

# 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（一八九）

## 有關校方處理政府發放下來的員工生活指數津貼的問題

各位同事：

工會於四月份做的“生活開支與薪酬”調查報告的結果，日前已向各位報告。工會亦於同月會見了校董會王英偉主席，並向其反映初步的調查所得。會議中王主席表示，明白員工受物價指數上升的困擾及影響，但校方無奈地需待政府公佈“生活指數”的津貼及撥款才可調整員工的薪酬；會方即時指出，這顯示校方在改制時承諾的新薪酬制度的彈性並不存在。

而正當我們留意今年政府公佈的“生活指數”津貼為若干時，工會更加關注的是這次調查報告，有過半數是來自合約員工的回應。因此，我們即深入地有關員工作出口頭的查詢（註），發現被訪者有些只在更新合約時，基於其工作表現獲調薪1-2%不等；但政府所公佈的“生活指數”津貼，校方卻欠奉。對此，工會有以下之疑問：

- (一) 校方曾答應政府的有關撥款會全數用於“當時”的員工身上，但如果有員工並未獲調薪，這是否校方未履行承諾？
- (二) 去年的撥款只由七月開始發放，並未有“追加”至四月，撥款又未用於整體員工身上，剩餘的款項作了何用途？
- (三) 同一工種的合約員工入職的薪酬各異，且起薪點較低；而在更新合約時，是基於其工作表現，才能獲加薪1-2%；以致他們為了爭取加薪的機會，大多只簽一年的合約。如正值市場人手渴求及薪酬上升之際，部門內的人手隨時流失，形成資深員工給予新人的訓練是白費時間，對士氣是一個重大的損害。校方如繼續上述的聘請方法，試問如何挽留表現好的合約員工？可見這措施的弊端，是資深的員工未被重視，工作量亦會隨時因合約員工離職而增加。

本會請校方就上述的問題作出回應並遵守承諾，把政府的撥款“全數”用於全體員工身上。各位同事如對上述問題有任何意見，歡迎登入以下網址 [www.buunion.org.hk](http://www.buunion.org.hk) 的討論區發表。

祝工作愉快！

香港浸會大學教職員工會理事會  
二零零八年六月十一日

（註）：會方除口頭詢問合約員工外，亦向“舊制”的員工諮詢，被訪者均表示彼此皆是員工，校方應一視同人，給予合約員工“生活指數”津貼。  
此外，建議獲“生活指數”津貼的合約員工須至少曾在本校服務一年。

Fax: 2900 0360

Website: <http://www.buunion.org.hk>

E-mail: [buunion@hkbu.edu.hk](mailto:buunion@hkbu.edu.hk)