



立法會 CB(2)1858/01-02(02)號文件

高教聯對〈高等教育報告書〉的意見書

高教聯主席岑嘉評

〈高等教育報告書〉發表之後，在本港大專院校同事之間，產生了極大的迴響，報告書中提出多項建議，有些是可以接受，有些是大部份同寅均表示不能接受，尤其是薪酬與公務員體制「脫」的建議，已有超過伍仟名員工聯署表示強烈反對。高教聯曾在不同院校，舉辦一系列論壇，向教資會提出反對意見。教資會秘書長張寶德先生亦無言以對，自認這只是一個建議，大學校長可自行決定脫與否。高教聯代表，亦曾晉謁羅范椒芬局長，遞交伍仟名大學同寅的簽名，力陳脫措施，對本港高等院校的發展，有害無益，倘仍漠視民意，一意孤行，將是一個倒退的做法。大大打擊大學員工的士氣。目前各院校員工，尤其是中下層員工，情緒十分波動，這是不容忽視的事實。

高教聯同寅的意見，可歸納如下：

(一) 強烈反對脫

一向以來，大學教職員薪酬均與公務員薪酬體制掛。但這是一個向下而非向上的掛。大學員工，普遍的學歷及資歷，一般較公務員為高，但薪酬卻較公務員為低，退休後既無長俸也沒有醫療福利，但大學同事，對這個已不甚合理的掛方式向來無大意見。教育工作者所追求的不外是生活上的穩定，在一個相對穩定的環境下可安心教學及研究。公務員減薪，我們自然亦按比率減薪。此點並無異議，但對薪酬及升遷無明確標準的制度，則不會願意接受。大學員工薪酬與公務員薪酬掛的方式，行之已久亦行之有效，一旦改變，將引起不少紛爭。

(二) 報告書建議脫，理據不足

報告書在第 3.19 分段指的掛的方法很清楚列明在 UGC Notes on Procedures Chapter 4 - Recurrent Grants 內，所謂掛就是將香港的大學教學人員薪酬通過一所謂「教授平均薪金」與公務員高級政務主任(Senior Administrative Officer)的薪金頂點掛，而大學其他教學人員就與這「教授平均薪金」掛。而教授的實際薪金，由一既定的最低薪金開始，而最高薪金並無規定，故此這裡已有足夠的彈性。

上述的掛方式是在多年前由政府與各大學商討的結果，目的為了避免政府需經常與大學談判薪酬的問題。此外，有關聘用條件，政府還規定大學教學人員的其他聘用條件可“相當於”但“不能好過”公務員之待遇。很明顯地長期以來，政府希望大學教學人員與公務員之待遇相若，使最好質素之人材能為大學或政府工作。上述的安排已沿用差不多三十年，「報告書」鬼鬼祟祟將這脫建議放在不顯眼的地方，代政府單方面取消行之有效的大學教學人員的薪酬架構，有違「大學教育資助委員會」應擔任之角色。

又「報告書」誤導市民，指「與公務員薪酬及聘用條件掛的做法，只會削弱院校在國際上競爭力；相反兩者脫則可讓院校自由制定各自的薪酬方案。」事實上，目前的薪酬方案已相當具有吸引力，如上述，亦具彈性。問題是，若兩者脫，使政府有藉口削減對大學的資助，這才是削弱院校在國際上的競爭力的最大隱憂。「報告書」鼓吹的區別待遇，正是鼓勵



各校各自破壞現有的薪酬架構，這將引起亂象橫生、產生各種不公平現象和引起各方紛爭和問題。任意改變現有大學員工的薪酬結構，亦違反了基本法第 147 條的精神。

(三) 大學教師不是學問經紀

教資會對脫後，薪酬如何決定，未有任何指引。張寶德先生說，會由大學當局自行決定，並可按照市場價值及個人表現來定。教育機構不等同於私人公司，「十年樹木百年樹人」如何衡量教師的貢獻及其市場價值？這將會見人見智，十分抽象。商業機構則會較為明確，例如公司賺錢就表現好。樓市暢旺，樓宇經紀就市場價值高。公司蝕本，就可推說員工表現不佳，樓市滯銷，經紀亦當然毫無市場價值。但樹人大業，是否可用商業眼光和手法處理？大學教師也不是學問經紀，況且市場是多變的。十年河東，十年河西。今天資訊科技方面，學生出路較好，市場價值高，把教師工資提高；人文學科較為冷門，則把教師人工降低。但明天資訊科技泡沫爆破，是否又馬上把科技學科教師工資調低？至於純理科方面，都是基礎學料，以在商言商觀點來看，辦純理科都是一盤蝕本生意，但純理科卻是科技的基本，可否把這些教師的工資削減，讓理科專才自然流失，只發展商科和經濟學？非也。以這種市儈心態辦教育的手法，結果是甚麼人才也培養不出來，而大學則變為職業先修學校。大學完全喪失了理想和方向。隨市場需求而隨波逐流，香港的大學也徹頭徹尾地淪為學店。

