自組公司建議書的可行性。
- 員工自組公司的擬議架構中，須有一個高比例的人手是從房屋署現職人員中招聘。

(d) 監察員工自組公司合約的表現

- 員工自組公司的表現與質素監察制度，與其他服務供應商完全一樣。

第六方案

6. 由大聯盟提出的方案，即第六方案，目的是發展具競爭力的內部管理模式，讓房屋署員工可與私營機構在提供屋邨管理及維修保養服務方面作出比較。房委會同意研究這個方案後，房屋署已成立附屬小組，協助大聯盟發展這個概念。然而，在小組的第二次會議後，大聯盟終止參與會議。因此發展具競爭力內部管理模式的進度停滯不前。

就員工安排進行諮詢

7. 房屋署在 1999 年 9 月與員工開始進行討論。進展原先頗為順利，直至第四次會議後，大聯盟拒絕繼續出席，因為房屋署不同意把並無參與屋邨管理及維修保養服務的部門職系，一併納入合資格選擇離職方案的職系名單。期間，房屋署繼續透過大型研討會、親善訪問，以及由房屋署職系管理人員舉辦的專題小組會議，蒐集員工對員工離職安排的意見。署方亦透過定期出版的內部特刊，讓員工知道最新進展及討論摘要，並邀請他們表達意見。署方在擬訂員工安排建議時，亦已把這些意見考慮在內。有關大聯盟在會議中提出但不獲署方支持的事項，載於附件。

擬議的離職方案及員工安排

8. 逐步移交計劃的成功，關鍵在於能否研訂一套具吸引力的離職方案，來鼓勵足夠的受影響房屋署員工接受轉職私營機構。基於這個背景，我們已制定一整套因應有關員工不同組別、年齡及情況需要的方案，以供員工自願選擇。

可供受影響員工選擇的方案

9. 將會向受影響員工提出的方案如下：

- (a) 留任公務員；或

- (b) 離開公務員行列（包括（i）加入私人物業服務公司或根據員工自組公司方案組成的公司；（ii）員工自組公司成為擁有人；或（iii）離開公務員行列而不加入私人物業服務公司/員工自組的公司或自組公司）。

建議的離職方案

10. 現建議凡選擇離開公務員行列的員工，不論是否加入私人物業服務公司或自組公司，均可按下列方案獲得補償：

- (a) 以「取消職位」條款為藍本的基本離職方案，包括：
 - (i) 已提高的退休金（員工的正常退休金，另加退休金法例訂明的加額）；以及
 - (ii) 相等於員工離職時月薪 6 倍的特惠金。
- (b) 以員工離職至正常退休年齡的年期為計算基準的特別補償，每 5 年可得 1 個月的薪金補償，少於 5 年者則按比例計算。
- (c) 給予符合公務員公共房屋配額的一般申請資格的員工購買居者有其屋第二市場計劃單位的資格。
- (d) 其他補償：
 - (i) 容許員工在離職後有多達 3 個月時間遷出部門宿舍；
 - (ii) 容許在 1991 年 1 月 1 日前受聘的屋宇事務助理職系人員在離職後 5 年內或直至正常退休日期為止（兩者以較早者為準）就其公屋單位繼續繳交特惠租金；以及

(iii) 協助在 1991 年 1 月 1 日前受聘並符合現行資格準則的屋宇事務助理職系人員取得保證書。

11. 為增加自願離職方案的吸引力，凡員工於選擇期(下文第 12 段)首 6 個月內作出選擇，而其後在房屋署所指定的期限內成功轉職私人物業服務公司/員工自組的公司，或自組公司成為擁有人，均合乎資格可獲發一筆過定額轉職獎勵金，金額相等於員工離職時月薪的 3 倍，惟上述公司均須成功獲批逐步移交服務或員工自組公司合約。發放上述獎金，可鼓勵更多員工加入私營機構。

離職方案的資格準則及選擇期

12. 受影響的部門職系人員³(房屋署署長及兩名房屋署副署長除外)，均符合資格參與上述選擇及離職方案。選擇期為期 3 年，開始日期有待公布。倘獲房屋署批准，而其離職日期不遲於退休年齡前的 12 個月，合資格員工可按計劃離開公務員隊伍，根據擬議的離職方案領取補償。

選擇留任公務員的員工安排

13. 對於選擇留任的受影響員工，房屋署會加強培訓工作，使他們學習所需的技能，同時亦會為員工尋求更多的重行調配機會。房屋署將成立員工培訓及發展機會工作小組，研究有關事宜，該小組成員將包括員工代表。

對員工及財政的影響

14. 目前，涉及屋邨管理及維修保養服務的部門及一般職系職位約有 9 200 個。根據專責小組建議的初期外批合約速度(見第 5 段)，在首兩年會有不少於 75 000 個現有單位外批給私人物業服務公司，以此計算，約 630 個部門職系職位會受到影響。

³ 不包括填補臨時職位空缺或編外職位的合約人員及以按月聘用條款受僱的人員。

15. 以逐步移交服務計劃的首階段來說(即計劃實施首兩年內，把不少於 75 000 個公屋單位移交)，須支付約 6.77 億元，作為計劃推行後首兩年內 630 名員工的已提高的退休金及其他款項。計劃推行後 10 年內，可節省的淨額開支為 9.06 億元。

下一步工作

16. 我們正舉行一連串簡報會，向所有受影響的房屋署員工簡介上述建議。我們會提呈文件，把這些建議提交房委會討論。如房委會通過有關建議，首批逐步移交服務合約將於 2000 年年中批出。

房屋署
2000 年 1 月

大聯盟提出但不獲房屋署支持的事項

大聯盟曾於員工安排委員會會議上，建議把下列事項納入離職補償方案內，但不獲房屋署支持。這些事項載述如下：

- (a) **「受影響」員工的定義應擴大至包括房屋署所有部門職系人員，不論他們是否直接參與屋邨管理及維修保養工作。**

署方已否決上述定義，因為房委會在 1999 年 5 月 6 日所作的決定，只適用於從事屋邨管理及維修保養服務而不是房屋署其他服務的職系人員。然而，建築師、園林建築師、規劃師及產業測量師這些不受影響職系的 4 個主要員工協會，要求房屋署向政府轉達他們的意見：假如日後私營機構更多參與房委會工作計劃擴展至房屋署的其他業務範疇，政府應向受影響員工提出不比現行計劃遜色的條款。雖然我們了解員工的關注，但我們不可作出同類保證。有關的員工協會已獲正式通知上述決定。

- (b) **離職員工應獲發放類似長沙灣屠房私營化計劃下超額員工所得到的長期服務金**

署方已經解釋，由於屠房個案屬於強迫遣散安排，與房屋署自願離職的計劃有別，所以兩者不可相提並論。再者，政府是考慮到屠房員工的特殊情況，才發放特別補償。至於房屋署員工方面，我們亦建議發放類似的特別補償，但以員工離職至正常退休年齡的年期為計算基準，每 5 年可得 1 個月的薪金補償，少於 5 年者則按比例計算（文件第 10(b)段）。

(c) 發放加額特惠金以補償個別員工損失的公務員房屋及其他福利

署方已解釋為何難以訂定切合每名員工個別情況的特惠金。現行做法是發放月薪 6 倍的特惠金，理應足以補償任何與工作無關的公務員福利，包括房屋福利。