

(立法會秘書處譯本，只供參考用)

**香港理工大學教職員協會  
提交立法會教育事務委員會的意見書  
(1999年5月13日)**

香港理工大學(下稱“理大”)校董會

- (1) 理大校董會是理大的規管當局。理大教職員協會(下稱“教職員協會”)已向香港特別行政區政府登記為職工會。理大校董會中並沒有教職員協會的代表。
- (2) 校董會其中兩名成員由理大有資格的教職員互選產生。現時，這兩名由教職員互選的校董會成員均為部門主管。

理大高層管理人員與教職員協會的合作

- (3) 理大高層管理人員與教職員協會的合作，在過往兩年已大有改善。特別一提的是，理大校長及副校長(拓展)一直有把大學各方面的進展告知教職員協會。
- (4) 理大高層管理人員／人事處與教職員協會透過教職員協會諮詢委員會，定期舉行正式會議，以討論廣受教職員關注的事宜，並處理教職員具體的不滿事項。人事處與教職員協會亦經常保持非正式聯絡，以處理與教職員服務條件有關的各方面問題。
- (5) 不過，教職員協會部分幹事及執委會委員(特別是工作時間比較固定的成員)擔心，他們所屬部門的主管可能并非完全支持他們參與教職員協會的活動。這點不容忽視，因為根據現行安排，在決定教職員的就業前途及晉升機會時，部門主管擔當舉足輕重的角色。

教職員及高層管理人員溝通的其他渠道

- (6) 校方在學術架構(學院院務委員會、教務委員會等)外，亦設有多個正式渠道，讓教職員向高層管理人員反映意見。這些渠道包括非部門主管諮詢委員會和一般職級及輔助員工諮詢委員會。
- (7) 至於這些渠道能否發揮成效，正如估計，教職員的看法迥然不同。部分教職員認為這些委員會有其作用，讓他們可以透過這些渠道，提出關注及反映不滿。其他教職員則認為這些渠道並無成效。

### 削減撥款對員工造成的壓力

- (8) 當局近年不斷削減撥款，已為教職員帶來莫大的憂慮。越來越多教職員擔心他們的就業前景。
- (9) 有教職員提出，部門內的辦公室政治日趨加劇，各人企圖攫取資源，力保本身的職位。
- (10) 亦有教職員指出，每當部門主管、同事或學生提出任何意見，他們均備受沉重的壓力，不得不自我辯護，因為校方可能當作有人投訴他們的專業能力。
- (11) 教職員特別擔心的是，可能視為負面的意見一經記錄在案，其後可能被人任意詮釋，用作終止合約的藉口。

### 把權力下放予部門主管

- (12) 根據現行安排，部門的事宜（包括評核教職員表現及僱傭合約續約的事宜）均由部門主管作出決定。過往兩年，在教職員協會所知的個案中，似乎教職員大多因認為部門主管行使權力不當而提出不滿。
- (13) 部門主管除須致力削減開支外，同時亦須在短時間內明顯提高工作的生產力，因而本身也承受沉重的壓力。一些部門主管可能認為有必要採取嚴厲的行動，才能達至高層管理人員所訂的標準。如處事方法不妥善，加上有關事宜性質敏感，該等嚴厲的行動往往造成不公平的情況、打擊員工的士氣，以及對教與學的質素造成負面影響。

### 教職員的僱傭合約不獲續期

- (14) 教職員特別不滿的，是部門為求改變日後的工作方向，便不與教職員續約。
- (15) 這做法對在理大服務多年、奉獻出其壯年的教職員特別不公平。鑑於學術課程通常不會突然刪除，加上政府不會大幅削減這方面的撥款，教學人員實在難以理解校方為何突然刪除某些科目的教學職位。
- (16) 教職員協會認為，在這些個案中，有關教職員應最少獲額外續約一次，以便他們學習新技能，切合部門的新需要，或為轉職作好準備。
- (17) 理大校長已向教職員協會保證，這類不獲續約的個案每年為數極少，而理大高層管理人員會以審慎及人道主義的方法檢討每宗個案。

(18)雖然理大高層管理人員有此好意，但教職員協會擔心他們或許未能充分考慮所有與這些個案有關的事實，亦可能不願干預部門的運作。

### 申訴委員會

(19)申訴委員會中雖有教職員協會的代表，但該委員會卻不處理教職員不獲續約的個案。

(20)根據現行程序，如教職員有任何不滿，首先會由部門主管處理。基於種種理由，教職員可能不願與部門主管直接接觸，以免使情況更糟。

(21)另一方面，有關教職員為免“引起麻煩”，沒有及早把問題交由申訴委員會處理，最終可能導致有關教職員不獲續約。屆時，申訴委員會亦愛莫能助。

(22)換言之，雖然理大高層管理人員顯然出於好意，訂立申訴政策，但校內卻沒有正式機制，以公開及獨立的方式處理不獲續約的個案及相關的申訴。