



會務報告

(二零一三至二零一四年度) 會長：郭園

一年過去，又是職協周年會員大會總結報告的時候，今年報告主要為四大要點：。

2014 問卷調查

中大職協聯合中大教協於 2014 年 3 月向全體中大職員發出問卷調查，收回的問卷有二千多份，附意見回應的有五百多個。要基層站出來發聲是很難的，收到這麼多的回應，職協感到非常驚訝！這正顯示中大同事沒有渠道反映意見。回應意見中對大學管理投訴有 211 宗，另對薪級投訴亦有 111 宗：包括晉升機會低，機制不透明，同工不同酬，部門獎金設 40% 限制，轉職困難及 PRD 評核不公平等，職協對以上問題將會繼續跟進。

與沈祖堯校長會面

中大職協幹事於 5 月 21 日會見沈校長，討論事項及校方回應如下：

- (1) 討論校長對過去四年自己的表現及未來四年對非教學同事之願景。
- (2) 討論中大職協聯合中大教協之問卷調查結果。
- (3) 外判事項 - 校長認為對外判的處理應該有承諾，故不會輕易隨便外判。比對起其他大學，中大的外判數量算少，這是希望給同事有家的感覺。
- (4) 大學某些工種缺乏晉升機會，如計劃協調員(PC)、計劃助理(PA)、研究人員等，職協認為大學有剝削之嫌，令同事淪為廉價勞工。校方回應 PC 的升職機會是有其限制的，但 PC 是可以由二級升職至一級的。另外技術人員是有晉升和轉為長工的可能性。
- (5) 至於同事抱怨工作量增加，大學則回應雖然學生是增多了，但政府只是給予 62.5% 的財政支援服務，導致某些部門不能增加人手及資源，令同事工作更繁忙。
- (6) 退休年齡 - 就中大職協及中大教協所發出問卷調查結果，有 55% 回應支持退休年齡為 65 歲。大學方面同意成立委員會討論退休年齡。校方指出，若提高退休年齡可能令年輕人較難晉升，再者體力勞動工種的僱員若工作至 65 歲，也會很吃力。
- (7) 基層員工的困難 -
 - 沒有加班安排 - 有部門的管理層不希望員工於假日加班，故原先要於假日加班的工作改於星期六處理，但於星期六工作卻沒有安排足夠人手；
 - 工作編制混亂，例如有辦公室助理同時要服務兩個部門，而該兩個部門都相互不知悉該員工於對方部門的工作量；而且工種隨時轉變，令致員工疲於奔命。校方回應會關注。
- (8) 沒有替工編制 - 例如一座大廈有兩個女工處理全幢樓的 10 個洗手間，當一個女工放假，另一個女工就要獨力處理 10 個洗手間。
- (9) 有部門聘請工人有困難 - 校方回應可能是因為實行了最低工資法例，令至很多基層人士轉為保安工作等，導致某些工種難以招聘員工。
- (10) 職協參考一些海外防止辦公室欺凌行為準則，建議大學考慮落實同類指引，清楚釐定甚麼是令人無法接受的辦公室行為。至於防止辦公室欺凌，職協認為校方可以高調些，如舉辦多一些有關的講座，事實上現時校方的宣傳實在太少。校方回應對辦公室欺凌是零容忍，而大學承諾委任員工發展委員會負責訂定有關指引。
- (11) 性騷擾調查委員會不夠獨立性，有自己人調查自己人之嫌。校方回應性騷擾小組現有新指引，

若受害人不想曝光，而被投訴者職位是高層，就會向該被投訴者先發出警告。但若然事件屬嚴重，校方是會自行採取行動，事實上過去兩年，也有實例。至於性騷擾委員會成員，已落實優化，例如有同學犯事，新政策下將有同學參與調查，而以前只會由校內教授參與調查。

(12) 轉職位後的假期安排混亂。

(13) 轉職或升職就等於減福利 – 升職要由長工變合約工，這是不合理的安排。職協要求同事轉職時，起碼要保留原有的福利，尤其是員工升職是在同一部門做同一工種。大學承諾會考慮縮短試用期。

(14) 由大學一部門為另一部門提供服務，一般要經多重手續申請及收費，繁複及欠效率。校方回應會審視大學的官僚作風。

(15) 因轉換上司而影響到僱員評核的分數，繼而影響晉升的機會。校方回應，指不應該因為換上司，致令評核有太大的分別。

(16) 大學政策有轉變時，因校方欠缺透明度，引致上級未能及時把新政策傳達下級 – 例如，有一個合約同事，其上司一時告知他/她會有三個月合約續期，一時又告知有半年，致令該同事深感困惑。

