

(立法會秘書處譯本，只供參考用)

主席及各位議員：

本委員會反對香港教育學院(下稱“教育學院”)的強制退休計劃，原因主要是基於強制退休計劃在以下3方面違背自然公正原則：

1. 未有遵循經校董會批准及已公布周知的篩選程序。
2. 未有界定評審準則及將之公布周知，用以評定員工是否“過剩”。
3. 全校審訂委員會建議初步須裁減員工的名單，同時負責審議名單內的員工所提出的上訴。

沒有遵循篩選程序

教育學院表示，強制退休計劃的目標是提升教育學院教學人員的水平，以迎合社會日後的需要。教育學院亦曾承諾，會“盡量以公平及具透明度”的方式推行有關計劃，並會透過經校董會同意的程序選定須裁減的個別員工。實際的情況是，院方中途改變有關的目標，沒有遵循有關的程序。

根據有關計劃，校董會批准的程序定有一個篩選過程，藉以把某些員工列入候選名單，以供考慮。程序C(附錄A)清楚訂明，並非所有員工均符合被裁減的準則，**只有**經評審後，證實為屬於未達致通常在大學任教所需的學歷，或尚未成功取得有關學歷的員工(根據他們有否嘗試取得碩士或博士學位等因素界定)，才會被人力資源處列入候選名單，以供學院審訂委員會作出裁減考慮，然後由全校審訂委員會決定，應以員工過剩或未達致通常在大學任教所需的學歷為理由，裁減該等員工。此舉符合計劃的目標，即提升教育學院教學人員的水平，以迎合社會日後的需要，並可作為防止計劃遭到濫用的重要預防措施。

實際的情況是，不論員工是否符合篩選準則，大部分均被院方以人手過剩為理由而遭到裁減。院方中途放棄提升員工水平的目標，計劃現時的主要目標是要解僱教育學院過剩的員工。在沒有篩選程序的情況下，任何人均可成為被裁減的對象，無論他們有否取得所需的資歷、或即將取得所需的資歷、或沒有嘗試取得所需的資歷。此舉違背校董會的用意及其通過的程序。行政法並不容許此種濫用程序的做法。

沒有界定“過剩”人員的準則

計劃並無界定“過剩”一詞，而教育學院亦從未宣布用以評審員工是否“過剩”人員所採用的準則。由於沒有清楚界定“過剩”人員的準則，沒有人能得知為何某位員工被界定為裁減的對象。教育學院亦拒絕向個別員工闡明有關識別或決定員工為“過剩”人員的原因。結果，“過剩”員工的選定似乎很武斷。部分擁有博士學位的員工被裁減，而部分獲教育學院進修計劃資助(即納稅人的金錢)修讀博士學位的員工亦不能幸免。部分取得所需學歷或正積極修讀有關學位的員工，較尚未開始修讀博士課程或已終止其博士課程的員工的際遇更差。院方沒有明確界定“過剩”人員的準則，令管理層享有絕對的權力。絕對的權力易於被濫用。本委員會永遠無從得悉員工是因為政治、經濟、個人偏見抑或其他與計劃訂明目標無關的理由而被解僱。此情況亦立下不良先例，壓抑教育學院內的學術自由。

上訴機關

全校審訂委員會依據表面情況決定須裁減員工的初步名單。院方只給予員工兩星期的時間向同一委員會提出質疑，反對有關的決定。員工如認為有此需要，亦可向該委員會口頭陳述。此上訴機制有欠公允，因為同一機關按員工的要求再次考慮之前所作的決定，而又沒法保證上述機關會不受成見所影響，公正地審視有關的上訴。在教育學院，即使評審一名學生的功課亦須由兩名講師進行，以調整有關的結果，確保評分公平。受影響員工提出的上訴應由一個獨立機關考慮。

向教育學院提出的質詢

作為公營機構，教育學院須按照自然公正的規則行使權力。請教育學院解釋，為何採取本委員會在意見書所述的可能違反自然公正的方式推行有關的計劃。

反對「強制性退休計劃」行動委員會

2001年10月18日