

香港大學職工會 香港中文大學員工總會 香港公開大學職員協會  
香港城市大學教職員協會 香港浸會大學教職員工會 香港教育學院教學人員協會  
香港教育專業人員協會  
聯合聲明

## 大學工會爭取加薪 要求薪酬水平與公務員看齊

公務員苦等五年，終於將一嚐加薪甘味；肩負大學教育重任的大學職員卻仍受減薪之苦。除於 2004 至 2005 年先後跟隨公務員減薪共 6% 外，各所院校近年推出多項節流措施，如大幅削人手或實行工作外判等，嚴重打擊員工士氣。隨著院校薪酬與公務員及私人機構之差距愈來愈大，勢將引發流失潮，影響大學的教育質素。

我們要求政府及大學立即檢討員工待遇，還大學僱員合理薪酬。

### 本地院校薪酬待遇吸引不再

政府於 2003 年在眾多反對聲下解除對院校的薪酬規管，翌年隨即宣告大學削資一成。自此各院校為應付削資各師各法，苛政紛紛出爐：

- 中大實行肥上瘦下減薪，由 2004 年起中下層非教學合約員工減薪 16% 至 23.6% 不等。
- 港大近年新入職員工起薪點削減達兩成。
- 浸大強迫轉制，引發六君子事件，危害學術自由，更有兩位非教學員工被校方終止合約而離職。
- 城大新入職員工薪酬被大幅削減，專上學院教師於 2004 年被迫減薪 18-20%，近日更面對被剝奪責任制的危機。
- 教院連續七年沒有把表現良好的短約員工轉為長約，現時短約員工的數目佔整體的 62%。雖然校董會已通過把長約員工的比例提高至 50%，但比例仍然偏低。此外，2006 年 7 月起，假期和子女教育津貼等福利大幅被削。
- 各院校同時大幅調低起薪點，大部份非教學職級的薪酬比公務員少一至三成不等（見附表例子），而不少新入職持博士學位的導師則只有約 \$16000 的月薪，比學位教師還低兩成。
- 各院校大幅削減甚至取消新入職員工的各項福利，包括房屋津貼、子女教育津貼、假期、出席海外研討會的旅費津貼等。

與此同時，合約化趨勢在本港大專院校愈趨嚴重，服務超過十年仍由合約形式聘用者大有人在。在教資會的削資壓力下，合約化方便大學隨時減薪甚至裁員，不少合約員工被歸類為「可削減開支」（reducible cost）；同時，教資會近年傾向削減經常性撥款，增加以項目形式批出的專用撥款，這些項目全為短期性質、持續性低，往往未能承擔長約員工，造成大批在院校間流動的合約員工。院校合約員工面對種種不公平對待，包括：

**同工不同酬、續約壓力、針對性減薪等**。以中大為例，2004 年的減薪只針對合約員工，而當長約員工仍然每年按薪級表增薪的時候，合約員工卻只可以每兩年增加一點。

### 人才流失影響大學教育

以上因素已造成院校嚴重人才流失，其中以年青一群最為嚴重，正日漸影響機構的穩定性。部份近年市場薪酬大幅上調的職位，如會計，在院校間更引起流失潮。其中浸大財務處的流失率更達五成！

### 工作量有增無減

在薪金大幅下降的同時，院校教職員的工作量不斷增加，自資課程愈辦愈多，大部份的工作量還是由原來人手肩負。隨著大學邁向 3-3-4，本科生人數將增加三份一，但政府已表明了不會付足全數，即是員工又要承擔更多的工作。院校理應設法挽留及獎勵這群多年來與院校共渡時艱的員工。

### 大學財政穩定 理應分享成果

經過 2004 年的削資後，大部份院校的財政都漸趨穩健。現時預見大學在未來數年都不會再遭削資，而且多家院校的自負盈虧項目及籌款均有大幅進賬：

- ◆ 中大在 2004-2005 年度的整體盈餘為六億四千九百萬，在 2003-2004 年度，即大學提出「肥上瘦下」減薪的一年，大學的盈利更達十億三千一百萬！
- ◆ 浸大方面，2005-06 年的財政報告中，共錄得 3 億 1 千萬的收支盈餘，是近年的新高。雖然其中包含了慈善團體的 9 千 8 百萬的捐款和 8 千 5 百萬的政府等額補助金，但校方也在珠海國際學院虧損了接近 4 千 9 百萬。其中專用基金已增至 16 億，其他基金也高達 9 億。
- ◆ 城大在 2005-06 年度的盈餘亦達五億五千萬。

由此可見，多數院校現時的財政狀況絕對健全，已累積有一定盈餘。而這大部份的盈餘，都是由同事擔起額外的自負盈虧項目所賺得的。與此同時，院校卻並無補充自然流失的人手。員工與院校共渡了一度艱難的歲月，現在理應是分享成果的時候。

### 我們的要求

基於以上幾點，我們認為大學加薪既有急切需要，亦有實行條件。因此，我們要求：

- 一、根據 2003 年大學薪酬脫鉤條款，政府會根據公務員薪金的調整(不論上調或下調)，調整大學薪酬開支的撥款額。我們要求政府履行承諾，公務員加薪一旦落實，需向大學同步發放相應補助金，加薪並應追溯至今年四月。
- 二、各大學須把該筆相應補助金全數用於薪酬調整上；倘若不足支付公務員薪酬調整的比率，大學有責任補足，包括自負盈虧課程。

三、除跟公務員薪酬調整外，各大學應逐步補回近年大學減薪幅度，目標是與公務員新薪酬標準看齊。因應過去數年各大學不同的減薪幅度：

- 港大職工會要求恢復新入職員工起薪點至 2003 年脫鈎前水平；
- 中大員工總會要求第一階段加薪 8%，稍後再按個別職級需要調整；
- 城大教職員協會 13%（包括跟隨公務員加幅）；
- 浸大教職員工會 8%；
- 教院教學人員協會 5%，並要求恢復 2006 年 7 月前假期和子女教育津貼水平；
- 各工會均要求校方加薪時以拉近新入職及合約員工與「舊人」的差距為原則。

四、檢討合約與長約／實任制僱員比例，盡快落實合約轉長約／實任機制。

五、長遠來說，教資會必須改變撥款機制以增加院校穩定性。

我們並將進行聯合問卷調查，在各所院校調查員工的加薪意願。有關結果將在聯合記者會上公佈。

2007 年 6 月 3 日

聯絡人：

香港大學職工會 理事長朱記東  
 香港中文大學員工總會 會長吳曉真  
 香港公開大學職員協會 委員張偉國  
 香港城市大學教職員協會 會長謝永齡  
 香港浸會大學教職員工會 主席李建賢  
 香港教育學院教學人員協會 會長王秉豪  
 香港教育專業人員協會 內務副會長馮偉華  
 香港職工會聯盟 統籌幹事譚駿賢

附表 例：中大部份非教學職級與公務員起薪點比較

	公務員體系 (按新建議調整後)	中大
二級行政主任／助理會計	\$19,860	\$14,550
工程監工	\$17,145	\$12,165
二級電腦技術員	\$12,690	\$10,055
二級文員	\$9,245	\$7,810
技工	\$10,505	\$9,455
辦公室助理	\$8,150	\$6,905
二級工人	\$8,144	\$7,330