

副署長(屋邨管理)與房屋署工程職員協會會議 會議紀要

日期：2019年3月20日(星期三)

時間：下午2時30分

地點：房屋委員會總部第2座9樓會議室

出席者

管方代表：

黃麗冰女士	(會議主席)	副署長(屋邨管理)
陸慶全先生		助理署長(屋邨管理)(三)
林景光先生		助理署長(工務)(二)
陸子慧先生		物業管理總經理(東九龍)
郭淑文先生		物業管理總經理(支援服務)(一)
張黃坤賢女士		總行政主任／職系管理(工務)及委任
黃懿藍女士		高級行政主任(員工關係)
黎婉儀女士	(記錄人員)	行政主任(員工關係)(二)

職方代表：

陸禮華先生	(房屋署工程職員協會主席)	高級屋宇裝備督察(屯門西)
劉育聰先生	(房屋署工程職員協會副主席)	高級工程監督(中央評審小組)(二)
梁秋明先生	(房屋署工程職員協會副主席)	署理高級工程監督(發展及建築) (二十一)
吳紹雄先生	(房屋署工程職員協會副主席)	屋宇裝備督察(建築)(五十)
蘇國雄先生	(房屋署工程職員協會秘書)	高級屋宇裝備督察(物業服務) (西九龍及西貢三)
洪瑞平先生	(房屋署工程職員協會副秘書)	屋宇裝備督察(建築)(十二)
林劍豪先生	(房屋署工程職員協會副司庫)	助理工程監督(物業管理)(一)
劉家倫先生	(房屋署工程職員協會理事)	工程監督(總部)
謝耀東先生	(房屋署工程職員協會理事)	助理工程監督(發展及建築)(六十六)
楊健康先生	(房屋署工程職員協會理事)	一級監工(屋宇裝備)(建築)(七十五)

(一) 通過 2018 年 12 月 12 日會議紀要

2018 年 12 月 12 日會議紀要無需修改，獲一致通過。

2. 由於**林景光先生**需提前離席以出席另一個會議，議程稍作修改，先討論與發展及建築處相關的事宜。

(二) 討論事項

(1) 2018 年資源分配工作及 2019 年資源分配工作

(2018 年 12 月 12 日會議紀要第 2 至 9 段)

3. **林景光先生**報告，發展及建築處四名助理署長已於 2019 年 3 月 4 日與員工代表會面，簡報發展及建築處的人力資源分配最新概況。在 2018 年資源分配工作中獲政府批准新開設的職位仍有待部門編制委員會(DEC)審批，當審批過程完成後，新開設職位的詳情將會載列於部門編制委員會的文件中，並上載於 e-Housing 供同事參閱。

4. **陸禮華先生**指出，3 月 4 日的簡報會由四名助理署長同時與所有相關員工協會及職系的代表會面，有別於過往由個別助理署長與其所負責專業範疇的員工代表會面的安排。協會認為新的會面模式未能讓員工代表有機會充分表達意見。

5. **林景光先生**回應說，《2011/12 年施政報告》公布房委會負責興建新居屋計劃的單位，署方明白爭取增加人手是各個職系共同的訴求以應付新增的工作量。自 2012 年起，發展及建築處的助理署長每年都會與有關的員工代表會面，簡報發展及建築處資源分配工作的情況。由於可以向職方披露的資料相同，署方希望精簡會面的安排。如員工代表就資源分配工作有進一步意見，可以透過其他渠道向署方反映。

6. **吳紹雄先生**重申協會就發展及建築處工地人員人手安排所提出的訴求和意見，包括反映同事需在新地盤和舊地盤（完工證明書發出超過三個月）之間奔波的苦況、建議彈性容許工地人員根據地盤狀況暫緩撤離舊地盤、以及研究設立屋宇裝備故障修理小組及屋宇裝備建材監控組等以提升運作效率。

7. **梁秋明先生**指出，發展及建築處現時共有七個建築設計組，但轄下只有五名總技術主任(建築工程)，協會認為每一個建築設計組都應有一名總技術主任(建築工程)提供支援。

8. **林景光先生**備悉同事的訴求，但強調部門會因應工作

量、職責及職務方面的要求和複雜性等安排人手，並不是每一個組別都一定有相同的人手架構和安排。

9. **陸禮華先生**反映發展及建築處的工地人員人手緊絀，政府批准部門開設的職位逐年減少。協會要求署方繼續在資源分配工作中向政府爭取開設額外工地人員職位以應付運作所需。

10. **林景光先生**表示，發展及建築處備悉協會的意見，並會繼續監察人手需求的情況及根據實際的工作量，在 2019 年資源分配工作向政府申請開設額外職位。

(林景光先生於此時離席。)

