

港燈工會75周年特刊



出版：香港電燈集團公司職工會 地址：香港北角規殼街18號嘉昌商業中心6/F 電話：2571 8064 傳真：2571 0758

◆ 二零零六年七月 一非賣品 一 ◆ 本會辦公時間：星期一至星期六上午10時至下午7時星期日及公眾假期休息

慶祝

工會七十五周年紀念大會講話 「2005年度會務工作」

各位尊敬的嘉賓、朋友們、港燈員工們、會員們、先生、女士們：

大家好！

我們港燈工會、員工熱烈歡迎各位嘉賓，蒞臨我會慶祝七十五周年紀念大會，增添光彩，深感榮幸，表示由衷謝意！

我們港燈工會自1931年，在英國專制年代創立，經歷了日本侵華佔港苦難時期。1945年，日本投降，迅速恢復工會活動，協助會員工友回廠復工。1948年我參加組織工人大家庭「香港工會聯合會」。港燈工會75年來，始終如一，堅持「愛國、愛港、愛工人事業」的旗幟！團結進取，自強不息，在工會領導下，依靠全體執委、會員、員工參與努力工作，而茁壯成長。

1946年取得第一個八小時工作制，勞動待遇的「勞資協約」往後時時不斷爭取補充，保持沿用至今。港燈工會爭取維護港燈員工權益的成果，是我們港燈員工團結得來的榮譽。值得我們港燈員工珍惜、愛護、支持的！

堅持「愛國、愛港、愛工人事業！」

去年組織了青年職工足球隊，拜訪廣東電網公司工會，舉行交流會及足球賽，得到廣東電網公司工會領導支持關心厚待。組織乒乓球隊參加「澳門水電工會」主辦：幾地地員工乒乓球賽及「澳門水電工會」60周年紀念舉辦工會工作交流。組織員工到武漢、宜昌兩市，拜訪兩市總工會、供電公司工會及長江三峽工程開發總公司工會，得到親切盛情接待，深受鼓舞。認識祖國日新月異的進步，飛躍發展新面貌，提高愛國情懷，增進保持二十多年連綿不斷的友誼交往。

1984年中英簽署了「聯合聲明」，香港已肯定回歸祖國，是中國的香港。我們認識到港燈工會工作目標，維護港燈員工合理權益。保持社會穩定繁榮，邁向落實全面回歸祖國。認識到「勞資關係」有轉化契機，提出「勞資協作」調和勞資關係倡議。並委請工聯會立法局議員譚耀宗先生，向港燈公司總經理立法局議員陳壽森先生，表達我會協作態度。打開港燈公司多年來堅拒全不接觸工會門簾，改為只收工會信件的溝通渠道，此後凡勞資事件，工會可以書信途徑，提請公司處理，在資方依理處理事件，解決平息為止。

近年來，社會響起開放電力市場的訴求，本會顧問就此於2002年，在報章上發表了「香港電力開放利弊」。隨後本會先後約見前立法會議員梁富華、及現任立法會議員陳鑑林、王國興先生及拜會「經濟發展及勞工局」，提出：電力是深入社會工商業、市民生活的核心工業，電力開放，須以穩定為重點。電力輸出後還需一系列工序跟進，我們認為電力開放必須有清晰工序及責任界定，保證電力穩定責任承擔。免致亂套，釀成社會、企業、員工遭受損失。

在致「經濟發展及勞工局」書面意見中，我們認為：實行利潤管制協議，保障電力企業合理利潤率，有利調管制協議下，加強監管法則：監管設施合理更新，防止設施老化，防止濫投資。監管電力企業須有承擔電力穩定社會責任，必須有一支足夠熟練操控運作，操作有恆，有經驗熟練的技術隊伍，保證電力穩定。設立包括有工會代表的監管機制。

