

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議會議員

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，為社會作育英材之公共機構，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，大學行政人員在大學薪津制度改革的過程中出現下列嚴重的問題。

一．違反程序公義

1.1 大學利用顧問公司理據和數據不足的報告來蒙騙員工。

香港浸會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，提出以部份私人機構為藍本，重整職級。以所謂市場薪津估計大學現有之職級，無非以減薪為最終目的。至於被工會及員工質疑顧問公司採取何種方法比較大學職級與私人機構職級時，大學方面只有支吾以對，不敢公開理據和數據。顧問公司粗疏地把大學 660 工種分類為十一個薪酬類別，造成文職職級竟可與技術員和司機等同。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。對於大學依靠一個這樣模糊籠統的顧問公司報告作為大學薪酬的依據，同工們莫不氣憤莫名，士氣大受打擊。

1.2 大學以模糊諮詢來推延時間，敷衍員工；最後快刀斬亂麻，倉卒產出通過方案。

表面上，大學曾召開數次員工諮詢大會，來進行所謂的‘收集’意見。在推出諮詢初期，大學推行有如政府進行政改諮詢的所謂‘原則性諮詢’，致使員工不了解大學的動機及具體薪酬改革對他們的實質影響，憂心忡忡。據本會的民意調查所得，約九成員工至今不清楚情況，更感憂慮。教職員提出的種種問題，大學又不予回答。大學當局本承諾在第一輪諮詢後，再推出方案進行第二輪諮詢。實際上，大學在六月四日公佈修訂方案後，在沒有諮詢的情形下，提交校董會通過。同工對校方這種欺騙行徑，極為不滿。

1.3 大學在諮詢薪酬改革過程中，漠視、排斥和打壓代表大部分教職員工的職工會。

因應大學即將進行薪酬改革，部份教職員於本年二、三月間籌備成立工會，希望充分代表員工意見和維護員工權益。校方在本會成立過程中，大搞小動作，影響員工參與工會和抹黑本會。有管理人員企圖阻止工會會員於午膳時間參加會員大會；抹黑工會委員為激烈份子和工會言論為偏激意見。到工會正式註冊時，由職工會登記局審議通過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。最後，大學甚至拒絕工會借用學校場地、拒絕協助傳發工會電郵。

由薪酬改革的諮詢開始到校董會通過方案，大學當局一直漠視工會的地位和工會提出的問題。在校董會上，大學當局寧願傳閱聲稱擁有百多名會員的〈教職員協會〉所做的，只有十多人填寫的，大部分支持改革方案的意見調查；卻阻撓散發代表五百會員所做的，有四百多人參與的問卷調查。大學當局為了強行通過薪酬改革方案，拉攏沒有代表性的親校方的組織而打壓具代表性的工會，實在令大學同工憤慨不已。大學這些行徑，不但無助於大學行政和教職員工共同尋找可接受的薪酬改革方案，只有造成強權取代公理的惡相，破壞大學的勞資關係。

1.4 大學在校董會通過薪酬改革之前，早已偷步改制。

表面上，大學的薪酬改革必須通過大學校董會通過後，才正式與公務員架構脫鉤，改革內容方可實施。根據本會會員投訴，改革方案尚未正式由校董會通過，大學當局早已修改長約和現職員工的合約。有長約之教職員不但未能如期望中轉為終身教席，且被改為一定年期之合約乙份；工資由按年資和表現優良的增添修改成為按大學財政狀況決定。根據大學條例，大學校董會是大學管治的最高權力來源，假如大學當局在改革方案尚未正式由校董會通過前，已自行修改薪酬辦法，實為違反大學條例。