(四) 虛名無實，不應做亞扁

報告書認為本港大學，要成為國際一流學府，必須多請國際頂尖教授前來任教及擔任研究工作。因此可對他們重金禮聘，但另一方面，教資會却一再重申，撥款不會有任何增加。因此大學員工的薪酬，必須與公務員脫，從而可方便削減本地員工的薪酬以津貼「貴賓過客」。其實，無論政府及大學，對本港的研究方向，均茫無頭緒，哪些研究對本港最為迫切？哪些研究對本港未來發展有用？從來未有公開討論及諮詢。事實上，研究的孕育，均與當地的文化背景，其研究設施及研究隊伍，以致資金的投入，社會的需要，有密切的關係。多請幾個諾貝爾獎得主單槍匹馬前來，除了點綴門面及滿足虛榮心之外，不可能有大作為。事實上，國內外第一綫有潛能的科研工作者，亦不會貿然前來一個與他毫不相干的地方。“雖信美而非吾土兮，曾何足以少留？”。美國之所以吸引外國人才，除了金錢報酬之外，尚有生活環境，同儕交流討論，退休福利，研究設施，輔助員工，教育福利等等因素。每位成功人士背後都有一群默默拼搏的員工，在他背後支持及推動。傑出的研究成果，不是可以用金錢買到的，金錢只可買到虛名。國際頂尖的人才，來到香港假如他看到他周圍的同事，都是苦口苦面，而他的工資，也是靠“水落石出”，壓低別人應有的工資而突出自己。在這種氣氛下，相信他亦會避之則吉。願意來港的所謂頂尖人物，有些或許是盛年已過，有些則盛名之下，其實難符，也有少數抱遊客心態。大學要成為一流學府，必須能自己培養人才，人才之根，必須深植於香港土壤。諾貝爾獎多的是，全部高薪請來，也不見得香港的大學會成為世界頂尖學府。反而，香港事事仰仗於外人，給人認為本地人全是草包，在國際上就會給人看扁了！

同寅尚有一點疑慮，就是請了一批國際明星級的學者前來任教短時期，削減了同事們的薪酬。當這批天皇巨皇約滿回巢美利堅，同事們以後的薪酬再也不會回復舊貌，以後在薪酬方面，每年唱一次「快落」之歌。三軍可以奪其帥，不可搖其志，目前大學教職員士氣動搖，信心低落。希望教資會能夠公開作一個坦白的澄清。



(五) 慎防「奉承文化」，不要以人治代替法治

有同事指出，假如任由大學自行每年評定薪酬，無論管理階層及被管治階層，均因為不停評審而行政費用大增，大家亦疲於奔命，有人自然會弄虛作偽。在科研上及教學上，均採取即食麵方式，自我吹噓一番，甚至會虛報畝產萬斤，以滿足少數人的虛榮心。更有甚者，有些單位主管，更自我膨脹，以掌生殺之權為樂。順我者昌，逆我者亡，封建思想再度發酵，土皇帝大增，甚或一時忘記叫“Good Morning, Sir”，也有可能被推出午門，形成「奉承文化」。目前各大學均有以「合約」制聘請員工，大學亦欠缺有效的獨立申訴機制，令大學同事噤若寒蟬。若再加上薪酬隨「表現」決定，將令人治代替法治。大家對不學無術而又野心勃勃的頭目，只好阿諛奉承，唯唯諾諾。到香港真正需要人才的時候，納稅人方發覺，花了這麼多錢辦教育，方圓百里，竟無可用之人才，變成金玉其外，到處是豆腐渣。教育報告書完全不提及問責，不知道教統局對善於弄權而又自以為是的一些單位主管，有沒有膽量街亭斬馬謖？

