

中大物業管理署員工不氣餒、不退縮，終換來初步的爭取成果

三月五日：百萬大道大集會。近四百名的職工，帶著共同的目標，反對大學「肥上瘦下」的減薪方案，為自己的尊嚴爭一口氣。不少物業管理署的同事，制服上仍留著在烈日下辛勞工作而來的汗水痕跡；參與者亦有來自不同部門的文職員工，他們不少亦是今次減薪的重點目標。這一天大家不分你我，合力為著公平、公正而站出來。

三月十二日：數十名員工及學生代表再到大學行政樓門外抗議，並要求金耀基校長接請願信。

三月二十九日：「世界大學校長論壇」馬拉松式和平集會。雖然校方臨時更改論壇的舉行地點，代表無從接觸與會人士，仍改在行政樓門外靜坐請願。期間，物業管理署的員工亦不辭勞苦前來支持。

爭取成果：32%(?) > 10% > 6%

四月初：物業管理署署長突然召集基層員工開會，宣佈長約員工可選以下其中一項方案：（一）選擇減薪 6% 的方案，（二）每周加工時三句鐘而無需承擔部門減幅。*員工鏗而不捨持續兩個月的抗爭，總算獲得初步成果。*此外，經本會代表向校方反映後，校方表示丙類同事今後不用向部門主管申請，可以直接使用職員證進入圖書館使用圖書館服務及借閱書籍。

對各位同事來說，這兩個月可說相當漫長。但物業管理署的新方案，總算是基層同事憑著堅忍和勇氣所換來的。當然，同學們的積極幫忙，以及其他部門同事的協助是不可或缺的。*希望今次爭取得來的一點成果，會對將來同事與校方商討其他方案時起著鼓勵的作用。*



中文大學員工總會籌委會與校方第二次會面報告

十位籌委於四月十四日與鄭振耀副校長及其他校方代表進行了第二次會面，向校方反映員工對減薪方案的意見及訴求。出席的其他校方代表包括財務長陳鎮榮先生、秘書長梁少光先生、人事處處長劉郭麗梅女士及副處長阮健聰先生。籌委會在此向全體同事作一簡單報告，讓同事了解事情進展，方便參與討論。

一. 有關部門減幅透明度及部門與員工的溝通
籌委成員提到現時有關部門減幅及部門如何處理減幅的問題仍然欠缺透明度，部份部門主管未有向員工作出簡報及諮詢。

校方代表指校方已多次向部門主管提示部門有需要向同事諮詢部門處理削幅的詳情，並同意再次提醒各部門以適合該部門的形式與同事開會溝通，使所有員工清晰了解措施詳情，免除不必要的焦慮。校方代表亦同意部門開會時應讓員工提出建議。

籌委會呼籲各位同事，假如部門主管仍未向所有部門諮詢處理部門削幅，則應向部門主管提出要

求、通知工會向部門主管發出要求，或向人事處提出查詢或投訴。籌委會認為部門應盡量召開部門會議與員工商討有關事宜。

二. 有關最低工資的設定

人事處處長指校方設有薪酬下限，現時的規定是即不得低於該職級起薪點的 90%。劉太指出，過去由於有部門按自己需要調低工資，所以的確有員工的工資低於這一規定。校方已規定，當這批員工再續約時必須以上述最低工資調整薪酬。

校方現時提出的薪酬下限是 \$6,800。籌委會認為最低工資不應低於員工的基本生活需要。參考三人家庭的綜援金額，約為 \$7000 - \$7500，最低工資不應低於此數。

三. 有關合約員工在是次減薪承受的壓力

校方代表表示了解合約員工在是次節省薪酬開支下承受的壓力。針對這點，校方代表提出以下三項：

i. 不時檢討長約與合約制員工的比例並作適當調整，希望在財政情況恢復穩定時減少以合約制聘用；
ii. 當財政情況穩定時，校方考慮按表現將部份合約員工轉為長約；
iii. 校方考慮向表現良好的合約員工作出適當的獎勵。校方亦會考慮其他可行方案紓緩合約制員工承擔的減薪壓力。

籌委會重申校方不應在處理減薪時將長約員工和合約制員工分開處理。而且合約員工與長約員工的減幅差距甚大，造成同工不同酬的不合理情況。另外，校方亦提到會參考公務員即將完成的薪酬調查，如發現某職級較該調查結果低，則按該結果作出調升，較高則維持現有狀況。

四. 確保員工得到公平對待的機制

校方代表重申大學現時有機制讓員工提出投訴，而部門呈交退職計劃的名單時，須提交充分資料。校方代表強調校方會盡力確保員工得到公平的對待。

不過，據了解，現時負責審批或處理上訴的委員會或小組都不包括工會代表。雖然人事處表示曾經有個案中的部門主管要「受罰」，但我們認為必須建立制度上的公平、公開。處理勞資糾紛應該要有工會代表的參與，不可依賴資方在個別個案的處理手法。