1.5 校董會倉卒通過薪酬改革反映的大學管治問題。

在大學當局漠視和排斥工會參與薪酬改革的惡劣情況下，並打算在六月四日提出方案後，並倉卒於六月二十三日把方案提交校董會與通過，本工會只有嘗試聯絡各校董，陳述員工之意願及憂慮。工會本來認為各校董憑藉他們的超然地位，應該更能公正兼聽。可惜，事與願違。只有四名校董回覆本會，其中二人表示沒有時間，最後願意接見工會代表的只有二人。環顧校董會主席和成員，大多是大集團的董事長或合夥人，業務已經纏身；況且大多數董事都身兼多項公職，更分身不暇。要各董事詳細審閱各項議題，實天方夜譚。

校董會成員多為商界中人，思考角度多以商界運作為準則，缺乏對學術和公營機構薪酬架構的考量。甚至有校董在校董會中表示，把工會主動向校董反映員工意見，指責為滋擾校董的行為。在議決過程中，正如上面的案例，校董會寧願傳閱不具員工代表性組織的意見調查，而排斥具代表性的工會意見書。

校董會未能矯正大學當局在薪酬改革中產生的問題，繼續漠視和排斥教職員工和工會對薪酬改革的意見，最終淪為橡皮圖章，反映大學校董會管治的嚴重不足。

二．薪酬改革是否迫切？

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分率減薪。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。

故此，本會全人期望立法議會及教育委員會各成員關注香港浸會大學在薪酬改革中產生的問題，是否反映香港大學薪酬體制在與公務員體制脫鉤後所顯露的普遍性問題。本會呼籲立法議會以公共利益為基礎，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：

一．大學財政原則

- 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，設立機制監管浪費問題，以解決財政問題，不必只重改變員工受聘條件。

二．薪酬改革原則

- 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。
- 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工應享有保障，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。
- 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。

三．尊重員工和工會參與決定和諮詢的權利

- 應要求各大學保障員工充份參與及被諮詢之權利及機會。
- 應要求各大學尊重工會及其代表參與決定與釐訂涉及員工權益之政策措施。

四．大學以外的申訴渠道

- 必須設立大學以外的申訴渠道，以合法和公平的原則來審裁各大學在處理集體或個別大學員工的投訴。譬如行政申訴專員公署重新考慮將各大學列入監督的範圍。

聯絡人：杜耀明 (76848713)

李建賢 (91270653)

五項疑慮必須解除

致香港浸會大學校董會的公開信

香港浸會大學教職員工會

2004年3月25日

我們是一群努力為大學理念和抱負緊守崗位、自強不息的教職員。大學的主體是教職員和學生，透過互相激勵，付出愛心和恆心，我們共同承擔百年樹人和促成社會更新進步的使命。出於對大學的現狀和未來發展的關懷，也因應校董會正在進行的薪酬及福利架構檢討工作，我們將教職員於不同場合表達的意見，綜合為五項原則性問題。

我們認為校董會有責任慎重思考這些原則性的意見，並敦促校董會作出對大學的前途影響深遠的決策前，先要積極回應教職員如下的忠告。

一、 是否有損學術自由？

大學是各式各樣知識領域的夢工場。大學為培育學生獨立思考，提供充足的時間和空間，除了追求知識，也讓他們探索作為公民的道德責任，並反思社會公義的問題。因此，學術自主和學術自由必須受到尊重，才可望提升大學整體的教學和研究水平。有關薪酬及福利架構的檢討，萬一結果是引入「管理主義」行政手法來控制學術工作，除了會大大削弱學術自由和自主外，更使本應關懷學生發展和追尋知識的教研人員，疲於應付大學行政當局似是而非的「質量監控」要求，既嚴重打擊士氣，也破壞大學的健全發展，自毀長城。校董會各成員的首要之務，應以捍衛學術自主和學術自由為己任，抗拒所有矮化教職員尊嚴和打擊教育熱誠的改動，讓平等開放的學術文化可以整全地和連貫地穩步發展。

