



九巴員工協會 (職工盟成員)

THE K.M.B. STAFF UNION (Affiliated to HKCTU)

九龍彌敦道 557-559 號永旺行 7 字樓

7/F., WING WONG COMMERCIAL BLDG., NATHAN ROAD, KLN, H.K.

電話/Tel : 2770 8668 傳真/Fax : 2384 0261

九巴員工協會就「保障參與職工會的權利」公聽會之意見書內容

主席：

1988 年籌辦成立的九巴員工協會，轉眼已經走過四份一世紀，但是這一香港合法註冊登記的職工會組織，歷練二十多年艱辛歲月，卻未能得到資方承認工會合法地位，未有勞資溝通對話！在九十年代初，當時九巴司機人數只有五千人，而初成立的九巴員工協會會員人數已達一仟六百人，佔有一定比例及代表性，可惜法例並未保障到工會

就防止歧視職工會的議題，在九巴員工協會的成員身上，經歷無數，戰績斑斑！成立工會以來受盡各種歧視，沒有通訊報告版、沒有承認談判權利、沒有工會成員權益，不獲安排勞資會議！例如：每年加薪談判期間，九巴員工協會只能在公司門外遞信、或者透過傳媒反映意見；但其餘兩間工會的成員卻享有特權，但本會並未有氣壘，繼續爭取會員工人權益。

這種分化手法是非常不健康的！資方永遠不聽不聞到真實的負面消息及反對聲音。這樣會有利於一間龐大的、提供服務性的公司嗎？事實資方管理層根本未能了解公司真實狀況。又例如：三年來不斷積極反映意見的龍運巴士員工協會，去年反映有關於「濫用傷殘輪椅板」問題，由於管理層家長式管治，不肯接納工會意見，結果導致工傷事故頻生，工人怨聲載道，人心散渙，敢怒而不敢言。礙於法例，署方坐視不理，愛莫能助。

在此，九巴員工協會提出四點建議：

1. 立法工會承認權：當工人組織工會佔成員四份一比例時，應享有工會承認權，並且成為談判對象；
2. 立法工會成員享有「工會每月假期天」：因為工會理事皆屬義務性質，個人付出不少所以應該每月給予一天有薪工會假期；
3. 檢視現行法例及罰則，防止歧視職工會的法例已經沿用多年，未嘗修改，內容欠阻嚇並且有缺憾，紙上談兵，對於勞方更加欠缺保護及復工權利，必須檢修。
4. 修改法例重開集體談判權，

是否認同資方所做就是工會，不認同吾系工會，這是否官商勾結，有名無實工會，名不正言不順，所以必需立法保護工會。

多謝主席！

二零一三年三月十九日