五. 有關其他的節流措施

籌委成員建議校方考慮其他節流措施，包括暫停「一次過假期兌現金計劃」、以其他方法替代「經常

性假期兌現金計劃」，以及節省其他非經常性開支。

校方代表表示正就此問題作出研究。至於其他非經常性開支，代表指校方已盡力節省如小型工程等的支出，大學去年度在這方面的支出已縮減20-25%。

我們希望強調，如「假期兌現金」等只有少數人享有，卻佔用極巨額的支出，在現時大學財政緊絀的情況下，是有須要暫時凍結或收緊的。從籌委會早前收回的問卷當中顯示，其實亦有不少享有是項福利的甲類條款員工願意取消「兌現金」的計劃，或以其他方式抵銷長假，如用以抵銷新的「長短週制度」。(有關「假期兌現金」的支出詳情，可參看「一些審計署數字」一文。)

六. 有關其他平衡減薪影響的措施

校方代表指現時正與職員協會(CUSA)及教師協會(CUTA)籌措成立基金協助有需要的基層員工。校方同時考慮倘若在0+0+X的大學撥資方案中，07-08年度的撥款有盈餘，將向受影響員工發放一次過的補助金。

我們很高興校方及兩個協會考慮到減薪對基層員工的影響，發起了這個基金。不過我們同時希望強調，員工最希望得到的是工作價值得到認同與尊重，以自己的能力賺取應得的酬勞；而不是得到施贈。大學負起社會責任，讓員工能按工作價值得到公平的酬勞才是我們的首要訴求。

本會將繼續爭取改善員工的待遇，監察校方提出的措施。

一些審計署的數字

審計署提出大學應檢討高層管理要員薪金福利

由於大學方面一直未有公開較詳細的財政狀況，特別是支出詳情，讓員工可以參與討論，我們於是嘗試從其他渠道找出相關的數字。審計署2002年第40號報告書第10章針對大學高級行政人員的薪酬福利作出了調查及建議。據該份報告指出，本地大學，包括中大的高級行政人員薪酬和福利佔大學支出甚重，有認真檢討的需要，並建議大學需提高這批人員的薪金福利資料的透明度，以提高問責性。以下是從這份報告摘要出來的一些數字和資料：

一. 長假兌現金五年2.2億

經常性假期兌現金計劃

據審計署指出，97年前入職中大的長約教研人員

或高級行政人員享有每年最多30天長假兌現金的計劃。1997-98年度至2001-2002年度5年內中大用以兌現假期的款額高達2.2億元。(另外兩家推行同樣計劃的大學在這5年內涉及的款額則為2,300萬元及3,000萬元。中大在這計劃的支出幾近其他院校的10倍。)

一次過的假期兌現金計劃

除經常性假期兌現金，部份中大高層及長約教職員在2002年選擇參與一次過的假期兌現金計劃。「截至二零零二年六月三十日，在合資格享有長假期的268名職員中，只有36人(或13%)選擇把假期兌換為現金。他們兌現的未放取假期共10,404天，涉及

的兌現款額為3,800萬元，相當於每名職員約110萬元；」這即是說，還有232名職員還未兌現這些假期，而涉及的款額按比例高達2.552億。為了支付這些款額，截至2002年6月的中大資產負責表中已有4.2億的準備金預留以支付這筆假期福利開支。

二．部份職位薪酬無上限

審計署發現，大學部份高級行政人員薪酬只有下限，不設上限，校長更可以現金津貼的方式作為額外薪酬，只要款項非由教資會撥款，這類現金津貼亦無上限，亦無需得到任何監管機構批准。

三．本地大學高層薪酬佔員工總開支七成

據審計署資料，八大院校的教研人員及高級行政人員佔員工總開支高達7成。而今次中大的減薪方案，卻以佔開支愈多減薪愈少的模式進行，只佔員工總開支2%的輔助人員更是承受最大的減幅，明顯「拉下補上」。

四．非職員開支八大院校之冠

審計署資料顯示，中大2001-02年度非職員開支佔總開支達36%，款項達9.1億，為全港院校最高，比第二位的港大更高出2.11億。

五．教授薪金同樣出現「肥上瘦下」

據審計署調查，本地大學低級教員薪金比英美低，教授／高級講師以上職級卻比英美高出15%至30%之多。今次減薪方案中，教學員工卻在隨公務員減薪後無需要調整薪金。只有新入職，本來薪金比英美低的低級教員要調整起薪點。

六．高層薪酬福利資料透明度低

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，並無任何外部機構或人員參與或監察，甚至教資會亦沒有列席。「審計署認為，應提高講座教授級及大學其他高級職員薪酬福利政策的透明度，藉此加強各院校公眾問責程度。」(節2.46)

我們明白到報告中提出的許多問題都有其歷史背景，但我們希望大學在此財政告急的請況下，能盡快認真檢討這些制度和不必要的支出。

審計署報告網址：www.info.gov.hk/aud/chinese/c40ch10.pdf

問卷調查結果

調查進行日期：2004年3月15日-26日

收回問卷數目：103份

超過九成員工認為減薪方案不公平

參與是次問卷調查的員工雖然來自不同職級，包括長約制及合約制，卻同時認為今次大學公佈的節省薪酬開支方案並不公平。就現時合約制甲類員工與乙、丙類員工減幅差異達6%，以及長約與合約制員工減幅差異達4%至10%，超過九成的員工皆認為此等方案並不公平。

