



第三十六屆理事會談判委員會一年終報告

部門事項	發展過程	進展/成果
<b>房屋署</b> 招聘 合約技術助理(建築設計) [CTA(A)]及 合約技術助理(結構工程) [CTA(S)]問題	房屋署仍不斷招聘合約技術助理(建築設計) [CTA(A)]及合約技術助理(結構工程) [CTA(S)]。本會堅持聘請公務員，以應付長期工作需要。 經長期向管方爭取，本委員會與各工作組代表於 2012 年 4 月 25 日與副署長的周年會面中，管方首次承認合約技術助理應該由聘請公務員替代，但管方只承諾每年少量更替，本會將繼續爭取盡快全面更替。	繼續跟進
<b>房屋署</b> 綜合採購模式 (IPA)	管方在本會和各權益小組強烈反對下，於 2011 年再次打算將安達臣道建屋計劃的繪圖設計工作匆匆地以 IPA 形式推出。管方解釋已經全面諮詢，只承諾密切監督有關 IPA 的表現，但有關工作組卻質疑包底情況依然存在，會方將繼續跟進。	繼續跟進
<b>房屋署</b> 人手短缺	<b>設計圖則工作外判、檢收及審批屋苑建築圖則工作：</b> 對於房屋署檢收外判圖則的工作安排，權益小組希望管方就處理內部工程的工作與檢收顧問公司交回圖則，在工作和人手安排上設立清晰定位。 <b>屋邨管理處：</b> 屋邨管理處於 2010 年加設一個區域物業管理辦事處及不斷有屋邨落成，令工作量不斷增加，已經向署方表達會員對工作量增加而人手未能配合的情況，要求增加人手的訴求，會方將繼續跟進。 <b>獨立審查組(ICU)工作被侵佔及人手不足：</b> 有關工作現正由技術主任(建築設計)及督察/工程監督等不同職系人員共同負責，權益小組認為同等工作不應由不同職系分擔，令資源錯配，職責混淆及公帑浪費，要求管方交回技術主任職系人員全權負責。經會方多次與管方開會爭取，2012 年 1 月署方開始將部份工作轉回由技術主任負責，初見成效，但本會仍繼續爭取全面取替。 <b>復建居屋的人手安排：</b> 因復建居屋需要大量人手，但署方只增加不足一半的技術主任職級職位，各有關工作組紛紛來信表示不滿，本會及各工作組均力爭加添人手，署方亦承諾及已經提交有關增加人手的申請，還待公務員事務局審判，會方將繼續跟進。	繼續跟進
<b>海事處</b> 技術主任(製圖)部門 化	海事處海道測量部聲稱該部門的工作非常獨特，而技術主任(製圖)職系同事(現由地政總署借調)需要專門的訓練及相當經驗才可以勝任製作海道圖。但由於海事處內技術主任(製圖)職系的員工亦需要配合與地政總署內相同職系的同事接受定期崗位調動安排，以致無法挽留熟練員工，令人才及技術流失，浪費資源。因此，海事處計劃將服務於該處的技術主任(製圖)職系「部門化」，改由該處作職系首長。本會理事於 2012 年 2 月 16 日探訪各部門 TO(Carto)之會員即場發出及回收問卷收集意見。結果顯示大多數會員均反對有關建議，本會已於 2012 年 3 月 20 日去信通知處方，其後亦應處方要求，在 2012 年 7 月 27 日回覆處方會員反對建議的原因。	

