



香 港 大 學 職 工 會  
**UNIVERSITY OF HONG KONG EMPLOYEES UNION**

會址：香港薄扶林道香港大學儀禮堂 234 室      通訊處：香港大學信房信箱 98 號  
Address：Rm. 234, Eliot Hall, University of Hong Kong, Pokfulam Road, H.K.  
Postal address：University of Hong Kong Mail Box No. 98  
電話：2859 1111      傳真：2559 2251      電郵：hkueu@hku.hk

**立法會教育事務委員會會議（2008年7月17日）**  
**大學教育資助委員會資助院校的管治架構和申訴及投訴機制**

曾鈺成主席、各位立法會議員：

香港大學自二零零三年開始改革管治架構，將過往學系自主模式改為行政主導模式，加強管理層的調控能力，實行中央集權制度。在行政架構方面，除設立首席副校長職位及增加副校長數目外，同時亦取消選舉院長制度，改為委任制度，以利執行管理層的政策。在人力資源運用方面，各學系及服務部門的人力資源調配，需得到委任院長或副校長的核准，方能進行。

這些改變雖然可能有效地推行大學管理層的政策，但相對地亦增加對各學系的箝制。在管治方面，由於院長為校長委任，自不然全力推行管理層的政策，再加上大多數的委任院長為海外招聘，對院內各學系事務，並不熟悉，以致所作的決定，除引起學系內員工的不滿外，亦往往掣肘各學系的發展。在財政方面，大學以商業模式運作，非教學部門的增長受到壓縮，支援服務的能力已與大學的急速發展脫節。更甚者，將基層服務以外判形式給予私人承辦商。由於以價低者得為原則，這些承辦商所提供的服務質素，良莠不齊，大學需以校內員工監督或跟進有關服務，以致基層服務效率及質素下降。顯著的例子莫如校內保安工作，初期以警衛公司擔任而回復到以全校內員工負責，雖然最終因審計處評核而轉為外判，但仍需要校內員工執行監督工作。

上述的改變，令非教學員工所提供的支援服務質素下降，長遠而言，最終影響教學人員的教研工作。大學雖然設有機制，讓員工遇到不公平對待時申訴及投訴，但手續煩覆，而負責審核申訴及投訴的委員會，成員雖設有非教學員工的代表，但只委任與校方友好人士，其餘大部份委員為行政及主管人員。故此，絕多數員工遇到打壓時，會尋求職工會協助及提供意見。而職工會在過去數年所收到的求助個案，不斷上升，這正好反映出現行的申訴及投訴機制如同虛設。

總結大學在這數年內所進行的管治架構改革，除成效不彰之外，亦對員工精神上及工作上做成不必要的壓力。職工會期望港大管理層能將人力資源調配的權限，下放至各學系及服務部門的主管人士，使其能因時制宜，調控人力資源，以配合發展。現行的申訴及投訴機制，亦需要全面改革及簡化申請手續。大學可考慮引入類似陪審員制度，成員為主管人員及非教學人員各半。此外，大學管理層應開放校政，讓職工會的代表加入有關員工政策的委員會，從而加強溝通，減少雙方不必要的誤解，使到有關政策能夠暢順執行，體驗現代化的管理模式。

職工會理事長朱記東  
二零零八年七月十二日