

立法會 CB(2)3017/03-04(01)號文件

香港浸會大學教職員工會

Hong Kong Baptist University Faculty and Staff Union

團結 • Solidarity

自主 • Autonomy

公義 • Justice

致立法議會教育委員會主席及各立法會議員

事由：大學薪津制度改革及員工權益

本會乃正式註冊之職工會，會員人數近五百名，全為香港浸會大學之教職員。對於大學校董會打算於本月廿三日倉卒通過就教職員薪津制度之改革措施，本會甚表憂慮。主要因為大學與員工就有關建議尚未有共識，部份措施更未具體列明，動輒通過改革計劃不但有違自然公義原則，更影響員工之士氣及合理職業保障。此外，大學如無財政危機之下而推行結構改革，與行之已久之制度脫鉤，不但毫無需要，更可能剝削員工合理權益。另一方面，大學當局並無充份諮詢員工意見，又不承認本工會之合法地位，對於本工會多次呈交之意見，從未正式答覆，反而多番阻撓工會之發展工作，實令人遺憾。閣下及立法議會各成員有責任監察大學合理而有效使用公帑，故此亦應促請大學先聆聽員工方就此之立場及意見，達成共識，方予推行新政策。

我們認為：

- (一) 大學乃由公帑津助，為社會作育英才之公共機構，凡有關教職員之薪津改革，應同時兼顧公帑之善用，員工合理權益，及建議之改革有否法理依據，會否影響長遠之教學質素等方面。
- (二) 大學之財政來源，主要來政府津助及捐款。故此應該公開各項收支狀況及定期向社會大眾，以至員工交待，方符合公共機構之宗旨。
- (三) 可惜實際上，大學行政人員並非全以此態度處事待人。如以香港浸會大學為例，大學花費外聘顧問公司作出建議改革教職員架構及薪津制度，以部份私人機構為藍本，重整職級；又以所謂市場薪津估計大學現有之職級，其實無非以減薪為目的。當被問及有關建議有何詳細理據時，又未能具體

- 介紹。或問及何以某文職職級竟可與技術員等同，初級工人減薪之幅度竟高於較高級之職工，亦未得充份理由。故此所謂建議，並無充份考慮大學之特質，資料又不具合理透明度，具體措施亦模糊不清，難以令人信服。
- (四) 如大學因財政困難而須大幅節省開支，員工非常願意承擔部份責任，以確保教學及其他服務質素可以維持。本會全人甚至願意按一合理百份率減薪。此建議亦曾公開向大學提出。可惜大學當局未積極回應，亦無公開大學真實財政情況。另一方面，大學當局又動用巨額資金於內地（珠海）開展教育服務，興建校舍。此舉令人質疑所謂財政困難，是否屬實？如非實況，則仍否推行薪津改革？況且有關建議尚待具體推敲，工作表現評檢之機制尚須設計及諮詢，則所謂改革既不逼切，亦不需要。
- (五) 大學當局曾召開數次員工諮詢大會，介紹建議。可惜反令員工更不了解大學動機及具內容。據本會的民意調查所得，八至九成之員工至今不清楚情況，更感憂慮。其實若非需要，大學何苦強行為改革而改革，徒令數以百計之教職員人心惶惶？大學當局曾於五月初一諮詢大會中表示會有第二輪諮詢，結果並無安排，且於六月四日公佈修訂之建議。此外，人事部亦曾就建議向部份員工工作問卷調查，但結果却沒有公佈。
- (六) 因此，部份教職員於本年二、三月間開始籌備成立工會，以便能充代表員工之意見。但於過程中，備受多種阻礙。有管理人員企圖阻止工會會員於午膳時間參加會員大會；工會委員被視為激烈份子而有關言論或行動備受抹黑。工會正式註冊時，由職工會登記局建議之名稱也被視為盜用，工會甚至收到由大學授意，語帶警告之律師信。又有人滋擾工會會員，個別約見簽名反對大學當局之改革建議者。又使人誣衊工會成立目的乃為政黨於九月立法會選舉拉票等。凡此種種，可見處事者不體恤員工之憂慮，不尊重員工有表達意見、組織工會之權利，不詳細探討公共機構必須公平、公開處事待人之原則，強行推銷甚具爭議之改革方案以達減薪津之目的。
- (七) 由於工會及員工之堅持及努力，大學當局近來再安排諮詢工作，勞資雙方對話增多；於具體措施上，大學也作出一些讓步。例如影响現職非教職員之措施押後推行，又提出減薪措施不超過百份之十之建議。然而，所謂上限却不包括公務員整體之減薪幅度；此外，公積金或約滿酬金之減幅也未明言是否包括在內。現職合約員工於續約時是否全依新制？可否有所選擇？而新訂之薪津是否由新制之初級起計算？仍待查核。惟與此同時，有部份教職員獲通知其職位將於下學年被取消，另有長約之教職員不但未能如期望中轉為終身教席，只獲有年期之合約乙份。改革方案尚未正式由校董會通過，已有員工受影响。本工會曾於六月中起聯絡各校董，陳述員工之意願及憂慮，但只有四人回覆，二人願意接見工會代表。

