



香港中文大學員工總會

The Chinese University of Hong Kong Employees General Union

香港中文大學員工總會就 設立跨院校民選獨立申訴委員會的建議 (2009年3月31日)

跨院校機制的先決條件：校內完善申訴及投訴機制

本會支持大學及專上院校工會聯盟就跨院校機制的建議。惟本會希望強調跨院校機制與校內機制相輔相乘的關係。為免跨院校機制被濫用及維持跨院校機制的公信力，立法會及政府當局仍需監督院校建立完善的申訴及投訴機制。¹

在設立跨院校機制的壓力下，中文大學最近終於表示將檢討內部申訴及投訴機制。這說明了設立跨院校機制有助院校改善校內機制。

成立跨院校民選獨立申訴委員會的必要及急切性

儘管八大校長會聲稱院校內有嚴謹機制程序，實況是「部分院校設有一套程序，處理教職員的一般申訴或上訴。然而，有關機制的功能及細則差別甚大。」（立法會秘書處《英國、新西蘭及香港高等教育的學術自由及院校自主》研究報告）。

以中文大學為例，近月本會一名助理幹事於投訴上司後，忽遭部門以人手過剩為由，遭即日解僱。工會代表該同事提出正式上訴，校方代表在會議上卻明確指出校方就人手過剩問題，「沒有上訴機制」，因此沒有上訴的可能。（因該僱員懷孕，經工會介入後，校方其後安排該同事於另一部門臨時復工至合約結束為止。該同事雖已服務中文大學十年，卻因此未能享有產假及分娩的醫療福利。）至於工會懷疑該上司因報復解僱該同事的投訴，校方亦未能指出有何處理機制。

有鑒於2月9日的會議上，有意見指是項建議無先例可援，質疑其是否必要，本會希望指出香港高教院校管治（特別是僱傭關係）的一些特殊條件，說明有關委員會所能填補的空間：

第一、教資會資助院校雖為公帑資助，卻長期缺乏有效的外界監督，院校既不歸入申訴專員公署的權責範圍，教資會對院校職員的申訴，亦無權過問。早於2002年的宋達能報告書已建議「申訴專員公署可把受教資會資助院校的界別納入其職

¹本會於立法會教育事務委員會於去年7月17日的會議上，從建立院校內部監察著手，已就院校的管治架構和申訴及投訴機制問題提出四項具體建議，包括：

- 公開各級管治架構會議文件
- 制訂公開資料守則
- 設立標準諮詢程序
- 確立工會談判及協商地位 [CB(2)2387/07-08(06)]

能範圍內」，但政府當局卻一直以「院校之主」之名拒絕考慮。

第二、跟據立法會秘書處資料研究及圖書館服務部《英國、新西蘭及香港高等教育的學術自由及院校自主》研究報告（2007），新西蘭大部份院校與僱員簽訂**集體僱傭協議**，藉此保障學術自由，這種保障在香港並不存在；

第三、香港院校管治封閉，管理層往往獨攬大權，**校內管治層層包庇**，加上合約化的趨勢，大部份教職員噤若寒蟬，少部份勇於表達意見的同工，更容易成爲打擊對象。2月9日的會議上，香港大學教職員會主席陳志煒指出他因工會主席標籤，申請退休年齡後延任受到校方刁難，正是院校壓制校內異見的例子。