

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)

混淆視聽可以解決問題嗎？

-- 反駁校方高層誤導傳媒的談話 (上)

浸會大學高層人士六月底以匿名方式，向傳媒發表不盡不實之消息，有混淆公眾視聽之嫌，我們認為實有必要澄清。

誤導公眾

首先，該隱姓埋名的高層人士認為，工會主要不滿校方削減公積金 5%，因此衝突頻生。此說不符事實，因為工會並非要求不減薪，而是反對肥上瘦下，卻主張劃一減薪，亦即先行解決二零零四/零五年之財政赤字，接着用充裕的時間，充分諮詢員工，並讓工會參與，才制訂切合浸大利益的薪酬及福利制度。校方不明白工會的要求絕非無因，因為校方一直拒絕與工會溝通，結果只有不分青紅皂白，顧左右而言他。

其次，該人士又誤導輿論，指減薪不超過 10%。其實校方最新單方面決定將實行的減幅除 10%外，還要跟隨公務員來年之薪酬減幅 3%，再加上公積金最高可減 5%，削薪幅度可高達 18%。此外，校方不保證會按通脹調薪，若來年通脹超過 2%，員工實質收入將會削減超過 20%。

混淆視聽

其三，該人士又指出，有 260 名同事的薪酬超過市值 50%，故將要大幅減他們的薪。但有 60 名同事薪酬低於市值，日後或可加薪。我們認為此說不負責任，因為校方只根據一份不願公開之顧問調查報告而作

結論，究竟該報告調查了哪些公司，以甚麼方法調查了甚麼，從不向員工交代。校方也從不回應員工對該報告結果的種種質疑，究竟調查是否適用於大學員工，一概無言以對。例如，大學高層 20 個部門主管職位，實不能與私營機構相提並論，前者只負責管理，後者則須兼顧盈利業績，若據此評定部門主管可加薪，不僅於理不合，更將是「肥上瘦下」之鐵証。

我們必須指出，即使退一萬步，又假設顧問公司研究報告並非無據，但由此所訂之薪酬表，據顧問公司向「薪酬及福利制度檢討委員會」工作小組交代，只適用於新入職之員工，因為新的薪酬表並沒有計算現職員工的年資和經驗，因此建議校方若要員工轉入新制，必須加入這些因素，再作安排。現校方竟不理會顧問公司的意見，擅作主張，又拿顧問公司作擋箭牌，為達到肥上瘦下的目的而不擇手段。

(明天待續)

香港浸會大學教職員工會理事會敬啟

2004 年 8 月 11 日