

大學教育資助委員會資助院校的管治架構和申訴及投訴機制
香港浸會大學教職員工會意見書

就是項議程及教資會提出的文件，本會希望提出兩點回應及兩項具體建議：

- 第一、 教資會提交之文件所指『浸大已完成有關檢討，認為大學諮議會和教務議會一直有效運作。諮議會和校董會在大學管治上亦互為補足。教務議會現有的權限和職責，能切合作為浸大最高教務機構的需要。』（見<<大學教育資助委員會資助院校的管治及管理架構檢討現況撮要>>）本會必須指出，浸大校方所做的所謂檢討諮議會和教務議會，根本沒有採納員工的意見，然後就自圓其說本校的校董會及諮議會運作有效，沒有任何需要改善的地方。從校董會與諮議會的名單上看，這兩個會議的主持人都是校董會主席，身份重疊，而兩個會議內的組成成員也大同小異，其他成員包括本校院長及由校董會成員提名的其他人士，無法產生互相監督的功能。
- 第二、 教資會另一附件指出『浸大認為，假如將校董會的會議議程及會議紀錄公布周知，可能會令與會者無法在校董會會議上暢所欲言，並不符合校董會以至大學工作的整體利益。按照慣常做法，浸大會透過多個渠道，向不同界別人士發布與校董會重大決定及浸大發展相關的資料。』（見<<教資會資助院校就公開其管治團體的會議議程及會議紀錄的建議所作的書面回應摘要>>）

不過，校董若以大學的利益出發，其在會議中的發言怎有不可告人的地方？除了需要受保護的私隱和商業秘密，校董會的會議紀錄實在沒有保密的需要。若校方害怕因公開發言者的身份而引起尷尬，校方也可以把發言人的身份隱沒，故此這並不是不公開的理由。

此外，現時兩名職工代表也只是以個人身份參與校董會的工作，更需要遵守校董會的保密規定。他們有多少的代表性是可想而知。同時，校內只有較高級的員工才可以有投票選出兩名代表的投票權。一般的員工根本沒有任何投票的機會。

本會認同立法會教育事務委員會處理院校管治問題的大方向，即在院校自主的大前提下，建立健全有效的內部監察機制。本會除認同香港中文大學員工總會提出的四點建議外，公開各級管治架構會議文件、制訂公開資料守則、設立標準諮詢程序、確立工會談判及協商地位(見附錄)，還有以下意見：

- 一、 成立一獨立跨院校申訴仲裁委員會，處理各類投訴及申訴事宜，或把申訴專員的職權範圍擴大至院校。雖然各院校在過往的文件中經常提出，而教資會或各院往往用院校自主及申訴專員不可處理學術事宜來推搪，導至浸大先後發生「六君子事件」；兩位非教學員工拒絕轉入新制而被迫辭退；更不幸的是有一位員工與浸大的勞資糾紛要訴諸法庭，搬到高院處理。本會並不同意教資會提出的見解，由個別院校處理屬下教職員的投訴最為恰當。以浸大為例，雖設有既定程序，但行政高層往往委任自己的親見信為仲裁委員會成員。員工無從異議，工會代表最多亦只能陪同出席，不能參與討論及發言，而其他的各類投訴及申訴事件，校方亦從未諮詢本會。事實上，校方的處理手法，根本是嚴重侵犯員工的工會代表權。
- 二、 檢討校董會的組成成員，校董會的運作。校董會作為各院校的最高權力中心點，理應是要有它的透明度及問責性，而非一些人的所謂閉上門『暢所欲言』的地方。而審計署《審計署署長第四十號報告書》發表後，政府帳目委員會曾就報告書所載審計結果舉行公開聆訊。帳委會於2003年11月發表的第四十A號報告書中提出多項建議，包括建議教資會應要求各院校所作的採取措施，就校董會成員、發布成員的出席紀錄、不應再委任會議出席率偏低的有關成員、設立審核委員會及定期檢討管，但各院校似乎全無反應。教資會更是常以大學自主掛在口邊，却不設立獨立的監察及申訴制度(如宋達能報告書所建議的做法)，可讓各大學校長變成「土皇帝」，無須向員工、向公眾交代。

