

財務委員會討論文件

2003 年 4 月 11 日

總目 190—大學教育資助委員會

分目 000 運作開支

請各委員—

- (a) 批准由 2003 年 7 月 1 日起解除有關規管，使大學教育資助委員會資助院校無須繼續採用過往經財務委員會批准的薪級表；以及
- (b) 接納因不再規定有關院校須向尚未參與居所資助計劃的教職員發放居所資助津貼作為他們唯一可享的房屋福利而帶來的財政影響。

問題

政府為大學資助委員會(下稱「教資會」)資助院校某些類別的教職員制訂的薪級表和居所資助計劃，使院校未能靈活地釐定有關教職員的薪酬福利條件，並影響這些院校向世界各地延攬人才的競爭力。

建議

2. 教育統籌局局長建議作出下述安排，使教資會資助院校可盡量靈活地釐定教職員的薪酬和房屋福利—

- (a) 由 2003 年 7 月 1 日(下稱「生效日期」)起，教資會資助院校無須繼續採用經財務委員會(下稱「財委會」)批准就某些類別的教職員制訂的各個薪級表；

- (b) 無須規定各院校向在生效日期或以後聘用的教職員提供居所資助計劃作為唯一可給予的房屋福利；以及
- (c) 實施過渡安排，以便所有在生效日期前聘用的現職教職員可保留參加居所資助計劃的資格。那些沒有在 2001 年 9 月選擇期屆滿前選擇參加居所資助計劃的合資格教職員，也可保留現有權利，在限期後選擇參加計劃，但他們必須遵守現有規定，即可領取津貼的 120 個月最長享用期須予扣減，扣減期相等於 2001 年 10 月 1 日起至開始領取津貼當天止的曆日日數。

理由

教資會資助院校教職員的薪級表

3. 教資會資助院校教職員是按下述薪級表支薪－

附件 1

- (a) 各院校校長的薪級表(附件 1)；
- (b) 大學教學人員和對等職級行政人員的劃一薪級表；
- (c) 大學臨牀教學人員的劃一薪級表；
- (d) 任教副學位課程人員的薪級表；以及
- (e) 輔助人員的薪級表。

附件 2 (b)至(d)項的薪級表載於附件 2。

4. 目前，上述所有薪級表均直接或間接與公務員薪級表掛鈎。各院校校長的薪酬介乎首長級薪級第 6 至第 8 點。大學教學和對等職級行政人員的劃一薪級表，是根據講座教授級人員的平均薪點與高級政務主任頂薪點的預設對比值，以及講座教授級人員的平均薪點與該職級以下的教學人員薪點的固定比率而釐定。大學臨牀教學人員的劃一薪級表則參照政府醫生和顧問醫生的薪級而制定。至於任教副學位課程人員的薪級表，則與總薪級表掛鈎。上文(a)至(d)項所述的薪級表都是依據以往經由財委會批准的薪級表而釐定，有關的主要文件見 1970 年

2月11日的財委會文件編號B9、1971年7月21日的財委會文件編號C1、1973年10月3日的財委會文件編號A12、1982年9月1日的財委會文件編號C22，以及財委會FCR(88-89)28、FCR(92-93)54和FCR(96-97)30號文件。至於上文(e)項所述的輔助人員薪級表，雖然不是經由財委會規定，但《教資會程序便覽》訂明，這類人員的薪級須依循相關的公務員薪級表釐定。

解除對教資會資助院校薪級表的規管

5. 教資會資助院校各個薪級表與公務員的薪級掛鈎的做法，始於七十年代。這是仿照英國當時的做法。儘管多年來香港和世界各地的高等教育界經歷了重大變化，這項掛鈎安排和有關的機制多年來未有作出檢討或修訂。

6. 在2002年進行的高等教育檢討中，教資會認為大學薪酬與公務員薪酬掛鈎的安排不合時宜，有違世界各地解除規管高等教育院校薪酬的趨勢，而且有礙各院校制訂更加切合時宜的薪酬制度，以致在延攬人才方面的競爭力遜於海外院校。政府同意教資會的觀點，認為解除對大學薪酬的規管有以下好處－

