

CB(2)102/01-02(02)號文件
(立法會秘書處譯本，只供參考用)

(香港大學教職員會用箋)

香港立法會
教育事務委員會秘書
戴燕萍小姐
(圖文傳真號碼：2509 9055)

戴小姐：

**於2001年10月22日舉行的
立法會教育事務委員會會議**

本會希望派代表出席上述會議及參與“香港教育學院推出的提早退休計劃”議程項目的討論。

身為香港大專院校的資深教師，我們對香港教育學院近日推出的強制退休計劃深感關注。

我們曾致函香港教育學院校董會主席，要求院方在進一步諮詢香港教育學院講師協會及受影響的員工之前，凍結強制退休計劃。現隨函附上本會向香港教育學院校董會主席發出的兩封函件的副本，以供參閱。如情況許可，請秘書處在會議舉行之前讓事務委員會委員傳閱有關的函件。由於本會認為香港教育學院校董會主席有權決定是否向事務委員會提供他就本會首封函件提供的覆函，本會並無附上其覆函的副本。

希望參與有關會議的同工名單如下：

- (1) 香港高等院校教職員會聯會主席岑嘉評教授
- (2) 香港高等院校教職員會聯會副主席及香港大學教職員會主席陳志煒博士
- (3) 香港大學教職員會副主席施榮旋先生
- (4) 香港大學職員協會副會長司徒杰博士

請秘書處為本會代表出席會議的事宜作出所需的安排。多謝垂注。

陳志煒

2001年10月18日

(立法會秘書處譯本，只供參考用)

(香港高等院校教職員會聯會用箋)

香港教育學院
校董會主席
葉錫安先生, CBE, JP
(圖文傳真號碼：2810 4719)

葉先生：

強制退休計劃

當局把改善教育，以培育年青人列為首要任務。毫無疑問，貴院校是擔當此重任的先驅。雖然把院校升格為大學往往任務艱鉅，閣下領導的學院在起步方面似乎十分出色。

強制退休計劃可能是升格過程中必須採取的其中一步。然而，由於學院非但沒有適當地諮詢講師協會，亦無諮詢直接受影響的員工，推行計劃的方法令人感到灰心失望。

關於裁減員工，署理校長給予的理由為：“(a)由於學院日後將主要開辦學位及深造水平的課程，有關員工的學科／專長對學院日後的需要將會供過於求，及(b)有關的員工未取得，或未能成功嘗試取得在大學程度院校任教通常所需的學歷。”此等解釋不足以構成裁員的理由，只會反映學院管理不善，而非員工的不足。

關於理由(a)，由於學院給予的理由是預計員工日後將會供過於求，因此並不表示他們現時是冗員。如學院對他們的現有技能沒有需求，便應盡力安排有關的員工調任或接受再培訓。學院聲稱日後對有關技能再無需求是建立整個濫用及令員工可能受到損害的制度。學院現時可着手再培訓員工，以配合日後擬進行的發展。學院可鼓勵已主動開始接受再培訓的員工繼續進修，並且讓他們得悉學院日後需要的技能。把員工列為所謂冗員對士氣會構成的影響不言而喻。

至於理由(b)，由於部分涉及事件的員工已取得博士學位，學院應訂明所需的學歷。此外，學院的管理層應制訂清楚的員工發展課程。提升員工的學歷是一個漫長的過程。在進行有關過程期間，須諮詢員工及妥善運用人際關係的技巧。Patrick Maule and Associates 發出的函件與任何自然公正或公平處事的概念背道而馳。管理層應說明裁員的理由，而被指為冗員的人士繼而可提出抗辯。管理層不單只武斷及錯誤地把“冗贅”界定為“日後再無需要”或“未具足夠的學歷”，對員工能如何提出抗辯，以證明自己日後仍有所貢獻，此等做法亦構成嚴重的問題。顧問公司的函件是管理手法極為惡劣的例子，只會在學院內形成紛爭

及對抗的氣氛。學院的管理層似乎逃避管理方面的責任，把任務交給只對賺取費用感興趣的“殺手”。

推出有關計劃的時間安排亦乏善可陳。在學期初停止10%的員工履行其職務，無可避免會影響教學工作。學生被任何糾紛影響，並非我們或社會大眾希望目睹的事情。阻止教師履行其職務破壞教師的誠信、損害員工的士氣，同時亦向學生樹立非常壞的榜樣，尤其是當有關的學生亦將為人師表。

