

## 同工是否一定要同酬

三十會／小石 2007年9月10日 《星島日報》 每日雜誌 A19 政壇新晉

常言道，緊隨「甜頭」而來的多數是「苦頭」。如果公務員加薪經已為新一屆特區政府帶來些少「甜頭」，博取到一時的掌聲；那麼，近期各受資助機構及不同工會所發起的爭取「同工同酬」大行動，便是緊隨「甜頭」而來的「苦頭」。

數以千計屬於社福界的員工，於日前發起「集體請假」的工業行動，爭取加薪及要求政府檢討一筆過撥款機制。這是繼公立醫院前 醫生月前冒雨遊行至政府總部後，另一個甚為壯觀的場面。當然，紮鐵工人馬拉松式的罷工抗爭，亦已經為本港的工運歷史撰寫了新一頁。

無可否認，公務員、公立醫院醫生、護士及專職醫療人員先後獲加薪(加幅是否獲得員工接受又是另外一個議題)，的確成為今次社福界採取工業行動的催化劑。試想想，若按照經已公布的薪酬調整數字，受聘於社署的新入職助理社會工作主任的起薪點將會接近二萬三千元；於醫管局工作任職助理社會工作主任的月薪亦將超過二萬元；但在非政府機構工作的同職系人員的薪酬，則仍然維持在一萬七千多元。

表面上看，這種「月薪三級制」似乎對同樣任職社福界的專業人員有點不公，但環顧現時本港整個就業市場，又有多少個專業界別是同工同酬呢？

當然，筆者並不是反對一些專業界別的員工採取工業行動，爭取加薪和改善待遇；但我們是不是更應該藉 這次難得的機會，逼使政府多行一步，與業界一起全面檢討和提出一些可行措施，以彌補現行政策上的缺陷、徹底解決薪酬差距這個現已在不同行業啟動的計時炸彈呢？

就以上述所提及的行業為例子，筆者認為社會大眾以及業界所關注的，除了是同工的薪酬外，更應該包括一些纏繞社會多年的老問題，例如非政府機構的一筆過撥款安排、公共醫療系統的融資安排等等。要知道，不同界別現時出現所謂同工不同酬的情況，壓根兒都是一些制度或政策上的缺陷所使然；同工不同酬只是一些較為明顯的「病徵」吧了。

看來新一屆特區政府是時候對拿起手術刀來，根治這些頑疾，免得日後再吃苦頭。