

香港中文大學員工總會特別通訊 2006年2月
The Chinese University of Hong Kong Employee's General Union
E-Newsletter Feb 2006

- 浸大同工水深火熱 聲援行動迫在眉睫
- 你能無動於衷嗎?
- 解除規管後的大學教育資助委員會資助院校教職員薪酬制度
- 香港中文大學員工總會立場書
- 中大員工工作滿足感及對上級考績問卷調查：部份收到意見

請繼續支持，鼓勵其他同事參加問卷調查！

浸大同工水深火熱 聲援行動迫在眉睫
你能無動於衷嗎?

轉載浸會大學教職員工會聯署呼籲
收集簽名及捐款 登報支持立法會議案

各位同事：

本年一月廿六日立法會教育委員會通過以下的議案：

本委員會促請政府盡快就大學管治問題作獨立檢討，並制定政策以改善大學管治的透明度和保障學術自由。本委員會亦呼籲香港浸會大學讓兩位因不同意加入新制而被解僱的職員立刻復職。並讓所有浸大教職員在不受威嚇的情況下重新選擇是否加入新制。

但幾個星期以來，校方並沒有就該議案作出任何回應或行動。有同事反映，校方高層在立法會答辯時曾承諾與二位被解僱的員工接觸，為什麼不實踐諾言？為了令更多社會人士明白及關注今次事件，本會理事會現決定以登報的形式，把該日立法會的議案向外公佈一次，並呼籲作為校監的曾蔭權先生關注事件的發展。（刊登內容可看下頁。）

懷著上述目的，我們現在呼籲大家，為支持今次活動而簽名。我們期望同事更可打印出下頁的登報內容及簽名表格，代為收集簽名及捐款，並於星期六（二月

二十五日前) 將簽名交回工會，以爭取是次兩位被解僱的同事早日復職。捐款請交與杜耀明主席(電話 9494 9422)。古人說，愚公移山，我們今次就做一次愚公，那怕是十年八載，對於因轉制而被解僱的同事，我們是不能放棄的。

祝工作愉快！

香港浸會大學教職員工會謹啟
二零零六年二月二十一日
(以下為登報內容及簽名表格)

近日香港浸會大學（下稱浸大）管理高層以解約為威脅，意圖強迫六位實任教授接受新聘約。浸大當局這次的舉動不但有違合約精神，而且更對學術自由構成重大的威脅。*

立法會教育事務委員會會議亦關注此事件，並在本年一月二十六日的會議上，通過了以下的議案：

本委員會促請政府盡快就大學管治問題作獨立檢討，並制定政策以改善大學管治的透明度和保障學術自由。本委員會亦呼籲香港浸會大學讓兩位因不同意加入新制而被解僱的職員立刻復職。並讓所有浸大教職員在不受威嚇的情況下重新選擇是否加入新制。

浸大的教育宗旨為全人教育，其管理層理應以身作則，言行一致。故此我們敦請曾蔭權先生作為浸大校監，關注浸大事件，要求浸大管理層尊重合約精神、保障學術自由；讓兩位因不同意加入新制而被解僱的職員立刻復職，並讓所有浸大教職員在不受威嚇的情況下重新選擇是否加入新制。

*如欲了解有關浸大轉制事件，請到網頁 <http://www.hkbu.edu.hk/~ppp/NPRS/>

發起團體： 香港浸會大學教職員工會

聲援團體： 大學教育關注組

姓名	學系/院校/其他	捐款	姓名	學系/院校/其他	捐款

捐款方法：

1. 支票：請寄九龍塘香港浸會大學傳理系杜耀明教授，支票抬頭”香港浸會大學教職員工會”。
2. 銀行轉賬：恆生銀行戶口 A/C #. 366-040632-001 (若以此形式捐款，請把捐款尾數定為\$1，如 \$31、\$ 201、\$1001，方便列入聯署廣告款項。請在入數紙上寫上捐款人姓名，傳真至 2688-2361。

[回頁首](#) [參看其他通訊](#)

