

## 香港房屋委員會

### 房屋委員會議事備忘錄

#### 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： 推行策略及影響

## 目的

本文件旨在：

- (i) 提交房屋委員會(房委會)專責小組的報告，並請委員通過報告所載有關推行策略的建議，以落實房委會讓私營機構更多參與屋邨管理及維修保養服務的決定；
- (ii) 通知委員已獲政府通過的有關員工安排；以及
- (iii) 請委員通過有關的撥款建議。

## 背景

2. 委員曾通過建議，以逐步移交服務方式，把房委會現有租住公共屋邨(公屋)的屋邨管理及維修保養服務外批給私營機構(見 HA 31/99 號文件)。房委會主席在 1999 年 6 月委出專責小組，研究逐步移交服務方案的推行細則，並同時考慮員工自組公司方案的可行性。

3. 在機構層面，委員亦通過建議，委聘獨立顧問公司，確定精簡房署組織架構及減省間接開支的範圍，研究如何在支援服務及間接成本的職務所涉及的層面上作出刪減，並加強內部監管及審計制度。雖然研究已有重大進展，但計算服務成本及與私營機構作基準比較的工作艱難而繁複。顧問公司現正擬定有關精簡架構及審計安排的建議，工作快將完成。

4. 房委會亦同意，在顧問研究完成後，進一步研究第六方案。該方案由房屋署(房署)工會大聯盟提出，認為可發展為一個具競爭力的內部管理模式。專責小組與房署及大聯盟緊密聯絡，以瞭解這方面的進展。

5. 逐步移交服務計劃及員工自組公司方案能否成功推行，關鍵在於研訂一套具吸引力的離職方案，鼓勵員工轉職私營機構。因此，在專責小組研訂推行細則的同時，房署亦於去年 9 月成立了員工安排諮詢委員會，與政府及大聯盟的代表緊密合作，研訂員工的離職方案建議。

6. 專責小組已於 1999 年 12 月完成工作，並向房委會主席提交報告。專責小組的建議，連同經政府同意的員工安排及有關的財政影響，在 2000 年 1 月 13 日的人力資源小組委員會及財務小組委員會聯席會議上提交。會上通過有關撥款安排，並同意提請房委會批准。專責小組的主要結論及建議，以及有關的員工安排及財政影響，載於下文。

### 專責小組的建議

7. 專責小組的討論結果，詳載於夾附的報告。專責小組在研訂推行策略時，以兩個基本方針為依歸。第一，應充分考慮員工的利益；第二，應提高屋邨管理及維修保養服務的成本效益及服務水平。專責小組在訂定逐步移交服務合約的推行細則時，根據上述基本方針考慮以下要點：

- (a) 以綜合方式把屋邨管理及維修保養服務外批，並讓參與屋邨管理及維修保養服務的房署員工可同時轉職私營機構；
- (b) 以適當的步伐推行逐步移交服務方案，讓更多合資格的物業服務公司競投有關工作，並以成本效益及服務表現作為甄選準則；以及
- (c) 推行全面監察制度，讓顧客可參與評核服務表現，並把評核結果與物業服務公司日後的投標機會掛鉤。

專責小組的建議載於報告第 8.2 段，現把有關重點載述如下。

### 逐步移交服務方案

8. 專責小組建議逐步把全面的屋邨管理及維修保養服務(包括物業管理及維修保養服務)移交私營機構。在 2000/01 年度，會先移交不少於 25 000 個現有公屋單位，在 2001/02 年度，再移交不少於 50 000 個單位。即將落成的新租住屋邨亦會列入逐步移交服務計劃內。隨後的移交步伐，會在計劃推行後首兩年內檢討，並視乎員工及市場反應，作出適當的調整。

9. 逐步移交服務的外批過程中，相當重要的一點，是中標者必須聘用願意轉職的房署員工，建議數目不少於個別合約預計所需人手的 20%。在標書評審方面，亦會以加分制度，鼓勵物業服務公司吸納更多房署員工。在更清楚員工對服務移交方案的反應後，會檢討吸納員工數目的規定。我們必須找出折衷方案，務求為房署員工提供最多的就業機會，但同時對私營機構的商業運作施加最少的限制。