二、 是否有違法治精神？

學校在員工入職時，早已說明員工日後的工作條件及晉升機會，並簽定雙方同意承擔的合約，讓員工在各自的崗位上，盡心盡力，為大學的發展投入精力和心血；否則，大學也不會在他們試用期後給予長期合約，並說明在沒有充分理由(good causes)下，不能任意解僱有關員工。此外，大學也應留意它對員工有獨特的法律責任，因為根據行政法的基本原則，任何政府部門、公營機構、法定團體均受自然公義的原則約束。法律通常對於要撤銷人們既有權利的決定，看待得非常嚴格，因為受影響的人，對他們現有的權利抱有合法的期望。而普通法對這種合理期望有清晰的保護。故大學在教職員的轉制問題上，必須澄清有關的法律責任，以免做出違法的行為。

三、 是否有損大學的競爭力？

面對政府持續削減對高等教育的資助，各大學都採取務實的辦法回應，我們的大學亦不例外。我們以往都以降低薪酬來解決削資引起的財政困難。這措施得到市民和教職員的理解和認同，亦讓大學維持穩定的環境和拼搏情神。然而，政府資助的多所大學中，只有我們的大學準備更動所有員工的薪酬及福利制度。校董會有沒有認真考慮，此舉已經開始影響教職員的士氣和歸屬感？再者，將來的薪酬和福利架構跟其他大學的既定架構相比，可能給予本校行政當局的「彈性」有餘，卻令大學不能發揮應有的競爭力，令教研質素和學術地位倒退，顯然對大學不利。

四、 改革是否有迫切性？

大學行政當局多次強調希望今年七月前完成檢討，讓校董會拍板定案。校董會各成員絕對不能是橡皮圖章，應該明白薪酬及福利架構改動涉及多項原則性問題，在在影響深遠，需要反覆論證，集思廣益。大學實際上沒有必要倉卒決定，倘若急忙之間有所錯判，引起各種後遺症，倒不如從長計議，廣徵民意。如上文第三點指出，除了我們的大學，香港各大學都不曾為應付削資的薪酬下調和架構檢討及改革混為一談。前者有其迫切性，但後者則沒有。為集思廣益，校董會首先要敦促大學行政當局公開相關的數據和資料，好讓教職員、學生和社會自行判斷架構改革的必要性和迫切性。我們同時促請校董會各成員用高瞻遠矚的眼界，審視任何架構改革方案有沒有抵觸上述原則。

五、 是否有教職員和學生的充分參與？

既然大學本著其社會責任，堅持理性交流和討論，為人類謀幸福，大學就應該以身作則，秉承學術自由的精神，與師生共商校政，促進大學同人的互信和團結精神。但事實上，就薪酬及福利架構檢討的工作方面，教職員和學生皆表示對大學行政當局的思維和視野難以掌握。他們都感到自己的聲音不被大學行政當局重視。師生和大學行政當局有責任公開、公平地共同檢討大學的使命和訂出未來的發展路向。我們敦促校董會和大學行政當局視教職員和學生為平等的合作伙伴，努力謀求共識，共同發展一所令我們和社會都感到驕傲的浸會大學。

公平何在？市場何價？法理何存？
一評工作組的薪酬福利改革建議及諮詢工作

香港浸會大學教職員工會

二零零四年四月十六日

- 一. 在四月十三日發佈之公告中，「薪酬及福利架構檢討委員會」工作組秘書雖然嘗試解答同事之疑慮，但當中涉及的事實和論據，實在值得商榷。因此，我們不避淺漏，提出異議，以求拋磚引玉，引發更深入的討論，希望有關方面能積極互動，公開交代，本著集思廣益、共渡時艱的精神，訂出解決大學財政困難之方案。

公平何在

- 二. 「劃一減薪」應付財政困難，是不少員工的意願，工作組就此回應，雖然並不認同這種構思，也算是肯定了「劃一減薪」是該小組所提方案以外之主流意見，是尊重事實的表現。不過，工作組的解說中，值得商榷的地方如下：