同時認為：香港須以配合中國對外開放引進，對內開拓發展政策，作為中國與世界溝通橋樑，才有發展動力，發揮金融、貿易、物流、運輸港口優勢的潛力。隨著市民信念信心增強，生活質素提高，電力仍有發展增長需求。以香港土地面積實況，結合內地發展電力是電力投資者的出路，現在規劃聯網，過渡到完善聯網制度是可行和必要的。既可減低污染，又能節省發展環保的昂貴電力投資承擔，但要慎重考慮研究。

維護爭取員工權益

2005年香港經濟開始復甦，社會上已有企業出現加薪。本會鑒於港燈員工在經受六年凍薪，公司六年來，年年盈利高達60億元以上，而香港通脹膨脹，物價上升，員工工資變相下降，完全有條件，有理由要求加薪。遂於2005年5月致函公司提出加薪要求。由5月至12月，歷時八個月，通過九次致信公司表達員工強烈迫切加薪要求，終於在12月28日，港燈公司宣佈加薪3.25%及1.5%，同時阻撓了公司裁員之風。令人遺憾的是，公司以硬性指令部門主管，規劃出2%員工不予加薪，不願工會多次再面提出：呼籲給這小部份員工補發加薪，由於公司不理工會呼籲，迫使他們在經濟上、心理上傷害。應予批評。工會仍然希望公司考慮以關注員工生活而補發之。

工會新一年工作方針要求

當前我們員工面對兩大挑戰衝擊：

(一) 2008年，電力利潤管制協議屆滿。社會響起「電力市場開放」面對訴求自由競爭的衝擊。

(二) 港燈公司推出新經營方針，明示，以追逐更高利潤回報為目標的挑戰。規劃直言必須不斷增加股東回報。直指「員工老化，員工病弱將會上升」妄圖實行去舊換新，以「經詳細檢討人力安排」為詞，繼而以評核為手段，大興裁減員工，再予以引進更多承判商，承判工程，推行短期合約工作制，代替基本員工。這些行為既是對我們現有員工衝擊，也是對電力穩定供應以至社會的衝擊。我們員工必須關注，同時呼籲政府社會也須關注。面對上述衝擊，新一年工作方針要求：

1. 我們全體員工必須認真關注情況發展，加強團結和共識，維護現有權益。
2. 提高信心，堅持「勞資協約」精神，堅決反對一切違背「勞資協約」，損害員工利益的行為。
3. 反對以工程外判，替代基本員工工作，填補人力不足，損害供電穩定質素，及企業對社會責任的承擔。
4. 在電力市場開放浪潮中，我們主張「勞資共同致力」，據情據理，以保持電力穩定為主導，支持公司合理利潤，實行利潤管制協議。同時電力企業須有足夠的員工隊伍，保持電力穩定。電力穩定既需要先進設施，更需要有一支富有長期服務電力經驗，熟練運作，操控有恆，技術熟練的員工，是保證電力穩定不可或缺的重要因素。

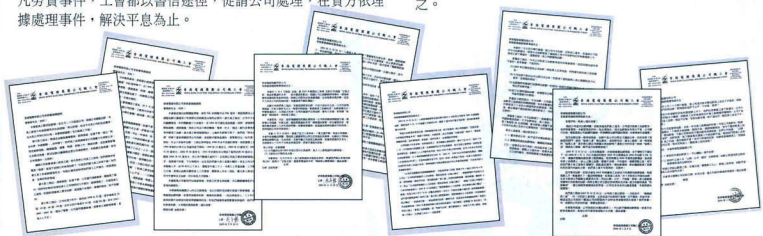


就加薪問題在工會會址舉行記者招待會

5. 全體工作人員、會員，負起發展會務任務，呼籲工務文職員工參加工會，壯大會社，只有工會壯大，才有發言權，保障我們共同職業生活權益。
6. 開展會務工作，加強友好工會交往，舉辦康樂福利活動。豐富會員、員工生活，充實工會，加強團結。

香港回歸以來，經歷了不少風風雨雨，正顯示我們港人的毅力、意志堅毅，講承擔，講責任，講和諧，振興社會，共創共享繁榮。相信背靠祖國廣大並正興起全面建設小康社會、新農村的祖國，前途是光明的。