(17) 有部門改組後，以往是有一級及二級職位，但現在刪除了一級的職位，即表示沒有了晉升的機會。

(18) 資源錯配 – 例如一級文員安排洗杯，技術人員要負責倒垃圾等，另外工作崗位層次越來越低，例如：計劃協調員做圖書館助理的工作，行政主任做行政助理的工作。

(19) 大學員工發展委員會有舉辦工作生活平衡活動，但同事們往往因工作繁忙無法參加。

(20) 大學需要注重各階層員工的精神健康，為減低工作壓力未雨綢繆。

(21) 部門為控制成本節約開支令工作人手不足，加大工作量及加班問題，現以 EMO 作為例子討論，同類問題其實在大學很多部門都很普遍：

A) 人手不足，薪金不高，但要求高：

B) 工友做 CMMS 數據已有 10 年，消耗人力物力，其實工友每天都做同一工序，故無此必要。有關問題已於 2012 年向校長提出，亦與 EMO 譚處長商討多時，但問題至今仍未獲解決。

本年度職協於大學聯席會議反映的問題

(1) 職協要求大學為整個大學建立定期舉行的「部門同事工作滿意度調查」。這種調查已經成功在歐美實行了一段長時間，不但可以改善濫權及偏袒的陋習，更可以作為有用的指標以檢查和建立平衡機制。中大可藉此收集員工對部門工作的意見，例如員工遇到問題時如何得到解決，及員工個人對工作利弊的感受。校方回應問卷調查是好事，只要是對事不對人，同時大學需考慮如何善用收集的意見。大學會指示僱員支援計劃及正向工作間及員工發展委員會協助評估計劃可行性。

(2) 職協提出合約員工年度加薪點是否可以由原來的半個點加至一個點。校方回應，因為資源有限，只有首 40% 具有「上佳」或「優異」評級的同事才有 1% 增薪點，而其餘的只可以獲得半點增薪點。

(3) 有關大學在未經諮詢下進行員工宿舍及房屋津貼變動，職協已發出投訴信給教職員宿舍管理委員會主席。但至今未有回應。

(4) 大學醫療福利有所改動，2014 年 7 月開始提高津貼金額及取消員工供款計劃，並開放附加醫療保險計劃讓更多同事可以自行參與。

(5) 牙科服務輪候時間的意見，大學保健服務委員會將負責跟進。

(6) 在回應職協有關績效評核和 55 歲前退休的查詢，大學確認 AAPC 在 2014 年 2 月批准了 AAC 推薦以績效評核為依據，而不是年齡，只有 PRD 不理想的個案才獲關切，務求員工有機會改善。

(7) 大學回應職協爭取多些員工活動休閒空間的要求，並已答允於王福元樓 103 室（131 平方米）設立一個額外的多功能活動室，由中大四個職員團體共同使用，現正進行相討裝修及分配事宜。

(8) 大學退休人士醫療保險計劃論壇已於 2014 年 1 月舉行，中大職協及教協要求學校繼續跟進有關

事宜。在此期間，兩協會將考慮收集更多同事對退休後的保險需求及意見。

(9) 職協要求大學書店給予優惠與大學退休員工，大學已將有關事項提交付書店管理委員會討論。

(10) 校方應職協要求，退休員工之配偶現可申請中大圖書証。

本會活動及會員福利

- 定期舉辦展銷會。
- 定期集體購買健康產品（如綠養坊、麗仁行產品、鴻福堂套裝券等）。
- 舉辦多類興趣班：太極班，瑜珈班，健康舞班，古箏班、國畫班、Ukulele 小結他班等。
- 2013 至 14 年度舉辦多項活動，包括：

2013 年 11 月 15 日	周年晚宴	假大埔新達廣場潮江春舉行
2013 年 12 月 13 日	秋冬蛇饗	假香港洋酒食品超級市場職員協會舉行
2014 年 1 月 17 日	退休醫療保險計劃簡介會	李卓敏基本醫學大樓澄溪堂
2014 年 2 月 23 日	新春行大運	行程包括：清水灣大廟、午餐於西貢海鮮酒家享用海鮮宴、蠔涌車公廟及啟德郵輪碼頭
2014 年 3 月 5 日	「預防職業意外的基本功」講座	主講嘉賓：李志滿博士(香港科技大學健康、安全及環境處高級經理)
2014 年 7 月 13 日	2014 仲夏樂悠悠	行程包括：挪亞方舟、午餐於挪亞大會堂
2014 年 7 月 17 日	「認識脂肪肝」講座	主講嘉賓：黎錫滔 醫生（仁安醫院腸胃肝臟科顧問醫生）
2014 年 8 月 7 日	「公積金及強積金的投資策略」講座	主講嘉賓：李兆波先生（中大酒店及旅遊管理學院會計及財務高級導師）
2014 年 10 月 11-12 日	順德佛山美食之旅兩天遊	行程包括：倫敦糕點製作坊、碧江金樓、華美達廣場酒店及十九涌漁人碼頭
每月第一個星期二至四（5 月至 8 月除外）		展銷活動

最後在此感謝各會員在過去一直的支持，職協的成功實有賴大家繼續支持和參與!!