1. 小組秘書認為，大家劃一減薪，後果可能是 2004-05 年度全部同事須一律減薪 13%。此說不盡不實。事實是，政府撥款並非大學收入的全部，政府減少 10%撥款不等於大學收入減少 10%。曾有同事在去年的諮詢會上指出，只要員工劃一減薪 7%左右，便足以應付財政不足的問題。倘若校方在同事的努力下開源節流有效，結果能夠賺得或取回總開支百分之二至三的金額，我們或不需要在減薪 7%之後，跟隨公務員再減 3%薪金。若情況更理想，甚至可進一步壓縮減薪幅度。當然，情況究竟如何，仍有待校方開誠布公，清楚交代收支項目及資產動向，但硬說「劃一減薪」就等於全部減薪 13%，若非誤導，也有武斷之嫌。
2. 小組秘書一面認同「劃一減薪」能直接迅速減少赤字，另一面卻指「薪酬架構」能「盡快穩住大學長期財政負擔」。倘若此說意指後者是唯一方法，似乎與事實不符，因為「劃一減薪」同樣可成為薪酬增減的制度。員工薪酬按財政盈虧狀況調整，簡單易行，既可迅速紓緩短期財困，亦不失為解決撥款不足的機制。但若說後者並非唯一方法，工作組似乎未有對「劃一減薪」方案詳加研究，過去數月來諮詢工作就未免過於狹隘，只著眼於與市場掛鉤而掛一漏萬。
3. 小組秘書認為以「市場水平」為調薪的基準，才能「避免一刀切大幅減薪而削弱大學長遠之競爭力」，此說同樣是似是而非。因為只要員工一同承擔，共渡時艱，才不會出現大幅減薪。相反，若容許減薪幅度極度參差，加上校方輕易改變合約內容的話，只會打擊員工士氣，增加對校方的不信任，影響員工之間的團結。際此大學教育身處逆境自強之中，我們要走出困局，全賴上下一心，眾志成城，化員工的歸屬感為力量，推動大學向前發展。因此，即使撇開「市場水平」的準確性和客觀性不談，任何有礙員工團結的措施、政策，萬望校方三思而勿行。

市場何價

三. 小組秘書又解釋，顧問公司將大學職位與市場比較時，一般職位是用「基本薪金」，與市場上相關職位的所有收入(薪金、浮動薪金、花紅、津貼)比較，而市場的範圍，除了私人機構外，亦有半公營、跨國公司以至推行新薪酬架構的其他大學。這種做法，問題不少：撇開大學機構與私人公司能否比較的問題，我們認為單憑這套解說，並不足以確立顧問公司所得的結論，因為：

1. 大學服膺於社會公益，注重的是服務質素和社會責任，其員工的工作性質與素質，能否與利潤主導的私人企業相提並論，值得懷疑。甚至是公營機構如九廣鐵路，其營運目的亦有牟利成分，與大學不能同日而語。把這些機構的薪酬情況，勉強混入以公益為本的公營機構員工薪酬資料，有魚目混珠之嫌，更何況工作小組從不交代不同類別機構的薪酬狀況如何組合為其手上的薪酬表。
2. 顧問公司的市場調查有不符實情之嫌。該調查只列出某職級的薪酬幅度，卻不考慮員工的在職經驗，不僅完全抹殺公營機構注重年資的傳統，也不符市場的事實。又如本校的部門主管(Director)職級不用減薪，據說是市場調查的結果。但正如一些同事在諮詢會上指出，私人機構的部門主管既做管理工作，亦須出外找生意，並對盈虧負責任，而大學的部門主管只負責行政，兩者不可比擬，因此，根據市場調查結果決定他們不用減薪，並不合理。更不公允的是，部門主管職級可以不按實情，以低於私人市場的職務要求，取得高於市場的薪酬，而不少職級卻不可以按照實情，以高於市場的實際條件(年資、經驗)，得到應有的待遇。
3. 工作小組從未公佈顧問公司所做市場調查的詳情。因此，顧問公司甚麼時候以甚麼方法調查了甚麼人，取得什麼資料，然後怎樣分析整理，得出這份市場薪酬水平資料，我們無從得知。正如任何調查研究一樣，要取信於人，就必須公佈調查的觀念和方法、分析架構以至立論的方案等，薪酬調查要講求公信，更必須公正、公開，可讓專家學者驗證、參詳。
4. 顧問公司未必能追上最新的市場趨勢。有同事在工會舉辦的集思會上指出，根據一間顧問公司的調查，一些職級的基本薪酬(尚未計算浮動薪金、花紅、津貼等在內)，與工作組的調查結果相若。如果該公司的調查結果屬實，工作組的顧問公司看來要繼續跟進，才能有定案。更重要的問題是，假如定期又持續地跟進下去的話，不但成本不菲，爭議亦永無休止。對於正要面對各項挑戰的大學來說，這樣做未免百上加斤。

