

立法會教育事務委員會

香港浸會大學 新薪酬福利架構

香港浸會大學自創校以來，一直堅守信念，奮發圖強，在缺乏資源的環境下，闖出自己的路。在最近推行新薪酬福利架構的事情上，由於堅守改革的信念，要求新入職同事、合約同事與長約同事去共同承擔，浸會大學走上了一條特別艱辛的道路。

改革信念

在改革信念方面，浸會大學一直堅持，推行新薪酬福利架構，並不應該只是為了應付短期財政困難的問題，而是要因應外在環境的改變和挑戰，政府削減撥款所帶來財政不穩定的因素，尋求一個更能幫助大學靈活善用資源的新制度，能幫助大學維持競爭力，繼續招聘及挽留人才，支持大學長遠發展。在改革的過程中，大學認為需要平衡：公眾利益、大學整體長遠發展的需要、以及同事的利益。

改革的目標有三：

- 一、 確保大學更靈活及更具效益善用資源
- 二、 推動工作表現文化，加強「工作表現」與「獎勵」的關係
- 三、 肯定和欣賞同事的工作表現和貢獻，讓同事看到事業發展的前境

新舊同事一同承擔

在檢討的過程中，校董會成立「檢討委員會」，由校董及同事組成，由前校董施祖祥先生擔任主席；又成立「教學人員」與「非教學人員」工作小組，主要由同事組成。特別是「教學人員工作小組」，成員由各學院推舉代表，由代表互選主席黎翠珍翻譯講座教授出任。

在諮詢期間，大學非常感激現職長約同事表示他們願意與新入職及合約同事共同承擔，顧全大學整體利益，體諒大學的難處，一同支持大學持續長遠發展。這一種共同承擔精神，是浸會大學的精神，亦是建基於以下兩個因素：

- 1) 新入職同事、合約同事與長約同事的薪酬及福利水平差距非常之大
- 2) 浸會大學新入職及合約同事的比例佔全校人數百分之四十以上

採納同事意見、回應同事訴求

在檢討的過程中，大學不斷採納同事的意見，回應同事的訴求，務求將轉制安排對現職同事的影響減至最低，例如：限制非教學人員減薪，最高為基本薪金 10%，延遲減薪至 2006 年 1 月 1 日；推出「覆核評估」，考慮需要減薪同事是否可以擴大職能至更高職級，以至毋須減薪；推出自願離職計劃，為有財政困難同事安排免息貸款；為教學人員安排改善職銜，增加新入職教授職級同事的年假，由 22 天增加至 45 天，與現職同事一樣，改善晉升機會，取消晉升至正教授的限額……等，詳情可參閱附頁。

評估制度

浸會大學自從 1999 年開始，已經全面推行教學人員與非教學人員的評估制度。在教學人員方面，大學一直有評估制度考慮給予實任和晉升，自從 1999 年起，更全面推行教學人員「週年工作報告」，報告在教學、研究與服務三方面的工作，與系主任舉行週年諮詢會議，每三年至少一次由「學院委員會」給予同事在教學、研究與服務三方面的工作的意見。

在現時評估制度的基礎上，新制改善現行機制，加入多角度評估，平衡「質」與「量」的評估，以及平衡同事在不同工作範疇上的表現。

校董會特別議決，讓六位同事留任

校董會最近召開特別會議，商討如何能在推行新制的同時，能讓六位未簽署同意書的同事繼續留任大學任教。結果，在維持和諧校園的大前題下，校董會通過特別議案，決定大學在全面推行新制後，授權大學行政部門在一個薪酬福利制度下，仍然按照六位同事現時的合約條款給予他們現時的薪酬及福利，但與其他同事一樣，他們應該接受大學可在政府削減撥款及校董會批准的情況下調節 10%-15% 公積金供款。（事實上，大學原先邀請他們轉制的邀請信，亦強調他們保持現時薪酬水平福利及實任條款，主要分別只是共同承擔接受大學可調節其 10%-15% 公積金供款。）依此，校董會已經擱置啟動特別委員會的程序，讓這六位同事可以安心在大學繼續工作。

