

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 (十六)

代書服務信件內容

各位同工：

早前本會曾呼籲同工向校方人事部一人一信的建議，我們細閱一些願意提供資料的同事的“個別信件”的文本及“新薪酬及福利架構”兩部份，經一些同事提出的問題後，我們綜合以下問題，請各同事注意。該信的內容只是拋磚引玉，深盼各同事積極向校方提出質詢、澄清及修正，以免日後悔之莫及。此信可於本會網頁內下載，內容主要針對同工的“個別信件”及“新架構”而寫，如同工仍需要工會代書服務，仍可與我們各理事聯絡。

謝謝！

香港浸會大學教職員工會理事會謹啟
二零零四年十一月二十六日

致香港浸會大學人事部：

本人於 2004 年 11 月 1 日收到人事部派發給我的私人信封，現有以下問題、不滿及質詢：

- **第一部分“個別信件”**

(私人信封內給我的一封信)

1. 本人收到其中一份文件，題目是為“Implementing the New and Pay Reward Structure – Conversion Arrangements for Non-teaching Staff (A Consultation Document)”，中文為“落實新薪酬及福利架構—有關現職「非教學人員」過渡到新薪酬架構的安排（諮詢文件）”，雖然表面上是“諮詢”，但在文件內亦附上一頁 A3-size 名為“建議的新薪酬及福利架構實施時間表”，到底貴部門是否已開始實行新架構？若已實行，那又為何還要諮詢？而信的開始已說明“大學校董會已正式通過分階段實施新薪酬及福利架構”，這是否既定事實，同事不能反對轉入新架構？但又說“諮詢”，是否貴部門又在玩弄同事，做一些假諮詢；到了諮詢期過後，又把你們的原來方案，沒有甚麼改動地搬回來？
2. 人事部為何不在這些個別信件中列明確實銀碼，不讓同事清楚知道自己的實際情況；而有同事曾以此“個別信件”向一些本校以英文為母語的同事講解，所得的回覆是指此信中某些部分內容含糊，實難令人理解；尤其信中第三項，更使人覺得前言不對後語。人事部向同事發出這樣資料含糊的個別信件，個別同事又如何懂得回應？但你們又不舉辦一些說明會，是否要同事自聘律師講解？
3. 我收到的“個別信件”，是薪金雖然在 2006 年 1 月 1 日「維持不變」，但毫無選擇地被通知，會轉到“新架構”內列明的某一職級裡。這樣，是否意味 2006 年雖不用減薪，但 2007 年 1 月 1 日，(甚至更早的日子)，你們將有權把薪金調整到架構既定的水平（可能大幅減薪）。如此，你們在諮詢期間答允的、與及這信上所寫的，「薪金則維持不變」，最多只有一年？
4. 轉制後，信上 4(a)項所寫的，「大學將以較靈活的薪酬檢討/調整機制取代每年自動增薪的機制」，是否意味收信將會被變相凍薪？若被凍薪，是否會像上述第 3 項的同事一樣，將落入某一新薪酬職級而又不需減薪(已被市場確認 2006 年 1 月 1 日的應有薪酬水平)，這保障的有效期多長，是否永不用減薪？若不是，那麼人事部是否用了「輸打贏要」的手法？
5. 為什麼有些同事口頭上獲上司通知 2006 年 1 月 1 日不用減薪，但收到的信件的内容則模稜兩可？現錄原信第 3 項：

Based on the results of the job evaluation and market assessment exercise conducted earlier this year, your post is proposed to be aligned to Band C under the

new pay and reward structure. On the above basis, your monthly salary (including housing allowance, if applicable) projected as at 31 December 2005 (which is inclusive of the 3% salary reduction of the civil service second phase pay adjustment scheduled from 1 January 2005, if applicable) will fall within the salary range of Band C (HK\$ 9,620 – HK\$ 15,390) or 25% above the market median of the relevant post. According to the approved framework for conversion, you will therefore move over to Band C with the same level of salary.

什麼是“same level of salary”，指該同事於新制度下的工資還是原有工資？若是新制度下的工資，明顯是與其上司月前見面時所說你 2006 年 1 月 1 日「不用減薪」的數目有很大的出入。那麼，同事不是就要減薪了嗎？

6. 信內經常提到的“市場中位數”到底具體數字是多少？這數字按什麼方法找出來的。同事從來都不知道，而人事部又從不公開。而同事如參考人事部編配自己的所謂『廣分職級』的薪酬幅度，相信大部份同事可看到自己現時的薪金是超過新訂職級的上限。這是否意味著同事的薪金最終應該回歸人事部新制定的那個『廣分職級』？假如現在不需減薪的原因是我們的薪金還在他們說的所謂“市場中位數”的 25%之內，那為什麼是加大 25%？不是 15%？或是 35%？將來是否所有同事仍可用此計算方案—加大“市場中位數”25%內便不需減薪？此計算方案可用多少年呢？而某一職位的所謂“市場中位數”跟『廣分職級』在金額上又有什麼分別呢？
7. 為什麼我們同一學院的部門秘書薪金不同？其中一位比我們其他三位高，她是 COI，而我們是 COII，我們和她做的工作都是一樣，沒有大分別，既然人事部說是以工作來編配『廣分職級』，為什麼我們是 C 級而她是 D1 級？人事部怎樣區別我們的職級比她低一級呢？
8. 大學的“新薪酬架構”以市場調查的數據為主導，既然如此，本校人事部同事，包括人事部主任，他們的工作性質應與其他有規模的大公司比較。而以本人所知，人事部同事的薪酬相對比其他同樣規模、人數公司，是否過高呢？