10. 專責小組建議把合約期定為 3 年，其後會視乎物業服務公司的表現，以及根據現行慣例和程序商議合約價款的結果，決定是否續約。一般的逐步移交服務合約會包括 8 000 至 10 000 個單位，即 2 至 3 個屋邨，由新建及現有公屋以適當比例組合。在管理及維修保養費用方面，會盡量以定額形式作為計算基準，及以中期付款形式每月發還予物業服務公司。

11. 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，此外，亦會設立全面匯報制度，以便根據主要成效指標客觀衡量服務表現。房委會會設立中央品質監察小組，負責就各項屋邨管理及維修保養服務，按時抽樣調查租戶的意見，進行定期審核工作和突擊檢查，以及諮詢屋邨管理諮詢委員會及其他有關小組委員會，從而評核和比較個別物業服務公司的服務水準。房委會又會設立有效的渠道，蒐集租戶對屋邨管理及維修保養服務水準的意見，並會定期舉行客戶聯絡會議，以及每年根據所公布的主要成效指標進行意見調查，藉此鼓勵客戶參與監察服務水平。

12. 對表現良好的公司加以肯定，並給予更多營商機會作為獎勵，這點十分重要。因此，如上文第 10 段所述，優質服務將會是續約的先決條件。此外，我們建議實行雙軌標書評審制度，即合約標價與技術項目建議的比重為 50:50。在技術項目建議方面，將會審核往績記錄，並會考慮就逐步移交服務合約提交的人手及管理建議。

13. 專責小組建議根據物業管理及維修保養服務方面所需的經驗及專業知識，設立新的物業服務公司名冊。我們會鼓勵更多服務提供者加入名冊，競投合約，這樣應有助提升服務質素。為配合逐步移交服務合約的投標時間表，我們須在緊迫的時限內擬訂新的名冊(見下文第 39 段)。現建議授權房屋署署長擬定列入名冊的規定。

## 員工自組公司方案

14. 員工自組公司方案，為受影響員工提供另一個轉職私營機構的途徑，並以富彈性的方式，使員工有更多選擇，在增加私營機構參與房委會屋邨管理及維修保養服務的同時，為業界帶來新的商機。員工自組公司方案，只限於營辦屋邨管理及維修保養服務，並可提出承辦管理及維修保養服務中的某項服務，包括物業管理、潔淨、護衛、維修保養工程等。此外，員工在籌措資金方面，可以有相當大的靈活性，包括與有興趣或已參與提供房委會屋邨管理及維修保養服務的私營公司合作。

15. 不過，有些限制條件是必需的，以確保房署員工最少能在自組公司的第一份自組公司合約期內持有該公司大部分的權益。這些限制包括：

- (a) 最少有 51% 的股權由房署員工持有；以及
- (b) 至少有 50% 的主要管理階層人員，以及其餘員工中不少於 30% 須為房署現職人員，他們須具備相關經驗和資歷。

16. 現建議在批出員工自組公司合約方面，房署會為員工自組的新公司提供初期支援，協助他們發展穩健的業務。如員工自組的新公司有意參與的屋邨管理及維修保養服務，已有既定的外批政策及公開招標計劃，則其列入認可名冊的規定可予放寬，讓員工自組的公司可與房委會認可名冊上其他投標者一同競投第一份合約。至於其他的屋邨管理及維修保養服務，員工自組的公司亦可提出建議，指定承辦其中某項服務，房署會考慮安排以非公開投標或洽商形式批出合約。員工自組的公司投得首份合約後，如欲競投其他房委會服務合約，則須在列入認可名冊及投標方面，遵守房委會的現行規定。員工自組公司合約的監察制度，與對其他服務提供者所施行的監察制度相同。

17. 房委會會設立一個獨立的甄選小組，評核個別員工自組公司建議書的可行性及成本效益。小組會根據一些基本原則進行評核，包括員工自組公司合約不得涉及不正當利益，房委會資源得以公平運用，以及能清楚向公眾交待，房委會須以持平公正的方式外批屋邨管理及維修保養服務。

## 員工安排

18. 目前，涉及屋邨管理及維修保養服務的職位約有 9 200 個。假如把全部公屋單位的所有屋邨管理及維修保養服務均逐步外批，約 5 900 個職位須因而刪除。逐步移交服務計劃和員工自組公司方案，都是要為員工提供更多選擇，以及盡量減輕日後人手過剩