- (a) 大學是自主的法定機構。根據規管各院校的相關條例，各院校是有權訂定屬下教職員的聘用條款和條件。解除對大學薪酬的規管，可讓各院校享有更大的自主權。
- (b) 強制規定各院校的薪酬必須與公務員薪酬掛鈎，會對個別院校造成制肘，令院校難以因應其不同的角色和辦學使命，以及本地和國際情況的轉變，調整所提供的薪酬福利條件。解除對大學薪酬的規管，可讓個別院校更靈活地以教職員的才能和表現為基礎，自行訂定薪酬福利條件，並可因應個別情況，制定其他薪酬福利的選擇方案，例如以現金代替房屋福利和顧問服務費中有關酬金的安排。
- (c) 對大學教職員薪級表作出規管，有違政府發放整筆補助金讓受資助機構可更靈活調配資源的精神。

- (d) 現時甚少國家會把大學教職員薪級與公務員薪級掛鉤。如果我們繼續規定實施與公務員薪級掛鉤的安排，只會令本港院校在海外進行招聘的競爭力遜於海外院校。
- (e) 目前把大學講座教授薪酬與高級政務主任薪酬掛鉤，並按一個在三十多年前釐定的百分比(即大學講座教授的平均薪金是高級政務主任頂薪點的 143.8%)計算，是極為不合時宜的做法。
- (f) 每所院校都設立按法規訂立的管治架構。各院校均設有獨立的校董會、妥善的內部管理機制、穩妥的財務審計制度，以及穩健的內部監察制度，確保院校以負責任的態度靈活行事。

7. 政府同意教資會的建議，認為應按照下述原則，無須強制規定各院校依循核准薪級表－

- (a) 各院校可自行訂定其薪酬機制。這些機制可以現有與公務員薪金掛鉤的薪級表為基礎，或訂定全新的機制。
- (b) 解除有關規管不應涉及資助的增減。院校所獲的政府撥款不會因解除規管而減少。

8. 當局進行高等教育檢討時，要求院校參考報告書所列的原則和國際的優良做法，檢討院校的管治架構，以確保架構能切合時宜。因此，各院校的校董會現正按不同階段就其管治和管理架構進行檢討工作。其中一所院校已完成檢討，有關的專家小組建議設立報酬委員會，直接向大學校務委員會負責。各院校應在諮詢教職員後，設立具透明度的薪酬制度，並讓外界充分參與，而制度應與國際做法一致，並符合院校自主的精神。教資會會監察各院校在這方面的工作，確保院校遵從這些大原則。

9. 在處理教職員的投訴方面，所有院校都設有既定的途徑和機制，以處理各項投訴和上訴事宜。此外，院校也須接受教資會的校外監察和定期審查，並須受到平等機會委員會等其他機構的監察。

10. 為向院校保證，解除對大學教職員薪級的規管並非為了減省開支，政府會繼續參照解除規管前的情況，根據現有機制調整經常補助金內與薪酬有關的開支部分，以反映公務員薪金的調整(不論上調或下調)。具體而言，在調整與薪酬有關的開支部分時，這部分的數額會根據解除規管前實際用於與薪酬有關的開支比率而釐定。舉例來說，如在生效日期前，教資會界別的經常開支中有 65% 是用以支付與薪酬有關的開支，我們會根據公務員定期的薪酬調整，調整這個比例的撥款額。此外，訂定有關撥款額的調整幅度時，也會參照解除規管前教資會界別員工的薪酬組別分布情況。

居所資助計劃

11. 財委會在審議財委會 FCR(98-99)30 號文件後，接納由 1998 年 10 月 1 日起為教資會資助院校合資格教職員設立居所資助計劃對財政的影響。這項計劃推行後，對於教資會資助院校新聘用的合資格教職員，以及那些決定參加計劃(有關選擇不能撤回)的現職教職員而言，均是唯一可享有的房屋福利。這項計劃與公務員居所資助計劃十分相似，分別僅在於政府不會向院校教職員提供首期貸款。截至 2002 年 11 月底，院校教職員參加居所資助計劃的整體比率為 73%。

12. 設立居所資助計劃，目的是協助教資會資助院校合資格教職員自置居所，以及減少政府為教資會界別提供房屋福利所需的長遠開支。然而，假如政府繼續強制規定院校提供居所資助津貼予在生效日期當天或以後新聘的教職員，作為唯一的房屋福利，則與解除規管教資會界別薪酬制度的目的不符。因此，我們建議免除有關的強制性規定，使教資會資助院校無須只以居所資助津貼，作為教職員唯一的房屋福利，好讓各院校能盡量靈活地為教職員訂定綜合的整體薪酬福利條件。