- (八) 最重要者，是大學是否恰當而有效地使用公帑，提供教育，尊重員工及代表員工的工會，即使有實質需要推行改革，應充份而公平地諮詢員工，方予實施。故此，本會全人期望立法議會及教育委員會各成員關注此事，並以公共利益為基礎，監察各大學如何有效使用公帑，及推行各種涉及教職員權益及大學教育質素之政策及措施。

我們要求：

- 立法議會應訂立常設機制以監察大學恰當使用公帑，確保教育質素。
- 立法議會應促請大學先考慮各種開源節流措施，以解決財政問題，不必只重改變員工受聘條件。
- 亦應要求各大學於訂立或改變員工薪津制度時，必須保證公道、合理及符合自然公義原則，而員工應有充份參與及被諮詢之權利及機會。工會及其代表更應被合理尊重及參與釐訂涉及員工權益之政策措施。
- 改革建議涉及之整體人事及財政資料，應公開令員工參考。
- 現職及業已受聘之合約員應享有保障，不受新制影響。
- 訂立新方案時，亦應考慮上級下屬之薪津、新人與舊人之分別不應有太大差距。而工作表現之考核也應合理公道、概及上級下屬之評估及意見。
- 設有上訴機制，以公道地處理個別員工情況。
- 尊重員工及工會參與訂立人事政策及制度之權利，並提供機會。

- 長遠而言，立法議會應鼓勵個別大學訂出合理而公道之薪津措施，公平及獲員工接受之工作表現檢核制度，或甚促使各大學合作，訂出適用於大學教育界別之薪津制度，以穩定員工士氣，從而改善大學教育質素。

聯絡人：杜耀明

李建賢

附件：本工會曾公佈之意見及

近期剪報

香港浸會大學教職員工會
Hong Kong Baptist University Faculty and Staff Union

2004年4月27日

浸大同事對薪酬檢討的五項聯署要求

八十五年前的五月四日，北京大學生以大無畏精神和果敢的抗議行動，提出「內除國賊，外抗強權」，回應時局的挑戰，同時又倡導民主和科學，確立了中華民族走向現代的議程。

今天又到五四。我們回首前塵，向先賢致意之餘，亦寄望校方 / 校長能秉承五四的精神，以民主原則和科學態度，商議校政，排難解紛，建立共識，為浸大的前途共同奮鬥。

為此，我們嚴正要求校方/校長，在繼續諮詢員工有關薪酬福利制度之前，必須：

- (一) 履行承諾，公開財政資料，讓同事清晰了解近年來浸大的財政開支及收入情況，以至未來的收支預測；
- (二) 公開顧問公司有關市場薪酬調查的所有資料，供同事探討調查的觀念、方法和依據；
- (三) 清楚交代推行新薪酬福利改革的法理依據；
- (四) 直接與工會對話，讓工會代表員工，參與有關薪酬福利制度檢討的工作。
- (五) 反對肥上瘦下，先採取「割一減薪」的方法，以解決零四 / 零五年之財政問題，然後從長計議，訂出日後應付財政困難的長遠對策。