(六) 目前制度已具彈性

大學聘請員工，在目前制度下，已有相當的彈性，尤其是講座教授級的工資，更任由校長自行決定，假如某著名學者來港，的確在科研上有被公認的貢獻，校方亦不難向企業或大機構尋求捐助，或改變目前“Outside Practice”的拆賬方式，讓教授們多擔任科研顧問，享受較高分賬，而非向同僚飯砵中抓飯菜自肥。只顧瘦下肥上，不但堵塞年青教師升遷之路，亦令少數人仕，一朝權在手，便進行黨同伐異。真正有為青年，逐漸亦會遠離香港學府。香港不但不會成為南中國的明珠，而是學府風波不斷，不民主，不公義的大學管治模式，將令香港萬馬齊瘖。

(七) 要發展具中國及香港特色的大學

香港經歷英殖民教育近百年，至1963年，只有一所香港大學，大學的使命亦十分明確，就是為港英政府培養管治香港的忠僕。所以香港的大學，在科研上寂寂無聞，回歸之後，八所學府並存，互爭雄長，更為爭奪資源，在公眾面前，上演明爭暗鬥。有少部份大學人仕及政府高官，更仿做大清遺風，滿腦子崇洋媚外思想，所作所為，一味急功近利，一廂情願地，要把本港教育，從英殖民地模式變為美國殖民地模式，從未想過要在香港辦一個有中國及香港特色的一流大學。一切改革，均以美國模式為依歸。學其皮毛，而存其糟粕，因此教育改革，五花八門，層出不窮，學分轉移制，學生評審教師，分科收費，副學士，學券制。研究型大學與教學型大學，教學評估，研究評估，電腦教學，合約制，...。另一方面，教資會亦在撥款上彈弓手，一時大筆撥款搞優質領域，一時又削減大學經費，對高等教育欠缺長遠目標。香港的教育問題，無疑是病情嚴重，但目前不注重固本培源，胡亂開藥方，藥石亂投的最終結果是嗚呼哀哉。高教聯認為本港的學制要儘快與中國學制接軌，辦學的目的，是要在華南地區，脫穎而出，成為華南地區的優秀學府，將來畢業生，要在香港及華南地區發揮影響力，我們不必幻想要成為亞洲哈佛、亞洲耶魯，我們希望大學領導層能夠清醒起來，踏實地利用香港的特色和優勢，作出應有的貢獻。



(八) 重視教學為本

上述種種色彩繽紛的教育改革政策，卻沒有接觸到高等教育問題的核心所在。就是如何教出好學生？由於我們現在施行的是三年制，許多學科都是一學期，課程名目多，內容則浮光掠影，加上有人為了在教學評估上爭取表現，報告要寫得漂亮，不惜容忍學生選科植攤，符碌，疏乎，鬥類，爭高 Grade，不在乎課程是否廣博專精，不在乎要求是否嚴格。陳坤耀校長亦曾形容有些學生上課的態度有如到茶居飲茶。在這樣的環境下，怎可以成為世界名校？不少同學反映，他們見了國內北大，清華或復旦甚至新加坡等大學的學生，亦失去自信，夾著尾巴落荒而逃或者破帽遮顏。將來如何與國內畢業生競爭？又本港政府及大學請人，均太注重國外名牌，對自己培養出來的碩士、博士，棄如敝屣。投考關員，亦全軍盡墨。目前花耗大量公帑的研究生課程，多為國內學生而設，本地考生，怕畢業即失業，多不敢報讀博士課程。當年曹操拔于禁樂進於行列之中，取張遼許褚於亡虜之內，皆佐命立功，列為名將。可見人才提拔，並非一定靠名牌，本地薑何嘗不辣？這份報告書，挫傷了本地師生的尊嚴與自信。因此我們希望教育當局，能夠重視實際情況。頭腦清醒起來，不要盲目推銷這份報告書，應暫時擱置這份花言巧語的報告書，腳踏實地，先設法激勵前線教職員的士氣，把香港學府的水平，逐步提升。

(九) 結論

政不通，人不和，鬻宮學府燈昏暗，競逐虛名，愁怨相續，莽夫誇榮辱。洋報告，說不清，理還亂，水涸河乾，何曾見衰草凝綠？空談春風化雨，不聽夫子心聲。薪酬脫 兮士卒蕭瑟，龍骨受創兮巨輪將傾。憑高望遠兮正學風，臨崖勒馬重振衰頹。趁軍心尚在血仍未冷，喚起眾志成城，同植華南參天樹。