

2003年2月17日會議
討論文件

立法會教育事務委員會

解除對大學教職員薪酬的規管

引言

本文件旨在告知議員，政府擬要求財務委員會（財委會）批准由2003年7月1日（“生效日期”）起，解除對大學教育資助委員會（教資會）資助院校的各個薪級表及新聘教職員房屋福利的規管。

教資會資助院校的薪級表

2. 教資會資助院校的教職員是按以下薪級表支薪：

- (a) 各院校校長的薪級表(附件 1)；
- (b) 教學人員及同級行政人員的大學劃一薪級表；
- (c) 大學臨床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。

(b)至(d)項的薪級表載於附件 2。

3. 目前，所有上述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薪級表第 6 至第 8 點。教學及同級行政人員的大學劃一薪級表，是以教授平均薪點與高級政務主任頂薪點之間的預設對比值，以及教授平均薪點與較低職級的教學人員之間的固定比率為基礎而釐定的。大學臨床教學人員的劃一薪級表則參照政府醫生及顧問醫生的薪酬而制定。上文(a)至

(d)項各薪級表全部參照財委會較早前通過的薪級表。至於輔助人員的薪級表，雖然不是由財委會規定，但亦如《教資會程序便覽》中規定般跟隨公務員的薪級表。

解除對教資會資助院校薪級表的規管

4. 教資會資助院校的各個薪級表與公務員的薪酬掛鈎，由七十年代起已仿照英國當時的做法。雖然香港和世界各地的高等教育界已經歷了巨大的變化，但卻沒有對這掛鈎及其背後的機制作出任何檢討或修改。

5. 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級掛鈎的做法已經過時，不但違背解除規管的世界趨勢，也妨礙院校更新其薪酬制度或招聘人才的國際競爭力。政府同意教資會的觀點，並認為解除對大學薪酬的規管可帶來以下好處—

- (a) 大學是自主的法定機構，由各院校的條例賦權決定其僱員的聘用條款及條件。解除對大學薪酬的規管，可讓各院校有更大的自主權。
- (b) 強制與公務員薪酬掛鈎，會令個別院校難以藉着調整薪酬福利組合，以履行它們不同的角色和辦學使命，或對本地及國際情況的改變作出反應。解除對大學薪酬的規管，將給予個別院校靈活性，可按照教職員的優點及表現來釐定薪酬福利組合，並可提供選擇，以適合個別情況（例如：提供現金作為房屋福利及顧問服務費用）。
- (c) 對大學薪級表的規管，有違整筆補助金、讓受資助機構可更靈活調配資源的精神。
- (d) 現時只有少數國家把大學薪酬與公務員的薪酬掛鈎。如果我們繼續規定與公務員薪級的掛鈎安排，只會削弱本港院校在海外進行招聘時，面對着其他海外院校的競爭力。
- (e) 目前把大學教授薪酬與高級政務主任薪金掛

鈎，並以一個於三十多年前釐定的百分比（即前者的平均薪金是後者頂薪點的 143.8%）作基礎的做法，已經極為過時。

- (f) 每所院校都按照有關條例訂明的規定，建立了管治架構。這些院校擁有獨立的校董會、成熟的內部管理、穩妥的財務審計制度，及強大的內部監察，確保院校負責任地運用任何獲賦予的靈活性。

6. 政府同意教資會的建議，認為應該按照下述原則，解除強制跟隨參照財委會通過的薪級表規定—

- (a) 個別院校可自行決定其薪酬機制。這些機制可建基於現時與公務員薪酬掛鈎的薪級表，或完全從新訂定的機制。
- (b) 解除對大學薪酬的規管，並不涉及資源的增減。院校不會因此而獲得較少的撥款。

7. 為向院校保證解除對大學薪酬的規管並不是為了解減資源，院校可自行決定是否運用這靈活性。政府將繼續每年調整給予教資會界別的經常撥款內與薪酬有關的開支部分，以反映公務員薪酬的任何調整（上調、下調或維持不變）。與薪酬有關的開支數額，將以解除規管前適用的百分比作為基礎。如在生效日期前，教資會界別的經常撥款中，65%屬於與薪酬有關的開支，我們會繼續按照公務員薪酬的一貫方式調整，改變這比例的撥款。

居所資助計劃

8. 於 1998 年 9 月，財委會接納由 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的財政影響。該計劃自推行以來，對於教資會資助院校新聘用的合資格教職員，及現職並已作出不能撤回的選擇，決定參加計劃的教職員而言，這是唯一可享有的房屋福利。該計劃與公務員居所資助計劃十分相似，分別在於政府沒有為前者提供首期貸款。截至 2002 年 11

月底，參加居所資助計劃的整體比率為 73%。

9. 設立居所資助計劃的目的是為了滿足教資會資助院校合資格教職員自置居所的願望，及減少政府在房屋福利方面的長遠開支。倘若政府繼續強制院校提供居所資助津貼予生效日期或以後新聘用的教職員，作為唯一的房屋福利，則無疑與解除規管的目的背道而馳。因此，我們建議停止以現有模式為教資會資助界別設立居所資助計劃，以便讓各院校享有最大的靈活性，為教職員釐定綜合的薪酬福利組合。

10. 然而，這些院校有 3 700 多名現職教職員正領取每月的居所資助津貼，並已作出相關的承擔。政府會為這些教職員承擔計劃中的所有承諾。那些在生效日期前聘任，但沒有在 2001 年 9 月選擇限期前決定參加計劃的職員，可保留他們現有的權利，在其後選擇參加，但須接受一個附帶條件，即該員可領取津貼的 120 個月最長享用期須予扣減，扣減期相等於 2001 年 10 月 1 日至開始領取津貼當日期間的曆日日數。

