

# 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 (一八一)

### 薪酬調整及新制實施狀況意見調查結果 (三)

各位同工：

今天我們再把本會統辦的「薪酬調整及新制實施狀況意見調查」，當中第十題：同事對大學員工薪酬的調整其他意見和建議給大家細讀。但由於部份同事所寫的出現亂碼，所以不能把全文刊出，請見諒。

祝工作愉快！

香港浸會大學教職員工會理事會  
二零零七年七月十日

#### 附件二

- 由於部分同事聘任來自 Non-GUC Funds，加薪除由政府撥款外，也應由大學支付。
- terms and conditions are too harsh on contract staff.
- 1) raising our pay by 4-5% doesn't really reflect the inflation rate. 2) our salary was frozen for a year (or more, can't remember) after a series of wage cut (altogether 6%) the proposed 4-5% raise doesn't seem to take the above factors into consideration. 3) those who earn more should NOT get the same % of wage increase. the more they earn, the \*lower\* their raise should be; otherwise, the income gap is gonna be bigger and bigger.
- the salary range in the current banding shall have an annual adjustment to reflect the market trend.
- 本人對上一次薪酬的調整實在感到很失望。欠缺公平、最終只能見到"肥上瘦下"的結果。高層的言論亦表現得強詞奪理。希望將來能增加透明度、不希望只由小圈子決策。
- 應增加透明度，資訊發放應統一由大學負責，而應只由工會發現有問題才替我們爭取，且有任何變動也好，都應即時向員工發放正確的資料，以免員工產生誤會。
- 要清楚說明工作表現與加薪幅度的關係
- why the university actions fast in cutting salary but reacts slow or no action plan on salary review or increase?
- 盼望盡快落實。
- 基層員工的工資較低，與中高層差距愈來愈遠，只會令新入職員工流失率高，對大學的運作有很大影響。

- 跟隨市場調整。
- 有些年輕的學者，覺得大學 Lecturer 或 Assistant Professor 的工資連一個官立或津則中學的教師也比不上，為什麼還要唸博士？
- 大學應給予以前大幅減薪之員工更高的薪酬調整的幅度。
- 薪酬的調整亦應考慮該員工的年資與經驗。
- 薪酬的調整也應參考員工表現。
- The salary difference between Contract and Perm staff is huge. Salary level of contract staff seems according to the expected salary marking on the job application form, the lower the better (the salary rank is too wide, so as guideline not clear);
- 現在合約制的員工薪酬和實任制的員工相差太遠，大家所做的工作一模一樣，但卻有著不公平的薪酬及福利，此舉實對合約制員工極不公平。
- The work load is very hard. Please increase the salary to raise the morale of the staff.
- 個別職位薪酬與市場差距甚遠，不能以 4-5%的薪酬增幅反映。理應多作個別職位市場薪酬調查。
- 為何校長及一些員工可大幅加薪？為何部份員工同工同種卻被大幅減薪？大學從沒有合理交代。為免黑箱作業，希望大學薪酬與公務員再道掛鉤；
- 大學切勿只顧肥上瘦下，在過往多年的減薪年月中，在階梯下層的員工受的影響最大，現在應多加中下層員工的薪金。
- all dimensions evaluation on the NPRS.
- 本身合約員工的薪酬已比起其他大學為低，所以應該要加薪以合付普通水平。
- 低層員工加幅應高過高層員工。
- Be quick and transparent for all.
- 調整意思應可加可減，而且要公平，何解幅度不一？
- 同工應該同酬。
- to lessen the pay difference between those who joined the university prior to 1997 and after.
- 大學運作形同政府機構，晉升機會，發展空間，及福利彈性不及私人機構靈活，如果薪酬方面亦不吸引，實難挽留人才及吸引有實力的人加入大學工作，人才流失率過高亦會影響大學運作，如有數據支持大學應加薪，為大學整體質素和競爭力著想，應好好考慮。
- 希望儘量可以降低同工不同薪的差距，即：同樣的職位，卻不同的薪金。（排除工作經驗及工作表現造成的差異。）
- 對合約員工而言，入職薪酬已經比舊人低，做表現評估及續約時，一點反駁及議價能力都沒有，因為老闆可以不跟你續約，完全欠缺透明度。
- 現在物價上漲幅度起碼有 7 至十多個百分點，如一斤白米去年 7 元，現在要 8 元，增幅是 14%，薪酬 4-5%的增幅實在是太低！理應增薪 8-10%。
- 部門的上司只跟據個人喜惡去為下屬作 appraisal，只要他喜歡，無論下屬的工作能力有多低，都會獲最高的評級，而這個評級跟據所謂的 performance management，就會獲得加薪，黑箱作業。
- 高層員工與基層員工的工資調整幅度不一致，薪金差距愈來愈嚴重，導致富者越富，貧者越貧。
- 個人認為大學高層加薪幅應比中低層同事低，應該說，越高級的應加幅比例較少，因為他們本身的其他福利及各項資助已為他們帶來等同薪金的收入，低薪又高；但中低層同事只靠一份單純的低層維持生計，相比之下，如再劃一加薪甚至更高，那麼他們的加薪幅度過高了。

- 政府剛公佈會向八大撥出 4.3 億元的薪酬補償，主要用以調節員工的生活指數。撥款還未到手，已有大學高層急不及待表明不會劃一加薪，而只會按員工表現作調整。難道所謂表現不佳的員工便不需要面對通脹的問題，因而可以不獲加薪？對於各大學高層這類自把自為的行爲，政府應該作出干預，以免錢財花掉卻令大部份員工未能獲益，而只能惠及一班自以爲表現甚佳的大學高層。
- 中、低層員工應有較大加幅，高層員工可較少，因兩者本身已有差距，若高層員工增薪幅度大，會加劇貧富懸殊情況。
- 希望大學教學人員薪酬能跟中小學教師看齊。
- 當公務員減薪酬的時候，我們便要誓死跟隨；相反，現在公務員加薪，便隻字不提。唉！浸大真是一個極之「無良的僱主」。
- 一視同仁。
- Open and fair, same post same remuneration.
- 對之前已減薪的同事，應先加回之前已減的薪金，再和全部同事一起調整。
- 薪酬調整不應與所謂"表現"掛鉤。
- 盼能追加前兩次減薪。
- 絕不能肥上瘦下！
- 校方應盡快調整員工薪酬到合理水平。
- Job security is the core element in maintaining good staff quality in non-profit making organisation like university. It is time to reconsider giving permanent job offer to contract staff for cultivating the sense of belonging and commitment.
- 合約員工的年終酬金亦應作出相應加幅。
- 合約員工的薪酬跟責任制的薪酬十分不成比例！
- 按政府的計法，2000 年後入職員工即使加薪後與新入職者的薪金相距不遠，這對 2000 年後入職員工太不公平，嚴重影響士氣。
- 期望與公務員的薪酬制度體齊。
- staff moral is very low, salary adjustment is one of the many incentives to raise moral and help staff to combat inflation.
- I think the university should use this opportunity (assuming they are already sending out consent forms) to make a new adjustment to all superannuated contracts: instead of being 10-15\$, the university's contribution to staff retirement funds should be 10-20%. Only in this way can we believe the administration's claim that the purpose of the NPRS is to be more flexible in times of want AND in times of plenty.