我們謹此呼籲，校方應與同事從長計議，共渡時艱，切勿倉卒行事，將欠缺員工廣泛支持的改制建議，提交校董會。我們深信，只要校方與員工坦誠合作，定能找到解決財困的有效方法。

對非教管人員薪酬福利方案的初步看法

香港浸會大教職員工會

二零零四年四月一日

對工作組建議的薪酬福利方案，我們深表遺憾，因為該方案除了有違法之嫌外，亦未有充分考慮其他方案，加上諮詢過程猶如黑箱作業，其立論所依據的資料亦未詳細交代，浸大同工勢難接受建議。

從一開始，我們就願意共渡時艱，但絕不能接受不合法、不合理、不合情之做法。我們要質疑的是：

- (一) 工作組提議全盤改制，單方面改變僱用條件，究竟法理何在，法治精神又何在；
- (二) 工作組只提單一建議，抹殺其他可行方案(如全體員工劃一幅度減薪)，究竟道理何在；
- (三) 工作組只根據校方聘用之顧問公司提供的資料，確定不同職級員工的薪酬，有偏頗之嫌，究竟顧問公司提供之資料是否恰當、準確，實在值得商榷；
- (四) 工作組只有兩名由員工提名、再由校方委任之代表參與，其代表性嚴重不足？加上工作方法隱秘，從不向員工公開交代進度，也不回應員工之關注，其工作結果自難得到員工之認同；
- (五) 工作組之建議實質上是中下層員工減薪幅度大，中上層員工減幅較輕(部份更不用減)，既不體恤中下層之生活苦況，亦有分化員工之嫌，歪離共渡時艱之共識。

因此，我們要求工作組：

- (一) 清楚交代其建議之法理依據及法律後果；
- (二) 全面交代大學之財政狀況及困難所在；
- (三) 全面公開顧問公司提供之資料；
- (四) 認真考慮有助解決財政困難之不同方案；
- (五) 直接與工會對話，聆聽員工意見，謀求大家都能接受之方案。

香港浸會大學教職員工會 團結·自主·公義

薪酬及福利架構檢討民意調查系列(二)

員工對校方6月4日公佈新薪酬方案的意見

共收問卷161份 (2004年6月15日)

-
1. 你滿意校方的新薪酬架構方案嗎？

<input type="checkbox"/> 極不滿意	<input type="checkbox"/> 不滿意	<input type="checkbox"/> 無意見	<input type="checkbox"/> 滿意
69 (43.40%)	77 (48.43%)	6 (3.77%)	5 (3.14%)
 2. 你認為校方建議的新薪酬架構方案有足夠的透明度嗎？

<input type="checkbox"/> 十分不足	<input type="checkbox"/> 不足夠	<input type="checkbox"/> 沒有意見	<input type="checkbox"/> 足夠	<input type="checkbox"/> 十分足夠
69 (42.86%)	83 (51.55%)	2 (1.24%)	7 (4.35%)	0
 3. 你認為校方建議的新薪酬調整機制有清晰的客觀標準嗎？

<input type="checkbox"/> 十分不清	<input type="checkbox"/> 不清晰	<input type="checkbox"/> 沒有意見	<input type="checkbox"/> 清晰	<input type="checkbox"/> 十分清晰
78 (48.45%)	72 (44.72%)	6 (3.73%)	5 (3.11%)	0
 4. 你認為校方是否已清楚交代，其要求員工轉換薪酬制度的法律問題嗎？

<input type="checkbox"/> 沒有交代	<input type="checkbox"/> 曾有交代，但語焉不詳	<input type="checkbox"/> 已有交代
89 (55.28%)	66 (40.99%)	6 (3.73%)
 5. 你認為校方的市場薪酬水平調查的方法、結果及數據應否公開？

<input type="checkbox"/> 極應該	<input type="checkbox"/> 應該	<input type="checkbox"/> 沒有意見	<input type="checkbox"/> 不應該
107 (66.88%)	48 (30.00%)	3 (1.88%)	2 (1.25%)
 6. 你認為校方的新方案已充分考慮同事的意見及疑問嗎？

