



Office: Room 401, Chong Yuet Ming Amenities Centre, The University of Hong Kong, Pokfulam, Hong Kong.
 (Tel: 2859-2105, 2859-2112 Fax: 2517-0755 Email: hkusa@hkucc.hku.hk)
 Common Room: Main Building, The University of Hong Kong, Pokfulam, Hong Kong. (Tel: 2859-2471)



再評「大學管治架構及申訴機制」

本會曾於去年六月廿七日在上一屆立法會教育事務委員會上發表兩篇有關「大學管治架構及申訴機制」議題之評論，其主旨是為完善大校申訴機制作出建議，由人力資源部門向員工清楚介紹有關申訴之渠道及辦法，並公正持平地從旁協助辦理申訴個案；我們亦建議適當地監管及約束系主任的權力，防犯濫權、權力過大及奉承文化漫延。

今次會議，本會除再一次要求立法會各位議員認真參考本會一直堅持的意見外，對於高教聯同袍要求成立一個跨院校之申訴機制（跨機制），讓那些未能在原校解決的個案得以繼續跟進，身為高教界一分子，本會對此建議表示歡迎。

在認同此跨院校申訴機制建議的同時，我們特別在此強調，此（跨機制）應建基於院校原有的申訴機制，與各院校本身的申訴機制配合及互補。以鼓勵各院校自我完善既有之申訴機制為首要原則，讓問題得以第一時間原校解決。此（跨機制）的設立可作為對各院校員工及職員會的有力支援，藉此鼓勵各院校管理層與員工及職員會積極合作妥善解決問題。在有關院校原有〔申訴機制〕的基礎上，仍未能解決問題時，當事人(申訴人)可尋求“跨院校申訴機制”協調。

“跨院校申訴機制”的角色是員工及職員會與各所屬院校管理階層溝通的備用橋樑，協調並促進雙方的溝通。其組織應由獨立人士、立法會議員、高教界職員會代表及員工代表組成。(跨機制)秘書處建議由 UGC 或政府相關部門協助，以便提高其公信力及工作效率。審議結果宜具一定指導作用，供有關院校最高決策機構參考，同時亦可作勞資審裁處或法院作審案時參考。我們強調協商解決問題，並不認為此舉會干涉校政，及損害“大學自主”。

香港大學職員協會會長
 陳捷貴太平紳士 謹上
 (並由副會長楊默博士代表發言)

2009年2月9日

(隨文附上 2008 年 6 月 27 日會議上之講稿)



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投訴和申訴的有關渠道和程序。

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