

香港中區立法會道1號  
立法會綜合大樓  
香港特別行政局立法會秘書處  
《2012年建造業法例(雜項修訂)條例草案》委員會  
秘書  
張渭忠先生

張先生台鑒：

**《2012年建造業法例(雜項修訂)條例草案》委員會  
建造業工人註冊管理局員工意見書**

閣下2012年4月18日代表《2012年建造業法例(雜項修訂)條例草案》委員會(“條例草案委員會”)主席向建造業工人註冊管理局秘書處員工(“秘書處員工”)發出之函件收悉。秘書處員工感謝條例草案委員會關注建造業工人註冊管理局(管理局)與建造業議會(議會)合併後員工過渡一事的關注，並希望於條例草案委員會5月5日召開第二次會議前，提交書面意見。

管理局秘書處員工自2010年底得悉管理局將與議會合併後，儘管管理局與議會同意視乎合併時秘書處所有現職人員的個別意願，尊重及履行各員工的僱傭合約，直至約滿為止，以及承諾視乎員工的個別意願，與員工延續其合約直至合併後兩年，而條件將不遜於現行合約，秘書處員工對合併後員工過渡的具體安排仍有一些疑問。

秘書處員工感謝政府發展局代表於2012年4月25日上午，聯同議會負責人力資源的同事親臨秘書處，與秘書處員工會面及聽取員工的疑問。議會代表於會上表示將會盡快解答同事的問題及將議會建議的合併後組織架構交予秘書處員工考慮及提出意見。是次會面之參加者名單載於附件一，員工提出的問題則載列於附件二。

秘書處員工於會後亦有再次討論有關事宜，並認為附件二所列之問題為現階段員工最關注的問題。待議會回覆這些問題及秘書處閱畢議會就合併後組織架構後，秘書處員工或會提出其他問題或意見。

秘書處員工再次感謝條例草案委員會主席及各議員對事件的關注。順頌

台安

建造業工人註冊管理局秘書處員工：

(以英文姓名順序)

周文琪	朱智銘	符儒鎮*	何詠雯	何嘉麗	關佩霞
劉灝賢	羅笑歡	李慶璋	李樹強	廖達超	羅美賢
麥芷欣	文柏基	吳泳進	蘇桂枝	黃中和*	黃奕群
葉承俊					

\* 因休假而沒有參與 2012 年 4 月 25 日之會議，但同意本意見書所述之意見。

謹啟

2012 年 4 月 27 日

建造業工人註冊管理局與建造業議會合併後  
管理局秘書處員工過渡安排會議

日期： 2012年4月25日(星期三)  
時間： 上午10時  
地點： 香港仔漁光道95號  
建造業議會訓練學院  
管理培訓及工藝測試中心7樓會議室

出席者：

黃海韻女士	發展局首席助理秘書長(工務)	
劉俊傑工程師	發展局總助理秘書長(工務)	
杜紹瀚女士	發展局總行政主任(建造業工人註冊)	
葉蔚女士	建造業議會高級經理-人力資源及政務	
歐陽少娟女士	建造業議會助理經理-人力資源	
莊堅烈先生	建造業工人註冊管理局財務及行政委員會召集人	
梁敬國先生	建造業工人註冊管理局行政總裁	(會議主持人)
廖達超工程師	建造業工人註冊管理局營運總監	
關佩霞女士	建造業工人註冊管理局理事會秘書	
周文琪工程師	建造業工人註冊管理局技術事務主管	
李樹強先生	建造業工人註冊管理局財務及會計經理	
葉承俊先生	建造業工人註冊管理局巡查督察	
黃奕群先生	建造業工人註冊管理局巡查督察	
李慶璋先生	建造業工人註冊管理局巡查督察	
文柏基先生	建造業工人註冊管理局巡查督察	
吳泳進先生	建造業工人註冊管理局巡查督察	
蘇桂枝女士	建造業工人註冊管理局宣傳及聯絡主任	
麥芷欣女士	建造業工人註冊管理局宣傳及聯絡主任	
朱智銘先生	建造業工人註冊管理局資訊科技主任	
劉灝賢先生	建造業工人註冊管理局助理資訊科技主任	
羅美賢女士	建造業工人註冊管理局行政總裁助理	
羅笑歡女士	建造業工人註冊管理局會計文員	
何嘉麗女士	建造業工人註冊管理局行政助理	
何詠雯女士	建造業工人註冊管理局行政助理	