諮詢效果成疑 員工未理解減薪詳情

雖然校方表示就是次減薪方案已前後作出大大小小不下三十次的諮詢，但有超過九成的員工(93%)認為，這些諮詢的性質是「知會員工減薪安排」多於真正諮詢員工意見。有97%的員工更認為校方未有就是次減薪方案充分諮詢他們的意見。

另外，有超過七成的員工認為自己仍未充分了解是次減薪的詳情及減薪對他們或身邊同事的影響。這說明了校方發出的資料仍是透明度過低，未能充分解釋減薪方案詳情。這不但增加了員工的疑慮，亦令他們難以在減薪事宜上參與討論及作出選擇。

部門減幅缺乏透明度 員工權利欠保障

是次減薪方案中，員工除按大學公佈減幅減薪外，還可能要按部門需要減薪。大學表示部門應與員工商討處理部門減幅方法。但據調查顯示，73%的員工並不清楚自己所屬部門減幅是多少，83%的員工指其所屬部門主管並沒有與部門同事開會商討。

由此可見，整個減薪過程的資料並不公開，普遍來說，員工並不能參與，缺乏透明度。有94%的同事便認為大學應該公開各個部門的減幅，讓所有同事了解各部們分擔削資的情況。更有97%的同事認為大學應該就各部門如何處理部門減幅設下一套統一、清晰、公正、透明度高的指引和機制，以保障每位員工能在部門內得到公平、公正的對待。

打擊員工士氣 部份員工或另謀他就

超過四成員工認為受到今次不公平、欠透明度的減薪方案影響，他們的工作士氣變得低落。過半數員工(63%)更表示因是次減薪事件萌生去意。由此可見，不公平、缺乏民意基礎的減薪不但嚴重打擊員工工作士氣，更將會造成人才流失，對大學的長遠發展負面影響將甚深。

香港中文大學員工總會正式成立

香港中文大學員工總會（前稱「香港中文大學職工會」）的註冊程序已於本月初正式完成。（註冊號碼：TU1065。）這數月來，員工總會以籌委會的名義反映員工對減薪的不滿，爭取改變減薪方案。

第一屆會員大會定於4月30日進行成立，屆時將進行成立典禮及正式選舉產生第一屆工會理事，繼續為員工爭取合理權益。我們需要強化工會組織，讓工會真正成為獨立的、站穩員工立場的工會。第一步，我們需要積極參與，加入成為會員，讓工會累積力量，為公平、公正及合理的工作環境努力。



職工會登記局向本會派發的「健全職工會管理錦囊」，內容詳細講解工會管理的注意事項。

香港中文大學員工總會第一屆會員大會

日期：2004年4月30日（星期五）中午12時正至2時 本部范克廉樓學生會活動室

- ※ 通過香港中文大學員工總會（籌委會）工作報告及財政報告
- ※ 嘉賓致辭
- ※ 選舉第一屆理事會成員
- ※ 討論成為香港職工會聯盟會員
- ※ 討論第一屆理事會工作大綱

嘉賓：

香港中文大學校方代表
香港職工會聯盟秘書長李卓人先生
香港中文大學學生會會長

參選理事提名表格可於本會聯絡處索取。

簡介：香港中文大學員工總會是服務受僱於中文大學的職工（包括長工及合約工）的工會組織。我們成立的宗旨是要保障中大職工（特別是基層同事）的合理、合法權益，讓同事可在符合公平、公正、公義的工作條件下，為中文大學師生服務。

請加入工會!

我們的工會工作

- 捍衛權益：組織中大同事爭取合理權益。處理勞資糾紛，協助同事申索。
- 建立機制：爭取合理聘任及離任制度，建立定期和中大校方會面的機制。
- 社會事務：聯合其他獨立工會，參與社會事務，爭取改善基層生活。
- 專業進修：舉辦各項專業及興趣課程，增進員工的知識技能。
- 福利康樂：提供會員購物優惠。工會亦舉行聯誼活動，以團結會員。

教協及職工盟全力支持！
本會得到香港教育專業人員協會及香港職工會聯盟全力支持，讓工會更有力量維護職工的權益。

入會表格

會員編號：

（由本會填寫）

一) 姓名：_____（中文）_____（英文） 身份証號碼：_____

性別：_____ 出生日期：_____ 住址：_____

電話（住宅）：_____（手提）：_____ 電郵：_____

二) 所屬部門：_____ 職位：_____ 員工編號：_____

校內工作地點：_____ 電話：_____

本人申請加入「香港中文大學員工總會」 年費 \$120 日期：_____ 簽名：_____

入會辦法：

- 親身遞交表格：請填妥表格，然後帶同現金120元往工會聯絡處遞交表格及繳費。
- 存款：將會費存入本會設於匯豐銀行戶口：001-3-343009。然後將存款收條連同入會表格寄回工會「九龍油麻地彌敦道557-559號永旺行十九樓」辦事處即可。

本表格之資料只作為本會及本會與閣下聯絡及會務統計之用，個人資料保密。

上項各欄如有變更，請通知本會。