11. **陸禮華先生**說，從 3 月 4 日發展及建築處的簡報會知悉，部門在 2018 年資源分配工作中獲政府批准開設 52 個公務員職位以應付公營房屋供應目標所產生的額外工作，當中 42 個在發展及建築處開設，協會非常關注屋邨管理處獲批開設的職位數目。

12. **陸慶全先生**回答說，由於在 2018 年資源分配工作中獲政府批准新開設的職位仍有待部門編制委員審批，故詳情暫時未能披露。

13. **主席**補充，我們已極力爭取開設公務員職位以應付運作需要，包括屋邨管理處接收新落成單位後辦理入伙和單位驗收等手續，以及繼後的物業和租務管理工作。由於申請與獲批開設的職位數目有落差，我們會透過其他模式以填補人手不足。

14. **主席**續說，部分新落成屋邨的單位數目較多，為了盡快讓有需要的人士入住，屋邨管理處的同事在個別的星期六及星期日都上班為租戶辦理入伙手續，她藉此機會感謝和讚許同事的支持和配合。

15. **陸禮華先生**重申，隨着公營房屋的單位數目不斷增加，要求署方考慮協會之前提出的意見，繼續在 2019 年資源分配工作向政府爭取在屋邨管理處開設額外工地人員職位以應付工作所需，紓緩同事的壓力。

16. **陸禮華先生**指出，由於每年增加的公務員職位數目有限，與實際工作量的增長有很大落差，協會希望在目前的環境下，優先開設晉升職級和較高級的職位，令同事有更佳的晉升機會，有助消減同事的怨氣。他亦於會上提交以下在 2018 年年中的數據供署方參考，並要求在屋邨管理處增加總技術主任職位。

處別 / 工作範疇		總技術主任 編制	高級屋宇裝 備督察 / 高 級工程監督 編制	工地人員 編制	總技術主任 與高級屋宇 裝備督察 / 高級工程監 督比例	總技術主任 與工地人員 比例
屋邨管理處	屋宇裝備	2	39	453	1 : 20	1 : 227
	建築工程	4	39	649	1 : 10	1 : 162
發展及建築處	屋宇裝備	3	14	235	1 : 5	1 : 78
	建築工程	6	22	418	1 : 4	1 : 70

17. **劉家倫先生**補充，相信大家都認同總技術主任對工程質素、工地安全和前線工地人員培訓的貢獻。由於屋邨管理處的工作量和工種大幅增加，總技術主任(建築工程)的職能和工作範圍亦不斷擴大以配合運作所需。舉例說，向物業管理服務小組(PSAU)及各區總經理(CM)提供監察和技術支援、以及參加會議和工作小組(working group)等方面的工作量大幅增加，所以原本專責全方位維修計劃(TMS)的總技術主任亦被安排兼顧屋邨管理處轄下兩個區域的工作，協會非常關注此安排會削弱總技術主任(建築工程)對全方位維修計劃的工程質素的監管。協會強調，大家都再不願意看到屋邨工程上有任何負面新聞、工程問題或意外，所以，協會強烈要求管理層正視和解決總技術主任(建築工程)長期人手不足的問題，以避免類似短樁事件的重大事故重現。

18. **劉家倫先生**續說，在前線工地人員人手不足的情況下，屋邨管理處廣泛採用個體聘用的監工(bodyshopped Works Supervisors)作為輔助人手，現時的數目已超過 250 人，他們一般缺乏經驗，流失率又高，與他們相關的委聘、行政和管理工作又落在幾名總技術主任身上，令後者工作負擔百上加斤。

19. **陸禮華先生**補充，屋邨管理處亦有需要增加總技術主任(屋宇裝備)的職位。他解釋，自 1980 年以來，屋邨管理處一直只有兩個總技術主任(屋宇裝備)職位，但三十多年來公屋單位數目倍增，加上多項新推出的措施，現時總技術主任(屋宇裝備)的編制實未能應付新增的工作量。

20. **主席**表示，備悉和理解協會的訴求，署方會全面考慮運作的需要積極爭取增加人手。

21. **陸禮華先生**續說，不少現職屋邨管理處經驗豐富的工地人員相繼退休，協會關注經驗和技能的傳承，或對分區保養辦事處的運作構成隱憂。

22. **陸慶全先生**回應說，屋邨管理處會優先關顧前線的人手需求，並鼓勵同事透過培訓課程、經驗分享、多發問和多指導，承傳經驗和技能。

(2) 加強升降機及自動梯安全的工作

23. **陸禮華先生**說，機電工程署為了加強升降機及自動梯的安全規管，修訂了相關的實務守則，由 2019 年 2 月起生效，修訂的要求包括每半年要為升降機制動器作裝置分解檢查。此外，部門亦開始為升降機加設安全裝置，如防止升降機機箱不正常移動保護 (unintended car movement protection (UCMP))、升降機上行超速保護 (ascending car overspeed protection (ACOP)) 和升降機雙制動系統 (double brake system) 裝置等，並要求每三年為自動梯進行大修 (Overhaul) 等工作。這些新工作無疑為屋宇裝備工地人員帶來額外和恆常的工作量。協會要求署方檢視相關的人手影響，並相應開設職位以應付運作需要。

