

香港教育學院講師協會

於2001年10月22日會議席上
向立法會教育事務委員會提交的意見書：
香港教育學院強制退休計劃

香港教育學院講師協會(下稱“講師協會”)對香港教育學院(下稱“教育學院”)強制退休計劃及有關事宜所持的立場，載於下文各段。

關於強制退休計劃：

令人遺憾的是，在真正推行強制退休計劃時：

1. 院方並無遵從教育學院校董會的指示，顧全被界定員工的尊嚴，將他們的身份保密；
2. 令不少同事極之懷疑院方並無忠誠而正確地應用遴選準則，因為他們百思不得其解，為何某些對教育學院貢獻良多、深受尊重的同事，現時竟被視為符合強制提早退休的訂明準則；及
3. 院方出爾反爾，把顧全員工的尊嚴及保密的承諾拋諸腦後，辜負多位同事對院方管理層的信任，而遴選準則的應用也備受質疑。

觀乎同事於10月13日教育專業人員協會會議上(出席員工人數超過200人)反應強烈，於10月16日在大埔校園進行靜坐抗議時(出席的員工及學生約為270人)情緒激動，本會肯定，他們對管理層的所作所為既感失望，亦甚為憤慨。本會深信，校董會須採取即時及實際的行動處理此事。因此，講師協會要求教育學院校董會應：

- (1) 即時凍結強制退休計劃及重新展開談判，
- (2) 委任一個獨立委員會就有關事宜進行調查，及
- (3) 採取任何必須的行動彌補強制退休計劃造成的損害，以及恢復員工的信心。

關於投以不信任票：

校董會理應知悉，不信任議案以大比數獲得通過，清楚顯示員工對現時的管理層普遍感到不滿。(請參閱關於不信任議案的補充資料。)為取得平衡，校董會應考慮員工的意見及其意見的理據，否則校董會實有迴避問題之嫌，對員工的意見充耳不聞。

由於事關重大，**教育學院講師協會要求教育院校董會就不信任票作出回應：**

- (1) **成立一個獨立委員會，以檢討整個管理架構及程序，及**
- (2) **採取任何必須的行動恢復員工對管理架構及程序的信心。**

講師協會曾進行的工作

- 講師協會不欲捲入是次衝突。
- 講師協會曾透過真誠地與管理層談判，設法避免捲入衝突。
- 雖然講師協會反對有關計劃的強制性質，但本會仍態度積極，認為如計劃由政府發起，亦為無可避免。
- 反之，講師協會曾要求，並得到院方全力保證，在過程中會顧全員工的尊嚴及予以保密——這是考慮到事態敏感，亦為尊重員工的專業。
- 講師協會襄助管理層，於9月6日的座談會上向全體員工轉達有關信息。在進行是次座談會之前，講師協會曾與管理層舉行會議，氣氛良好，本會更令座談會得以順利進行。(此事已記錄在案。)
- 講師協會對院方在推行有關計劃的首天的惡劣手法感到苦惱。院方採取的手法完全不顧員工的尊嚴，更遑論為其保密。
- 在座談會結束後，管理層決定解除員工的教學職務兩星期，卻未有通知講師協會或員工。員工對此項決定一無所知，感覺有若被即時解僱。
- 院方並於課室門外張貼員工的名單，宣布取消有關員工的課堂，完全違背保密的承諾，毫不顧全員工的尊嚴。此外，院方更向學生訛稱同事因病休假。(請參閱有關通告的樣本——本會備有多份樣本。)
- 講師協會感到被院方出賣，而員工亦指責講師協會偏幫管理層，有負會員所託。

- 儘管如此，講師協會嘗試控制員工的情緒，在周年大會上動議一項並非針對管理層，而只是針對有關制度的議案。
- 然而，員工對事件感到甚為氣憤，拒絕接納該項議案。因此，該項議案提交校董會。
- 雖然講師協會對此感到措手不及，但絕不驚訝。過往數年，講師協會曾多次嘗試指出院方與員工之間存在問題。本會與員工之間的溝通，以及本會進行的調查均顯示，雙方的芥蒂明顯日漸加深，而員工對管理方式及決策過程亦普遍感到不滿。(請參閱Theall Report。)強制退休計劃只是冰山一角。
- 教育學院要繼續蓬勃發展，有賴員工與院方之間互相信任，而決策機制必須得到員工的信任。本會籲請校董會進行全面而徹底的檢討。

關於不信任票的補充資料

香港教育學院講師協會於2001年9月26日的周年大會上一致通過下述議案：

教育學院講師協會對教育學院的領導層、學院的管理及其決策機制表示失去信心。協會要求教育院校董會就學院的管理架構及決策機制展開全面及深入的檢討，終止有關人手決策的任命機制，以及正視校方沒有在「強制性退休計劃」施行時，遵循公布的既定程序，以及沒有做到保密或顧全員工的尊嚴和體面的承諾。

校長室採取的行動惹來多番關注，需予檢討，而近日推出的強制退休計劃只是其中一項需予關注的事項。下文列舉同工的關注事項。

與強制退休計劃有關：

1. 在未經諮詢或知會員工的情況下，更改已公布並已向員工闡述的強制退休計劃推行過程和步驟，致使被界定的員工被蒙在鼓裡，感到措手不及。
2. 院方並無履行於座談會上作出的承諾，未有顧全被界定員工的尊嚴及為其保密，造成目前的抗爭及不穩的局面。
3. 採用的“準則”容易被濫用，因為該等準則可任意詮釋。在部分學系，任何員工均可能成為被界定員工，而在其他學系，未能符合“通常在大學任教所需的學歷”此項基本定義的員工卻沒有成為被界定員工，這情況絕對自相矛盾，令員工疑問頓生。

此外，長久以來：

1. 在各方面形成互不信任的氣氛，並讓其持續，這情況可印證於近日由學院委託進行的報告 —— Theall Report (可因應要求提供有關報告)。
2. 整個管理架構採取分級制及強加執行的決策方式，對員工的考績是完全以由上而下，而非橫向或由下而上的方式進行。
3. 未有依循既定準則與員工簽訂實任合約及續約，最新一期簽訂的實任合約，足可證明上述情況。
4. 大幅增加單元而未有推行課程發展，但只有透過課程發展，才可令課程單元化有效率及名副其實。
5. 創造及維持一個包括學系、學院、教學中心及無數委員會的管理架構，引致氣氛持續緊張、行政工作經常重疊，以及員工承擔過多及不必要的工作量。
6. 維持一個昂貴而效率欠佳的行政部門。
7. 創造一個學系附屬於學院的學院架構，惟架構欠缺公信力，而先前的矩陣結構固有的問題也懸而未決。
8. 未能正視編排過密的教學節數及教學實習督學時間，致使所有嘗試進行高水平研究的員工大受影響。
9. 減少現有課室的空間，以騰出地方進行非教學活動及行政工作。
10. 未經諮詢員工，便頒布指令更改員工手冊所載的服務條件。
11. 教育學院某些部門經常欺壓員工，助長歪風。
12. 制訂的服務條件不能配合學院的口號 —— “學習喜悅”。
13. 未有尊重員工的學術專業知識，不斷輸入“專家”指導員工。外間學者大多對學院課程的特定內容、單元及學生一無所知，但院方卻對此等學者經常自相矛盾的批評俯首屈膝。