最後祝在座嘉賓、港燈員工、家屬、朋友身體健康，家庭幸福！謝謝大家！



聯歡



訪問 · 交流



工會七十四周年
會慶聯歡酒會



2005 年慶祝
中華人民共和國
56 周年國慶酒會



▲ 2006 年 2 月 26 日遊迪欣湖，攝於活動中心
門前。



▲ 2005 年 4 月 18 日喜運來溫泉之旅，攝於新會葵藝湖。

太極拳班練習

太極拳常練身體健康，舒緩減壓，久練則對心臟及呼吸系統有保健作用，防止骨質疏鬆，除病延年。



跆拳道班

表演

跆拳道是韓國傳來的功夫，有攻擊及防守以腳為主的武術，且包含了人生哲理的體育運動。從而培養學員的德、智、體、群、禮、義、廉、恥之優良品德，同時達到健體強身的目的。

工會舉辦跆拳道班，教授內容：跆拳道簡介及禮義；跆拳道基本技巧講解；教授跆拳道之柔軟體操及熱身運動；教授跆拳道之基本腳部和手部攻擊技巧；教授跆拳道之二人攻擊；教授跆拳道防守對拆；跆拳道拳套訓練；跆拳道博擊訓練；跆拳道基本之防狼自衛訓練。



慶祝“七一”回歸九周年



本會工作人員在巡遊前，於台上觀看表演及組織跆拳道班參加在巡遊隊伍中表演



▲ 2005年6月訪問廣東電網公司工會座談會。



▲ 與廣東電網公司工會足球友誼賽。



▲ 2005年9月參觀長江三峽工程總公司攝於三峽大壩。

攝於井崗山五指峰



攝於井崗山黃洋界
紀念碑



訪問江西上猶縣陡水
水電站大壩上

臺山喜運來溫泉、佛山梁園、 新會葵博園兩天團

日期：2006年8月12-13日（星期六、日）

工俱旅遊 牌照號碼：351117

費用：590元、會員570元（費用不包港段火車票）（費用包括平安保險、旅行服務費）

截止報名日期：2006年8月2日。

歡迎各級員工、家屬踴躍參加。

行程：.....

第一天：早上7時15分（準時）在紅磡火車站大堂集合，乘火車往深圳，在深圳市區飲早茶，然後乘旅遊車往佛山，遊覽廣東四大名園之一「梁園」，午餐品嚐鄉城風味餐。下午往臺山三台鎮，入住喜運來溫泉酒店來運樓。團友可自由享受各式露天溫泉浴及室內溫泉池，團友可免費品嚐溫泉廣場內小食、飲品；享受世界級尊貴音樂水療 SPA 養生保健、大型溫泉漂流演、兒童水上樂園、園林休閒溫泉、名人養生溫泉、溫泉地板熱療、蒸氣浴、50多種時尚健身康樂器材。還可自費玩：乒乓球、手動麻將、自動麻將、羽毛球等活動。晚餐品嚐溫泉風味餐後入住酒店。晚上可（自費）卡拉 OK。晚住：喜運來溫泉大酒店新樓（四星級）。

第二天：早上酒店早餐後，團友可在溫泉區內自由活動或再次享受露天溫泉浴，約11時離開，往新會市。午餐品嚐新會陳皮鴨風味餐後，下午遊覽新會葵苑的標誌——大型葵樹公園。團友可自由購買新會土特產，然後乘車返深圳，晚餐後出境，乘火車返港。

香港公共事業工會聯合會 主辦

職業安全健康局員工參與計劃 贊助

慶祝香港公共事業工會聯合會 成立20周年暨

職業安全健康常識問答比賽

乘觀光纜車、賞大佛、遊心經簡林

日期：2006年9月24日（星期日）

費用：\$130（大小同價，先到先得）

開車時間及地點：上午9:00 北角地鐵站B出口（逾時不候）

行程：上午乘車往東涌，轉乘渡車前往寶蓮寺，遊覽天壇大佛、心經簡林，午餐於寶蓮寺品嚐齋菜，並進行有關問答遊戲及抽獎；下午乘車回東涌，遊覽古炮台，四時回程，返回上車地點散隊。

