



Office : Room 401, Chong Yuet Ming Amenities Centre, The University of Hong Kong, Pokfulam, Hong Kong.
(Tel: 2859-2105, 2859-2112 Fax: 2517-0755)
Common Room : Main Building, The University of Hong Kong, Pokfulam, Hong Kong. (Tel: 2859-2471)

1月26日立法會教育事務委員會會議上講話

楊森主席、各位議員：

近幾年來，全港各大高等教育院校的所有教職員工均備受裁員減薪、薪酬檢討、提早退休、自動離職計劃等困擾。各間大學紛紛邀請顧問公司進行薪酬檢討，並推出一系列減薪方案或削減各種福利或聘任條款的方案，令到各院校員工的情緒大受影響，士氣低沉；學校最高管理層與員工及員工代表關係越加惡劣。

究其原因，除了多年持續低迷的經濟情況外，貴局早前通過的脫鈎動議亦起了火上加油的作用。大學在政府資源不斷收縮下，只好利用脫鈎後的靈活性去削減員工薪酬；雖然有個別大學仍未對現職員工開刀，不過，新聘任的員工就只能以八折支薪，同事間同工不同酬或同級不同酬的情況越來越嚴重，做成了員工的分化。如果大家不是善忘的話，應該記得脫鈎前，上述情況是甚少出現的。不過，現在員工士氣就是每況愈下。

脫鈎另一種後遺症是“肥上瘦下”，由於各間院校各自為政，在“行政獨立”（Autonomy）的大旗下，各間大學都會按其經濟情況需要而另定薪酬及聘任條款；而所謂獨立的顧問報告亦只會為其僱主提供一個口實去削減中低下層員工薪酬及福利！事實上，在限米煮限飯的情況下，我們怎可以期望報告會有什麼比現況還要好的建議呢；所以歸根究底，當下高教界的問題的源頭就是架在高等教育界項頸上那把“削資”寶劍，正所謂寶劍一出，誰與爭鋒。我們希望政府當局立即宣佈放棄對各高等院校的削資，相反應該要增撥資源以配合各高等院校的未來發展；只有這樣才能有助一洗現今高教界的動盪及人心惶惶的低潮。

高教界需要一個像公務員 MPS 制度的薪酬標準作藍本去進行檢討及評核。我們知道早前 Sutherland 報告中，高度評價本港高等教育水平及其發展，而這些成績離不開高教界全體教職員工的努力，政府當局萬萬不能隨便削減對大學的經常支出和直接資助，導致大學要做“無良僱主”。

過去李國章局長講過，你們大學缺乏教改，所以要削資；但是，今天放在高教界前面，就是一個醞釀了經年的 334 教改新方案，其中各間大學要為本港培養更多人才精英，除了要增撥資源外，教職員工的士氣提升將是香港未來高等教育能否成功的主要因素。政府當局要吸取過去教改的經驗，不應只做硬件的提升，教職員工的質素和士氣的提升也是教改的主要動力。為香港未來人才的培訓，我們認為政府應盡快增撥資源，確保大學薪酬及聘任條款不會遭削減，我們需要吸引本地及外來精英投身這個行業，大學教職員工需要在穩定和有保障的環境下，才可以為本港高等教育事業奮力拼搏，香港高等教育的改革才有前途。

多謝各位！

香港大學職員協會會長
陳捷貴太平紳士
2006 年 1 月 25 日