



關注香港郵政人力資源緊張問題

在最近幾年間本會有感香港郵政的人手短缺及資源調配出現問題，去年更趨白熱化，本會察覺自 2003 年至 2006 年由於在前署長蔣任宏領導之下作出了多項「倒行逆施」的行動，包括大幅削減編制人手，特別是各級管理階層，聘用合約員工從上至助理署長、郵務監督，下至合約工人；用人唯親及巧立名目以得到「萬國郵盟」(UPU)撥款數百萬元資助的甚麼 PQMS 計劃，大量花費香港郵政數千萬元的公帑以致延禍自今。

本會綜合以下問題將會向香港郵政署長反映並要求正視：-

(1) 人手檢討

多個科別人手嚴重短缺，尤以「銷售科」最為嚴重，要求部門將所有郵務部包括郵差職級、郵務員職級及郵務監督職級作出全面人手檢討。

(2) 督導比例

過去郵務督察/組長或郵務主任督導人手比例從以前的 1:18 增加至 1:28，在從沒有一個科學化數據支持之下無止境的削減督導人手，要求部門能公開所有相關數據。

(3) 填補高級職位空缺

自去年開始，各級督導職位均嚴重出現空缺，做成「有人無級升，有級無人升」的怪現象，希望部門能探討箇中原因。

(4) 檢討郵件投寄類別的轉型

現時網上交易活動頻繁，郵政便民服務有被市民或商戶作為利用工具，要求部門能檢討郵件投寄類別轉型統計數目之方法，以便能真實反映人手處理的數據，更準確地作出相應對策。

(5) 反對部門以「補時作償」(TOIL)作為加班支出的方法

整體員工現有積存的「補時作償」總數超過 200,000 個小時之下，用作「補

時作償」的時數將不斷增加，近期部門強逼員工放取「補時作償」之同時卻缺乏替假人手，變相加重前線員工的工作壓力。本會認為加班是每位同事每天正常工作 8 小時後的血汗收入，同事們在前線工作艱辛，相對地應得到合理回報。自去年 12 月底部門已預告因加班的預算金額將近耗盡，今年 1 月或需要以「補時作償」替代；又將正常假日工作的日子刪減，嚴重影響及降低了服務市民的質素。眾所周知，部門每年的基本人手根本嚴重不足，又怎能只以新入職的員工去填補替假空缺呢？

本會再次重申：根據「公務員事務條例」Civil Service Regulation(CSR)，所有員工已完成所需的「工作條件時數」，即「郵務員職級」每星期工作滿 44 小時或兩星期工作滿 88 小時；「郵差職級」每星期工作滿 48 小時已達到要求，任何額外的工作或培訓均一律視為可自願性參與的「超時工作」。而以「津貼作償」作為加班工作是唯一應用在香港郵政作為推行「營運基金」的唯一解決方法。

(6) 要求澄清未來進行新一輪資源增值計劃之傳聞

香港郵政近年經歷了不同程度的壓縮人手洗禮後，現時各級已極度短缺，所有職系根本毫無空間可言；近期更有傳聞，指部門將進行新一輪資源增值計劃，務求各同事多行一步，以一人做多半個人的工作量為目標，此舉令所有同事深感恐慌，希望部門能加以澄清。

(7) 檢討營運基金回報率

由於按現時營運基金政策規定，香港郵政的基金回報率應在固定資產平均淨值回報率的 8.4%，現時應否有一套更合時宜的營運回報檢討呢？盈利是否與現實脫節呢？希望署長能向特區政府反映，也為香港郵政不一樣的公務員爭取合理回報。

最後，本會一直高度關注香港郵政的未來動向，時刻保持與香港郵政管理層之溝通，全力為各會員向管理層繼續反映，以便協商，尋求「雙贏」局面，並在此呼籲尚未入會的同事加入「香港郵政局員工會」(UPOE) 成為會員，以便增加本會的談判力量去爭取合理權益！

香港郵政局員工會執行委員會

2012 年 3 月 12 日