

香港城市大學教師工會

從兩方面向立法會教育小組說明 香港城市大學的管治問題

城市大學教師工會看到兩點主要制度上需要關注以達致使大學能安於持續發展、員工能和諧共處的局面:

1. 機構管治的透明度
2. 員工投訴機制的公正性

第一點機構管治的透明度包括校董會議事的透明度、公帑使用的透明度及員工招募和進升的透明度。從大學提供議會的資料，立法會CB(2)2387/07-08(03)號文件，附錄II, 第一頁，『城大校董會在2004年11月22日的會議上通過《校董會處事守則》。...

城大校董會同意，就目前情況而言，校董會會議的議程、文件及會議紀錄的印文本應存放於大學圖書館。』

實際上，由2004年會議通過到我會在成立初期2006年10月，通過的《校董會處事守則》未被執行，工會未能在圖書館查閱所述文件，結果要去信校董會主席質詢，及數月的積極跟進，校董會秘書處才將會議檔案包括議程及議事記錄存放於大學圖書館內，但最基本的會議議程未能在會議舉行前公開，而存放到圖書館的時間往往在會議後一段長時間，同工不能作出適時反應；而在大部份同工極度關注的問題，如高層管理人員的大幅加薪、傳媒報導違反道德行為等事情，都被列為不可公開的議題，這大大剝奪了同工的知情權。我會建議大學校董會應效法立法會議事方法，公開進行，讓同工可以了解議事過程，達致真透明。

第二點員工投訴機制的公正性我會認為現時的機制缺乏獨立性，令公正性存疑，從大學提供議會的資料，立法會CB(2)1655/07-08(01)號文件, 附件B, 第一頁, 第四點『其他申訴或投訴應以書面形式向校長... 並向校長建議是否需要進行紀律研訊。校長的決定為最終的決定。』

實際上，我會在成立近兩年中，由於這『最終的決定』未能公正地處理員工的投訴，我會都要將事件提昇到法律、社會或立法會層面來尋求公義；包括外借員工的回家要求、無理解僱及無理指控等。我會現就為此問題提出一個路線圖，用最有效率的方法去解決這多年的死結，建議將八所政府資助的大學員工的投訴的『最終仲裁權』納入政府申訴專員體系內，給員工一個公平環境，使他們能安心為大學教育作出貢獻。

多謝主席