報名及查詢：電話 2571 8064

往江西探訪我會資建「大余縣二塘希望小學」及井崗山參觀



▲ 探訪江西大余縣二塘希望小學座談會。



▲ 本會代表團探訪江西大余縣二塘希望小學，攝於歡迎會。



▲ 探訪江西大余縣二塘希望小學學生歡迎會後，集體留影。

2006年6月10日-13日，我會代表團一行二十二人往江西探訪「香港電燈集團公司職工會——江西大余縣二塘希望小學」，當我會代表團十三日早上午九時抵達學校時，學生們列隊井然，奏樂曲、揮彩旗、歡迎之聲匯聚一起。展示厚誼之忱熱烈歡迎的場面。

進入校園即由學生擔綱舉行了歡迎文藝表演後，進行座談會，校長闡述報校學近六年來進步和各方面成績。

校園建設，從大余縣通往贛州國道側邊進入校園，並在道路旁邊設有校名指示牌，校道兩旁栽滿井然茂盛樹林，全校周圍綠化栽有荷樹林、酸棗林、樂昌含笑林、竹子林等，綠樹成蔭，生機勃勃，環視一看儼然是一所公園式校園。學校取得辦校斐然成績，得到贛州市大余縣政府教育部等讚賞，再度投入經費增添擴建了中學校舍基本設施，有運動場地等，提供學生體操、田徑、足球、籃球賽等運動，促進提高學生德、體、文教育素質。

21世紀伊始，學校在執行貫徹國家主席胡錦濤，「以人為本」的教育宗旨，加強誠信教育、愛國教育、社會主義尊嚴教育。2003、2004、2005年連續三年被評為全縣同層次先進單位，2006年評為縣的文明單位。2003年評為全國中小學道德實驗學校二等獎，2006年全國第九屆小公民道德建設實踐新活動中獲集體二等獎。近三年來全校教師有三十多篇論文，在全國、省、市教育研究中獲得一二三等獎。文

藝活動：2006年在縣首屆校園文化藝術節獲同層次三等獎，在鎮建團八十四周年文藝匯演中獲優秀獎。體育方面：在全縣中小學田徑運動中獲團體獎第七名。籃球賽獲全縣同層次第二名，2006年本校同學鄧德強參加全國奧林匹克數學賽中，名列全國第八名、市二等獎。可見二塘希望小學成績斐然。團友們，親眼認為是一所選點明智，教師盡責，學生勤奮，領導關懷，捐資者奉獻，共同繪畫的成果。

僅過幾年的大余縣，變化進步很大。當年市中心至牡丹亭一帶，全是小街小道，河邊一逼殘舊屋宇，行人疏落，市面寂靜。現在道路寬寬敞敞，兩旁新宇林立，路心花園美化的通衢大道。大余縣城、上猶縣城均是夜夜燈火輝煌。且有四星級酒店，接待旅遊商賈賓朋。正處開拓之中，有曾為建校奔走於大余縣團友，深感驚喜，聯想到祖國各地起飛進步而欣慰鼓舞。

團友們抵井崗山，在茨坪、黃洋界參觀革命烈士事跡中，有細細簡介而牽動了心，感慨地說：中國過去那麼貧窮落後，革命前輩中那麼多年青人，為振救國家命運，既敢抗拒外來侵略佔領者壓力，又敢頂住反动統治勢力壓迫追殺。艱苦奮戰，堅毅不屈，犧牲精神，取得中國的解放，深有感受地說：今天祖國得來是不易的，要傳教下一代好好珍惜、繼承、保衛。



