

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

工會通訊 (一一七)

十一月三十日與校長會面紀錄

各位同事：

十月三十日校長首次與同事就新薪酬及福利架構方案會面，雖然距離現已近月，但有很多同事當日未能出席，本會現整理好記錄給他們知道會議內容，而當日有參與的同事也可回顧當日校長給同事的承諾、澄清等，是否已一一兌現。

祝
工作愉快！

香港浸會大學教職員工會謹啟
二零零五年十二月二十九日

日期：十一月三十日（星期三）

時間：上午十一時三十七分

主持：吳清輝校長，李兆銓副校長

程序：李兆銓副校長介紹新薪酬及福利架構的由來及產生經過。

葉敬德校牧帶領禱告。

吳清輝校長表示是日心情一樣是感覺沉重的。對他本人來說，減薪水及福利會有誰人開心，他明白員工的心情。奈何要每年、每個月報告好消息或減人工之問題是較困難。84年到校與其成長，故對學校甚有感情。後辭去立法局的職位而專心接任為浸大校長。改制是鑑於政府與校方脫鉤，加上年來政府削資差不多 20%，為了校方長遠的計劃及增強自身的競爭力，亦為了自我求存，要人人有工做，不會有人失業，改制是難以避免。新制有很大的靈活性及合理升遷機會，並且可以善用公帑。為取得平衡，經校董會之同意，建立另一所大學。轉制已到實行的階段，員工還有一些疑慮，故倉促期間，邀請員工出席此會議。亦多謝員工這麼踴躍參加。

員工訴求/問題	校方回應/答覆	工會註釋
• 新薪酬方案曾與市場之機構來作評估， <u>為何不可讓員工清楚其調查的數據？</u>	• 新薪酬方案的數據是由具有豐富資料的研究公司負責。數據不公開數據的原因是因為涉及公司的秘密資料，這亦涉及僱員個人之資料，故不方便公開；但各部門之主管已有有關資料。外界之工商機構及本校，都不會公開此等數據。	• 華信惠悅為公務員所做的市場調查，誠信遭受質疑，另部門主管有否讓員工知道其個人之市場調查中位數，則因人而異。

<ul style="list-style-type: none"> • 收到校方之同意書之文件，員工本想合作，奈何<u>薪金有下調之慮，員工有何保障？</u>此為員工最關注之問題。(可否改為，員工對此極表關注) 	<ul style="list-style-type: none"> • 經校董會主席/副主席同意，校長在一公開場合以書面宣佈員工有三年之保障期，薪金及公積金不會下調。至於三年後，誰人都不可以預期，由於政府之撥款為三年一次，這有待零八年才可確定薪酬之趨向。校方會爭取其他的收入來源以確保員工均可就業。 • 員工所簽的同意書，不會影響員工的薪金下調，因為校方不可單方面減員工之薪金，必定取得員工之同意。如有需要，校董會亦會慎重考慮及通過此等方案。 	<ul style="list-style-type: none"> • 人事部雖不斷強調薪酬不會跟市場浮動、薪金也不會自動下調，除新制文件提及的增薪點及公積金會改動外，薪金下調每次將需要獲得員工之同意，但經過這次的減薪經驗後，員工已談虎色變，今次“同意書”事件，查實是極之擾民的行動。
<ul style="list-style-type: none"> • 員工不懂管理學，‘一刀切’的壞處可否詳解？在工會代表會晤勞工處專員時，對方重複問及<u>員工可否看到新制的好處？</u>校方大力宣轉新薪酬獎勵方案之好處，不談校方強調之靈活性、有晉升機會，因為凡此種種，均需轉入新制後才可知悉，奈何新制內容並不清晰，沒有人願意進入。至於個別薪酬有區分，校方亦可分級計算各級應減多少之百分比，以示公平。效發政府以往加薪予各級之機制。 • 校方亦曾強調新制為<u>拉近舊與新員工之薪金距離</u>。訂定薪金是由校方管理階層的決定，現今校方聘用新入職的員工有低於市場價之嫌，比起削資後的教育學院更不如。令到校方於聘任員工時出現困難。結構性財赤的問題亦不是員工問題。 • 於是次新薪酬獎勵之方案中，<u>高於市場中位數 25% 的員工才被減薪，其餘的條款均不變。沒有這麼愚昧的員工會簽一紙同意書作預期對公積金減幅之承諾。</u>校方 	<ul style="list-style-type: none"> • 轉制是以表現為中心，好處包括有多項之獎勵計劃、津貼及獎金。新薪酬方案的好處，員工未可即時感覺得到，待一些時日，自當會知道其好處。 補充：校方可調動非政府津貼在基本薪金上以增加彈性，對有表現的員工以獎金作出鼓勵，並可作靈活增薪。 <u>員工所收到改制之文件第 14 項，內所提及的是增薪，並可彈性處理。</u> • 校方有考慮過‘一刀切’的方案，但因為當初預期之政府財政減幅情況嚴峻，故此即時有考慮讓員工以‘一刀切’的形式，選擇減某一個百分比之薪金或公積金的方案。經多方斡旋，政府所宣佈的財政減幅比預期為小。故此改為採用一個長遠的計劃，以‘一刀切’形式，在有需要時減 0-5 百分比之公積金。 • 個別減薪之方案構所謂的瘦下的狀況，是經過委員會的決定而訂定。有些基層員工是不用減薪，因為此等員工是貼近市場或其薪金未有超出市場中位數字之 25%。經反覆評核以對同事作出公平的減薪。 • 校方為長遠計，有需要訂定一機制。因削資問題，對於新入職員工，校方不可能以舊制之薪級表訂定員工之薪金。增補員工，以減輕大量的工作負擔。 	<ul style="list-style-type: none"> • 員工只知做好其本份，只要上司公平、公正地評核員工，已是最好的獎勵。 • 員工只知道方案予人之感覺混亂，並不清晰。要等多久才知道其好處，天曉得！ • 假使真的如校方所言，在過程中曾想過‘一刀切’這方案，可喜是政府突然改動削支建議，故此就把這方案擱置。現在連 0-0-X 的削支亦停止了，那為何仍需減員工的薪金。如仍需員工轉入新方案，至少有三年的時間去改進。為何在現今未成熟的時間，硬要施行？ • 何謂<u>有需要時</u>，那應該不用員工以期票形式交預早交給校方？而校方也不應一開始實行便永不回頭，如財政狀況轉好，也應回復至原來的 15%。因此，校方如要啟動減公積金供款，也應是每一年向員工簽回同意書。 • 年來校方已把入職點調低，不是貼近而是低於市場價。員工的流失，構成