5. 顧問公司引用其他大學的新薪酬方案，同樣不恰當，因為這些方案大都對現行員工不適用，據此訂出本校員工的薪酬水平，實在欠缺說服力。

法理何存

- 四. 工作組提議的薪酬及福利改制建議，有別於現行的服務條件。建議如要落實，先要更改合約條款，需要簽約雙方同意。但工作組秘書卻認為，建議倘獲校董會通過，只須以書信形式，列出須更動的條款，同事毋須另簽新合約。我們認為此議十分危險，因為果真如此，校方日後只須得到校董會支持，即可改動同事的服務條件，毋須同事的同意。此舉實在不可思議，究竟法理何在？倘若校方可以單方面改變合約，員工又可否照辦煮碗？按照自己的需要，通過例如員工公決的程序，便可以書信形式，確定所需改動的合約條款，毋須校方同意？

理性討論尋求共識

- 五. 理性討論建基於事實和論據，也建基於討論者的積極互動，坦誠開放。本會三月底成立，隨即向校董會發表公開信，要求關注新薪酬福利建議所引起的五項疑慮，至今未見回應；本月初，工作組發表非教學人員薪酬福利建議當日，本會亦發表初步看法，指出該建議的一些原則性問題，同樣未有回音。不過，我們依然本着切磋砥礪、與人為善的精神，繼續就同事的關注提出意見，引發討論，謀求共識。我們誠意期望工作組急同事所急，就工會之淺見作出回應，在良性互動下，尋求解決財困的方案。

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

員工質疑必須答辯

香港浸會大學教職員工會對

教職員薪酬及福利架構檢討委員會六月四日建議的嚴正批評

二〇〇四年六月十七日

我們對教職員薪酬及福利架構檢討委員會（以下簡稱為檢討委員會）在六月四日提出的改制建議（以下簡稱「六四方案」），我們深表遺憾，不單因為「六四方案」絕無半點讓步，更由於校方及檢討委員會毫無諮詢員工的誠意，而且有意誤導公眾視聽，發放不盡不實的資料，並要將一套內容空洞、欠缺細則的方案，趕忙於本月二十三日提交校董會通過。

誤導公眾 藏頭露尾損校譽

檢討委員會對傳媒強調新建議下，減薪以百分之十為上限，實為誤導。因為上限之說，僅僅是指員工的基本薪金，並未包括二〇〇五年跟隨公務員減薪的百分之三，也不包括約滿酬金或退休金供款的減幅（最高可達百分之五）。換言之，員工入息的最高減幅可達 18%（10%+3%+5%），而非 10%，因此與原來建議中最高減幅的 18% 相比，並無改善。更何況按照原定建議，減幅大的員工可分階段進行，以減輕即時的影響，但新建議則不包括分期實施的安排，大有一步到位之勢。

在六月四日檢討委員會的分享會後，校方不向在場記者派發整份建議書，相信是避免傳媒洞悉全部真相，以遂其誤導公眾的意圖。如此「光明磊落」的手法，我們認為不是負責任的公眾人物，更不是標榜追求真理的大學當局所應為的。

Fax: 2900 0360 Website: <http://www.buunion.org.hk> E-mail: contact@buunion.org.hk

