

**To: Secretary of the Resource Allocation Committee,  
c/o Financial Planning Unit, Bursary for review**

本人對大學節流方案有以下意見：

根據財務長的財務分佈，三年的赤字是九億三千四百萬。其中一半是(四億六千七百萬) 由中央及 matching grant 負責；另外一半由教學及非教學部門承擔。即每年平均 $(4.67 / 3) 1.56$  億。而中大每年若有 30 億的撥款，即佔 5%。若以此全數由員工薪金一刀切承擔，相信絕大部份員工可以接受；總比不公平的減幅好。而從大學回覆職協的信中，若全校員工每年放十五天無薪假，已節省 4.1%。這樣何需用諸多方法去分化員工！（若計算錯誤，請糾正）

另外，在合約員工減薪方面所節省的開資約 HK300+millions，這已減少了多少財赤？

再者，對於大學在自願退職回應上，本人未能苟同。因為如果離開的一定是優秀員工，難道留下來的是庸才嗎？況且跟據大學的薪酬水平調查，Term B 及 C 員工的薪酬比市場高一到三成，難道就不能吸引優秀的人才加入大學嗎？而大學亦已預留撥款作自願退職之用，可必留待後用。

本人亦反對以強制離職作節流的工具；因避免上司以強制離職為借口而變相強迫自願離職。

總結：

(一) 反對「非一刀切」的方案，因為同一職級、

同一服務條件下，在不同門有不同的減幅，這對部份員工極不公平，會嚴重分化員工及打擊士氣。

(二) 除了大學中央的財政支援外，「一刀切」的薪金減幅是多少？可否諮詢員工是否願意承擔？

如果不能行以上的方法，以下是對現有方案的意見：

(三) 取消要十五天放無薪假連續性的規定，讓部門及員工更有彈性放假。

(四) 自願離職方案應與其他自願方法一起進行，以方便同事們計算部門餘下的減幅。

(五) 反對「強制離職計劃」作節流的工具；因避免上司以強制離職為借口而變相強迫自願離職。

一支持中大的員工  
二零零四年一月二十七日