附錄

香港中文大學員工總會提出的以下四點是建立監察機制必不可少的條件：

1. 公開各級管治架構會議文件：包括各級管治架構及其屬下委員會的議程、會議紀錄及討論文件。在教育事務委員會的倡議下，大學校董會現時已有公開校董會的出席率。但除此以外，以中大為例，校董會、行政與計劃委員會及教務會等的運作尤如黑洞一個，所有文件都列為機密。師生甚至沒有途徑知道這些委員會討論過甚麼。資訊集中在極少數人的手中，權力也就集中在極少數人的手中，或者只能透過非正式途徑獲得。這對建立信任及執行政策的效率打擊亦極大。要建立有效的內部監察機制，資訊的流通最為重要。
2. 制訂公開資料守則：守則包括說明公開資料的目的、公開或不公開的原因、如何公開、向誰公開、公開的內容範圍、持份者索取資料的渠道。政府自1995年起已制訂及推行公開資料守則。作為政府資助機構，院校有責任加強透明度，讓校內外持份者能作出監察。作為理應走在社會前端的高等教育機構，在資訊發佈上最少已落後了十多年。

3. 設立標準諮詢程序：凡政策的制定，都應先經過一既定程序諮詢。諮詢的對象、形式、通知期、諮詢期、資料的提供等，都應有一定標準，讓各單位遵守。在中大取消民選學院院長一事中，經過本會與大學教育關注組發起簽名運動及向校董會反映，校長被迫進行諮詢。但諮詢是在文件不足，通知極度倉卒，安排在老師正在上課的時候進行的。
4. 確立工會談判及協商地位：從資源上看，資助院校最終的僱主其實是政府，因此，政府有責任制訂守則及程序，確立工會的談判及協商地位，從而減少勞管衝突的發生。具體來說，就是確認所有大學註冊工會代表員工處理糾紛，就人事薪酬政策的制定獲得諮詢的權利。

破除黑箱、參與校政：
浸大管治改革須從樹立公平、公正的申訴機制開始

員工接受校方委任的解僱委員會調查，調查期間，因病未能出席聆訊，員工康復後要求恢復聆訊，竟被告知聆訊已經結束。這樣做公平嗎？

浸大於零五至零六年期間推行新薪酬及福利制度，實行按市場薪酬走勢及表現評核定薪，但校方既不公開已有的市場資料，而新制推行至來，再沒有聘請顧問公司提供有關資料，所謂新薪酬制度已失去客觀依據，而表現評核的公平、公正亦備受非議，但至今未作檢討。這些政策及其執行，涉及校董會及行政高層，他們可以脫離自己的利益和面子考慮，秉公檢討及作出修訂嗎？

又例如，推行新制後，大部份員工基本上是凍薪，直至去年政府額外增發生活津貼，但自零五年大學薪酬與政府脫鉤，五年間，校長就由月薪154,150元（D5級），暴增至年薪375萬元。（《蘋果日報2006年9月15日A6版》）。何解？員工可以向訂出校長薪酬的校董會申訴而得到公平的調查及檢討嗎？

以上情況是要指出一點，當投訴的對象涉及行政高層至校董會，實難期望他們會認真地檢討，更遑論能夠獨立而秉公辦理。基於自然公義的原則，我們建議成立獨立的跨院校申訴仲裁委員會，處理投訴事宜，或交由申訴專員調查及裁決。

當然，問題亦源於校政透明度嚴重不足，員工代表參與校政的途徑十分有限。目前浸大校董會的會議議程、文件、紀錄都不公開。校方向教資會解釋，公開有關資訊有礙與會者暢所欲言。但浸大不是私人俱樂部，而是公帑資助的大學，校董若以大學利益出發，他們在會議中的發言又有何不可告人的地方？莫非個別校董可以暢所欲言比起向社會、員工交代校政更重要？

其實校方不公開校董會的會議資料，只會阻礙員工準確掌握情況，在校董會作出重大決策前，令他們無法參與討論。在會議保密進行的情況下，過去竟有校董會員工代表，根據十數位員工的簡短訪問，偽稱新薪酬及福利制度已取得民意支持。

為免這類醜劇重演，也為提升大學的管治水評，我們認為除了要有獨立的申訴仲裁委員會，亦同時需要：

- 一. 如中文大學員工總會所提議，即公開各級管治架構會議文件、制訂公開資料守則、設立標準諮詢程序及確立工會談判及協商地位；
- 二. 校董會加入更多員工代表，並讓全部員工以一人一票選出其代表，而不再由小圈子選舉產生，把投票權及參與權限於全數三分之一的高層員工；
- 三. 徹底檢討校董會的組成方法及運作模式，以提高其透明度及問責性，好向全校員工、納稅人、社會交代校政。