24. **陸禮華先生**續說，協會支持加強升降機及自動梯的安全規管，但在試行新工作流程的過程中，體驗到需要相當多的額外資源，尤其是當牽涉的升降機和自動梯公司、品牌及型號繁多，所需要的預備和統籌工作各有不同，令有關工程的籌劃和施工時間特別長。協會建議，部門與其交由各個分區保養辦事處各自為每個屋邨就各個品牌／型號的升降機及自動梯安排進行加設安全裝置及「特別保養」工作，倒不如成立一個專責組別，負責統籌和處理所有相關工作，為同一品牌／型號的升降機及自動梯統一相關的規格、要求、做法，並訂定各工程的優先次序，以達到協同效應，既可同時減省對部門和業界的資源需求壓力，又可有效監管工程進度，提高效率。

25. **陸慶全先生**回應說：

- (a) 機電工程署最近修訂了實務守則，對一些未配備最新安全裝置的舊升降機須進行「特別保養」工作。實務守則適用於全港的升降機，對整個業界的人手需求都帶來影響，因此，署方在制定工作計劃時需同時考慮業界和部門人手能否配合；
- (b) 由於承辦商及同事仍需要時間適應及理順新的工作流程，署方會適時檢視對同事工作量所帶來的影響，在有需要時作出相應的人力資源申請以紓緩同事的工作壓力；
- (c) 為了加深前線工作人員對「特別保養」工作的認識，以便同事有效地監察承辦商的工作，升降機統籌小組 (Lift Co-team) 已安排各承辦商進行實地工作示範，並將整個流程錄影及上載至署方的內聯網，供相關同事參考及作日後培訓用途；以及
- (d) 署方會適當考慮協會的意見，而現時的升降機統籌小組與協會提出的專責組別的功能相近。

26. **陸禮華先生**和**吳紹雄先生**反映，由於有關工程涉及公眾安全，同事承受的壓力特別大。

27. **陸慶全先生**表示，理解同事的關注。他重申，署方須整體評估業界和部門的人手情況以制定工作計劃，並會適時與員工溝通。

(三) 其他事項

(1) 輔助人手轉職公務員

28. **吳紹雄先生**指出，部分房委會定期項目員工(HA Term Staff)工作表現良好，如果他們有機會投考和成功轉職為房屋署的公務員，有利部門的有效運作。協會關注如果這些現職人才先獲其他政府部門招聘為公務員，房屋署難以挽留他們。

29. **主席**指出，即使部門每年獲批新開設的職位不多，亦會定期展開招聘工作以填補因自然流失及同事晉升後所產生的職位空缺，在房屋署工作的輔助人員仍有不少機會轉職為房屋署的公務員。

30. **洪瑞平先生**反映，有現職合約技術助理(CTA)成功投考房屋署的二級監工職位，但由於二級監工的人職薪點比其現有薪金低，他又有供樓負擔，因此拒絕受聘。協會查詢部門可否向申請人按工作經驗給予遞加增薪點(經驗增薪點)以吸引人才加入房屋署。

31. **張黃坤賢女士**回應說，根據政府現行的政策，只有在出現招聘困難並有特定需要吸引具備特定經驗的人員時，才會給予經驗增薪點。公務員事務局在 2015 年收緊經驗增薪點的實施安排。簡單而言，招聘部門在進行招聘工作前，要用實際數據，例如過去兩年／兩次已完成的招聘工作的相關數字以顯示有關職系面對招聘困難，及有強烈理據支持有關職系需具備特定的相關工作經驗，在取得部門首長親自同意後再徵得公務員事務局事先批准才可以在該次招聘工作中給予經驗增薪點。房屋署各工務職級因沒有招聘困難，較難符合有關要求。

32. **主席**認為，申請人應考慮職位的長遠薪酬福利條件和前景等以作出選擇。她又指出，現時入職的公務員的退休年齡已提高至 65 歲。

(四) 散會時間

33. 再無其他事項討論，會議於下午 3 時 40 分結束。

*** 完 ***