

中文大學教師協會代表

在 7 月 17 日立法會教育事務委員會特別會議上的發言

大專院校由於在教育、研究、專業各方面另具特點，例如高等知識分子的學術尊嚴必須得到尊重，我們認為大專教師的人事問題不能簡單的視作勞資問題，設立客觀、公正、獨立，層次較高的上訴機制有其必要，原因如下。

第一，目前大專教職不再是鐵飯碗，十多年來香港的大學多採用合約制聘用教師，要解僱這樣的教師只須不續約即可，管理方面甚至可以完全不給理由，或簡單的一句「沒有經費」，便可以把人送走。但對於辛辛苦苦讀得博士學位，剛剛在事業上起步的年輕人，傷害是十分巨大的。本會幾年前接過一個求助個案，當事人即傷心的告訴我們，這樣的解約，讓業內以為他的表現如何差劣，其他的機構也不會再聘用了，他的事業至此可說盡毀。所以續約與否，不單是一份工作，可以「東家唔打打西家」，而是影響一個人一生的大事，簡單的一句不續約，即置人於死地，沒有公正獨立的上訴機制，對年青的學人是十分不公平的，造成的傷害也是極大的。目前工會只能做中間人調解的工作，設立獨立的上訴機構有其必要。

其次，大學代表社會的良知，學術自主不容干預，這原則我們同意。但這個原則不能成為專制、濫權、不受監察的藉口。大學僱員與校方有聘約糾紛時，財雄勢大的校方佔盡上風，教職員只能任由宰割。校方往往以學術自主作擋箭牌，拒絕外間的批評。所以，由一個地位超然的上訴組織主持公道，展開公平公正的調查，是避免造成冤案，挽救人才的最佳方法。

第三，香港各大學成立的年份不一，最高管理階層的組成各校不同，大抵九十年代後的大學，港英容許有民選的教師代表加入校董會，之前的大學的校董會一般沒有基層教師代表。以此之故，我們認為因為沒有基層教師、沒有工會代表在最高權力機構作監察，為中低層教師發聲，故退而求其次，設立跨院校的上訴機制，就有相當的必要！

（黃創儉 張雙慶）