



## 「資助院校的管治架構和申訴機制」

香港教育專業人員協會  
2008年7月

一個有秩序的社會，有賴一個公平的制度，而一個公平的制度，不單是紙上談兵的申訴程序，更要讓人「有看得見的公義」。在現有的法例和體制下，院校享有的獨立自主仍然有限，在合約制的枷鎖下，學術自由更恍如空中樓閣，成爲一個有名無實，遙不可及的概念名詞。

一直以來，政府獨攬大權，教資會唯命是從，院校逆來順受，經已是路人皆見。去年，政府被揭發干預教育學院的風波，充份暴露權力失衡和制度失效的惡果。教協會強調，政府必須改轍易轍，透過立法和改革體制，讓院校自主和學術自由的核心價值，在院校得到落實。

立法會資料研究及圖書館服務部於07年11月發表研究報告，顯示香港無論在法例和制度上，對學術自由的保障明顯不足，甚至連基本的獨立原則也做不到。除了《基本法》第137條提述各院校可保留其自主性，並享有學術自由這兩句外，香港並沒有其他法例提及學術自由。更諷刺的是，只有在兩次干預學術自由的風波中，即2000年的鍾庭耀事件和2007年的教院風波，才出現學術自由的定義。

校董會是大學的最高管治架構，然而，大學校董會的成員仍多由特首委任，以理工大學爲例，在29名校董中，竟有20人是由特首委任，像現時特區的局長制和區議會的委任制一樣，特首可以親疏有別，欽點校董會主席，以及與自己同聲同氣的人士加入校董會。尤有甚者，現時各院校的條例中，部份仍有保留「官守校董」的條文，例如投訴被干預的教育學院，政府至今仍有委派官員加入校董會。因此，在任命大學管治人員和分配財政撥款，都是權在政府手上之際，院校管治又怎能有真正的獨立自主？

立法會教育事務委員會於04年的會議上，要求政府及教資會跟進各院校有否設立上訴和申訴機制，特別是讓薪酬與公務員脫鉤而受影響的教職員作出投訴。根據教資會向立法會提交的資料文件（立法會CB(2)1655/07-08(01)），結論認爲：「所有院校均有既定的申訴及投訴機制處理投訴」，以及「各院校均按本身的獨立情況而制定申訴及投訴機制」。事實是否如此，與會各院校的教職員代表可以現身說法，表達他們對所屬院校申訴機制成效的意見。

教協會認為，大學對學術自由的保障原已非常薄弱，在薪酬脫鉤後，有院校甚至訂下條文，訂明校董會可以裁員理由解僱員工，而涉及裁員的上訴程序則無從稽考。教協會過去幾年收到不少同工的申訴，主要是校方因裁員或重組，強迫他們接受不自願的離職計劃。不論其在校內立下多少汗馬功勞，即使可循校內機制提出上訴，也無法推翻校方早已作決的令旨，教職員甚至要斥資進行法律訴訟，才能保障自己的權益，試問一名學者以有限的資源，怎能與校方的龐大財力匹敵？

實任制員工的保障尚且如此，合約制的同事更不在話下。因為校方只須不再與員工續約，便可以不用理由，變相解僱員工，合約同事可能連申訴的機會也沒有，更遑論享有學術自由的保障。在合約制的枷鎖下，教職員敢怒不敢言，大學校園噤若寒蟬，合約制彷彿已成了言論自由的五指山，成為學術自由的金剛圈。事實上，頻密的考績評核已令合約同事煞費周章，斷斷續續的合約，更妨礙教研工作的延續性，嚴重影響大學的健康發展。

教協會於去年 7-9 月就「大學合約教職員的待遇」進行問卷調查，在 685 份有效的回覆中，超過 9 成平均只獲 3 年以下的合約，當中接近一成半的合約更是少於 12 個月。此外，超過一半受訪者已約續三次或以上，而有兩成半更是受聘於第五份或以上的合約；立法會最近的書面質詢回覆也顯示，不少大學合約員工續約超過 10 次，任滿超過 20 甚至 30 年之久，但仍是轉制無期。教協會促請各院校設立機制，例如參考英國的大學和香港部份大學的安排，讓任滿 6 年、表現良好的合約教員，可自動轉為實任聘用，以挽留優秀人才和維護學術自由。

教資會在 02 年 5 月發表的《香港高等教育》報告書中，提出設立一個跨院校的申訴制度，但政府至今仍是逃避現實，繼續讓院校各自為政，導致接二連三的院校風波和轉制糾紛不斷上演，像教院粗暴解僱教員、城大法學院歧視教員、浸大的「六君子」拒絕轉制，以及政府干預教院自主和學術自由等嚴重事件，教職員只能訴諸集體行動，或借助立法會的公開渠道，在校外尋找公義。

特首曾蔭權在回應高官干預教院的事件時表示，政府重視香港的學術自由，並強調學術自由是香港的核心價值。教協會強調，從教資會的獨立性到校董會的民主化，從合約員工過渡實任聘用的機制，到跨院校的獨立申訴制度，政府必須坐言起行，讓院校自主和學術自由的價值得到體現。

教協會重申，大學管治的關鍵，在於學術自主而不是管理自主，透過公平的選舉制度，選出院校的行政人員；建立公正的申訴制度，處理校園的人事和學術爭議，才能保障學者免受干預，從事獨立的教學與研究，事實上，只有獨立、公正和有效的申訴制度，才能令人信服，既協助解決爭端，也有助化解危機。(完)