<p>是否可以只要求員工同意是次減薪之幅度，其餘的留待有需要時向員工作出‘邀請’？</p>		<p>多種的不便。招致的損失更大。 •校方至今仍未有直接回應此問題。</p>
<p>•員工此轉制中，其本人需要減薪。她亦希望‘肥上瘦下’可以在其部門發生。再者，其本人之薪金已到頂點，故此再無增薪。如按表現才獲加薪，其本人需要自省。其對新制抱有期望，希望做好工作，獲得獎勵。校方已與校方脫鉤，<u>員工關心‘生活津貼’Cost of Living 是否一如以往發放予員工？</u></p> <p>•<u>補充問題：校方如歸還‘生活津貼’予員工時，會否有不同的百分比？</u></p> <p>•如政府撥款為每位員工是2%，<u>校方會否自動調較比率</u>，例如，每人只給 1.5% 而不是 2%。<u>員工表示無意進入新制</u>，因為對其並無信心。員工需要養妻活兒，供樓及其他必要開支，少了10%的薪金，員工的生活肯定受到影響，難道要員工另想辦法，去搶不然？<u>對於與其一樣堅持不進入新制的員工，校方會怎樣處置他們！？員工會否因此而被‘炒魷魚’呢？！</u></p>	<p>•員工在通訊及網頁上都顯示了對‘<u>生活津貼’Cost of Living</u>’的關注。在政府要求大學脫鉤時，曾承諾保留‘生活津貼’。大學希望政府履行此諾言。 •<u>基於生活的指數而獲得調整的生活津貼應全數用於員工的薪金上。</u> •百分比應一律化。但數字計算上比較複雜，校方如獲發放‘生活津貼’，承諾政府撥款作此用途之款項，當全數歸還員工。 •校長表示不會再有舊制。至於如何處置此等員工，校方並無定論，亦不適宜於此時向員工公佈什麼結果，免被認為恐嚇。員工如有此項問題，校方已顧及故設有免息貸款，或可直接與校長聯絡。</p>	<p>•計算應無困難。以往政府“追薪”很快經校董會審批後已發還予員工。應以“追薪”款項發還予在該“追薪”時段服務的員工，亦不應與表現掛鉤。 •員工遲疑不決，主是因為新方案不清晰，硬要員工轉制，是強權無理之行為，更不可能發生在一間高等學府內。</p>
<p>•校長為校政最高決策者，既然不可以向員工講述<u>不簽署同意書的後果</u>，但可否作出保證，校方不會辭退那些<u>不簽同意書的員工</u>？</p>	<p>•校方在此時間是不可以作出任何承諾或涉及後果的說話。</p>	<p>•基於校方此種模稜兩可態度，員工真的難以作出任何決定。</p>
<p>•人事部於網上澄清，<u>薪酬不會與市場掛鉤</u>，但在條文第14條卻有註明薪酬會以市場之評估作參考，可否刪除此點以免產生矛盾？</p>	<p>•參考市場的原因是為了招聘及挽留人材以保持合理的薪酬及競爭力。在轉制後，員工的薪酬不會隨著市場而浮動。經校董會議決於轉制一刻，員工將會一次減去基本薪金 10%如其符合以下的條件 1)超過市場中位數</p>	<p>•‘凍薪’的經驗無需有待新制實施，員工已體驗過。只要有需要，員工樂意接受‘凍薪’。</p>