11. 至於一些在生效日期前聘用但尚未符合資格參加居所資助計劃的現職教職員，他們會抱有合理期望，相信日後可領取有關津貼。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供的其他薪酬福利組合。該員須於符合資格當日作出選擇，而其選擇於作出並獲校方接納後，便不可以撤回。根據居所資助計劃的條款，任何已享有該計劃福利的人士，均不符合資格享有其他形式的房屋福利。概括而言，所有於生效日期前聘用的現職教職員，均可保留其參加居所資助計劃的資格。

12. 在解除規管後，居所資助計劃並不適用於在生效日期或以後聘用的教職員。各院校可視乎其情況，自行決定這些教職員的薪酬福利組合內是否包括房屋福利，及如適用，應提供何種形式的房屋福利（例如自行租屋津貼、員工宿舍或現金津貼）。於 2002-03 年度，教資會資助院校從政府給予的補助金中，共運用約 5 億 7,000 萬元為其教職員提供居所資助津貼，以及另外約

8,000 萬元於其他形式的房屋福利。院校可繼續運用現有的職員宿舍及自由決定如何利用其整體補助金，以提供房屋福利予生效日期後聘用的教職員。政府不會為這些教職員的房屋福利提供任何額外的撥款或資源。

對財政的影響

13. 解除對大學薪酬的規管不會涉及資源的增減。個別院校是否決定引入新的薪酬機制，並不會影響每年調整整體補助金的方式。

14. 至於延續提供居所資助計劃予生效日期前在職並決定參與該計劃的教職員方面，政府將繼續提供額外撥款予院校，以應付推行居所資助計劃所需的額外開支。自 1998 年起，政府在經常性整體補助金以外，至今共提供了約 26 億元的額外撥款。政府於提供額外撥款期間，及當更多在職教職員於符合資格時決定參加居所資助計劃，這累積數額將會繼續增加。設立居所資助計劃，是希望減少在自行租屋津貼的長期支出，以及處理一些因不需提供予領取居所資助津貼的教職員而騰出的宿舍，從而帶來長遠的節省。我們會與教資會審視可節省的數額及政府如何收回這些資源，包括多年以來政府提供的額外撥款及其他因實行居所資助計劃而節省的開支，當第一批領取居所資助津貼的教職員將於 2008-09 年度享領十年全部應得的房屋福利時，估計可節省的房屋支出應開始累積，而我們也預計可於該年度或以後開始收回已投放的資源。同時，政府現與院校分攤過剩宿舍的估計租金收入的安排，將予以繼續。

15. 在上述 12 段的財政安排下，解除對生效日期後房屋福利的規管的建議不會為政府帶來額外的財政影響。

跟進工作

16. 我們擬於財委會 2003 年 3 月 7 日的會議上，提交建議供財委會考慮，藉以下途徑給予教資會資助院校釐定其教職員薪酬及房屋福利的最大靈活性：

- (a) 由 2003 年 7 月 1 日起，免除各個由財委會批准的薪級表須應用於教資會資助院校某些教職員類別的規定；
- (b) 對於在 2003 年 7 月 1 日或以後聘用的教職員而言，解除院校須提供居所資助計劃為他們唯一可享有房屋福利的規定。各院校可自由運用整體補助金的資源及現有的職員宿舍，自行決定為這些教職員提供的房屋福利；
- (c) 作為過渡安排，保留所有於 2003 年 7 月 1 日前聘用的現職教職員參加居所資助計劃的資格。那些於 2001 年 9 月選擇限期前尚未選擇參加居所資助計劃的合資格教職員，可保留他們現有的權利，在其後選擇參加計劃，但須接受一個附帶條件，即該員可領取津貼的 120 個月最長享用期須予扣減，扣減期相等於 2001 年 10 月 1 日至開始領取津貼當日期間的曆日日數。

教育統籌局
2003 年 2 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	首長薪級表第 8 點
香港中文大學校長	首長薪級表第 8 點
香港科技大學校長	首長薪級表第 8 點
香港理工大學校長	首長薪級表第 8 點
香港城市大學校長	首長薪級表第 8 點
香港浸會大學校長	首長薪級表第 7 點
嶺南大學校長	首長薪級表第 6 點
香港教育學院校長	首長薪級表第 6 點

教資會資助院校教學人員的已核准薪級表 (由 2002年10月1日起生效)

薪級表(月薪) (薪級點) (元)	大學臨床教學人員薪級表	任教學位課程的教學人員 的劃一新級表 (非臨床教學人員)	任教非學位課程的教學人員的薪級表		
			香港城市大學	香港理工大學	香港教育學院
D10 217,400					
D9 205,500					
D8 181,700					
D7 176,205					
D6 163,205					
D5 154,700					
D4 145,665					
D3 128,365					
D2 117,040					
D1 98,595					
總 49 88,425					
薪 48 85,355					
級 47 82,390					
表 46 79,510					
45 76,755					
44 74,075					
43 71,490					
42 68,550					
41 65,725					
40 63,005					
39 60,405					
38 57,730					
37 55,195					
36 52,705					
35 50,370					
34 48,140					
33 46,810					
32 44,705					
31 42,705					
30 40,785					
29 38,970					
28 37,200					
27 35,535					
26 33,940					
25 32,415					
24 31,005					
23 29,610					
22 28,275					
21 26,995					
20 25,715					
19 24,495					
18 23,335					
17 22,230					
16 21,160					
15 20,150					
14 19,195					
13 18,270					
12 17,220					