的問題。在推行租者置其屋計劃及其他自置居所計劃後，越來越多租戶會成為業主，他們有權選擇屬意的服務提供者，引致房署人手過剩。為使逐步移交服務計劃及員工自組公司方案得以順利推展，並給予所有可能受影響的屋邨管理及維修保養人員同等機會，現提出不同方案，讓他們自由選擇。有關的員工安排已獲政府同意，載於下文第 19 至 21 段。

19. 可供受影響員工選擇的方案如下：

- (a) 留任公務員；或
- (b) 離開公務員行列(包括加入物業服務公司或根據員工自組公司方案組成的公司；成為員工自組公司的股東；或離開公務員行列而不參與上述任何公司)，並獲得合理離職補償。

選擇期為期 3 年，暫定由 3 月 1 日開始，讓員工有充裕時間考慮如何抉擇，亦可讓房署作出適當安排，協調員工離職與服務移交的步伐。

20. 凡選擇離開公務員行列的員工，不論是否加入物業服務公司或自組公司，均可按下列離職方案獲得補償：

- (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(員工的正常退休金及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有關房屋福利的保證書。

離職補償方案的理據詳載於**附件 A**。

21. 為增加自願離職方案的吸引力，凡員工於選擇期首 6 個月內作出選擇，而其後在房署所指定的期限內成功轉職物業服務公司 / 員工自組公司，或自組公司成為股東，均合資格獲發一筆過的定額轉職獎勵金，惟上述公司須成功取得逐步移交服務合約或員工自組公司合約。轉職獎勵金金額相等於員工離職時月薪的 3 倍，分兩次在員工於私人公司服務滿一年及兩年時平均發放。

22. 所有可能受移交屋邨管理及維修保養服務計劃影響的部門職系員工，均合資格選擇離職方案，房屋署署長及兩名房屋署副署長除外。如獲房署批准，合資格人員可根據房署在考慮運作需要後訂定的行政安排及時間表，離開公務員隊伍，並按離職方案領取補償。不過，凡在離職日期起計 12 個月內到達退休年齡的人員，均不合資格選擇離職方案。

23. 個別員工在決定離職或留任公務員時，顯然會有不同的考慮，因此，現階段無法準確估計選擇離職的員工數目。假如某個職系或職級選擇離職的員工數目未能與移交的步伐配合，房署會作出安排，包括聘用外間服務或開設臨時房委會職位，以應付這種不協調情況。無論如何，房署都會如上文第 8 段所述，在計劃推行後首兩年內檢討移交步伐時，把員工的反應考慮在內。

24. 我們設法協助員工按與政府及私人公司訂定的最佳條款轉職私營機構，同時我們亦已充分顧及留任公務員的員工的利益。由於房署的工作量將會減少，選擇留在房署的員工的事業發展和晉升機會顯然會受到影響，員工亦同時需要適應新增的職責。房署會為員工提供輔導及尋求重行調配的機會，加強培訓工作，協助員工學習所需的技能。房署會舉辦不同類型的進修課程，照顧不同類別員工的需要，並會制訂培訓措施，讓員工具備所需的才能，以配合房署日後的管理模式。房署會成立新的員工培訓及發展機會附屬小組，研究有關事宜，並會邀請大聯盟參與。

25. 房署選擇在 3 月開展選擇期，是為了讓渴望選擇離職方案的員工有充足時間作出選擇，以及與未來僱主商議聘用條款。與此同時，我們會繼續就行政安排細則諮詢員工，預計員工最早的離職日期可以配合首批移交服務合約的生效日期。

## **第六方案及提高管理質素**

26. 房委會議決進一步研究大聯盟提出的第六方案後，房署成立了一個部門工作小組，協助大聯盟發展他們構思的方案。然而，討論至今仍未有任何進展，大聯盟已終止參與會議，他們主要的關注是工作小組的地位，以及房署內部提供服務與外批服務的比較基準是否公平。其後，專責小組要求大聯盟把有關第六方案的最新建議直接提交專責小組審議，但專責小組一直未接獲任何具體建議。

