

(立法會秘書處譯本，只供參考用)

(撮譯)

就監管嶺南學院管理工作的事宜提出的關注事項

我們承認嶺南學院近年已致力改善學院多方面的事宜，但以下方面仍需改善。

(a) 規管當局的成員及問責性

i) 規管當局的組成／成員及加入身兼立法會議員的成員

我們支持所有由教育資助委員會資助的高等教育院校的規管當局，應加入身兼立法會議員的成員。我們相信立法會議員可監察及確保規管當局有效運作。

我們建議，教職員應透過普通選舉選出合理數目的代表，成為規管當局及其轄下常務委員會的全職成員。鑑於學生會的主席也是規管當局的成員，我們建議規管當局中應最少有一名當然成員為教職員協會的代表。

ii) 校監、校長及高級管理人員的委任

根據現行安排，專責甄選委員會負責聘任職位重要的人員。我們建議該委員會應加入一名身兼立法會議員的成員。

iii) 規管當局成員的會議出席率

我們促請校方公布規管當局成員的會議出席率，而在考慮是否繼續委任有關成員時，應考慮其出席率。

iv) 決定僱傭條款的有關當局

釐定僱傭條款的機制似乎沒有問題。不過，就部分院校而言，教職員大多以合約形式聘用，校方可在有關人員續約時更改僱傭條款。即使新條款不大理想，有關教職員亦往往無法拒絕，唯有默默接受。

根據政府現時的做法，僱傭條款一經更改，只會影響新入職的人員。我們相信這是公平的做法，高等教育院校亦應效法。

v) 處理就管方或規管當局的決定而提出的申訴及反對的機制

就嶺南學院而言，處理終止合約事宜的上訴機制似乎運作良好。不過，該機制只處理終止合約的事宜，並不適用於涉及其他重要決定（例如晉升、更改職銜及申請終身聘用）的事宜。

即使是涉及終止合約的事宜，上訴機制也可能未能發揮效用。鑑於僱員不得就續約條件提出上訴，校方在續約時，可以訂立非常苛刻的續約條件，使有關人員難以達到所訂要求，因而不能續任。校方訂出苛刻條件的其中一例是，規定某學院年資較淺的職員須每年在國際評審的刊物上發表兩篇文章。在合約屆滿時，該職員無法達到所訂要求，因而不能續約。

我們建議擴大上訴機制的適用範圍，除處理終止合約的事宜外，亦可處理其他涉及重要決定的事宜，包括升職、更改職銜、申請終身聘用及釐定續約條件的事宜。

(b) 招聘職員及僱傭合約的管理事宜

i) 評審委員會的成員

我們建議，評審委員會的成員中應包括以選舉方式選出的教職員（而非委任的教職員），而教職員協會的代表亦應成為評審委員會的當然成員。

ii) 一般人事工作的評審機制

嶺南學院每年均進行評核職員表現的工作，而有關機制既公平又具透明度。有關職員的表現會由系主任作出評核，而評核結果必須再經接受評核的職員副署。有關職員可以不同意評核的結果，並向系主任反映。系主任可以同意或不同意修改評核內容。有關職員倘若不滿最終的評核結果，可以提出反駁。

不過，該機制只適用於每年評核職員表現的工作（即旨在發展職員職業前途的工作），並不適用於其他重要的人事工作，例如申請終身聘用、更改職銜及續約等工作。就後者而言，有關職員無法得知系主任所給予的評語及建議。校內亦沒有制機，供有關職員查核這些評語及建議是否與每年評核表現的結果（職員可得知這些評核結果）大相徑庭。因此，我們促請學院擴大該公平而具透明度的機制的適用範圍，使該機制除處理每年評核職員表現的工作外，亦處理其他人事工作，包括申請終身聘用、更改職銜及續約等工作。

iii) 教學人員的聘任

根據現行安排，一般教學人員的聘用事宜由系主任或由系主任委任的甄選小組（由教職員組成）負責作出初步決定。系主任或甄選小組會篩選申請人進行會試，並作出建議，有時更會作出最終決定。

這項安排並沒有透明度，容易受人操縱。因此，我們促請校方採取以下措施：

- 應公開所有關於申請的資料，供系內所有人員查核；
- 有關招聘教學人員的事宜，應由系務會而非系主任或系轄下的委員會作出決定；及
- 招聘教學人員時應考慮到學生的最佳利益及有關課程的需要，並以選賢任材為原則。

iv) 客席教授的聘任

我們關注到香港高等教育院校以短期形式聘用客席教授的做法越趨普遍。無庸置疑，客席教授對本港與海外院校的學術交流貢獻良多。不過，以這重形式聘用海外院校的教授未必符合香港院校長遠發展的利益。院校有時聘用客席教授，擔任重要的行政及／或領導職位。出任這些職位的人員必須對香港有承擔，並以系務的長遠發展為己任。鑑於大部分客席教授在留港期間，仍保留在海外大學的教席，他們對在港從事的工作可能缺乏承擔及熱誠。

因此，我們建議：

- 除非情況非常特殊，否則學院不應聘請客席教授出任負責行政及領導工作的常額職位（例如系主任），該等教授應只限出任為促進學術交流而設的臨時職位。
- 聘請客席教授的準則及過程應該嚴謹及公開，與聘請一般教學人員的準則及過程相比，應有過之而無不及。

-完-