<input type="checkbox"/> 全無考慮	<input type="checkbox"/> 沒有充分考慮	<input type="checkbox"/> 不知道	<input type="checkbox"/> 已有考慮
36 (22.36%)	109 (67.70%)	7 (4.35%)	7 (4.35%)
 7. 政府資助大學是對公眾的承擔，校方應不應該盡力爭取穩定撥款，保障大學員工的合理工資？

<input type="checkbox"/> 極應該	<input type="checkbox"/> 應該	<input type="checkbox"/> 不知道	<input type="checkbox"/> 不應該
118 (73.29%)	41 (25.47%)	1 (0.62%)	1 (0.62%)
 8. 妥善理財是大學管理層的責任，大學財政問題轉嫁中下層員工是否公平？

<input type="checkbox"/> 非常不公平	<input type="checkbox"/> 不公平	<input type="checkbox"/> 無意見	<input type="checkbox"/> 公平
115 (71.43%)	36 (22.36%)	9 (5.59%)	0
 9. 您認為新薪酬制度會否擴大本校管理層的權力，激化「刷鞋文化」？

<input type="checkbox"/> 肯定會	<input type="checkbox"/> 會	<input type="checkbox"/> 不知道	<input type="checkbox"/> 不會	<input type="checkbox"/>
121 (75.16%)	31 (19.25%)	5 (3.11%)	4 (2.48%)	0
 10. 新方案中提及調整薪酬其中一項機制是按生活指數，但只作參考，不作

保證，你認為是否合理？

- 極不合理 不合理 無意見 合理
81 (50.31%) 62 (38.51%) 12 (7.45%) 5 (3.11%)

11. 校方的新方案對員工的士氣有什麼影響？

- 大大打擊士氣 有損士氣 無損士氣 有助
116 (72.50%) 38 (23.75%) 4 (2.50%) 2 (1.25%)

12. 浸會大學教職員工會，過去所發表有關薪酬改制的言論，是否代表你的意見？

- 非常代表 代表 不知道 不代表
78 (48.75%) 64 (40%) 10 (6.25%) 4 (2.50%)

13. 你是否贊成集資成立「法律訴訟基金」，保障員工法律權利？

- 非常贊成 贊成 無意見 不贊成
68 (42.24%) 68 (42.24%) 20 (12.42%) 2 (1.24%)

其他意見：

問題 1. 完全不知道2006年1月正確減薪%是什麼.....

不置可否,因未完全了解新方案

問題 2. 完全封閉

問題 3. 未有機制細則,何來標準

問題 4. 從不主動提及

問題 5. 問2004年初的調查結果到2006年時是否還適用?

問題 6. 各自各精彩

問題 8. 我不明白為什麼有名一職系(COII)在不同dept/office會有些要減13%(2004初),而有些會是0%? 有personal secretaries(all as I know)是0% also.

財政利益撥歸上層員工

問題 9. 我相信現在已經存有“刷鞋文化”

封田文化?

問題10. 社會經濟復甦後,人工會否上調?

做秀?

應有一套現成機制,如生活指數到達某指數,薪酬便自動調整,以免再經多重行政考慮,薪酬遠落後於生活指數

問題11. 因薪金減得大(COI),而且不是公平情況下的結果,我不接受,
不高興

問題12. 但亦有些不認同,例如COI減薪問題,因有某部分COI是不值得
挽留及所作所為使人反感

本人十分贊成杜生所指,管理層至校長級一律需要作個人評
估

指名稱未申請違例 浸大禁工會用大學設施

【明報專訊】浸會大學校董會指浸大教職員工會使用浸大校名命名時，沒向校董會申請，違反《香港浸會大學條例》，浸大校董會昨日決定暫時停止讓「該組織」使用大學設施，「該組織」如欲使用大學地方和設施，須申請租用並付租金，亦不能使用只供校內人員使用的內聯網和電子通告系統。浸大教職員工會主席杜耀明對此表示驚訝，他直斥校董會歧視和打壓工會，做法貽笑大方，將影響浸大的形象。

稱為「所謂工會」

浸大校董會在昨日會議上，曾討論教職員工會使用校名一事，浸大發言人透過書面回覆：「校董會認為，該組織尚未向校董會申請使用「香港浸會大學」的名稱，違反了《香港浸會大學條例》（香港法例第1126章）第29條，決定暫時停止讓該組織使用大學的設施，直至該組織正式向校董會申請使用大學名稱並獲得授權為止。」