27. 大聯盟構思的方案能否發展為可行的方案，以解決服務成本差距問題，仍是未知之數。然而日後如大聯盟就第六方案提出任何建議，房署仍會予以考慮。此外，房署亦會繼續檢討仍未移交的公共屋邨的管理模式，以提高競爭力及成本效益。

## **對推行建議及員工安排的反應**

28. 由於移交服務計劃的推行細則及員工安排會對員工、業界及市民大眾構成影響，房署須充分考慮他們對有關建議的意見及反應。

## **員工的反應**

29. 員工對有關建議反應不一。就個別員工而言，部分渴望離開房署的員工會歡迎有關方案得以落實。至於不想離職的員工，儘管事業發展機會減少，他們仍會歡迎留任的選擇。組成大聯盟的各個員工協會所關注的事項或有不同，但大聯盟仍擔心房署會強迫遣散留任房署受影響的員工。對於大聯盟關注的問題，我們無法給予絕對保證，但預計離職方案可鼓勵員工自願離職，而員工的轉職率相信亦會理想。房署會盡量尋求更多機會，安置及重行調配選擇留任的員工。

## 業界的反應

30. 物業服務業是一個正在擴展增長的行業，在 1986 年至 1996 年的 10 年內，業內平均每年有 9% 的增長。根據職業訓練局房地產服務業訓練委員會發表的 1999 年房地產服務人力調查報告，儘管經濟出現逆轉，1999/2000 年度的就業增長率仍達 1.5%。對於房委會讓私營機構更多參與其工作，業界反應積極和熱烈。建議的移交服務推行細則可以開拓新的商機，鼓勵業界作更長遠的規劃，運用新科技及多技能的工作模式，以提高競爭力。

## 公眾反應

31. 公眾對建議的推行細則及員工安排普遍表示支持。我們已向立法會房屋事務委員會，以及公務員及資助機構員工事務委員會議員，簡介有關的建議及安排。由於有關的員工安排，讓員工可選擇按合理的條款自願離職，因此普遍受到支持。雖然部分人士認為離職方案過分優厚，而且會因而令公共開支大幅增加，但我們亦須考慮到推行逐步移交服務方案所帶來的好處及長遠成本效益。

## 財政影響及撥款安排

32. 擬議的離職方案撥款安排，是由房委會負擔退休金的已提高部分及其他額外特惠補償，正常退休金則由政府承擔。房委會透過以往每月付還給政府的員工薪酬及間接費用，已支付這些員工的正常退休金。政府已同意負擔受影響員工根據自願離職計劃的離職方案可獲的正常退休金。

33. 專責小組建議在 2000/01 及 2001/02 兩個年度內初步移交不少於 75 000 個現有公屋單位的服務。按照這個建議速度，移交服務後，將會多出約 630 個部門職系職位及約 120 個一般和合約職系職位，這些職位須予以刪除。一般職系職位可轉撥予其他政府部門，而合約職系職位則可在現時的合約期滿後撤銷。有鑑於由房署直接提供服務的人手開支較移交服務的成本為大，我們預計可節省開支。移交服務的成本，包括付給物業服務公司的酬金及根據離職方案須付予員工的補償金額。

34. 可節省開支的預計數字，現時只屬粗略估計。我們需先接到員工的選擇書，知道他們打算何時離職，才可就離職方案所需的開支作出較準確估計。假設首兩年選擇離職的員工數目大致上與多出的 630 個部門職系職位相脗合，根據上文第 32 段所載撥款安排，有關財政影響如下：



	最初兩年內 (2000-2002 年)	2000 年起計 5 年 總額	2000 年起計 10 年 總額
把屋邨管理及 維修保養服務 外批預計可節 省的金額	0.75 億元	4.77 億元	12.52 億元
房委會須負擔 的退休金已提 高部分及其他 特惠補償的預 計開支	2.61 億元	3.12 億元	3.46 億元
預計可節省的金額	(1.86 億元)	1.65 億元	9.06 億元

根據上述初步估計，房委會在最初兩年須承擔的退休金已提高部分及其他特惠補償達 2.61 億元，第三年則為 3,710 萬元，其後為每年 680 萬元(請參閱專責小組報告附件 P)。由於退休金條款容許員工把部分每年退休金折算後一筆過領取，因此，首兩年的有關開支會相對較大。

