

Comments on Report of the UGC " Higher Education in HK"

1. 薪酬與公務員脫鉤

部份高教界員工稱目前的薪酬制度為"龍骨"，它給予廣大員工信心的保證，在當前全球經濟不景，香港失業情況空前惡劣情況下，對員工的士氣至為重要。

其次，公務員的薪酬制度是一個較完善的制度，對於各種學歷和資歷都有其嚴格的規定，乃至各職級之相應關係(RELATVITY)都有清楚界定。一但脫離了這個編制就容易引致職級間之混亂，會出現上級的頂薪點會低於下屬之頂薪點嚴重影響士氣和上下級關係。

五年前，我們一班高教界代表與梁錦松先生 — 當年的 UGC 主席開會時，他亦認同"LINKING" 掛鉤的重要性。雖然梁先生今天再不是 UGC 的主席，相信他當年的觀點不會一下子就忘掉了吧。

2. OMBUDSMAN 冤情大使投訴機制

本人不反對設立一個冤情大使式的投訴機制，以便向高等教育界員工提供多一個上訴途徑，一個具公信力的訟裁機構。不過，本人更重視校內的投訴機制，希望更好地建立一個公平、公正、公開、以學系為基礎的上訴制度，使問題能夠第一時間透過訟裁及溝通原地解決問題。

3. 學分轉移

本人贊成學分可以轉移其他院校，不過不同意錢跟學生走，以免造成高教界之分歧，使成績差者更差。

4. 申訴專員公署的監察

本人同意將高教界置在申訴專員管核範圍內。

香港大學職員協會主席
陳捷貴太平紳士