

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

以下為本會對香港浸會大學的幾個校政問題：

- (一) 校政開放：本校權力高度集中，參與校政渠道少之又少。去年 11 月校董會改選職員代表選舉後，我們和候選人王凱峯均發覺校方違反《浸會大學條例》，長久以來剝奪多數同事的選舉權，遂採取法律行動討回公道。經過多次交涉，校方終於被迫重開選舉，選民人數增加三倍左右。我們希望同事能踴躍投票之餘，亦多請其他同事參與，珍惜得來不易的一票，選出不畏強勢、為他們發聲的代表。
- (二) 聘用高層人選黑箱作業：校方故意隱藏副校長候選人的身份，排除具代表性的教職員參與遴選，更以十分倉促的方法通過任命。我們認為校方無法澄清用人唯親的疑問，對所有申請人都不公道。其實大學高層改制，增聘首席副校長一事，同屬黑箱作業的結果，我們對此繼續口誅筆伐，並期待新任民選校董代表在會內發聲，確保大學能善用資源。
- (三) 政治審查：社工系講師邵家臻被勸籲不出任青年研究實踐中心副主任一事，讓同事懷疑校方是否政治審查，在職務任命時以員工政治取向取代專業考慮。幾經交涉，校方不允獨立調查，澄清疑點，但工會仍認為事情仍未完結，並會一直密切留意。
- (四) 學術誠信及造假：眼下香港大學學術造假案，原來涉及兩名浸大高層，其中校長錢大康據報曾出言阻嚇舉報人。我們深感錯愕之餘，亦公開要求錢校長立即澄清，以正視聽，但至今未有回應。我們會繼續向各有關方面發聲，絕對不容侵犯學術誠信的事情發生，以確保學術自由的尊嚴。
- (五) 校方對一個學術職員完成兩個三年合約後，就迫同事升職或及轉長俸，實行六年升或走的制度。據我們所知，這並不是 UCG 強加於各大院校的政策，只是院校，甚至只是學院自行制定的政策，同事可能並不知情。在此制定及決定之前，是否必須諮詢同事的意見？而有實例的是學系每年給予同事優至良的表現評估，但到第三次續約時，同事只收到一年的合約，即 terminal contract，這是合理嗎？
- (六) 另一位文職職員升級個案問題她在一學術部門同一職位工作超過二十年，系主任曾兩次為她申請升級，唯兩次都被學院 EXCO 反對，因此，她在人事處申請有關個人的資料，並獲悉以下反對升級的原因：
 1. 因為她沒有學位 (degree)：其實以我們所知，在大學內與她同一職位及沒有學位的同事而又可以升級的有很多，為何這個反對原因在她個案也可成立？
 2. 因為她過去兩年的評核報告優秀 (Excellent) 不夠多：其實夠不夠多，是很個人化，每個人的標準根本不同。而系主任為她申請升級兩次，相信他也很滿意她的工作表現，而且人事處在有關升級的文件上，亦無從提出在評核報告上需要有幾多的優秀，所以不明白為何這個反對原因也可成立？
 3. 文件中也提到，學院已把她們的職位定在她現時的職級。無形中，無論她有學位，她的表現被上級全定為優秀，她也不獲學院通過成功升級。而在她來說，她是全不知情，她需要動用她的一百五十元去人事處申請這份文件才知道真相，試問這是合理嗎？是公平嗎？可以去那裡申訴？

香港浸會大學教職員工會
二零一六年六月六日