



2012-2013 年度

政府教育人員職工會

與教育局首席助理秘書長諮議會

(二)

本會在本年度多次與首席助理秘書長（特殊教育）進行會議，討論了多項與同工息息相關的問題，在此向各位會員報告：

妨礙司法公正電郵事件

本會的會員通訊 2012 年第 13 期（[白色恐怖第二波——妨礙司法公正](#)）曾公開指出局方在 2012 年 10 月 29 日發出妨礙司法公正電郵的嚴重性，並不斷要求局方跟進事件。時至今日，高級行政主任（聘用及人事）4 在諮議會上再次表示，首席助理秘書長（行政）在 2012 年 11 月 6 日向全體同事發出的電郵，已自我澄清了 2012 年 10 月 29 日發出的指導性電郵（註一），之後自我認為不存在「妨礙司法公正」的意圖，現在更自我判斷不會給予相關員工任何懲處。本會對於局方管理層的「寬己嚴人」、「嚴下寬上」作風，感到非常遺憾！

（事件的發展經過已詳載於會員通訊 2013 第 [6](#)、[7](#)、[9](#) 期：從首席助理秘書長（行政）劉潤霖女士涉嫌妨礙司法公正看局內的行政霸權問題 [\(一\)](#)、[\(二\)](#)、[\(三\)](#)）

（註一：首席助理秘書長（行政）在 2012 年 10 月 29 日再向全局人員發出電郵，指稱廉政公署最近要求把所有與貪污相關的涉嫌罪行，透過單一的部門聯絡人轉報該署，以便該署更有效地把案件分流處理。因此，首席助理秘書長（行政）要求由電郵發出當日起，局內所有以



公職/個人身分得知該類罪行的公務員，均須透過她向廉政公署舉報相關罪行。)

管方故意忽視及不尊重職工會理事出外會議

首席助理秘書長（行政）曾於去年十一月十三日以電郵回覆本會的投訴，扭曲公務員事務局通告第 12/91 號，有關部門應促進和鼓勵員工參與職工會事務的原意，試圖鼓勵一名官小校長阻撓本會理事出席諮議會會議的荒謬行為，本會曾於上次會議要求首席助理秘書長（行政）就此意圖作出解釋。

當時出席會議的高級行政主任（聘用及人事）4 認為局方去年就十一月十三日的電郵回覆已清楚解釋問題，並答允如有需要，行政分部可再作澄清。然而，在召開會議的一刻，首席助理秘書長（行政）不但沒有按上次會議承諾，以書面進一步澄清自己早前的答覆，在會議期間亦只空泛地重覆了局方的立場。

本會認為首席助理秘書長（行政）不但嚴重失職，亦沒有尊重及履行公務員事務局通告第 12/91 號在促進和鼓勵員工參與職工會工作的核心精神，本會將考慮採取進一步行動！

短期舒緩措施

首席助理秘書長（特殊教育）建議由秘書處直接向參與會議的職工會代表的單位主管發出開會通知，以舒緩職工會代表與部門主管因出席諮議會會議的安排問題而產生的緊張狀態，本會並不反對，但認為這僅是治標不治本的措施。根治問題的方法，在於管方認真落實公務員事務局通告第 12/91 號內，有關局方應促進和鼓勵員工參與職工會工作的精神，讓所有分部和科組主管明白他們有責任促進員工參與職工會事務。



局內晉升機制

本會十分關注局內晉升機制的透明度和公平性，因此，在會上要求局方以書面回應以下質詢：

1. 教育局內的晉升機制是怎樣及如何運作？提供相關文件/備忘以作參考。
2. 解釋管方如何確保晉升機制及其運作是公開、公平和公正？
3. 晉升委員會（Promotion Board）是如何運作？
4. 管方如何確保晉升委員會的委員任命及其運作是公開、公平和公正？
5. 甄選晉升委員會的主席和成員的準則以及提供相關文件/備忘以作參考。

對於局方於開會前僅能提供過去 3 年各職系及職級晉升委員會的主席及成員名單一事上，高級行政主任（聘用及人事）4 解釋表示局方只儲存了 3 年的相關記錄，惟未能解釋局方是按照甚麼原則辦事及 3 年前的記錄去向。本會已要求主席責成高級行政主任（聘用及人事）4 跟進，本會稍後會繼續跟進。

教師的晉升機制及考績制度

本會發現部份官中學校的評核人和受評核人並非來自同一科目，評核人或許對受評核人的工作未必完全熟悉和掌握，因此，評核人在評核受評核人的工作表現時未盡適合或公平。本會希望局方在安排教師調任時，需考慮學校各科教師職級的合理比例數目，避免上述不合理的情況出現。

～徵集意見～

政府教育人員職工會與教育局首席助理秘書長諮議會將於 30/10/2013 舉行，如同工對上述議題有任何意見，歡迎隨時向本會提出。未入會者，[可按此辦理](#)。