



干預和歧視工會的後果與惡果

上年度，特殊教育支援主任(SES0)受到無理苛待，爲了維護他們應有的合理權益，本會逼不得已下，領導會員發起「工業行動」，由於同工們齊心協力，響應工會的號召，立時引起局方高度重視。其後經本會多番交涉後，終於取得成果，局方安排了效率促進組(EU)全面檢視 SES0 的職責，又安排了一些紓緩措施稍減同工的壓力。餘下未解決的問題，則繼續在 PAS 會上討論和跟進，經多次 PAS 會議，SES0 同工的問題逐步解決，有關同工都士氣大振！

然而，SES0 沙田中心的主管某督學，不知是心有不甘，因而自作主張禁止下屬參與工會事務以邀功，抑或是局方利用她作打壓工會的「試探汽球」，早前竟爾使出「橫手」，利用 SES0 同工之上司的身份和職權，使用威嚇的招數，不准身爲工會代表的下屬，繼續在 PAS 會上討論有關問題，使情況出現了變數。

執行職務 竟受限制

詳情是這樣的：在 EU 進行調查期間，SES0 的其中一位部門主管，在三月份召開例行工作會議，先主動地表達「SES0 的職責說明不應該再在 PAS 會上討論」，及後更進一步，當着一眾下屬，點名向其中一名下屬(即工會代表)發出指示，指她不應該在未來的 PAS 會議上續議有關事項。本會理事立即時提出「職工會與管方的溝通渠道不容受干預，並保留追究的權利」，然而，該部門主管卻沒有任何澄清及收回有關言論，只當沒事發生一樣，繼續進行會議的其他議程。

由此看來，該部門主管當時是知道 SES0 的檢討工作仍在調查和跟進的，但對於工會理事即場提出的抗議，卻是毫無反應，採取不澄清、不收回言論的態度。根據該部門主管的身份、發言內容和場合等因素，大家都應該意識得到，該部門主管的言行是有意識、有計劃地利用職權召開會議，公開向工會理事發出指示和壓力，藉此干預工會事務。並在其他下屬面前立威，產生「寒蟬效應」。

重重黑幕 官官相衛

由於該部門主管的言行，明顯已違反了《歧視職工會條例》，非同小可，理事會幾經審慎的討論後，決定根據教育局員工投訴程序作出投訴。

然而，投訴過程中，卻發現出現種種難以解索的疑團和意想不到的阻礙。

維護尊嚴 保障權益 擴大團結

2011 年 11 月 8 日出版



首先，有關理事曾經就本事件向該部門主管的直屬上司作出「口頭投訴」，但竟如泥牛入海，到現在還沒有絲毫音訊；其後，本會向局方的投訴主任作出正式的「書面投訴」，但卻被一拖再拖。同時，管方的處理手法更啓人疑竇，先是投訴內容「意外漏露」，預先對證人造成壓力，試問日後還有誰敢挺身而出協助工會調查呢？跟着，管方竟安排投訴人的兩位直屬上司調查事件，令投訴人及其他證人是處於壓力下回應，直接影響調查結果。最後，管方提交的答覆竟然在欠缺理據，只根據部分出席工作會議人士對該部門主管的言論所產生的「觀感」和「語氣」等主觀因素，草率結案，表示「純屬溝通上的誤會」。

公義所在 全力捍衛

表面看來，這宗事件好像只是涉及「一名基層員工投訴上司」的單一事件，但想深一層，便知道茲事體大；而且局方處理事件的手法，也造成了一個極深遠的壞影響。原因是涉案的部門主管，基本上只是局內一名中低級的管理人員，竟然可以如此肆無忌憚，公然地指示工會代表不准履行工會職務，而其上司知道後竟然不聞不問；另一方面，當局方接獲工會投訴後，又如斯敷衍塞責地草草了事，這等於變相地鼓勵和支持了該部門主管的行為。試問局方連受法例保障的工會投訴也可以如此忽視，那我們普通基層員工的聲音和意見，又如何有伸訴的機會？同工的權益何以在投訴機制下得到充分保障？

因此，爲了捍公義、也爲了捍衛會員以後的權益，本會定會力爭到底。本會當繼續跟進，請各位會員和同工都團結一致，繼續支持我們，並密切留意事態的發展。

干預和歧視工會有甚麼後果？如果人人袖手旁觀，獨善其身，工會的力量便會逐漸被蠶食，最後所有員工皆身受其害。

干預和歧視工會有甚麼惡果？如果大家合力爲公義而發聲，互相支持，干預和歧視工會的人和機構，終於會自食其果！

入會禮物已備妥 請向單位代表查詢

爲多謝各位會員支持本會，本年度的入會禮物----「輕便 LED 小型電筒」已經準備妥當，將於十一月份之內，會陸續寄給各單位代表分發給各位會員，請大家笑納。