- **第二部分“新架構”**

(一本“新薪酬及福利架構”)

1. 在“新架構”文件中文版第一頁的 I.2 指出大學將會按下列因素“定期檢討”以上不同職系的薪酬架構：(a), (b)及(c)。以上所指的“定期”，是怎樣“定期”？
 - (a) 工作要求的轉變：這是以工種還是以工作性質，又或是職稱作標準？如職稱有改變是否要改簽合約？

(b) 其他大學……轉變：人事部的同事如定期要做覆蓋每一職系的大規模的市場薪酬水平調查，需動員多少人手呢？將來人事部是否需要招聘更多同事呢？或是又要外判顧問公司來做薪酬調查？這樣會“定期”浪費大學多少金錢？

(c) 生活指數：這是根據政府每年發出的生活指數調整數據，還是每季消費物價指數呢？

綜合以上幾點，本人質疑所謂“定期檢討”各職系的薪酬架構，是否真的可行？

2. 第一頁的 I.3 指出“由於各職級的薪酬……職系人員”人事部以不高於或低於市場水平的百分之十作為調整薪酬的標準？若真的如此，人事部一方面一定要長期聘用薪酬調查合約公司，又或加聘人手，才可達到此原則。這樣，大學是會浪費大學金錢？同時亦可能令一些同事薪酬長期處於高於或低於市場薪酬百分之十之內，對這些同事來說實在是不公平。
3. II. 未來薪酬調整的機制中 II.2 有關生活指數調整：本人應為此部分只在調整同事薪酬時才一併考慮，對同事來說簡直是剝削。既然政府已為此項目需增加撥款，即代表當時的消費物價已有所上升，況且以往經驗每年也是追加 (back-pay)，這和同事的工作表現和大學的財政狀況根本沒有關係。
4. 在“新架構”文件服務條件中提到的所謂會以『實任』、『長期合約』、『長期合約形式』、『連續性聘約形式』聘用，所指的是怎樣聘用形式？文件中並無詳細解釋，同事又怎樣明白？
5. 而每當提到終止聘約時，其中一個原因是大學財政緊拙。本人感到對同事來說是不平等條約。大學財政緊拙，跟同事為大學服務，根本沒有直接關係，尤其是一般員工，他們只是默默耕耘，做好上級委派給他的工作。而他做好工作，只是完成他的本份，做不好工作，便被上級責備或評固為表現不好。而決策錯誤、大量浪費金錢或理財不善，而導致大學財政危急的是大學高層管理人員，他們做得不好或是犯上錯誤，導致事情拖垮，但是受到減薪裁員的，往往又是下級員工當其衝，這到底是什麼道理？相反，做好一份工作，往往受到獎勵的，又是那些大學高層或中層管理人員，獎金 / 特別津貼何時有分給一般員工呢？加上大學的財務狀況，同事如何要求，校方也沒有公佈，但這點竟成為同事被終止聘約的因數，簡直毫無道理。
6. 在“新架構”文件「非教學人員職系」部分，第 10 頁 D 項“福利”中，其中退休福利/約滿酬金及年假和現時同事享有的福利已被削減。尤其退休福利/約滿酬金，這部分內容與“個別信件”的第 4(b)項明顯不同。第 4(b)項只說明「在得到校董會的批准後，大學可調整此項福利的供款，在同事基本薪金的 10%至 15%

之間」，意思是校方仍未決定削減的百分比。若在法律上要得員工同意，才可以削減約滿酬金和退休福利和供款，則不能在校董會已通過的“新架構”文件中列明：“「執行/專業人員」：同事基本薪金的 10% ”。雖然人事部給我們的“個別信件”說明各項福利及服務條件不變，但“新架構”文件內明顯已更改了上述所提到的退休福利/約滿酬金、年假及終止聘約等條款，這樣對同事來說，是更改還是不更改呢？若不更改，也沒有字句列明對我們並不適用。有同事打電話到人事部詢問，只獲得口頭上的回覆，對同事來說根本沒有保障。

7. 在文件內亦附上一頁 A3-size 名為“建議的新薪酬及福利架構實施時間表”，其中第三階段提到 05 年 9 月的工作是“根據最新的市場薪酬資料確定非教學人員的薪酬調整”，這樣人事部是否會再向各同事重新做一次以(a) 工作要求的轉變，(b) 其他大學.....轉變及(c) 生活指數為基礎的調查，再決定同事是否需要減薪或維持不變，甚至加薪？
8. IV 工作表現管理制度。看完整個制度，說到如何增加透明度、多角度評估、平衡客觀的數據及主觀分析、平衡考慮....的貢獻，區區數句說話，根本沒有具體制度給同事知道。

以上各項，煩請人事部以書面形回覆，而本人相信可能其他同事也有相同問題，懇請人事部主任盡早以公開講座形式，細心解釋給各同事。此外，人事部發出文件定下給同事諮詢的時間只有一個月，實在太短，這段時間本人只有時間看“新薪酬及福利架構”的文件，還未有時間看那本有關過渡到新架構安排的文件，請您們延長諮詢時間。

十分感謝！

市場學系
楊寶玲謹上
2004 年 11 月 30 日