除了浸大稱工會為「該組織」外，據悉工會有校董談及工會時，亦只稱該會為「所謂工會」。因工會已向政府註冊，且500名會員均為浸大員工，校董會昨日以大比數通過暫時停止工會使用大學設施。

浸大發言人說，校董會認為浸大有責任確保所屬法例得到遵守，並於上月初指示法律顧問發信，要求該組織須遵守法例，獲授權才可使用浸大名稱。

杜耀明：不文明管理層

杜耀明說：「在文明社會裏，不尊重工會的管理層，就是不文明的管理層。」若校董會認為工會違法，應轉介予律政司提出刑事起訴，在法庭有判決前，工會都是合法組織。

他希望校董會三思，用理智「面對現實」，以校譽為重。有浸大員工亦批評校方「小器」。對於校董會昨日通過新薪酬機制修訂方案，杜耀明表

示工會予以嚴厲譴責，因校方沒顧及員工意願。

浸大經修訂的薪酬機制將分階段實施，新架構先適用於新入職教職員及續約員工，另校方會個別評估或需要調薪的同事，如需調薪，幅度上限為基本薪酬10%，並延至2005年初推行。浸大校董會主席鄭慕智說，新機制曾作多次諮詢，新制對大學長遠發展非常重要。



1年
六遊行

薪酬福利方案被轟剝削

員大員工籌款打官司



圖為副校長(右)表示,希望以協商解決問題,並為校長吳清輝。

香港浸會大學校董會昨日在一票反對、24票贊成下,通過薪酬與福利架構檢討方案,新安排惹起香港浸會大學教職員工會強烈不滿,指院校剝削員工,故擬籌約五十萬元成立「法律訴訟基金」,為一些有「代表性」的投訴者出頭,控告校方。另該會正考慮發動罷工等工業行動,以示對校方不滿。

記者劉美儀報導

香港浸會大學教職員工會的數名代表昨日趁校董會舉行期間,到會場抗議,並展示兩塊張貼滿員工心聲的木板,全為反對校方實施新制的意見。香港浸會大學教職員工會主席杜耀明昨日表示,有員工向工會投訴被迫由員工變合約制員工,有些則反映院校加入極不合理的條文,迫員工辭職。他預期日後的投訴個案將會更多,故該會將之綜合,找出有代表性、有勝訴把握的代為提出訴訟。

今商討發動工業行動

該會目前有500名會員,杜耀明指希望會員可以每人拿出至少1000元「借貸」予工會,集資40至50萬元,若日後訴訟基金尚有餘款,員工在離職時可以取回。工會今日將開會,以研究是否採取罷工等工業行動及細節。

香港浸會大學校董會主席鄭慕智昨在校董會會議後,與香港浸會大學校長吳清輝一起會見記者,席間表示校方已多次與員工進行溝通,單是諮詢會就有五十多次。鄭慕智與員工方透過協商解決分歧,以法律解決將是最後

一步。他亦表示不想見到工業行動。校長吳清輝亦表示,新安排內容已相當溫和,「工會有何行動,但可以選擇,我無辦法。」

校方擬調薪上限一成

鄭慕智又稱,部分員工薪酬遠高於市場水平,但為了盡可能減少對現職同事的影響,委員會建議調薪上限最多為薪酬的一成,以及延遲實施新日期至06年1月,並設立自願離職計劃給受影響員工申請。目前約有二百六十名非教學人員受減薪影響,校方會個別評估,以了解當中是否存在「職銜錯配」,即可能有員工正處理一些更高級職位應負責的工作,但薪酬未有上調,校方會考慮將其提升以彌補減薪對其影響。此外,約有6%的非教學人員薪酬低於市場水平,將來可能獲得調薪。

在新安排下,現職教員若在下月1日或以後續約及升遷者,會以新制續約,其他現職教員預計於來年7月1日過渡至新方案;非教學的現職員工,則於05年1月1日實行新方案,被減薪者,則將延至06年1月1日起減薪。