解除規管後的大學教育資助委員會資助院校教職員薪酬制度
香港中文大學員工總會立場書

就立法會教育事務委員會 2006 年 1 月 26 日議程「解除規管後的大學教育資助委員會資助院校教職員薪酬制度」，本會的意見如下：

1. 解除規管後對院校產生的負面影響

儘管當初脫鉤的原意是加強院校在國際上的競爭力，教資會資助院校薪酬與公務員脫鉤後的產生種種惡果已是不爭事實。過去兩年多，各院校經歷了 —

- 針對中下層、合約或新入職員工的不合理減薪，導致同工不同酬；
- 單方面更改僱傭合約；
- 體制混亂；
- 人材流失；
- 院校間惡性競爭；
- 浪費公帑做薪酬調查。

刻下燃眉之急，是要儘快落實合理可行的新薪酬架構，而新架構必須建基於一個公平和具透明度的機制產生。去年 7 月 5 日的立法會上，各家院校職工代表及各位立法會委員都提出院校設立上訴機制及提高管治架構透明度的需要，然而，大半年時間過去，事情似乎未有改善跡象。

2. 院校自主與公眾問責

參看各院校今天會議的資料，教資會與各院校拒絕加強監察的最主要理據，是要給院校最大自由度、保持院校獨立自主。其實，院校自主與公眾問責之間，不過是取其平衡，觀乎上述情況，現時明顯監管不足。如果院校的往績甚佳，我們當然支持由院校自行制定公平合理的機制，但實在有太多例子令我們對院校失去信心。

去年的會議有強烈呼聲要求各校董會問責，擔起為公眾監察大學的角色，加強與員工溝通和對話。本會在會後一個月[致信本校校董會（附件一）](#)，指出減薪後對大學運作已經出現的影響，並提出一系列具體要求，希望大學藉此能重振員工士氣。結果，除了一封 acknowledgement of receipt，本會從未收到校董會的回應。我們甚至不知道校董會是否有就本會提出問題作出討論。

就公開校董會會議紀錄一事上，各院校的回應重點，是公開會議紀錄令校董未能「暢所欲言」。我們想問：要「暢所欲言」的同時，是否也要為討論過的事情負責任？

上次會議上，我們亦已看見院校所謂的諮詢實際是如何運作，現行的諮詢及上訴機制根本未能達致理性討論的作用。過去兩年，本會多次向大學要求增加薪酬福利資料透明度，總算取得一點成果，但至今校方仍只是原則上同意，未有實質資料提供。

此外，以本校為例，實際通過各項政策的，其實是一個叫行政與計劃委員會（AAPC）的委員會，由校內人員組成，其會議紀錄亦是「根據慣例.....列為機密文件」。除少數大學高層外，絕大部份中大員工無法知悉大學的政策發展。

中大的員工政策亦非常欠缺透過度，很多指引都未有清晰公佈，部門主管往往要透過人際網絡打探消息，導致不同部門員工的聘用及升遷情況各異。

本會的立場是，在院校內，我們會繼續努力爭取更文明的管治方式，但既然大學是由公帑支持運作，為社會作育英才的地方，大學就不能不開放空間及資料，讓外界監察及參與討論。

我們認為大學應清晰、一視同仁地通知所有部門主管及員工有關大學訂立聘用條款的原則，包括大學容許有怎樣的彈性、有哪些討價還價的空間、規則以及標準為何。

因此，針對大學管治，我們要求：

- 爭加校董會透明度；
- 爭加職員及各持份者在管治及管理架構的參與；
- 擴大公開文件的範疇；
- 重整薪酬福利架構時必須廣泛、深入地諮詢各級員工；
- 公開院校薪酬福利資料。

3. 外界監察：教資會的角色

基於教資會近年不斷以改變撥款方式影響大學發展方針，我們認為教資會以院校「最大自由度」為由，拒絕就院校制定新薪酬架構提供指引，只是藉口。

教資會近年減少整筆補助金（Block grant）撥款比例，增加要院校競爭的指定用途的撥款比例，導致資源流向短期項目式的發展，這些項目只能以極短期合約形式聘用人手，他們的議價能力比以整筆補助金聘用的合約員工更低，勞工權益更脆弱，而依賴這些項目令部門發展亦甚不穩定。

