

香港中文大學員工總會與校方代表會議

2008年6月20日

員工總會建議討論事項

討論事項三：工會關係

背景

1. 員工總會自2004年因大學減薪，同仁發現校內缺乏一獨立、有承擔、真誠為前線基層及合約員工發聲的工會而成立。
2. 本會現時為中大唯一開放平台，接受所有中大僱員申請入會的工會。本會成立至今，會員人數按年穩定增長，由成立時的72人，現時已增加至超過五百人。
3. 本會成立初期曾發起簽名運動，並去信校方要求加入大學指定諮詢架構「聯席諮詢委員會」。校方其後召開會議，訂下加入委員會的資格，包括要求本會會員人數達全體大學僱員的20%（現時大學全職僱員人數達5800人）。
4. 「聯席諮詢委員會」成立已久，而此人數要求為本會要求加入委員會後制定，本會認為有針對本會之嫌。有鑑於此，校方與本會現時維持半年一度的非正式會議，而按照慣例，校方每有人事福利政策的變更，亦會先諮詢本會。
5. 然而，過去一年，有種種跡象顯示校方刻意削弱本會的代表及諮詢地位。

僱員代表權及諮詢權

6. 近月校方多次拒絕本會代表出席人事申訴個案的會議，其中包括兩宗解僱個案及數宗警告信上訴個案。在其中一個解僱個案中，本會請當事人要求管方提供會面的會議紀錄，管方竟然表示需時四十天之久，令工會介入更加困難。校方此舉嚴重侵犯員工的工會代表權。
7. 此外，校方現時雖按照慣例，每有人事政策的變動，多會諮詢本會，此舉卻非政策要求，員工的諮詢權未有得到保障。
8. 根據立法會教育事務委員會的文件，校方向教資會聲稱「中大設有既定程序處理各類投訴及申訴事宜」，而「大學就各項現行程序不時與大學的僱員工會溝通意見，並把已確立的程序發放予有關人士，如合適的話，則刊載於員工手冊及大學網頁內」。事實上，就人事申訴和勞資糾紛方面（如上訴警告信、解僱、職位升遷的處理），所謂現行既定程序猶如黑洞，員工無從得知，校方亦從未就各類投訴及申訴程序諮詢本會。根據本會的經驗，處理有關事宜的程序與機制亦不甚劃一，例如是否讓工會代表參與，往往因處理者而異。
9. 尤其甚者，「聯席諮詢委員會」成員資格中的人數規定，間接利誘本會放棄部份會員（例如若本會排拒教研人員入會，則可以很快符合資格），即是說政策本身企圖分化員工。

10. 與此同時，有關規定要求委員會成員的會員人數必須達全體全職僱員的一定百份比，而參加會議代表必須是全職僱員。換言之，是剝奪了兼職僱員的代表權及諮詢權。
11. 另外，物業管理處有近 140 員工為本會會。雖然本會過往多次循不同渠道反映有關物業管理處管理模式及工作安排的意見，但校方幾乎從未就有關事宜與本會會面，亦從未就物業管理處的人事措施諮詢本會。此乃對物業管理處員工代表權及諮詢權的蔑視告侵犯。

申請設立會室遭受歧視

12. 本會由成立初期即去信校方，要求提供校內會址，但一直未獲批准。校方其後更把使用校內會室的資格與加入「聯席諮詢委員會」的資格掛鈎。
13. 現時中大其他員工組織，包括職員協會（職協）、教師協會（教協），以及四個書院的教職員聯誼會都有有大學提供的會址，其中職協的會址達六七百呎，更管有另一會議室和一多用途展覽室的鎖匙。職協不單可以會址作為作販賣商品的營運地點，多用途室更常被用作展銷場地，藉展銷商的捐款增加收入。
14. 經多番周旋，校方表示是否可以提供會址需先經由「聯席諮詢委員會」委員會批准，但該委員會的成員卻是上述有既得利益的職員組織。至於負責范克廉樓及富爾敦樓之運用的「師生中心服務單位管理委員會」，同樣是有其他職員組織的代表。這種審批機制，顯然是對本會制度性的歧視。
15. 近日，因本會急需空間存放日漸增多的文件及物資，校方終於批出一四十呎，無任何通風設備的密室作臨時士多房。本會代表到士多房視察約五分鐘，雖已打開房門，卻已開始出現嘔心暈眩的徵狀。經過爭取，校方現時僅同意在門上裝疏氣口。本會既感謝有關單位的協調，然堂堂一所大學，如此對待一個員工組織，實在令上下蒙羞。

基於以上各點，本會強烈要求校方：

- 一、制訂清晰、公平、具透明度的投訴及申訴程序及處理指引，該些指引需經諮詢產生，並於頒布於僱員手冊中；
- 二、確立註冊工會陪同員工出席申訴會議及代表會員處理勞資糾紛的權利；
- 三、制訂清晰、公平、具透明度諮詢程序，確立凡更改僱傭條件，須事先諮詢工會意見的原則；
- 四、修訂「聯席諮詢委員會」的成員資格；
- 五、向未能加入「聯席諮詢委員會」的中大註冊工會提供委員會的議程及會議紀錄；
- 六、設立物業管理處管方與本會代表定期會面的機制；
- 七、立即審批本會有關會室的申請。