



## 從教師遊行的風波說起

香港高校教職員會聯會主席岑嘉評

### (一)高教界面臨嚴峻局面

日前，教育界大遊行，參加教師人數萬多人，他們均反對工作壓力過於繁重，使老師不勝負荷。其實高校教職員的工作壓力，比中小學教師們更沉重，除了教學與研究之外，尚有不少非教學職務要處理，文山會海，不停提交教學質素保證及節省資源的報告及檢討，目前恆生指數是萬五點，但不少高校教職員們均表示，在高校任職的員工，其痛苦指數已超過萬五點，根據一項非正式的調查，感到在大學任職不快樂的同事，佔80%或以上。現在大學同工流行說，校園內再無“Happy Face”，同工們憂慮惶恐。局面十分嚴峻。老師的問題不解決，所謂優質教育，均僅限於紙上談兵而已。

### (二)大學教職員們士氣空前低落

自回歸之後，政府對高等教育削資40%以上，加上薪酬與公務員脫鉤，「破舊而不立新」，令大學領導層，可憑個人意旨，決定員工的工資，大學以未來撥款不穩定為理由，動輒針對一些他們認為「不聽話」的員工，還有「由長約轉為合約」，「自願離職」，「提早退休」，「工作外判」等等花樣，這些措施不但影響現職教師的士氣，也令有志於教育事業的後來者望而卻步，大學的凝聚力嚴重受損。要在香港培養、留住及吸引優秀人才，令香港成為人才中心，勢將成為空話，香港在世界性的人才爭奪戰中，正處於劣勢。

### (三)「0-0-五」方案荒唐

在過去兩年，高校教職員已隨公務員減薪6%，後來再遭政府削減10%。但由於教統局局長強行通過高教聯極力反對的「0-0-五」削資方案，懸在大學頭上的閘刀仍在。雖然本港經濟開始復甦，通脹重臨，各行各業正在加薪，惟獨高校教職員除無工資增加之外，還停留在最低潮時的工資及短期合約的聘用制度。雖然部分



**Federation of Hong Kong Higher Education Staff Associations**

**香港高等院校教職員會聯會**

Professor K.P. Shum, Chairman, Federation of Hong Kong Higher Education Staff Association  
c/o Faculty of Science, The Chinese University of Hong Kong, Shatin,  
N.T., Hong Kong

TEL: 3163 4333  
FAX: 2603 6363

持舊約的教師薪酬尚未有再大幅削減，但新約員工則薪酬偏低，於是帶來的另一個弊端是新舊有別，同工不同酬在校園裏出現了嚴重的不公平，升遷的途徑也不多，年輕教師除為教育賣命，貢獻青春之後，前途是一片漆黑。大學教職員們均怨氣甚多，士氣低落。

(四)大學應以教學為本

教統局企圖以“低資源，高質素”的策略發展本港高等教育是完全行不通的。教資會及教統局官員抱著“一分耕耘，十分收穫”的想法，期望用商業手法來經營大學，只會把香港變為知識沙漠。目前大學對教師的評審，嚴重向研究傾斜，教師只忙於做研究寫文章，教書成為次要的工作，甚至是研究不佳的懲罰，於是完全談不上對學生作「德育」教育，至於擴闊學生視野及服務社會的其他重要任務，已不幸淪為次要或變成流於口頭上的說項。教育是長期工作，「十年樹木，百年樹人」，辦大學會不是經營一所企業，假如特區政府，不能對高等教育重新定位，仍不明白高等教育對社會穩定的重要性，本港未來的前途將令人擔憂。

目前本港大學，均紛紛自我吹噓為世界級大學，但教統局的官員，港府高級公務員，以致各大學的大教授們，卻紛紛把子女送到國外一些未必是世界級的大學讀書，這表明他們對本港的高等教育，投下了不信任的一票。

(五)幾點建議

- (甲) 高教聯會認為減低各院校目前濃厚的人治色彩，必須成立「獨立申訴機制」，不能隨便解僱教職員，令教職員們能安心工作。
- (乙) 有關制定教育政策的委員會，必須加入教職員工會代表，以聽取前線教師們的意見，否則政策只是閉門造車。倘若執行不當，或未有適當的配套，會令教師的工作百上加斤。
- (丙) 在大學資源的運用方面，必須公開及有透明度，大學的人事及招聘，有關的條件及過程，亦必須清晰和公開。



**Federation of Hong Kong Higher Education Staff Associations**

**香港高等院校教職員會聯會**

---

Professor K.P. Shum, Chairman, Federation of Hong Kong Higher Education Staff Association  
c/o Faculty of Science, The Chinese University of Hong Kong, Shatin, N.T., Hong Kong

TEL: 3163 4333  
FAX: 2603 6363

---

- (丁) 由於大學的工作，無論研究與教學，均極需要一個長期穩定的環境，以確保學術自由的風氣及對教育的長期承擔。因此大學有必要以「長期合約」及「實任」的制度來聘用教職員，在以功利為先及講究效率、講究管理的美國大學，至今仍堅持保留「實任」制度，未敢輕言廢除，香港應從中吸取經驗。
- (戊) 大學領導層的聘用及升遷，包括副校長，院長及主任等，必須有明確的任期及更替制度。大學重要的行政決策，必須諮詢教職員工會的意見。必須維護合約精神。更改合約條及福利，必須獲得當事人的同意，不應單方面隨便更改合約。
- (己) 大學教統會與教資會，應該定期與教職員工會見面，上下加強溝通，方可幫助高等教育的改革和發展。
- (庚) 各大學在與政府「脫鈎」的情況下，亦應有相當程度的協調，以免在人事，薪酬及有不同程度上的距離而產生惡性競爭。

在過去多年來，教統局一直漠視「高教聯」的存在，「高教聯」屢次提出有建設性的建議，可惜反被莫名其妙地指控為“只顧個人私利，不識大體，不顧本港教育質素”。現在本港教育界人士，正發出怒吼，這也許是教統局及特區政府，重新檢討本港未來十年教育政策的契機。我們希望清朝時代的管治方式，與殖民教育的思想餘毒，儘快隨風而逝！