新方案內容粗疏 問題如山

「六四方案」中的新薪酬福利制度，基本毛病是只有粗疏的原則，實質內容卻欠奉。例如：

- (一) 新制度如何釐訂薪酬水平，至今諱莫如深。校方曾委託顧問公司作薪酬調查，並據此訂出新制下各職級的薪酬水平。但校方至今堅持不公開顧問公司所作市場調查的具體內容，包括方法、調查對象、理念等等，而附錄於建議書的非教學人員薪酬及職級架構，檢討委員會又表示不能作準，員工根本不能以此為據，計出自己在新制度下的薪酬，也因此無從得知新制對自己的實際影響；
- (二) 過去薪酬調整的一個考慮是生活成本，即按物價的通脹或通縮幅度計算，但新制度下，大學不保證繼續現行做法，只把生活成本作為調薪的參考準則，但究竟如何參考，甚麼時候可按生活成本調薪，甚麼時候又不用，則未見說明。展望未來數年，通脹將會重臨，校方若放棄現行做法，不按通脹水平調薪，就等於削減員工的實質工資。更何況政府撥款大學的數額以實質計算，按通脹率提供額外補貼，校方實無權擅自取用這筆理該由員工享有的金額。
- (三) 新建議提出以表現評估作為增薪的依據，但檢討委員會又承認未有定案，仍須較長時間才能訂出，因此員工無法知悉表現評估方法，更無從了解評估方法對其薪酬的影響所在；同時，我們認為評估不應只限於前線的教職員，更包括校長及其他高層人員，而評估這些高層人員，應參考大機構的做法，讓教職員參與，作多角度的評估。
- (四) 新建議甚至未有交代是否每年按所謂“市場水平”調整薪酬。果如是，即使政府沒有再削減資助，但只要校方委任的顧問公司得出某些職級須持續減薪的話，未來的薪酬減幅，就有可能遠遠超過所承諾的減幅（不論是 18%還是 8%）；我們認為應按整個經濟周期的薪酬趨勢訂出相對穩定的薪給表，再按每年之變化幅度稍作修訂，才能避免個別年度變化所造成的不必要動盪。
- (五) 新建議表面上說薪酬可升可降，但倘若全體員工均有良好表現，均可得到增薪點，以至大幅加薪的話，大學的財政狀況又能否支付，檢討委員會根本從未作出評估。

總的來說，新建議提出，大學將按當時的財政情況、員工的工作表現、市場的薪酬水平及生活指數，來決定是否給予增薪。問題是，新方案仍未訂出工作評估方法，市場調查方法及對象均不詳，生活指數變作僅供參考，而大學的財政狀況，校長吳清輝寧願食言而失信於公眾（他於四月一日公開承諾會作交代），也拒絕進一步交代。我們質疑，上述四項決定增薪的準則，不是細節不存，就是資料不公開，不是不作交代，就是變得僅供參考，員工根本無法從新建議中了解未來的做法。檢討委員會未知道實際情況如何操作，便貿然決定新制應盡快推行，是不負責任的決定。目前的情況，比起地產商建好居所的四面牆壁便強迫業主入伙還不如，因為買家還可以按照合約索償。特別對於就入職及續約的同事，由七月一日起便要被迫採用新方案，猶如強權政府要急於遷徙人口，強迫市民住進仍未建好、甚至結構有問題的樓房之中。對於最無權無勢的新入職及合約僱員，校方宣稱新方案推遲到二〇〇六年才實施，不外是誤導公眾的又一謊言。

共渡時艱 不搞虛假諮詢

從一開始，工會便表明願意與校方承擔財政困難，共渡時艱，所以提出劃一減薪作為最快捷有效又不損員工士氣的方案。本會亦有誠意與校方共同探討薪酬及福利制度，謀求共識，建立新制度。遺憾的是，校方由三月底、四月初推出新制度的建議以來，並未有認真諮詢，大量浪費員工的時間及善意，不但從頭到尾漠視本會的提議，也忽視員工的主流意見，是要求校方審視改革建議的法理依據及財政影響，探討新制對浸大競爭力的影響，論證新舊制度的利弊得失，提供更多渠道讓師生及員工參與。相反，校方對法理問題視而不見，對財政問題堅拒交代，對員工的參與要求充耳不聞，對競爭力的影響置若罔聞。本會對此表示極之憤慨！

