



歧視及干預工會的

後果與惡果

不畏強權 據理力爭

『特殊教育支援主任 (SESO) 的職責說明不應該再在首席助理秘書長與政府教育人員職工會諮議會 (PAS 會議) 上討論!』膽敢公開說出這麼一番話的人，不是甚麼高官或特權階級，而是一名 SESO 中心主管 (下稱「I」)，在其召開的部門工作會議上，公然以這番「豪言壯語」，「訓勉」在座的下屬就此罷休，不要繼續爭取應有權益。本會理事於會議上挺身而出，即場提出抗議，並聲言保留追究責任的權利。不料「I」聞言後竟然無動於衷，若無其事，其言行不但令席上的同工譁然，更促使一眾同工其後力證其言行內容。

「I」有此「出眾」的言行，究其原因，應是源於本會去年開始協助 SESO 部門同工爭取合理的工作環境及待遇，動員了全體同工，發起「工業行動」，從中揭發出 SESO 的種種編制及管治問題，如：欠缺晉升機會的單一職系編制、員工離職後人走不補位、管方單方面更改工作性質……不知是「I」心有不甘，勇字當頭，自作主張禁止下屬參與工會事務以邀功，抑或是局方利用其作打壓工會的試探汽球？無論如何，為了維護工會的應有權益，本會不得不採取行動！

終於本會在職方員工協會出「口」襄助之下，在教育局職員諮議委員會會議 (EDBCC) 與管方正面交鋒，據理力爭，從而將事件曝光，逼使局方正視問



題，把 SESO 的工作重新檢視，同時讓一眾員工協會有機會重新關注協會自身的處境、會員和工會理事的權益、部門主管的行政霸權等問題。

就此干預工會事件，局方安排了一次管職雙方的「非正式會議」，不過在本會再三追問下，局方卻仍然沒有交代調查工具的制定準則、客觀的判斷依據等，一味迴避局方對管理層員工的品行和操守之監管責任，護短、打壓工會之意圖不言而喻！不但浪費雙方時間，更令管職關係蒙上一層陰影。

知法犯法 誠信破產

根據公務員事務局局長在立法會的答問紀錄，香港特區政府需根據《基本法》和《人權法案》賦予香港居民參與和組織工會的權利和自由；並需遵守《國際勞工公約》的承諾；對《僱用條例》中保障僱員參與和組織工會活動（防止歧視職工會）更需作出良好示範。

然而，局方明裏安排效率促進組（EU）全面檢視 SESO 的職責，為同工即時安排一些短暫的紓緩措施，暗裏卻縱容有關部門主管採取干預工會的言行，這種上下其手的作風，誠信何在？

引以為鑑，還是重蹈覆轍？

觀乎局方處理這次歧視及干預工會投訴的表現，不但沒有認真地檢視問題，反而容讓下屬任意破壞制度，將局內員工對投訴程序的信任、政府部門依



法辦事的形象，全部押注在一名初級官員身上，實在令人費解！難道有關部門主管是受命於局方更高層的指示，向伸張正義或團結一致的同工，作出阻止和阻嚇的言行，從而打壓工會的發展？

塞翁失馬 焉知非福？

俗語有云：「水能載舟，亦能覆舟」，雖然發生了打壓職工會理事參與工會事務的不幸事件，但這亦是一個重新檢視和展示職工會存在價值的契機。此時此刻，職方全體員工協會必須團結起來，以整體職方協會的利益著想，以整體同工的權益和士氣著想，凝聚一股強大的力量，共同對抗局方打壓工會發展和妨礙員工參與工會活動權利的行為，讓事件成為載舟之水，化危為機。

大家應該明白，政府或教育局的行政權力無遠弗屆，局內無論任何職級、任何職系，隨時都有不可預測的風險，而且難以獨力抗衡。當年小學實施混合制，很多校長會因而會降職為副校長，但教育署還是無視校長職系的權益，定要強制執行。校長不是部門主管嗎？當年誰為他們爭取權益？是他們的高層，還是全體職方的團結力量呢？如果職方員工協會沒有警惕自己身處的困境，各自為政，實為覆舟之舉，「他朝君體也相同」則是必然的惡果。因此，職方員工協會必須時刻保持團結，方能保衛工會的尊嚴及會員的權益，免被管方逐個擊破。



政府教育人員職工會(GESU) 會員通訊 2012 年第 4 號

會址：九龍油麻地渡船角文景樓 46-48 號三樓

網址：<http://www.gesu.org.hk>

電話：2332 3553

傳真：2332 3555

電郵：info@gesu.org.hk

本會全體理事已將個人榮辱置於道外，亦深知唇寒齒亡的道理，對於不合
法理之事，定必據理力爭，為工會的尊嚴、會員的權益、職方的團結而抗爭到
最後一刻！