結語

浸會大學期望在全面推行更靈活及更有效益的新薪酬架構後，能推動工作表現文化，追求卓越，從而不斷改進教育質素，為社會作出更大貢獻。

二零零六年一月二十六日

香港浸會大學

推行新制廣泛採納同事意見，回應同事訴求

非教學同事的意見	因應非教學同事的意見而作出修改/增添的措施
1. 同事認為 2003 年市道低迷，顧問公司不應只用 2003 年的市場數據去比較同事薪酬。	<ul style="list-style-type: none"> ● 「委員會」經商討後決定請顧問公司用 2001-2003 年的市場數據去作比較。 ● 大學後來更承諾於 2006 年過渡到新架構前，大學會用 2005 年的最新市場數據去確定同事是否需要減薪或減薪的幅度。結果，有一部份同事減薪幅度減少，或毋須減薪。
2. 委員會諮詢同事的草擬方案，最高減薪幅度是基本薪金的 18%，同事認為減幅太高。	<ul style="list-style-type: none"> ● 「委員會」經考慮同事的意見後，提交校董會的最後方案，同事最高減薪幅度為基本薪金的 10%。
3. 委員會諮詢同事的草擬方案，同事減薪最快由 2004 年 7 月 1 日開始。	<ul style="list-style-type: none"> ● 「委員會」最後提交校董會的建議，同事減薪延遲至 2006 年 1 月 1 日實施。
4. 同事希望大學可以推出「自願離職計劃」讓需要減薪的同事可以自由選擇離開或留下在新制下繼續服務大學。	<ul style="list-style-type: none"> ● 大學推出「自願離職計劃」，並分兩期實施，方便需要減薪的同事可以因應個人需要自由選擇參加。補償金額是基本薪金 3 個月+每兩年服務年資獲 1 個月的基本月薪，最高為 15 個月的基本薪金。
5. 有部份同事表示減薪可能造成他們面對財政困難，大學可否提供財政援助。	<ul style="list-style-type: none"> ● 大學推出「免息貸款」計劃，最高為減薪數額的 24 倍。
6. 被減薪的同事希望過渡新制之前，能有機會重寫他們的職位描述書及再一次被評估，以確定他們是否需要減薪。	<ul style="list-style-type: none"> ● 大學推出「轉制覆核評估機制」，讓需要減薪的同事及院長/部門主管可以提出覆核評估個案。 ● 大學於 2005 年 3 月至 6 月份，成立「轉制覆核評估委員會」，覆核 188 個「職位評估」及「市場薪酬調查」結果；並且考慮是否有個別需要減薪同事是否可擴大其職能達至更高薪酬水平；結果顯示，在 188 個案當中，大約 30% 得到一個不同的結果。 ● 個別對「覆核評估」結果不滿的同事，可以向大學校長提出上訴。校長成立一個「上訴小組委員會」，再一次審理 32 個上訴個案。

教學同事的意見	因應教學同事的意見 而作出修改/增添的措施
1. 教學人員建議為配合新薪酬架構內的教學職級及薪級表，如老師現時的薪酬已與較高職級的薪酬水平重疊時，他們應有機會改善「職銜」至較高職級，但維持其現時薪酬水平。	● 工作小組接納了同事的意見，就是在教學人員轉制過程中，成立「學院轉制評估委員會」審批一些老師在維持現有薪酬水平下，可改善「職銜」。
2. 導師職級的同事要求在轉制過程中，大學給予他們一個「轉換職銜」至講師的機會	● 大學經過諮詢有關學院院/部門主管的意見後，同意將那些工作性質符合講師職系的導師，轉換職銜為講師。
3. 同事認為在政府削資的情況下，所有員工也許需要某程度上的減薪，但是如大學能夠調整約滿酬金/退休福利，總比即時減薪為佳。	● 工作小組最終建議將來的新薪酬架構中，大學可因政府削減撥款又得到校董會同意的情況下，調整員工的約滿酬金/退休福利在薪酬的10%-15%以內。
4. 教學人員建議由於在新薪酬架構下，已不存在任何每年「定額增薪」的情況；因此，大學可取消晉升機會的限額。	● 大學同意教學人員的晉升機會，應按照他們的學術成就或貢獻，而不應受制於晉升限額。

二零零六年一月二十六日