

香港浸會大學教職員工會
Hong Kong Baptist University Faculty and Staff Union

團結 • Solidarity 自主 • Autonomy 公義 • Justice

立法會教育事務委員會特別會議

二〇〇六年一月二十六日

制止劣質管治 重回全人教育

綜合各位同事的發言，可以見到浸大同事、同學，正面對荒謬的管治。

千奇百怪的現象，琳瑯滿目，目不暇給。用不公開的市場薪酬調查報告釐訂員工薪酬，是典型的黑箱作業；只有上評下、沒有下評上的常設表現評核制度，不外是加強管制員工的專權手段；新制度讓人工到頂的高層人員仍可繼續增薪，是肥上瘦下的典範；以各種威嚇手段迫員工就範而轉制，是強權的表現；最後圖窮匕現，更有損學術自由，是排除異己、橫蠻無理、不擇手段的心態作祟。

種種專制手法、黑箱作業、肥上瘦下、不須問責、橫蠻無理的表現，只是俯拾皆是的現象。更值得大家關心的，是不斷製造這些問題的制度，和它所代表的價值觀。

陳家洛剛才扼要地勾劃出管治架構在組成、規則、運作上的問題。封閉的運作模式、權力的高度集中、高層行政人員的主導角色，加上由上而下的管治文化，顯然是衍生不合理措施的制度溫床，也為行政當局的錯判和敗行，提供制度上的保障和呵護。由文件中英文版本出現嚴重分歧，校方永不更正，以至無理解僱員工鬧出軒然大波，有虧公道之餘，

更損害校譽，影響學生的學習生活，傷害校友感情，但至今無人需要對此負責。

在權力高度集中的體制，也許我們只能寄望由聖主賢君廣開言路，虛心納諫，將浸大領向康莊大道。但現實卻令人擔心，我們的高層對利益衝突可以不避嫌；對反對意見毫不寬容，處處設防；對大學管治一知半解，缺乏自省。

首先，我們至今不明白浸大校方為何聘用校董會主席鄭慕智先生為主管律師的胡伯全律師樓為法律顧問；這是否存在利益衝突？就算校方聘任過程經過投標程序，就能夠避開利益衝突的問題嗎？又再如由校董會成員出任行政副校長一職，是否又存在利益衝突？特別是候選人申請時仍是校董身份，而遴選委員會成員又全部是校董會成員，這對其他候選人公道嗎？對浸會大學的發展，這是最理想的選擇嗎？

其次，校方高層對異見者的限制，可謂到了挖空心思的地步。除了聽聞校方高層告誡某些員工切勿參加工會，又除了排除工會在校政決策過程中的角色外，校方高層不會放棄任何機會去限制反對聲音。在上月七日的一次會談中，我和另一位不願轉制的同事向行政副校長要求放寬交回同意書的限期，副校長表示，六位未簽同意書的同事可以在終止僱用委員會開會前交回，但有一個條件，就是「不能參加任何公開的反對活動」，就算我是工會主席，最好也由其他理事代替。這是無理要求，我們當然一口拒絕，但從這個要求，我充分體會到這些高層人士的思想質素和價值取向。

其三，大學高層對教育理念及機構的認識，同樣令人咋舌。行政副校長竟然不知道實任制教員是沒有解僱通知期的，因此表示校方付足代通知金就可以解約。至於辦學理想，在一些副校長眼中，「全人教育」就是多辦課外活動，還有是要善用資源，國際化就是英語上課和交換生計劃，多

擴濶點視野而已。一些系主任（如中文系系主任周國正）認為今次解僱事件與學術自由無關，因為破壞學術自由的法律保障不等於損害學術自由，而宗教哲學系系主任羅秉祥更認為改制是公共政策，政策既定就要少數服從多數，強行新制不必考慮合約精神和學術自由。

由不避利益衝突嫌疑到壓制言論的態度，由辦學理念的膚淺理解到對學術自由的無所用心，正正反映出目前這些管治浸大的舉足輕重的人物，是如何以我為主，為我獨尊，理解這點也就不難理解浸大校方在制訂及決策過程中的一意孤行，罔顧員工意見，有負「全人教育」的理想。

浸會大學是屬於我們的：我們的學生、我們的校友、我們的老師，也屬於我們的社會，不是校方的資產，更不是校方的玩物。

因此，我們除了要求校方正式取消解僱程序，日後不得使用「不轉制、就解僱」等行政理由解僱員工，讓兩位被解僱的員工立即復職，公開薪酬調查報告，推行常設的「下評上」評核制度，交代校方財政等等外，更敦請立法會及有關當局以公平、公開、公正的方法，全面檢討浸大的管治格局及文化，正本清源，讓浸大迷途知返，回到全人教育、篤信力行的優良傳統之中。

香港浸會大學教職員工會理事會

Fax: 2900 0360 Website: <http://www.buunion.org.hk> E-mail: contact@buunion.org.hk