▲ 江西大余縣二塘希望小學外觀。



▲ 江西大余縣二塘希望小學學生在歡迎會上表演。



▲ 江西大余縣二塘希望小學學生列隊歡迎。



向港燈公司進一言

「面對 21 世紀新動向有感」

21世紀伊始，公司給員工發出一系列訊息，以追求更高利潤更高回報的新經營方針：必須不斷增加投資者回報為首要任務、引入更多承判商，競爭承判工程，減低成本；改變僱員結構，聘任短期合約制及判工制；向著一支培訓多年優質基本員工衝擊先來一個以「經詳細檢討人力安排」名堂，解僱員工，繼而以所謂「評核不合要求」，辭退、迫退員工，在員工拒不接受情況下，又再拋出所謂××餐吸引員工自動離職。同時在薪酬方面，不願勞資協約規範，拋出「薪酬與表現掛鈎」，妄圖改變員工福利等。形成人心惶惶，不可終日，流行着今日不知明天事，也有高級管理人員，對下屬表示：今天港燈員工沒有過去那支歌唱「永久性」他也不知可做到何時。過去視在港燈工作為榮幸，有深厚歸屬感，一洗而清。回顧過去，深有不堪回首話當年感慨！也甚疑惑！

近年來公司頻頻向這支自己培訓的技術隊伍開刀，目的不外乎要把現有員工更換，改變工程秩序，增加盈利，以養股東或其他。這無疑是自掘長城，竭澤而漁之道。目前企業內怨聲之聲四起，士氣低落，破壞了前人營造企業凝聚力，勞資矛盾一波一波公開激化，員工為生存維護合理權益鬥爭，這完全不利企業。我們認為：近來公司在追逐高利潤高回報政策下，內壓員工，外抗市民，損害員工，危涉社會，是不智的，非投資者長遠真正利益之策。事實經驗證明港燈企業資產發展，是建立於服務社會，迎合社會，凝聚員工之心，而成功的。我們希望公司以明智之舉提升企業社會責任，多凝聚員工服務社會，貢獻社會。至於勞資間存在什麼難題或矛盾，只要開誠佈公，是可以通過評理，沒有什麼不可解決的。

對香港電力市場開放的一點意見

電力是城市基建重要核心因素。香港電力企業股東集資，和獨得享有法定保障豐厚盈利歷年累積，及員工敬業樂業，經營起現代化發電、輸電、客戶服務架構營運模式，給社會提供充足電力資源，及備用發展電力資源，是有效益貢獻的。

近來社會衡開放電力訴求的聲浪，人所共知，電力對社會工商業運作因素，深入市民生活核心，電力開放必須著重穩定，周詳評估，取得可靠數據及可行性，這一重要環節。免致亂套，釀成社會、企業、員工受損。

我們認為電力經營權全方位開放或開放設施，提供其他投資者參與競爭經營，電力不是一般商品，沽出即止，而電力有一系列連接性運作問題，因而必須對電力一系列工序及責任性問題，均須有清晰界定。如保證電力穩定運作、檢修、維修、搶修責任，發生電力故障所關連責任，必須有一套明確責任承擔，免致糾纏不清，互推責任，造成用戶、社會損失。

我們認為實行聯網，從長遠利益考慮，香港須以配合國家對外開放引進，對內開拓發展政策，作為中國與世界溝通橋樑，才有發展動力，發揮貿易、金融成功優勢的潛力。隨着時代進步，市民信念信心增強，生活質素提高，電力仍有發展增長需求。以香港土地面積現實，結合內地發展電力，啟動策劃聯網，過渡到完善聯網制度是可行的，但要慎重考慮研究。

我們認為利潤管制協議，既有保障又有規模電力價格企業利潤。在管制協議規管下，電費有基本定價率，對工商業營運計算成本是很重要的。假如解除利潤管制協議，自由競爭，可帶來電費下降，也可帶來上升，視乎市場供求，電費過低，出現虧損或盈利偏低，經營者必然採用加價或節約成本。節約成本，減低設施更新，造成設施老化，降低供電運作，檢修、維修、搶修服務質素。削減人力，造成失業社會危機，導致勞資矛盾，社會矛盾激化。

