

# 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（二十二）

## 歡迎校方確認財政緊絀不是解僱理由 釋除員工疑慮校方仍須努力尋求共識

### 回應人事部通訊（一）

- (一) 首先感謝人事部昨日（十二月七日）發表聲明，澄清校方日後不會由於財政緊絀而與現任同事解約。

問題的源起是由於校方於十一月一日向員工派發的《新薪酬及福利架構》文件，未有說明文件是否適用於現任同事（即今年七月一日以前入職本校），還是只適用於新聘的同事。嚴重的是，該文件在不同職系（教授、講師、導師、非教學人員）有關服務條件部分均列明，若大學面臨財政困難或財政緊絀，校方可與各職系的長約同事（包括教授職系的實任同事、講師及導師職系的長期合約制同事、非教學人員職系以長期合約或連續性聘約形式聘用的同事）終止聘約。

人事部昨日的澄清聲明清楚指出，上述解約條文並不適用於現任同事，因為該條文並無提及「現任同事」，我們對此表示歡迎。換言之，現任同事（包括合約制同事）將沿用現有的合約條款，只有在合理的情況下，如同事工作表現欠佳或行為不當，又或裁員，大學才可按程序終止長約同事的聘約。

- (二) 人事部的澄清聲明又提及，所有現職同事轉制後，除取消了自動增薪點及校方可削減對退休福利／約滿酬金供款額兩點外，各項福利及服務條件將維持不變。不過，根據教職員薪酬及福利架構檢討委員會的第三十六號委員會通訊，現職同事轉制後，除了酬金／退休福利及自動增薪制度有變，更會採用一套新的薪酬調整機制，部分同事的年假亦有變。換言之，現職同事轉制後面對的挑戰，豈只是人事部所謂的兩點改變，其餘不變呢？其實薪酬及福利架構的改動，果如是只限於上述兩點，又怎會遭到多數同事的反對呢？正本清源，校方不應再掩耳盜鈴，對新制造成的變動視而不見，而應直接面對員工的疑慮及不滿，坦誠溝通及諮詢，才能找出大家可以接受的薪酬方案。

香港浸會大學教職員工會理事會  
二零零四年十二月八日