



對香港大學（港大）現時有關員工申訴及投訴的機制的意見

1. 目前港大正沿用自 2004 年制訂員工申訴及投訴機制。根據港大法規，校務委員會成立一申訴小組（Grievances Panel），主席由一名（非本校僱員）校務委員出任，並按需要成立調查委員會（Committee of Enquiry）處理一切有關員工的申訴及投訴，並作出裁決。
2. 不過，大學當局希望員工的投訴盡可能在部門或學院層面解決。如若未能解決，需要投訴人以書面方式呈交副校長（僱員事務）處理，他可按情考慮親自處理或撤銷投訴，或將投訴轉介申訴小組主席；若副校長撤銷投訴，投訴人仍可直接向申訴小組主席申訴。申訴小組主席接獲投訴後，他可按情況需要，成立調查委員會進行調查，調查結果會知會各有關人士，並將報告（包括建議採取的行動）呈交校務委員會，而大學校務委員會有最終決定權。
3. 就大學現行的申訴機制，我認為有些地方是應該作出改善的，例如：
 - (i) 很多員工（尤其是低下階層的員工）對申訴機制和渠道認識不足，或基於人際關係或上下級關係，不敢貿然上訴，大學應向員工定期介紹及宣傳申訴或投訴的渠道和程序；
 - (ii) 在被知會有部門或學院層面正處理投訴時，大學應由人力資源部（HR Section）委派獨立的專業人士作調解，尋求調解，並將結果向人力資源部主管報告；
 - (iii) 如若內部協調未能解決，有關部門主管或院長應通知投訴人進一步申訴的渠道和程序。
4. 近兩年，港大相繼進行了大型教學及非教學員工的編制及薪酬制度檢討，並於去年全面實施教學（PRD）及非教學（PRSD）員工週年「工作表現檢討」。其性質是上級評核下屬的工作表現；若評核對象（reviewee）對所獲評級或評核員（reviewer）的評語不滿，而又不能在部門或學院層面解決的話，評核對象（reviewee）可向人力資源部主管提出上訴。儘管此制度有上訴的機制，基於上述理由，我建議：
 - (i) 員工「工作表現檢討」不應單向由上而下進行評核，也應考慮橫向（同級）及由下而上的檢討；
 - (ii) 於評核對象（reviewee）要求上級進行覆核的階段，人力資源部（HR Section）應委派代表監察覆核過程，並發揮調解功能，不應只讓評核對象獨力申辯。

- (iii) 上訴小組在通知評核對象 (reviewee) 上訴被駁回的同時，應立即通知當事人有關進一步申訴同投訴的渠道和程序。

有關教學員工部份，請楊副會長補充。

陳捷貴 太平紳士 上
香港大學職員協會會長
2008年6月19日

基層教職員對大學管治及發展的幾點意見

1. 應有效監管和約束學系主任的過大權力。

由於實行系主任負責制，學系權力，資源分配，人員任免均掌握在系主任手裏，造成在學系內“親疏有別”，奉承文化等現象出現。如何有效地監管和約束系主任的權力，應該是校方要重視的問題。建議否每年學系的教職員有權對系主任進行評估及民意測驗。

2. 應平等對待不同背景及族群的教職員。

目前越來越多的教職員具有內地背景，從海外招聘回來，但被稱為“海歸”，在委派工作及晉升方面，存在不同程度的歧視現象，應加以改善。

3. 應給予從事研究的教職員一個公開、公正的晉升標準及完善機制，減少人才流失。

建議給予全職研究人員一個從研究助理教授 (RAP)，研究副教授 (Research Associate Professor)，到研究型教授 (Research Professor) 的晉升機制。

4. 在建設港大，培養人才方面，應有國家觀念，為香港亦為全民族培育人才。

楊 默 博士 上
香港大學職員協會副會長
2008年6月19日