

# 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

### 工會通訊 (一三二)

## 浸大強行新制與大學管治

自從薪酬與公務員制度脫鉤後，不少大學都推出應變方案。最近浸會大學推行新薪酬架構(新制)時，卻與其他大學有一個很不同的地方：就是堅持向全體員工實施新制。

較早前，浸大以對全面推行新制構成營運困難為理由，解僱了兩位不同意轉制的行政人員。接着又以同樣理由召開解聘委員會欲解僱六位實任教授，但遭到大力的反對。浸大遂決定暫時「擱置啟動」結束合約程序，改為強行對六位教授執行新制。

以營運困難這行政考慮終止實任合約不僅不合法、更破壞了作為學術自由重要保障的實任制；而強行執行新制更是單方面改變員工合約內容、是直接的毀約行為。為甚麼浸大不惜一而再的違反合約精神也要全面推行新制？究竟有何理據？

#### 運作困難 難以信服

綜合校長、副校長、校董會成員等公開的說法，全面推行新制的理由主要有兩個：(一)所有員工加入新制才是公平的；(二)新制經過廣泛諮詢和絕大多數員工已同意加入新制，因此已有充足理據強制全面執行。

同時推行多個制度在本港各大學其實是很常見的，浸大在升格大學時亦曾「多制運作」，如此又豈能說所有員工加入新制才是公平？因此，在大部分員工已同意加入新制後，校方轉而強調，若准許員工留在舊制，對大部分已自願加入的不公平。然而，這理據亦不成立。首先，由於校方採取「不加入便終止合約」的做法，簽了同意書的員工並不全都是自願的。(事實上，不少人投訴自己是在極大壓力、別無選擇的情況下交回同意書。)況且，若選擇加入或選擇不加入新制果真都是自願的，則各人的選擇皆有其自身的考慮，亦應承擔自己選擇的(即使是負面的)後果。所以，不能視選擇不加入新制的人對選擇加入的不公平。可見，無論員工加入新制是否自願，理由(一)都不成立。

#### 違反合約 何來理據

至於理由(二)，校董羅秉祥教授在一份致所有同事的公開信中有詳細的說明。羅校董認為新制是一項公共政策，並以政府的公共場所全面禁煙政策作比附，又指出「當這個新政策經過詳盡諮詢，得到壓倒性大多數人支持，便有充分理據強制全民執行。目前，NPRS(新制)已得到約百分之九十九教學同事支持，我認為有充分理據強制執行。」

撇開視新制為公共政策這個不合理和甚為奇怪的看法不論，羅校董的理據其實是，「經過詳盡諮詢」和「大多數人支持」便有充分理據強制全面執行新制。但這理據明顯不可接受。因為，若強制推行一政策會違反合約，則即使經過多詳盡的諮詢和如何壓倒性的支持也不構成充分理據。而強制向不同意轉制員工推行新制，正正是單方面改變員工合約內容、是毀約行為。可見，理由(二)亦不成立。

### 歪風蔓延 不堪想像

大學理應擁有自主權，但這權力不是沒有約束的。浸大為要強行新制，不惜堆砌牽強理據、不惜企圖單方面破壞合約，明顯是濫用權力。事件充分顯示，浸大的管治出了嚴重的問題。一葉知秋。若這種獨裁和罔顧合約精神的管治作風在各大學蔓延開去，後果不堪想像。

### 浸大一員工

\*\*\*\*\*

以上文章本會轉載於二月三日星島日報每日雜誌 A20 版。

香港浸會大學教職員工會理事會謹啟  
二零零六年二月五日