浸大教職員靜坐抗議減薪

【本報訊】記者黃穎雅報道，「學術自由要保障，員工權益要尊重」，約四十名浸大教職員工會成員昨天黃昏在浸大逸夫校區靜坐，高叫口號，又齊吃麵包以表達不滿校方創新薪方案影響員工生計。

針對浸大教職員薪酬及福利架構檢討委員會提出的薪酬改制建議，教職員最高被減薪一成八，浸大教職員工會主席杜耀明等四十多人昨天發起靜坐，高教聯代表後來加入靜坐行列，以示支持。

代表八大院校教職員權益的高教聯，昨天緊接授會大學教職員工會靜坐行動。高教聯要求教資會按年向各院校索取財政報告，並交立法會審議。浸大教職員工會則呼籲校董會延遲減薪，廣泛諮詢教職員後才定案。

高教聯主席岑嘉評又發表聲明，要求教資會按年向各院校索取財政開支報告，交由立法會審議，以確保公帑的合理運用，並按關乎本港大學發展的「未達能」報告書，儘速成立高教界獨立申訴機制，處理員工申訴。

另一方面，浸大教職員工會主席杜耀明表示，將舉辦風箏訴心聲行動，並在下星期一、二盡可能接觸每位校董，要求下周三舉行的校董

會延遲減薪方案，再作多方面諮詢工作。

昨日靜坐抗議的教職員抗議，減薪百分之十八的新方案，只減文職員工的薪酬，但薪酬較市場水平相差很遠。有出席者表示，校董雖只是做行政工作，不受減薪影響，不過亦認為減薪方案不公平。

浸大教職員工會批評，學校並未充分諮詢受到報告書影響的員工及學生意見，如教職員透過不同渠道反映的意見。大學從未就改薪酬事件諮詢職員工會，對該會的公開聲明及信件視若無睹。

另外，八大院校薪酬自去年七月與公務員脫鈎後，由各校自訂薪級，至今引起最多抗議行動的是浸大。立法會教育事務委員會下周將討論各校薪酬脫鈎後的情況。



岑嘉評（左）與浸大教職員靜坐食白麵包

Handwritten notes on the right margin: "方", "山", "PP", "17/6/2004".



【本報專訊】中一表示該會部分教員已夠年資由合約工變長工，但校方突然提出重簽新約，令員工轉長工的希望幻滅。



八大院校薪酬紛紛展開檢討

政府通過八大院校的教職員薪酬於去年7月起與公務員薪酬脫鉤，各校可自訂薪酬制度，院校遂紛紛展開檢討工作。截至本月，只得嶺南大學、中文大學及理工大學已推行新的薪酬福利制度，其餘五所院校則仍進行檢討。立法會教育事務委員會將於下周一（21日）商討有關情況。嶺大推行新的薪酬制度包括降低教學與非教學人員的薪酬，以反映市場趨勢及擴大招聘吸引力。

中大則於教學職系推行新薪酬表，將薪酬與工作表現掛鉤，取代按年自動加薪，並會定額薪酬聘用教學人員，每兩年評核工作表現，審定薪酬調整幅度，非教學人員則由每年增薪改為每兩年增薪一次。校方又參考去年完成的市場調查結果，今年3月起削減非教學職員薪酬，並適用於該月起入職者。

理大取消自動加薪

理大的新機制是各職位薪酬無固定增薪點，僱員的最低及最高薪酬及其附帶福利均較以往低，同時取消按年自動加薪。

其餘五所院校，科大已於去年7月實行新的學系職級及薪酬制度，又降低同年11月起入職員工的起薪點，但今年初則成立工作小組檢討非教學人員薪酬。城大管理層則建議員工不獲自動加薪，並改以實報實銷的現金津貼取代予教職員買屋資助。浸大亦於今年4至6月諮詢員工意見，可望本月底提交校董會考慮。教院將於今年內完成薪酬檢討，年底交校董會討論。至於歷史最悠久的港大，則預期要到明年1月才落實新薪酬機制。

