

香港中文大學員工總會通訊 2006 年 6 月
The Chinese University of Hong Kong Employee's General Union
Newsletter June 2006

- [會員招募週 6 月 12 日至 6 月 16 日](#)
- [有關一筆過補助金事宜](#)
- [香港中文大學員工總會與校方代表會議 \(2006 年 6 月 14 日\) 待討論項目](#)
- [同事來信：回應 2006 年 5 月員工總會通訊「合約期末獎勵計劃新增條款」感到極不公平和失望](#)

會員招募週 6 月 12 日至 6 月 16 日

時間：中午 12 時至下午 2 時 地點：本部文化廣場側展覽位
現場並將寄售[天安門母親運動](#)紀念品

續會及 7 月 30 日前入會的新會員可獲贈精美長雨傘一把。
請即加入工會，保障你的權益。團體才是力量！

大學很可能在下半年度進行薪酬架構檢討，最近亦推出多項新的人事措施，大學員工必須團結一致，加強集體協商實力，才可確保檢討公平、公正、公開！請即加入工會！

本會與職業安全局印製了一批雨傘，贈予續會及 7 月 30 日前入會的新會員。

遞交入會表方法：

- 於 6 月 12 日至 6 月 16 日會員招募週期間即場入會，並即場領取雨傘
- 在本會網頁下載及填妥入會表及自動轉賬授權書，一併內部傳遞至「香港中文大學員工總會」。本會將於稍後寄出「領取香港中文大學員工總會雨傘通知書」。

[下載續／入會表及自動轉賬授權書](#)

有關一筆過補助金事宜

過去數月，本會與校方有深入討論，校方的建議基本上有採用本會提出的主要原則，即金額按減薪承受壓力計算。不過，校方的方案以同事現時薪金計算，本會則認為應按減薪前薪金計算；可惜此項建議未獲有關委員會採納，而本會對此已提出反對。如方案在月內獲得校董會通過，有望在七月底發放。

香港中文大學員工總會與校方代表會議（2006年6月14日）待討論項目

1. 上次會議後跟進工作，包括：有關薪酬福利資料透明度、在校內設立會室、颱風及黑雨上班補時／補薪問題

2. 脫鉤後薪酬福利機制

2.1. 校方研究進展 – 時間表及大方向（上次會議雙方同意盡可能參考現正進行的公務員架構及薪酬檢討。據本會近日向公務員工會了解，公務員檢討緩慢，未必能在今年夏季內完成。）

2.2. 就編制重組等問題交換意見，包括：增薪機制、合約轉長約機制、晉升機會

3. 五天工作制：大學意向及員工總會會意見

五天工作及大學三改四很有可能導致人手不足，加重員工工作量，要保持工作質素，充足的人手是大前提。

另外，最近本會收到員工反映，由於人手不足，經常要加班工作，但未有加班津貼，而由於人手不足，補假亦很難安排。我們估計，在五天工作制及大學三改四的情況下，以上情況將更普遍，大學更有需要制定清晰、明確及公平的補假及加班津貼機制。

4. 校內工作安全檢討：有關物業管理處工友因工身故

5. 暑假期間免費校巴不適用於早上八時半前上班及五時後下班同事

本會要求校方為職員提供乘車證，在暑假校巴收費服務期間可以免費乘搭校車（一如暑假課程的學生乘車證）。現時較早上班及超時工作的同事反而要自付車資，並不合理。

6. 校方對世貿成員國要求香港開放高等教育的立場

據本會與工貿署及高教聯與教統局的面談了解，政府很大機會開放高等教育，以換取其他國家開放物流及通訊業等，供本港的一些大商家謀利。

接納世貿條款，勢必導致大學教育進一步商品化，院校員工的薪金規管將進一步放寬，議價能力更低，造成惡性競爭。本會要求校方澄清立場，反對教統局接納世貿條款。

同事來信：

回應 2006 年 5 月員工總會通訊「合約期末獎勵計劃新增條款」感到極不公平和失望

跟文章作者們一樣都是 1999 進入中大工作的。屈指一算，已經在中大工作了七年。由於本身是中大畢業，對中大的感情相當深厚。即使面對 16% 減薪將所有合約員工一棍打回五年前的薪水，約滿酬金減了 5%，亦一心與中大共度時艱。即使質疑中大人人事管理層所指員工薪酬偏高的計算方法是以長工抑或哪一類的合約員工作比較，但心中的不滿亦不敢影響其他同事已經每況愈下的情緒。

04 年續約時，即使上司們都希望可以加一個增薪點給我作鼓勵，但奈何卻因為人事政策不許連續兩年的增薪。部門亦因為經濟短缺開始裁減身邊的合約同事，工作量增大當然不會反應於大學管理層的漂亮的數字當中。

就這兩年，每隔一兩個月就會有合約同事請食 farewell 西餅——種種的美心西餅，med can 檸檬枇。隔兩三個星期，就要記得新面孔、新名字，重新磨合合作模式。重複的小部門間的交接問題，週遭同事的嚴重士氣低落，對於我來說已經不單是每天 OT 至八點可以解決得來的事。

相信大家有看到每個月的中大通訊的話，都可以略見流失率的嚴重性。

最遭的就是我們 team 登了兩回的招聘廣告，合共收回的十多份 application 勉強可以選到五個 applicants，兩次的 interview 合共只有三個 applicants 來 interview。可能是因為人事管理層所說中大薪酬偏高關係，比較少人敢報名此職吧？新同事是有兩年工作經驗的 U Grad，人事部只給底薪，即是比 Fresh Grad 的平均薪金低了四成。

數天前知道部門已經出現爭奪獎勵金 quota 遊戲，我們都認為賣力的數名同事只有一個有獎勵金。對我來說，這遊戲十分荒唐。我們只有眼巴巴的活做中大管理層的數字遊戲的棋子。

作為一個小上司，我明白不應該在同事面前透露自己的不滿。

我一直選擇沉默是因為知道我們改變不了在管理層的數字政策。我寫此信只希望回應「一群為大學盡心盡力問心無愧的合約員工」在中大的另一個角落還有相近的聲音。不一樣的是我不怕失去中大的工作，因為我知道損失的不是我。

一個士氣受到打擊，但每天仍 OT 的傻員工
2006 年 5 月