由始至終，我們要求的諮詢是擺事實、講道理的討論。我們認為，真正的諮詢應為員工提供不同方案，並且逐一論證，再作結論，而不是提出單一方案，再加上一個內容待定的自動離職方案；真正諮詢應讓員工知悉新方案的具體內容及立論依據，而不是連薪酬數字都不能作準的資料，和建基於從不公開的市場數據和調查方法；真正的諮詢是充分論理，詳盡解釋，而不是語焉不詳，有結論而欠論據；真正的諮詢，更應容許員工充分討論，深入交流，建立共識，而不是忽忽走過場，趕忙完工，漠視不同意見，拒絕回應員工的疑慮，排斥工會的參與。這顯示浸會大學校方從一開始就沒誠意向員工諮詢。

檢討委員會主席施祖祥在第一次校內諮詢會上曾表示，新方案要得到員工認同，才能行之有效。言猶在耳，施先生卻甘於食言，將自己的說話拋諸腦後，對進行至今只有兩個月的諮詢，表示不能無了期進行下去，並毫無道理地跳到要叫停諮詢的結論。其實員工不外要求先解決今年的財政赤字，再從長計議，討論架構改革問題，而校方亦曾承諾諮詢不設限期。在六月四日的分享會上，檢討委員會亦改變初衷，同意財赤與架構改革不能混為一談。可惜的是，檢討委員會提出分途進行減赤和架構改革的同時，不但沒有要求校方履行承諾，交代財政情況，共商解決辦法，卻竟然顛倒緩急次序，先行架構改革，甚至急於把內容空洞、問題如山的新方案，在一片反對聲中，趕急提交校董會通過。如此不顧員工意見和感受，背逆多數人意願，硬要把不成熟的方案提交校董會通過，就算施先生不介意押上自己一生在公務上所享的清譽，也無法掩飾這是急於求成，違背民意，不負責任的表現。

法理問題不容含糊

在同一個諮詢會上，有同事提出若員工不接受新建議，校方應正視有關法理問題，絕不能如某位副校長所說：「大家和平分手」了事。施先生同意這是個嚴肅問題，必須嚴肅對待，認真處理，不能含混其辭，蒙混過關。不過，「六四方案」中，檢討委員會仍未解釋有關的法理問題，只是提議設立自動離職計劃，但擬議中的離職計劃，不僅內容欠奉，一切仍在草擬之中，更大的問題是新方案沒有說明，若員工不接納的話，除了自動離職外，法律上是否仍有其他選擇。

綜上所述，我們得鄭重指出，「六四方案」內容粗糙，細節不存，可謂案不成案，兼且諮詢過程掛一漏萬，避重就輕，不提供真正選擇，不公布有關資料，不回應員工疑慮，不容許充分討論，欠缺認真論證，盡失程序公義。我們呼籲校董會暫停審議檢討委員會之「六四方案」，直至該方案具備完整內容，再經過認真的諮詢程序，取得多數員工的認同。

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(一)
校方諮詢工作的表現及同工的知情權

共收回問卷 324 份 (至 5 月 7 日)