當學院正物色新校長之際，署理校長竟作出如斯倉卒的政策決定，實在使我們感到十分驚訝。現時似乎並無迫切的需要裁員。院方應只在新校長上任，以及制定學院日後策略後才作出此重要的決定。懇請閣下為學院的學生、教師及員工設想，協助延遲推行有關計劃，以及諮詢貴學院的員工及講師協會，以解決此事宜。

岑嘉評教授
香港高等院校教職員會聯會主席

2001年10月8日

副本致：梁國輝博士(香港教育院校董會副主席)

許美德教授(香港教育院校長)

Dr. Ken Volk (香港教育學院教師協會主席)

(立法會秘書處譯本，只供參考用)

(香港高等院校教職員會聯會用箋)

香港教育學院
校董會主席
葉錫安先生, CBE, JP
(圖文傳真號碼：2810 4719)

葉先生：

強制退休計劃

本人曾於2001年10月8日致函閣下，並於2001年10月9日接獲閣下傳真致本會的覆函。謹此致謝。

本會得悉，貴學院曾就提早退休計劃與員工進行若干諮詢。閣下亦於覆函內表示，“為了向身為前公務員的教員提供即時的退休權益，顯然必須設立一個強制計劃。”覆函內容顯示，學院並無就強制退休計劃本身諮詢員工，有關計劃現時似乎全然由校董會決定，員工並沒有就計劃提出任何建議。閣下諒會得悉，政府近日推出一個公務員自願提早退休計劃。由於有關的員工為前公務員，實在令人難以理解政府為何不能為貴院校的員工通過同樣的自願退休計劃。

根據受影響員工對計劃提出的強烈反對作出判斷，閣下舉辦的3月教職員座談會似乎只是一個知會員工有關學院決定的場合；而諮詢本來意味員工可就強制退休計劃提出某些意見。閣下在覆函中說明，“學院會就退休的時間安排，向被界定的員工提供多項選擇，當中包括完成至2002年6月教學年度工作的可能性”。此說明與事實頗為不符。學院只要求員工就學院提供的4個方案作出選擇，並且沒有保證學院會接納他們的選擇。令人更加困擾不安的是其中一個方案竟然是“在2002年1月24日後仍由學院以經修訂的條款聘任一段時期”。然而，學院不但沒有訂明經修訂的條款，亦沒有訂明2002年1月24日之後聘任的為期。員工如選擇此方案，學院便會成功迫使他們放棄現時的合約權益。我們認為，如員工被迫接受強制退休計劃，學院便實際上單方面更改了僱傭合約，公平的概念便蕩然無存。

閣下亦未有就本人上次致函時提出的其中一項主要關注作出回應，即裁減員工的理由令人難以接受。院方迫使員工挑戰決定，但考慮有關挑戰的組織是提出裁減員工的同一組織，實在違背自然公平的原則。在正常的司法程序當中，是由被告就其個案作證，法庭會假定被告無罪，直至證實被告有罪為止。

推行強制退休計劃首天製造的混亂，以及校長須致歉等事，清楚證明學院管理不力。由於閣下為員工設定高的水平，學院的管理層及行政

人員即使並非具備較高的水平，亦應具備與員工相同的水準。校長與涉及此事的人員應受譴責，並且亦應參加強制退休計劃，否則學院會被指為有欠公允。

管理層提出2002年4月為另一個推行計劃的日期，再次顯示管理層欠缺經驗。任何對辦學有經驗的人士均會選擇12月，即第一個學期完結的時間。人手顯然亦是另一個管理問題，不應要求員工承擔管理錯失的後果。此情況再次顯示學院計劃不足。當學院在約6年前成立時，升格為大學已是清楚明確的目標。在6年後部分員工卻突然因學術專長錯配而被裁減，管理層實在犯上嚴重的錯誤。

令我們十分驚訝的是閣下的覆函似乎把學生遺忘，而他們卻無可避免受此不幸事件影響。鑑於學院目前的情況，學院在進一步諮詢香港教育學院講師協會及有各方前，應考慮凍結強制退休計劃。

正如閣下在覆函內提及，涉及的員工是以長期合約(*permanent contracts*)聘任。閣下公然決定裁減有關員工顯然違反合約協議。違反合約事關重大，對學院及香港的國際聲譽均構成極壞的影響。

岑嘉評教授
香港高等院校教職員會聯會主席

2001年10月12日

副本致： 梁國輝博士(香港教育院校董會副主席)

許美德教授(香港教育院校長)

Dr. Ken Volk (香港教育學院教師協會主席)