35. 根據擬議撥款安排，2000/01 年度須追加撥款 2.05 億元，以應付上文第 34 段所載的預計開支。如有需要，我們會在接到員工的回覆及計算準確數字後，再行要求撥款。

## 建議

36. 現建議委員：

- (a) 通過逐步移交服務計劃的推行細則，包括移交範疇、步伐、外批策略、表現監察等(詳載於專責小組報告第 8.2(a)至(h)段)，並通過授權房屋署署長擬定列入物業服務公司新認可名冊的規定(見上文第 13 段)；
- (b) 通過員工自組公司方案的基本規則及評核指引，並通過在房委會轄下設立一個獨立的甄選小組，評核員工自組公司建議書(詳載於專責小組報告第 8.2(i)段)；

- (c) 備悉已獲政府通過的員工離職方案及員工安排(見上文第 19 至 21 段)，以及有關的財政影響(見上文第 33 至 34 段)；
- (d) 通過政府與房委會就員工離職方案所作的撥款安排(見上文第 32 段)；以及
- (e) 通過 2000/01 年度追加撥款 2.05 億，以應付有關員工離職方案的預算開支(見上文第 35 段)。

## 下一步工作

37. 如上述建議獲房委會通過，我們會立刻展開緊密行動，把房委會的決定通知員工及市民。有關推行移交服務計劃的暫訂工作計劃，載於專責小組報告第七章。

38. 我們暫定於 2000 年 3 月 1 日開始邀請員工就所作的選擇表明意向。詳細的行政安排將可按預期進度落實，以配合首批逐步移交服務合約的生效日期(即 2000 年年底)。

39. 我們會向業界簡介逐步移交服務方案，並會盡快設立新的物業服務公司認可名冊，以便暫定在 2000 年 4 月前邀請物業服務公司競投首批逐步移交服務合約。

40. 如大聯盟提出建議書，以落實第六方案，確立更具成本效益的內部管理模式，房署亦會予以考慮。

## 徵詢意見

41. 請委員在 2000 年 1 月 27 日的房委會會議上通過第 36 段所述的建議。

檔號：HD(CR)(CBD)B/PG/2

日期：2000 年 1 月 20 日

**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**

**建議發放員工離職方案額外特惠補償的理據**

- (A) 特別補償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 20(b)段）

這項特別補償，旨在提高離職方案對房署年資較淺的員工的吸引力。受影響職系中，約有 3 020 名員工服務政府的年資少於 15 年。若無任何額外特惠補償，預計大多數選擇離職者都會是年資頗高的員工，因為根據「取消職位」條款，他們將可領取最高的加額福利。若有這項額外特惠補償，則在上述 3 020 名員工中，部分人員可能會選擇離開房署加入私營機構。這樣可使房署有更多年紀較輕的人才轉職私營機構，對有關行業和房委會的租戶都有裨益，亦可使根據私營機構更多參與房委會屋邨管理及維修保養服務計劃而離開房署的員工組合更為平均。

- (B) 購買居屋第二市場計劃單位的資格（文件第 20(c)段）

從員工的回應意見可見，在考慮是否根據私營機構更多參與房委會屋邨管理及維修保養服務計劃選擇自願離職時，房屋一直是他們最為關注的其中一項問題。這項安排有助解決至少兩類人員的住屋需要：第一，那些若留任公務員通常都可根據公務員公共房屋配額獲配公屋的初級職員；以及第二，根據私營機構更多參與房委會屋邨管理及維修保養服務計

劃自願離開公務員隊伍時月薪為總薪級表第 21 點或以下的初級職員，不論他們薪級表的頂薪點多少。我們估計約有 1 000 名員工符合資格選擇這項安排，但上述安排不會對撥給公眾的居屋配額造成不良影響，因為目前在居屋/私人參建居屋市場約有 20 萬個單位可以出售，加上每年還有新單位在市場出售。由於有關單位是居屋/私人參建居屋業主出售的二手單位，所以無需政府或房委會任何財政付款或資助。