	<p>+25%，2) 超過其職級之頂點。參考市場只是為了加薪及作‘生活指數’調整之用。而生活指數調整的比率是劃一的(請參考人事部於十月廿六日之落實文件 5.1 段第三段—基本調薪)。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 新制還可有一個靈活性，如遇市場薪金下調，員工的薪酬可以‘凍薪’處理。 	
<ul style="list-style-type: none"> • 校方提及如需要會減公積金或(Gratuity)，<u>幅度是否劃一</u>？ • 在諮詢會中，兩次三個百分比及再加上一次過的減薪，可讓員工攤分作三年遞減。現在未有實行。 • 在轉新制是與表現掛鉤，這涉及評估時，主管可能會有主觀性之問題。況且，<u>新評核之方式與前不同</u>。員工如因表現被評不合格或有問題，<u>遭到解僱。那是不公平之待遇</u>。 	<ul style="list-style-type: none"> • 除了零六年一月一日，有部份員工因超過市場薪金+25%而需要減薪外，日後如需要減公積金或年獎，幅度將是劃一的。 • 補充：<u>請員工留意除是次轉制減薪百分比有級別外，日後有需要啟動任何機制均一律化</u>。 • 於二零零四年，經市場調查所得，有些員工減薪的幅度達到 18%，故建議攤分作三年遞減。後來，經校董會議決，減幅上限為 10%，又把實施年期延至二零零六年一月一日，故上述建議取消。 • 評估之結果以往員工多被評上佳。工作評估差距不會因表格有異而有很大的區別。新評估表格增加了透明度及工作態度。 	<ul style="list-style-type: none"> • 對於是次被減薪金的員工，真是摸不著頭腦，為什麼只有他們於轉制中，高於市場中位數之 25%，校方如不公開數據，此等員工會仍然強調是次新制並非一次公平、公開的改制。
<p>員工關心第十四條之條文並對新制存疑，校方為何不以文字清晰列出於文件內。員工本身需要減薪，但未有申請覆核，事緣員工認為這是顧問公司之責任。員工表示全體員工均願意為校方解決財政之困難，甚至以薪金作為捐獻，反對新制的原因不是因為減薪，希望各位明白。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 校方不只限於口頭澄清第十四條之條文，並以書信(電郵)送交員工。至於申請職位覆核，員工及上司均可提出。程序還包括上訴機制。 • 校方並於零六年一月實施新制時，員工有機會申請晉升。 	

- ✓ 個別員工意見：在整個會見員工的過程中，部份主管籲員工克制及冷靜，奈何群情洶湧。惹來喝倒彩的原因，主要是對員工有所誤解而宣之於口。例如：
- 員工讚成‘一刀切’，但又不讚成超過市場調查加 25% 的員工減薪，其實是不願意減薪...
- 工會註釋：由始至終，員工是覺得整個新制由諮詢到落實都是在不公平(基準以致分級)、不公開(包括數據—顧問公司之數據以至到零五年九月市場調查)之下而通過。作為主管者，對校方所做的決定，竟然會觸動員工產生如此強烈不滿的情緒，實在不智。另外對員工之感受不作深切的瞭解，如何可以做到一個合格的上司呢？

- ✓ 人事部主管於此會議中，口口聲聲表示此新制並不是由人事部創製出來的，並表示在過程中已經過顧問公司、諮詢等機制，但並不代表其可推捨責任。在整個諮詢過程中，員工及工會所發現之問題，從未認真作答及聽取。由顧問公司於二零零四年落實級制以來，所有跟進的工作均為人事部主理，新制不清晰、惹起員工之疑慮，應由誰負責？
- ✓ 雖則校長和員工都是受僱於公帑，同是僱員，但員工一直認為校長是校方最高的決策者。校長與員工會面，給員工帶來一絲的希望。可惜，最終還是維持原判。惟一答允的是把是日所應允員工的事項落實為同意書之條款。員工的失望之情是可以想像的。

員工在同日之午間集會內，對校方有下列要求：

- 公開員工的市場中位數
- 員工的職位名稱在未知會員工之情況下而改變，從而可能對其薪金有相互之影響。員工應可有申請覆核的機會。
- ‘生活指數’津貼之百分比，校方需明確地說明。
- 既然校方經常強調受減薪之員工是包括高職位者，所以必須公開受影響減薪員工之職級及人數，以示公允。
- 鑑於未有迫切需要實施新制，最重要者為新制內容，並不清晰，故要求把實施之日期延後。
- 校方必須申明如員工不入新制，將會有何後果？至今仍未有答案。

**以上紀錄，均未與校長及人事部作實。