

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（五十六）

請人事部勿迴避問題，勿再以推銷手法掩蓋事實(下)

各位同事：

本文(上)我們已把人事部 2005 年 4 月 29 日發出通訊(八)，裡面附件的「新薪酬及福利架構」“問與答”內容的誤導/錯謬一一羅列（共七點），現續把其餘八點列出，作為拋磚引玉。請同事多多關心自己工作的環境和危機，向校方提出改善意見。

香港浸會大學教職員工會理事會敬啟

二零零五年五月二十日

疑點	人事部通訊(八)“問與答”內容	工會的質詢 / 建議
3. 薪酬水平調查		
(8)	問題 3. - 第 1 問, 答案第 1 至 2 行: 薪酬水平調查是收集在社會上不同機構在招聘類同工作職責範圍和權責的職位時, 所給予的薪酬福利水平。	為何偏沒有教育界? 本大學員工的薪酬不與教育界/大專界比較, 如何能保持爭取人才、挽留人才的一定競爭力?
(9)	問題 3. - 第 2 問, 答案第 3 至 4 行: 善用資源, 以一個在社會上合理但富競爭力的薪酬水平去聘請、激勵及挽留不同職級的工作人員。	作為公營機構, 大學應以身作則, 領導社會實行公義, 制定一個透明度高和公平的薪酬制度, 而不是被市場牽著鼻子走; 更不能肥上瘦下, 極盡私人公司剝削員工之能事! 這才是善用社會資源的好榜樣! <u>如果同工的薪酬是跟著市場水平而有所變動, 在浸大工作的同工, 將活在誠惶誠恐的景況, 那又如何專一工作呢? 而人事部的所謂『合理但富競爭力的薪酬水平』根本沒有根據, 新入職的同工無從得知他將來的增薪制度。</u>

(10)	<p>問題 3.-第 4 問, 2, 答案第 3 至 4 行:</p> <p>倘若 2005 年的調查有所上升, 大學將根據 2005 年的最新資料, 確定需要減薪同事在 2006 年 1 月的減薪幅度。</p>	<p>如何定義「需要減薪同事」? 根本在新薪酬制度下, 幾乎所有同事都牽涉在內/都減薪, 人事部為何不重新根據 2005 年的最新資料, <u>重新調整所有員工的減薪幅度至合理程度?</u></p>
(11)	<p>問題 3.-第 5 問, 答案第 4 至 5 行:</p> <p>公務員薪酬一直被公眾批評是偏高並且遠離市場。</p>	<p>高薪養廉, 公務員薪酬偏高是有必要的, 現在大學與公務員薪酬已脫鉤, 重提此事, 於事無補。相信本校同事<u>並非追求與公務員同酬, 大家只要求合理而透明度高的評估、升遷制度, 而不能接受單以市場升降為準的「商用機制」。</u></p>
(12)	<p>問題 3.-第 9 問, 答案第 7 行:</p> <p>現時的體制事實上已積聚了很多問題及不合時宜的做法</p>	<p>新體制尚未完全公佈, 已顯出問題比舊制更多。例如, <u>新薪酬評估的方法、升遷機制、賞罰機制的具體內容校方遲遲不肯向員工公開; 甚至負責決策的校董們都不知道上述新機制的內容, 有高層行政人員已聲稱新體制具彈性、具競爭力, 使同事更有工作保障; 實在令人感到莫名其妙, 也對校方失去信心。</u></p>
<p>4. 更改合約條款</p>		
(13)	<p>問題 4.-第 1 問, 答案第 4 至 5 行:</p> <p>同時, 容許大學在特殊情況需要劃一減薪時啟動調節公積金供款在 10% - 15%之間, 將大大增加大學應付財政困難的靈活性。</p>	<p>減公積金比一次過減薪遺害還要大, 影響更深遠, 請同事三思並極力反對之。</p>
(14)	<p>問題 4.-第 2 問, 答案第 2 至 3 行:</p> <p>大學會作出書面邀請同事同意在轉制時保留絕大部分條款, 而只是更改以上所述<u>兩項</u>條款。</p>	<p>事實上除上述<u>兩項</u>條款外, 還加了一項「致命條款」, 就是校方如遇財政困難或裁員情況, <u>可按程序終止長約同事的合約。如此一來, 所有長約同事的合約保障完全喪失, 校方可隨時裁員而不需要承擔任何責任。如此不合理的條文更改, 我們一定不能接受, 否則是自毀長約的保障!</u></p>
(15)	<p>人事部問題 6 第 2 問, 答案第 5 至 6 行:</p> <p>由於沒有固定增薪點, 部門可以因應財政狀況為同事慢慢增薪, 而不會為部門帶來固定長期財政負擔。</p>	<p><u>凡新聘/晉升員工, 必牽涉長期的固定承擔, 因為升職員工的薪酬、公積金已增加; 也可能牽涉假期和房屋津貼等方面的開支增加。校方此言, 明顯想法錯誤! 也許是故意誇大「沒有固定增薪點」的好處, 以便同事接納轉制方案!</u></p>