缺席者：

符儒鎮先生	建造業工人註冊管理局巡查督察	(休假)
黃中和先生	建造業工人註冊管理局技術主任	(休假)

秘書處員工於會上提出的問題（由於問題不經刪剪，故部分問題間或重覆出現）

---

提出問題如下：

1. CIC 與 CWRA 合併後，CWRA 員工所負責的工作是否不變？
  2. 由於 CIC 的職位等級及薪酬架構的資料不詳，CWRA 的員工如何得知合併後所安排的職位及薪酬是否合理？是否能夠接受？
  3. 我們昨天才知道 CWRA 各員工於合併後的薪酬並不會參考 CIC 釐訂的各職級薪酬中位數作調整，這與我們一直以來得到的訊息不同。那麼 CIC 於上年 8 月要求 CWRA 提交各員工的每月薪酬資料，其作用及目的是什麼？
- 

- (1) CIC 與 CWRA 有可能於 10 月中合併，但現時有關合併後 CWRB 員工所屬的職位、薪酬水平及新組織架構完全一無所知。CIC 一方須要盡早向 CWRA 交待有關詳情，因為此情況為 CWRA 員工帶來負面的情緒。
  - (2) DEVB 及 CIC 能否保證合併後 CWRB 員工的職銜不會差過合併前？
  - (3) DEVB 及 CIC 能否保證雙方合併過後 CWRB 員工將不會遭到不平等的對待及歧視？建議 DEVB 設立 CWRB 員工投訴的機制，使到 CWRB 的員工投訴有門。
  - (4) 所有 CWRA 的員工於合併後是否仍可在原有的工作地點繼續工作。此安排既可穩定 CWRA 員工不安的情緒，亦可避免影響工作效率。
- 

就建造業工人註冊管理局與建造業議會之合併安排，本人有以下問題及建議：

### (一)問題

1. 架構與職級
  - 1.1 合併後之新架構？
  - 1.2 同事所安排之部門？
  - 1.3 直屬上司？

- 1.4 保持原有職級，會否降級或更改職位名稱？
- 1.5 職位實際工作內容？
- 1.6 若員工認為將安排之新職位不合適，可否再安排？

## 2. 薪酬及合約

- 2.1 新合約是於合併日計起 2 年？
- 2.2 原來的約滿酬金將會如何計算？
- 2.3 年資將會如何計算？
- 2.4 由於兩所機構員工薪酬原本便有差距，同樣的年資與職務，可能於建造業議會較高。在同工不同酬情況下，在年度調薪時，兩批員工在調薪比例上是否會有不同？
- 2.5 每次續約是否可以調整基本薪金？

## 3. 福利制度

- 3.1 牙科保內容
- 3.2 醫療保內容
- 3.3 離職金內容
- 3.4 退休金內容

## 4. 保障員工權益，讓員工有尊嚴的離開

- 4.1 如新職位不合適，如何保障因合併而離職員工之權益？

## (二) 建議

合併能否順暢地進行其關鍵因素，包括員工之遣散、留任、訓練以及企業文化之融合等策略與措施。

### 福利制度

建議合併後之福利制度應選擇各機構之優點，取其利而去其弊。

### 高透明度

在合併時期，建議雙方增強資訊的溝通，增加透明度讓員工知道公司合併的進度與現況以降低員工的不安與猜疑。

### 企業文化的融合

建造業議會與管理局原有的組織文化有極大的不同，前者領導統御較傾向中央集權方式而後者強調精簡實事求是，文化衝突無法避免。建議可為員工安排簡介會及訓練，從而了解新機構之行政程序及文化。

---

## 有關建造業工人註冊管理局 (CWRA) 與建造業議會 (CIC) 合併後 員工轉職安排的問題

1. (i) 請問合併後的人力架構初稿何時可以交給 CWRA 員工閱覽及回應？
- (ii) 可否以書面個別通知及承諾所有員工在合併後的實質工作範疇、在整個 CIC 員

工架構內的位置及將來的升遷路徑，讓同事知悉，早作打算或安心工作？

2. (i) 在「合併後兩年待遇及條件不變」的安排下，CWRA 會否在合併時結束所有現有的聘用合約而 CIC 將與同事另行簽署新約？  
(ii) 如不會簽訂新合約，同事在合併後的合約年期會否被縮短至少於兩年？ (iii) 如合約年期不會被縮短，那麼待遇及條件是否仍然不變？