13. 不過，教資會資助院校目前有 3 700 多名現職教職員正按月領取居所資助津貼，他們已經租住或購置物業。對於這些教職員，政府會履行計劃訂明的所有承擔。那些在生效日期前受聘但沒有在 2001 年 9 月選擇期屆滿前選擇參加計劃的合資格教職員，可保留現有權利，日後再選擇參加計劃，但必須遵守現有規定，即可領取津貼的 120 個月最長享用期須予扣減，扣減期相等於 2001 年 10 月 1 日起至開始領取津貼當天止的曆日日數。

14. 至於一些在生效日期前受聘，但尚未符合資格參加居所資助計劃的現職教職員，他們抱有合理期望，相信日後可領取有關津貼。因此，我們建議，當他們符合資格時，可選擇參加居所資助計劃或接受所屬院校提出的其他薪酬福利條件。有關人員須在符合資格當天作出選擇，而一經作出選擇並獲校方接納後，便不得撤回。根據居所資助計劃的條款，任何已享有該計劃福利的人士，便不再有資格享有其他形式的房屋福利。簡而言之，所有在生效日期前受聘的現職教職員，均可保留參加居所資助計劃的資格。只要他們繼續受聘於同一所或其他的教資會資助院校，擔任可享有該計劃福利的職位，而期間服務沒有中斷，則他們可一直保留參加該計劃的資格。

15. 在解除規管後，各院校可視乎本身的情況，自行決定在生效日期當天或以後新聘教職員的薪酬福利條件應否包括房屋福利；以及應以何種形式提供有關福利(例如自行租屋津貼、員工宿舍或現金津貼)。

16. 在 2002-03 年度，在政府批予教資會資助院校的整筆補助金中，用於向教職員發放居所資助津貼所需的款額約 5 億 8,000 萬元，而用於其他形式的房屋福利所需的款額則約 8,000 萬元。除整筆補助金外，政府還提供約 6 億 5,000 萬元的額外撥款，以支付為合資格教職員提供居所資助計劃首數年所需的額外開支。在解除規管後，各院校可自行決定在整筆補助金中預留多少款項，為那些沒有根據上文第 13 和 14 段的特別安排領取居所資助津貼的教職員，提供房屋福利。院校也可繼續利用現有的職員宿舍，向教職員提供宿舍，作為他們的房屋福利，或出租這些宿舍，並把租金收入用於為那些沒有參加居所資助計劃的教職員提供其他形式的房屋福利。除了為合資格的現職教職員提供居所資助計劃所需的額外撥款之外，政府不會在整筆補助金以外提供任何額外撥款或資源，供教資會界別提供房屋福利之用。

對財政的影響

17. 解除對大學教職員薪酬的規管並不涉及資助的增減。不論個別院校是否決定引入新的薪酬機制，當局每年調整給予整個教資會界別的整筆補助金款額的方式仍會同樣適用。

18. 至於為在生效日期前已經在職的教職員繼續提供居所資助計劃，政府會為有關安排繼續提供額外撥款予各院校，以支付推行居所資助計劃所需的額外開支。自 1998 年至今，政府在整筆經常補助金以外，

提供了約共 26 億元的額外撥款。由於政府必須繼續為已參加居所資助計劃的現職教職員提供額外撥款，以及可能有更多現職教職員符合資格選擇參加居所資助計劃，額外撥款的累積數額將會增加。就現正領取居所資助津貼的現職教職員而言，在這方面所需的額外撥款總額，預計到 2008-09 年度，會增至約 60 億元。

19. 設立居所資助計劃，是為了逐步減少房屋福利方面的開支，因為參與這項計劃的人員只獲發放為期十年的津貼，加上無須向領取居所資助津貼的人員提供宿舍，因而可騰出宿舍作其他用途，因此，長遠而言，可節省資源。我們稍後會與教資會檢討因這些教職員參加居所資助計劃理應可節省的款額，並會研究如何收回有關款項。計算節省款額時，我們會考慮多個因素，包括預計領取居所資助津貼的教職員總人數，以及他們領取應得的全部津貼後繼續在教資會界別留任的年期。第一批領取居所資助津貼的教職員會在 2008-09 年度領取完全部應得的十年房屋津貼，屆時，在房屋福利開支方面理論上可節省的款額應開始累積，我們預期在該年度或以後可開始收回有關款項。同時，只要領取居所資助津貼的教職員繼續留任，便可騰出原應向他們提供的宿舍，因此，在這些教職員留任期間，政府與院校會繼續按現有安排分攤有關宿舍的估計租金收入。

