

港九勞工社團聯會
THE FEDERATION OF HONG KONG &
KOWLOON LABOUR UNIONS



立法會 CB(2)636/08-09(03)號文件
公務員及資助機構事務委員會
CIVIL SERVANTS & SUBSIDIZED
ORGANIZATIONS COMMITTEE

本會編號 OUR REF.: 09-01-03-致陳偉業議員

來信編號 YOUR REF.:

立法會福利事務委員會主席陳偉業議員

陳主席：

對社會福利界資助制度 — 「整筆撥款計劃」進行檢討的意見

由勞工及福利局局長委任的「獨立檢討委員會」，發表了對社會福利界「整筆撥款計劃」的檢討報告書。本委員會對建議仍然保留整筆過撥款的制度感到十分遺憾及失望。

我們認為這制度的弊處甚多，影響深遠，而受害的不僅有非政府機構的員工，還有市民，甚至會影響到政府的管治威信，實在是一個三輸之局。本委員會的具體意見如下：

1. 同一機構出現同工不同酬，導致整個機構的員工彼此分化，士氣受挫，難以凝聚團結精神。員工在沒有職業保障的情況下，為保生計與改善生活，便時刻都伺機轉職跳槽，間接令到他們既對機構沒有歸屬感，也淡忘了他們對市民所許下的服務承諾。
2. 報告書提出一系列建議，聲稱可以完善現時機制的不足，例如建議撥十億元設立社會福利發展基金、成立接受投訴獨立委員會，以及成立問責的架構安排（但沒有約束力）等。但是，對於員工的薪酬架構，特別是“同工不同酬”等核心問題就避而不談，避重就輕，其所謂的建議也只會流於空談。
3. 資助機構員工的薪酬調整也不公平。縱然政府因應公務員加薪，而額外撥款給各機構，讓其調整員工的薪酬，使之貼近公務員的薪酬水平。但資金甫達各機構，就往往被管理層以其他行政開支的名義，剋扣大部份的撥款，而令到員工薪酬的調整幅度與公務員差距越來越大。報告書裡說明，各機構有自由運用撥款的權力，表面上方便靈活地推行各項政策，但實際上顧此失彼，因小失大，白白犧牲了資助機構的員工，這樣值得嗎？
4. 政府施政應以民為本，而為市民提供服務的素質和水準視乎人手編制。沒有穩定薪酬架構難以令優秀員工繼續留在行內，令市民對政府的管治能力失去信心。

市民期望機構改善服務質素，員工亦希望得到公平合理的待遇。所以，政府有責任協調，提出讓市民享有優質服務的措施。

勞聯公務員及資助機構事務委員會

召集人



二零零九年一月三日

勞聯公務員及資助機構事務委員會 成員會名單：

市區重建局職員協會、政府司機安全會、政府司機職工總會、政府特別攝影師協會、政府高級文書主任協會、政府負責車司機工會、政府機電整工技工職員協會、香港大學職工會、香港非緊急救護服務員工協會、香港特區政府一般職系人員協會、香港特區政府文書職系人員協會、香港醫院職工協會、健康服務從業員協會、教統局官津補私學校職工會、職業訓練局非教職人員工會、醫院診所護士協會