此外，根據審計署第 40 號報告書，高層薪酬福利資料：現時全港大學高層薪金每年支出 89.64 億，但大學卻完全無須要向公眾交代薪酬詳情。據審計署資料，現時負責七所大學的薪酬調整事宜的機構是大學聯合薪酬委員會，但委員會卻只由每間院校的代表組成，並無任務外部機構或人員參與或監察，甚至教資會亦沒有列席。這份 2002 年的報告建議教資會加入該個委員會。

凡此種種，我們認為亟有需要檢討教資會的角色及權責範圍，我們要求教資會為院校薪酬架構負起制定指引的責任。

4. 院校員工面對的壓力

自脫鉤已來，過去幾年院校員工面對沉重壓力。這些壓力一方面來自脫鉤薪酬架構沒有清晰指引，加上大學削資，令不少員工覺得朝不保夕；另一方面，社會上一批人士對削減公共開支已達迷戀（obsessive）的地步，一而再、再而三地把矛頭指向有由公帑支付薪金的公務員及政府資助機構員工，強調要他們的價值要與市場掛鉤。這點亦似乎是各校董會唯一有興趣監察的。

我們已毋需多說以市場直接與教育或社會服務機構掛鉤的做法如何不恰當。但我們想指出，在院校內工作的員工並非如公眾想像中輕鬆「著數」，加班工作是等閒事，但根據人力資源管理學會的統計，由 2000 年至 2005 年，市場整體加薪 5.18%，而本校合約制非教學人員的中下層職員一次減薪（連約滿酬金的削減），便超過 21%。

在上述種種情況下，我們希望政府在院校自主與公眾問責之間作出平衡，在與各持份者協商後，就大學教職員薪酬制定出一套有效的規管，保障院校的員工權益，同時保證公帑運用得宜。

香港中文大學員工總會
2006 年 1 月 26 日

中大員工工作滿足感及對上級考績問卷調查

部份員工意見：

「考績如有好的評價，不會令我因此升績，但反之如有惡評時，反而令我有被隨時炒魷之危。評核的標準純粹主觀（上司），下屬根本沒有權 Say 。」

「員工總會成立雖然還不足兩年，但敢於向校方高層為基層同事爭取權益……更能發揮團結同事之能力，值得嘉許，也令人鼓舞。建議擴大招收教師會員的工作，擴大員工總會隊伍。」

「希望有本會會室及既定時間有電話查詢。」

「本人看見貴會以實際行動及站在員工（尤其是中下層員工）立場說話及深入瞭解。對貴會由起初的觀望態度改為支持態度了。多謝你們的工作。」

「大學應有一健全機制去防止整間大學的使命、制度及政策完全被三數人去決定、把持。」

「希望〔員工總會〕繼續為合約員工爭取更多福利及權益。」

「十分認同”中大的員工總是時常表示不滿，卻沒有嘗試以行動(包括向上反映)以改善情況”，同事尤其對大幅削減中下層員工薪金和福利表示非常憤慨，如何發動這群人齊心合力去向管理層抗議，是個大問題。」

「舉辦反映員工對加薪需求的活動,如簽名運動,設立電郵讓員工能隨時反映意見等,”加薪”要求最為重要及逼切;還有就是以較低職位名稱去聘任員工,工作範圍及責任遠超於職位名稱之工作,工作和收入及待遇極不相稱,大大打擊員工事氣。」

「和高層談判時，表明會將事件向社會及傳媒公開，工會要以強硬姿態，讓員工知道會員數目要增加才有更多的籌碼和校方談判，不要變成一個會員俱樂部，否則我也會退會。」

此問卷調查的目的為收集中大員工對直屬上司及中大整體管理文化的意見，本會將整理調查結果，並向校方反映。希望同事能抽空填寫！

問卷最後部份為「傑出團隊獎」提名，本會鼓勵同事提名校內優秀的工作團隊。你可以提名自己的部門／組別，或經常合作的部門／組別。

遞交問卷方法：

1. [填寫網上問卷！](#)
2. [下載並列印問卷](#)