



立法會 CB(2)1361/01-02(01)號文件

楊耀忠主席、各位尊貴的議員：

感謝邀請敝會出席貴會 3 月 18 日有關會議討論本港大學及專上院校管理階層之監管和上訴機制，務求達至公平、公開及適切的原則。

我會是代表香港大學 2,200 多位第二類的非教師員工，有會員人數 1,700 人，大多數是文職人員、技術員、秘書、行政主任等；而本校約有 1,000 多第一類員工，大部份為教員，另外有約 500 位第三類員工及數百位暫時不編類的員工(即 0 類)，全校合共 4,000 人。

首先，我要指出大學的最高決策機構 — 校務委員會(COUNCIL)的成員中包括了各院系的院長、教師代表、4 位學生代表、校友代表、校方高層多位代表以及一些校外人士，卻偏偏少了佔全校一半員工以上的非教員代表，以致此部份的聲音未能直接在此反映，而我會歷年都極力爭取起碼有一位代表，至今仍未被接納，望貴會能多加注意。

其次，我想指出目前大學的長約員工(即 SUBSTANTIVE STAFF)是容許有上訴制度，員工可以致函大學人事部，要求對解僱或懲罰處理提出上訴，大學會成立專責小組(成員由非當事部門代表出任)調查並聽取兩方意見；如果上訴人不服判決，他仍然有權向校務委員會(COUNCIL)再提出上訴，而兩次的聆訊當事人均可邀請自己信任的人士或所屬職員協會代表陪同出席。不過，此等機制卻將所有合約員工拒之門外，亦即是說，如果合約員工在合約期間出現問題，他就毫無上訴途徑。近年，由於各所大學都實行瘦身行動，因此，港大便將所有新聘員工都變為合約員工，他們既要面臨合約屆滿而遭解僱的威脅，更要默默地忍受無端端的提早終止合約的不合理待遇。

此不合理制度既做成同事間之不平等待遇，又提供不必要的機會讓管理層可以任意欺壓此類員工，過去，有不少員工因此而被無緣無故的辭退，職員協會卻限於現時制度而只好無可耐何。職員協會亦曾多次提出要盡快改變此不合理現象，卻得不到積極回應，故希望各位尊貴的立法會議員對此多加關注。

再者，目前香港大學容許員工有投訴機制，並由投訴委員會(GRIEVANCE PANEL)處理，不過，程序規定投訴者要具名及要書面向校長提出，而投訴人如不願向被投訴者透露身份，事件便不獲受理。相信此一點規定阻嚇了不少員工敢於投訴。因此我們希望能在這高層次的投訴委員會下面，在學系(DEPARTMENTS)或學院(FACULTIES)層面設立一個處理投訴委員會(GRIEVANCE COMMITTEE)由非當事學系或學院職員、所屬職員會代表以及 2-3 位由職員選舉產生之代表出任成員，任期兩年，負責處理員工之投訴。這個委員會的好處在於直接及在較低層次去處理投訴個案，容許投訴及被投訴雙方可以在一個相對寬鬆的情況下，在中間人的介入下而達至雙方的溝通和協調。

有關這方面的建議，本人會透過新組成的工作小組(WORKING GROUP ON COMMUNICATION)向校方正式提出，亦藉此亦向貴會反映。

最後，據了解，過去絕少員工會循此渠道進行投訴，原因並非無此必要，而是除了上述提到的具名投訴和害怕身份被涉外，亦與近年的資源增值有直接關係。近年來，不少部門採用 "冗員"、'部門重整"、'提早退休"、'自動離職計劃"等方式去裁員、降職、減薪、做成人人自危、士氣低沉，大部份員工只是默默耕耘，因而此一上訴制度可以說是形同虛設。所以，本人提出上述一個半正規的上訴機制，亦請各位注意。

會長 陳捷貴

二〇〇二年三月十四日