本報記者

BRP
AS
19/7/2004

八大院校薪酬檢討進度

大學	進度
嶺大	去年初完成檢討，校董會於03年10月8日通過及即時實行新制。
中大	已完成檢討，03年7月在教學職系推行新薪酬表，今年3月起削減非教學職員薪酬，並適用於該月起入職者。
理大	今年初完成檢討，4月起推行新薪酬機制，適用於該月或以後入職的員工。
科大	仍檢討非教學人員的薪酬制度，但03年7月已實行新的學系職級及薪酬制度，又降低同年11月起所聘員工的起薪點。
城大	最近完成檢討。
浸大	檢討工作接近完成。
港大	檢討正分兩階段進行，預計05年1月落實首階段的新薪酬機制。
教院	今年內完成薪酬檢討，年底交校董會討論。

「脫鈎」效應浮現 轉長俸突變卦

學員工投訴迫簽短約

政府批准大學教職員薪酬可與公務員脫鈎後，對基層員工的打擊逐步浮現，「高等院校教職員會聯會」（下稱：高教聯）近期接獲來自各所院校「數以百計」的會員投訴，指校方威逼臨近可轉長俸的員工重新簽訂僱員合約，改聘為短期合約，藉此大幅削減薪酬，拒簽者則將被遣散。

記者劉美蘭、吳婉妍報道

立法會將於下周一討論擴大、擴大及中大的新酬架構改構方案，高教聯及部分院校的職員工會代表遂於昨日召開記者會，希望喚起議員關注大學員工薪酬被「剝削」的情況。

其中，城大教職員會主席謝永齡指出，各院校有「數以百計」的教職員向工會投訴被迫由長俸轉成合約，而他服務的城市大，約二百名教員將於下月1日起八折支薪，員工亦是被迫由長工變合約。

謝永齡說：「咁根本就係唔尊重合約精神……，將舊人變回新人。」他說，大學制度下，員工要經過八年至十年才能成為長俸員工，但現在校方要求員工變回合約員工，「是從頭來過，很不值得！」

同工不同酬打擊士氣

會上，浸大教職員會副主席李達賢亦指出，該會正跟進約三個投訴，指本身已夠年資由合約變長俸，但校方突然提出新的合約，轉長工的希望馬上幻滅。

李達賢又表示，「高等教育檢討報告書」曾經建議，在大學教員薪酬與公務員脫鈎後，應加入獨立申訴機制，以處理不公平案例，「但現在的情況是員工根本係投訴無門」。

高教聯又投訴脫鈎後，同工亦會出現不同酬的情況，從此大學的員工薪酬就欠缺透明度，亦打擊了員工的士氣。

盡量減低對員工影響

另外，浸大教職員工會昨日發起「白麵包行動」，約四十名教工及教職員在聯合道與聯福道校園入口處靜坐，吃白麵包，以表達校方在未經充分諮詢前，就打算在下周三向校董會提交新的薪酬福利方案，令員工日後還朝薪及「無喉好食」。

靜坐期間，示威者在場高呼口號，「慘被剝奪要反對」、「肥上瘦下不公義，管理專權毀大學，打破制度人治，員工薪酬應被」。

浸大發言人回應上述投訴時指，院校無規定教員任職至某一年數就會變成長俸制，另該校在諮詢員工時，已聽取其意見，盡量減低薪酬調整對員工的影響，如將清涼工外判，該校亦是在個別員工退休或離職時將有關空缺外判。



<p>再減</p>  <p>據心減完會每</p>	<p>不公平</p> <p>管理學院文職員工小組：「我們不是不想減，但只減部分人，不公平。政府話文職員工與市場價格隔離，但沒有考慮年資和經驗去計才會起標，應該由上至下一致比較。」</p> 	<p>不關注</p> <p>中文系三年級學生沈小姐：「我支持教職員抗議，但學生普遍不太關注，因為覺得是他們的事，而且教師亦少提及，我相信事件不會影響教學質素及教師士氣。」</p> 	<p>表支持</p> <p>工商管理學院三年級學生梁小姐：「浸大之前有萬商捐一億元，依家番大則至層員工薪酬，覺得多咗啲。我都同情佢哋，不應該削減薪酬，所以支持罷工爭取權益。」</p> 
---	--	--	---