<p><b>地政總署</b> 增設閉路電視監察系統</p>	<p>地政總署測繪處在部份地圖銷售處安裝閉路電視監察系統，原意是籍此阻嚇個別“問題顧客”。本會經過詳細了解事情始末，法律條文，私隱條例後，強烈反對建議。會方理據是攝像錄映過程無可避免將前線員工面對客人應對過程拍攝記錄，也無可避免用作証供，間接構成以錄像監察員工表現，此行為違反私隱條例，亦對被調派到該處工作員工無必要地增加工作壓力。研究及實施前亦沒有跟從私隱專員公署指引首先作出不同方法解決問題。事實上會方發覺問題源於行政管理出現問題，於是提出要求高級管理人據理支援前線員工，亦依據服務承諾服務市民。再遇不合理滋擾應要求執法部門支援。整個計劃在會方強烈反對後已經即時停止閉路電視監察系統施行，並承諾加強高級管理人支援工作。</p>	<p>繼續跟進</p>
<p><b>地政總署</b> 修訂年終表現評核報告表格</p>	<p>地政總署測繪處依從公務員事務局指引，修訂年終表現評核報告表格。會方在特設工作組中要求表格中不應只列出標準表格中『關鍵才能』要求，理應根據技術主任工作獨特性加上『專責才能』，獲處方接納並安排時間商議增加條文內容。會方是要從年終表現評核報告中充分反映技術主任的衡工量值，確保將來薪酬水平調查中，相對薪酬不至被低估。</p>	<p>繼續跟進</p>
<p><b>路政署</b> 給予新入職員工工作經驗之增薪點</p>	<p>由於 ICE 已爭取多年仍無成果，委員經深入討論後均認為可去信新任特首辦公室要求特首考慮有關建議作為最後爭取的行動，有關信件已發出。</p>	<p>繼續跟進</p>
<p><b>各部門</b> 有關「工作表現管理」之新指引</p>	<p>公務員事務局通告 10/2009 就「工作表現管理」作出新指引。不少部門現已開展工作，並在會方參與下按照個別部門情況修訂「工作計劃及評核報告」細則，再向員方作全面簡介和諮詢。本會要求將「是否適合晉升」的四級制改為五級制以提升對受評人作出更精確的評核級別。CSB 回應此安排實施兩年後檢討。</p>	<p>繼續跟進</p>
<p><b>屋宇署</b> 人手不足</p>	<p>屋宇署 SO(B)及 TO(S)職系人員不滿署方未有正視前線人員（包括不少合約人員）流失及工作量不斷增加情況向本會投訴。兩職系代表於 2012 年 7 月 4 日與本會代表會面及將搜集到的資料交予本會分析，本會分析後認為署方需要作出改善，本會將再聯絡兩職系代表以了解最新的人手及工作量等狀況，再商議採取適當行動。</p>	<p>繼續跟進</p>
<p><b>規劃署</b> 人手編制肥上瘦下</p>	<p>規劃署近年成立新組別時，架構較偏重規劃師職系，於 2012 年開設的房屋及辦公室用地供應組(HOLS)人手編制竟然有 1 個 CTP、3 個 STP 及 6 個 TP/PA 職級，但只得 2 個 SO(P)及 2 個 TO(Carto)職級，令兩職系人員的不滿推至頂峰，因此向本會投訴。在 2012 年 6 月 8 日本會進行了第一波的張貼大字報行動，抗議署方肥上瘦下，其後更因不滿署方無積極回應員方訴求及矮化大字報為宣傳品，遂進行第二波工業行動，把將貼大字報範圍由兩職系的工作間擴展至部門所有地方。其後本會於 2012 年 8 月 16 日與署長開會討論 SO(P)及 TO(Carto)人手編制和不足的問題。署方回應已申請增撥資源，新一次 RAE paper 已完成並上呈局方考慮以改善人手問題，而由人手不足引伸的問題，例如無償 OT 及車輛不足等問題亦已採取措施改善。</p>	<p>繼續跟進</p>
<p><b>各部門DCC代表改選工作</b></p>	<p>本會在 2012 年 7 月起，安排在統一的選舉期選出 9 個部門新一任的 DCC 代表以提升選舉工作的流程及效率。共有 8 個部門已完成提名並順利選出 12 位代表。任期由 2012 年 7 月至 2014 年 6 月。</p>	<p>繼續跟進</p>