-
1. 您認為校方檢討委員的 4 月 1 日諮詢文件清楚易明，能令同工放心嗎？
 難以理解、令同工焦慮 清楚易明、令同工放心 沒回答
308 (95.06%) 13 (4.01%) 3 (0.93%)
 2. 您認為校方的諮詢工作有效地回應同事的意見和問題嗎？
 十分無效 無效 有效 十分有效 沒回答
135 (41.67%) 159 (49.07%) 21 (6.48%) 5 (1.54%) 4 (1.23%)
 3. 您覺得校方應不應該公開財政資料讓同工及其代表了解改制背後的理念和依據？
 應該公開 不應該公開 沒回答
316 (97.53%) 4 (1.23%) 4 (1.23%)
 4. 您覺得校方是否已經清楚交代推行改制的法律問題嗎？
 沒有清楚交代 曾有交代，但語焉不詳 已經清楚交代
255 (78.70%) 63 (19.44%) 5 (1.54%)
 5. 您覺得校方建議的制度下您的事業會較目前穩定或是不穩定？
 較現時不穩定 沒有改變 較現時穩定
300 (92.59%) 20 (6.17%) 4 (1.23%)
 6. 您覺得校方的建議和諮詢工作有助還是有損同工的士氣？
 有損士氣 無影響士氣 有助提升士氣 沒回答
310 (95.68%) 8 (2.47%) 4 (1.23%) 2 (0.62%)
 7. 您贊成或反對架構改動在今年七月生效？
 反對 贊成 無意見 只要得大部份同事支持 沒回答
294 (90.74%) 8 (2.4%) 20 (6.17%) 1 (0.31%) 1 (0.31%)
 8. 您相信校方工作小組能如實代表您的意見和心聲嗎？
 絕對不相信 不相信 相信 絕對相信 不清楚 沒回答
176 (54.32%) 122 (37.65%) 20 (6.17%) 3 (0.93%) 1 (0.31%) 2 (0.62%)
 9. 您支持浸會大學教職員工會代表同工參與有關薪酬福利制度檢討的工作嗎？
 支持 不支持 無意見 其他
301 (92.90%) 5 (1.54%) 17 (5.25%) 1 (0.31%)
 10. 您認為薪酬改制建議有團結同工還是分化同工的作用？
 分化同工 無影響 團結同工 沒回答
305 (94.14%) 11 (3.40%) 5 (1.54%) 3 (0.93%)

*本會已成功根據職工會條例登記註冊成立，名稱有待本校校董會確認。

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？
 極不滿意 不滿意 無意見 滿意 極之滿意
 69 (43.40%) 77 (48.43%) 6 (3.77%) 5 (3.14%) 2 (1.26%)
2. 你認為校方建議的新薪酬架構方案有足夠的透明度嗎？
 十分不足夠 不足夠 沒有意見 足夠 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？
 十分不清晰 不清晰 沒有意見 清晰 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？
 沒有交代 曾有交代，但語焉不詳 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？
 極應該 應該 沒有意見 不應該 極不應該
 107 (66.88%) 48 (30.00%) 3 (1.88%) 2 (1.25%) 0
6. 你認為校方的新方案已充分考慮同事的意見及疑問嗎？
 全無考慮 沒有充分考慮 不知道 已有考慮 十分充分
 36 (22.36%) 109 (67.70%) 7 (4.35%) 7 (4.35%) 2 (1.24%)
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？
 極應該 應該 不知道 不應該 極不應該
 118 (73.29%) 41 (25.47%) 1 (0.62%) 1 (0.62%) 0
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？
 非常不公平 不公平 無意見 公平 非常公平
 115 (71.43%) 36 (22.36%) 9 (5.59%) 0 1 (0.62%)
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」？
 肯定會 會 不知道 不會 肯定不會
 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 極合理
 81 (50.31%) 62 (38.51%) 12 (7.45%) 5 (3.11%) 1 (0.62%)
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 有助提升士氣 大大提高士氣
 116 (72.50%) 38 (23.75%) 4 (2.50%) 2 (1.25%) 0
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 全不代表
 78 (48.75%) 64 (40%) 10 (6.25%) 4 (2.50%) 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 非常不贊成
 68 (42.24%) 68 (42.24%) 20 (12.42%) 2 (1.24%) 3 (1.86%)

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 年初的調查結果訂 2006 年時是否還適用?
- 問題 6. 各自各精彩
- 問題 8. 我不明白爲什麼有名一職系(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爲
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