例子：同事 A 於 2012 年 6 月 1 日簽署了為期兩年、至 2014 年 5 月 31 日期滿的合約，假設合併日期為 2013 年 1 月 1 日，如合約繼續，18 個月後同事 A 便會約滿，CIC 會以「待遇及條件不變」與同事 A 簽訂只維持 6 個月的合約（即合併後兩年），還是會以新的待遇及條件與同事 A 簽訂其他年期的合約。如屬後者，CWRA、CIC 及 DevB 如何解讀「合併後兩年待遇及條件不變」？

3. 與 CIC 合併之後，同事在 CWRA 的服務年資 (Years of Service) 將如何計算？在 CWRA 的服務年期會否轉為在 CIC 的服務年資？
4. (i) 據悉現時 CIC 的聘用合約並沒有「約滿酬金」(Gratuity) 的安排，合併後會否同樣有 15% 的約滿酬金安排？  
(ii) 如沒有，約滿酬金是否會計算及攤分在合約期間同事的月薪內？  
(iii) 如不會，CWRA、CIC 及 DevB 如何解讀「合併後兩年待遇及條件不變」？
5. CIC/DevB 所指的「合併後兩年待遇及條件不變」，除薪酬外，「待遇及條件」是否包括職銜、職能、職級及工作範疇？
6. 員工的職銜、職務、薪酬及與其他職級的統屬關係 (line of command) 除了是服務條件 (terms of employment) 的一部分外，亦互為表裏，令同事能夠順利執行其職務。合併及加入 CIC 的架構後，這些條件會否出現不協調的情況，影響同事執行職務，更甚影響同事日後轉職至其他機構？例如某同事的職銜 (title) 為主任 (officer)，但職務 (prescribed duties) 及薪酬 (remuneration) 卻屬於經理 (manager) 級，職級 (ranking) 卻在經理以下，並由其他經理管轄？
7. 據悉 CIC 曾委託外間的人事顧問檢視 CIC 現時的人力編制及架構，檢視過程包括審視人力資料數據外，亦包括與員工面談，了解工作範疇，但至今 CIC 只會於去年 8 月要求 CWRA 提供所有同事的薪酬資料、職銜、職級要求、學歷及過往工作經驗。
  - (i) 這是否足夠讓 CIC 及其人事顧問安排 CWRA 員工合宜地加入 CIC 的架構？
  - (ii) CIC 的人事顧問是否清楚了解 CWRA 每個職位的工作？
  - (iii) 人事顧問會否接見 CWRA 全部 23 名員工，以了解其工作歷史及實際職務？例如有同事以往的職銜為 Administrative Assistant，在一般商業機構或公營機構屬行政助理的支援級職員，但在政府或資助大學的人力架構中卻屬於行政及管理職級（與高級行政主任或經理職級相若），CIC 及其人事顧問是否掌握這些資料？

8. 現時秘書處會在員工聘用合約到期前六個月至一個月不等，開始與其商討是否續約及續約條件。在給予 CWRA 員工足夠的時間考慮其去留的前提下，CIC/CWRA/DevB 會否同意在合併建議獲立法會通過後起計六個月或待所有疑問釐清後，才正式讓 CIC 及 CWRA 合併？
9. 如 CWRA 員工最終不同意合併後其在 CIC 的職位安排，CWRA 會否與員工終止合約，並作出適當的安排（例如遣散或按比例發放 15%約滿酬金）？

2012 年 4 月 24 日

- 
1. 在商討合併的過程中，CWRA 職員可否就 CWRB 的組織架構、自身的職位、薪酬、福利等調配安排參與其中？
  2. CWRA 與 CIC 商討合併事宜，雙方理應是對等；當中的安排是否以清晰及高透明的緊密合作形式進行？CWRA 職員是否有高度參與性？
  3. 合併進程中，發展局及管理局成員將擔當什麼角色，會否替 CWRA 職員謀福祉？如監察 CWRA 職員是否得到公平對待。

- 
1. 合併時，可能現有合約並未完結，請問約滿酬金會如何處理？
  2. 合併後，同事們會否因應 CIC 的部門架構而被分散至不同的部門？
  3. 如果合併後的部份待遇 / 福利比原先的為差，能否不接受及使用原先的合約條款？

- 
1. 合併後的架構，薪酬，福利，年資，年假？
  2. A(malgamation)+2(years)定義？
  3. 合併後工作性質，地點有沒有所改變？