20. 根據在上文第 16 段所述的財政安排，在生效日期後解除規管房屋福利的建議不會對政府造成額外的財政承擔。

背景資料

21. 現時，教資會一共向八所高等教育院校提供資助，包括香港城市大學、香港浸會大學、嶺南大學、香港中文大學、香港教育學院、香港理工大學、香港科技大學和香港大學。七十年代初以來，委員曾多次批准教資會資助院校不同教學和行政人員組別所採用的薪級表，其後亦有作出修訂。

22. 在居所資助計劃推行以前，教資會資助院校的合資格教職員可享有的房屋福利包括宿舍、自行租屋津貼和自置居所資助計劃。

23. 1998 年 9 月，委員在審議財委會 FCR(98-99)30 號文件後，批准由 1998 年 10 月 1 日起為教資會資助院校的合資格教職員推行居所資助計劃。由於這項計劃是這些教職員的其中一項服務條件，因此沒有設定名額限制，而政府亦須因應計劃的實際參與率提供所需撥款，以便推行計劃。部分的額外開支，因政府從批予各院校的整體補助金中扣減原有用於房屋福利的款額而得以抵銷。長遠而言，透過逐步減少自行租屋津貼方面的長期開支和處理騰出的宿舍，我們預期教資會資助界別的居所資助計劃可為政府開源節流。不過，政府須在計劃推行的最初數年承擔額外的現金開支。

24. 我們已先後在 2003 年 2 月 17 日和 3 月 3 日就上述建議諮詢立法會教育事務委員會。該事務委員會邀請有關團體在 2003 年 3 月 3 日的事務委員會會議上表達意見。

教育統籌局
2003 年 4 月

教資會資助院校校長的薪級表

院校校長	薪級表
香港大學校長	首長級薪級第 8 點
香港中文大學校長	首長級薪級第 8 點
香港科技大學校長	首長級薪級第 8 點
香港理工大學校長	首長級薪級第 8 點
香港城市大學校長	首長級薪級第 8 點
香港浸會大學校長	首長級薪級第 7 點
嶺南大學校長	首長級薪級第 6 點
香港教育學院校長	首長級薪級第 6 點

教資會資助院校教學人員核准薪級表 (由2002年10月1日起生效)

薪級表(月薪) (薪點) (元)	大學臨牀教學人員薪級表	任教學位課程的教學人員 的劃一薪級表 (非臨牀教學人員)	任教非學位課程的教學人員薪級表		
			香港城市大學	香港理工大學	香港教育學院
首長級薪級 第10點 217,400					
第9點 205,500					
第8點 181,700					
第7點 176,205					
第6點 163,205	171,800 (平均)				
第5點 154,700	145,665 (最少)				
第4點 145,665	136,015 (11個薪點)				
第3點 128,365	143,575 (6個薪點)				
第2點 117,040	138,500				
第1點 98,595	117,040				
總薪級 第49點 88,425		99,815			
第48點 85,355	88,425 (3個薪點)				
第47點 82,390	82,390	102,800 (最少)			
第46點 79,510					
第45點 76,755	79,510	127,155 (平均)			
第44點 74,075					
第43點 71,490					
第42點 68,550					
第41點 65,725					
第40點 63,005					
第39點 60,405					
第38點 57,730					
第37點 55,195					
第36點 52,705					
第35點 50,370					
第34點 48,140					
第33點 46,810					
第32點 44,705					
第31點 42,705					
第30點 40,785					
第29點 38,970					
第28點 37,200					
第27點 35,535					
第26點 33,940					
第25點 32,415					
第24點 31,005					
第23點 29,610					
第22點 28,275					
第21點 26,995					
第20點 25,715					
第19點 24,495					
第18點 23,335					
第17點 22,230					
第16點 21,160					
第15點 20,150					
第14點 19,195					
第13點 18,270					
第12點 17,220					