**(C) 屋宇事務助理職系人員在 5 年寬限期內繼續繳交特惠租金（文件第 20(d)(ii)段）**

署方考慮了下列因素：

- (a) 屋宇事務助理職系員工主要執行屋邨管理工作，這些工作正是在逐步移交服務計劃下要移交私營機構的核心業務。由於屋宇事務助理職系的工作性質頗為獨特，在公務員體系中並無相類的職務，因此難以在房署內外另覓職位安置他們。再者，屋宇事務助理職系約有 1 570 人，編制龐大，若能吸引職系更多人員自願離職，將有助紓緩房署人手過剩的情況；
- (b) 屋宇事務助理職系員工礙於學歷較低和掌握的技能有限，預料私人物業服務公司在吸納他們方面會有困難。在私營機構中與屋宇事務助理相類的職位（例如大廈主管及設備安裝工人），全都要求多項技能，這些都是房署屋宇事務助理職系員工所缺乏的；
- (c) 正常的公屋租金會對離開房署的屋宇事務助理職系員工造成沉重的財政負擔。據估計，正常的租金會佔去他們經扣減的每月退休金約 55%至 79%，比重甚大；以及

(d) 目前有 740 名屋宇事務助理職系員工就其居所繳交特惠租金，另有 708 名員工在交回部門宿舍後亦會符合資格。繳交特惠租金的人數最高為 1 448 人，因為特惠租金安排並不適用於在 1991 年 1 月 1 日後受僱的屋宇事務助理職系員工。假設給予這批員工 5 年寬限期，則房委會的資助金額約共 1.54 億元，但若資助他們直至正常退休年齡，總數則為 2.80 億元。由於房委會根據既定政策必須承擔這筆租金資助額，因此這 2.80 億元可視為少收的租金收入。假如 5 年寬限期可吸引尚有超過 5 年服務期才屆正常退休年齡的屋宇事務助理職系員工根據逐步移交服務計劃提早退休，則署方實際會因無需資助有關員工在自願離職 5 年後的租金，從而增加租金收入。

**(D) 協助在 1991 年 1 月 1 日前受聘但未持有保證書的屋宇事務助理職系員工取得保證書，但他們在離職前必須符合獲發保證書的資格準則(第 20(d)(iii)段)**

根據房委會的現行政策，在 1991 年 1 月 1 日前受聘的屋宇事務助理職系員工，如在下列任何情況下失去入住公共房屋單位的機會，均合資格獲發保證書，該保證書讓他們有資格在退休或離開政府後申請公共房屋單位：

- (a) 他們在受聘加入屋宇事務助理職系時交回公共房屋單位；
- (b) 他們在受聘時從公共房屋戶籍中除名；
- (c) 他們在受聘加入有關職系前透過總輪候冊成功申請到公共房屋，但未獲編配公共房屋單位；
- (d) 他們透過公務員公共房屋配額成功申請到公共房屋，

但選擇不編配公共房屋單位。

至於未持有保證書的屋宇事務助理職系員工，他們須符合公務員公共房屋配額的現行資格準則，才可獲發保證書。員方曾在員工安排諮詢委員會會議上，要求房署考慮在所有這些屋宇事務助理職系的員工離職前，向他們簽發保證書。

目前，約有 120 名屋宇事務助理職系員工未持有保證書。我們在進一步審核他們的資格後，確認當中只有大約 50 人可能會符合編配公共房屋的資格準則。這 50 人包括約 20 名單身人員及 30 名已婚人員。前者現時仍未合資格透過公務員公共房屋配額獲得公共房屋。然而，這些單身人士在根據私營機構參與房委會工作計劃選擇自願退休後，可立即按居於部門宿舍的退休單身人員的類別，申請公共房屋。這類人員的房屋需要應可圓滿解決。至於較後一類人員，則預計會有一些困難，他們不合資格申請公共房屋，原因各異，例如婚姻狀況不明朗、家庭成員未符合居港年期的規定、在申請公共房屋前 24 個月內為私人物業的業主/聯名業主，以及已領取其他公務員房屋福利等。

為了確保對公眾及其他員工公平起見，我們不贊成按員方的建議，向所有 120 名屋宇事務助理職系員工簽發保證書，而不論個別員工的情況為何。不過，我們會盡量協助這些員工取得保證書，但他們在離職前必須符合公務員公共房屋配額的現行資格準則。