我們認為利潤管制協議執行以來，電力企業雖在法定保障下，獲得穩定豐厚利潤和生息，而對社會繁榮發展是有裨益的。

我們認為電力利潤管制協議，應加以提升發揮效力作用：

- (一) 實行利潤管制協議，保障電力企業合理利潤率。
- (二) 在利潤管制協議保障下，加強監管法則：
 - (1) 電力企業必須承擔電力穩定的社會責任。
 - (2) 監管電力設施合理更新，防止老化，防濫投資。
 - (3) 監管電力企業保證須有足夠服務電力基本員工隊伍：電力穩定，既需有先進設施，更需有一支富有經驗，長期服務電力，熟悉運作，操控有恆，技術熟練的員工，是保證電力穩定不可或缺的重要因素。
 - (4) 設立監管機制，監管機制應有工會代表。

近年來，電力公司為謀取更高利潤，對一支長期服務電力，操作有恆的技術人員隊伍，採取不斷裁削，同時提出一套「不斷增加投資者回報」經營方案，其中在節約成本方面：

- (一) 直指原有員工：「員工老化，員工病假將會上升」換言之意味著「棄老換新」大量裁削長期服務電力運作的技術員工。
- (二) 推行改變員工結構，招聘員工以短期合約工制、判工制，替代長期合約工制。

(三) 以現代管理水準，考核員工，包括七、八十年代應考入職、經過長期工作鍛鍊、熟悉供電工程運作技術的員工。被評不合要求，頻受問話，遭勸退職，強迫退職，人心惶惶，士氣低落，在精神壓力下，不少員工無奈退職。基本員工，從九十年代中期，三千多人，減少到目前僅存二千人，削去三分之一人力，而要承擔港島、南丫島電力用戶工作責任，其人力概況可想而知短缺不足，影響深遠。

(四) 經營方案提出：「引入更多承判商競爭，減少使用承判商成本。」大肆推行工程外判，以轉判做法，替代緩和人不足現實，外判工程質素及責任性，對電力穩定承擔值得關注和質疑的。

我們認為上述關係到電力穩定責任問題，須應加強監管關注。

政府訂立協議，社會承擔，保證電力企業盈利責任，同樣有責任有權利，認真關注監管電力企業營運運作行為，保障社會、用戶，及為保持電力運作穩定服務的員工的利益。我們希望通過提升監管，保障電力穩定，提供服務社會效能。



談談薪酬與表現掛鈎的問題

2005年港燈公司，在員工加薪中，拋出一項「薪酬與表現掛鈎」加薪新制。實質是壓制員工工資。因而在2005年加薪中初次強制各部門主管計劃定出百分之二(2%)員工不予加薪事實。

我們所理解「薪酬與表現掛鈎」在商業市場有商品業務推廣推銷，或大企業策劃業務盈利發展的，管理層面範圍的事。比如公司高層管理人員的年薪收益，高達壹仟四百萬元就是「薪酬與表現掛鈎」的體現。

然而以我們電力企業員工，生產價值最重要基本要素，是體現在保持供應社會電力穩定，集體性運作，這怎麼掛鈎呢？公司用什麼闡明「薪酬與表現掛鈎」呢？公司沒有一個合理、公平、公開準則，沒有諮詢，怎麼可以執行「薪酬與表現掛鈎」。以2005年加薪所編訂

的百分之二員工不予加薪，我們員工均被欺在鼓裏，任由欺騙的。我們認為公司是箇箇吞香，公司即使推行「薪酬與表現掛鈎」應有一套公開、公平、方案制度進行諮詢，有法有制可依，令員工樂於接受。

我們要強調提出，我們港燈員工是有一套勞資協議較完善薪酬制度的。公司突然推行「薪酬與表現掛鈎」是違反勞資協約法則的。新的「薪酬與表現掛鈎」既沒有公開、公平法則，更沒有諮詢員工，單方面做法是完全無理的。我們決不同意「薪酬與表現掛鈎」的做法，堅決要求公司尊重勞資協約執行原有薪酬制度。希望公司不要光是以行政手段，老是這樣，是會適得其反，走向負面的，不管如何將會是對員工、股東不負責任的。