

✉ 員總家書

八月，好日子

☀ 專題

零散化的大學教育

👤 會員專訪

大學教育有黎明嗎？
陳健民：打開的人生

👩 垃圾妹專欄

中大有幾多垃圾？

家書

八月，好日子

八月又是會員大會的日子，今年更同時舉行兩年一屆的理事會選舉。過去理事會的工作相信大家有目共睹：我們關注校政，緊盯各項與同事息息相關的行政措施，定期與管理層溝通，提出建議，積極為同事爭取工作權益與福利，又精挑細選舉辦有益身心友善環境的活動。舉其大要簡單回顧一下這兩年的工作，就有這些：

過去兩年主要工作

對內：舉辦僱員醫療福利講座、爭取員工生日假、約見UGC主席表達同事對填寫工作時間表的疑慮、約見立法會校董促請恢復校董會重組進程、參與校長遴選諮詢、監察校園外判情況、關注校園塑膠問題、跟進教學工作零散化，舉行兼職及合約教師交流會、協助同事申訴等；

對外：支持海麗罷工、爭取集體談判權、關注大專界情況：聲援浸大教職員工會主席黃偉國被打壓，以及理大多名教師不獲續約等。

還有更多大家看不到的日常工作持續進行。你或者好奇，這十人不到的團隊*，是如何三頭六臂？無名無利（大家可能叫不出他們的名字，所有組織、聯絡、請嘉賓講者吃飯全部自掏腰包），那到底為什麼？不如讓他們自己現身說法告訴你：



6月初，員工總會舉辦了會員招募週，總共招募了30多位新會員，希望會員接下來踴躍參與會務！

工會理事

自助助人

會長劉善雅 (Ann)

生物醫學學院高級講師，2008年加入中大

以前對大學工會概念比較模糊，覺得很多會都以聯誼為主。2009年「導師正名運動」所帶來的改變，讓講師同事受惠至今，也觀察到當時發起運動的工會理事和熱心的同工許多都不是教學崗位，因而受他們的理念及無私精神感染。眼見同事平日各有各忙，在大學堅守崗位，同時關心大學校政對同事的影響，關懷同事及其權益。自覺在大學裏也屬工作環境比較理想和幸運的一群，想看看有沒有可以幫手的地方，故2011年加入工會，開始時參與處理個案的工作，2012年擔任會長至今。

工會工作特別之處是讓我有機會接觸大學不同同事，結識了不少朋友；也因為工會在不同委員會中也有代表，大學在推行新措施和改變時會諮詢工會意見，因而令我對工作的環境有更深的了解。我們工會在校園以外也是比較成熟的工會，除了是職工盟轄下90多個工會中一員（教協也是其中之一），也是大學專上學院聯盟的成員會，而我則是現屆司庫，在參與過程中也認識到其他大專院校的同工，了解各大學的情況。

社會環境愈來愈光怪陸離，有時也對這個自小長大的地方愈來愈陌生。大學是社會的一部分，社會政制對大學不無影響，而這些也是我們工作其中一個壓力源頭。但我們要默默接受這些改變嗎？在大學工作感受最深，是同事默默耕耘的態度，少了一份在私人機構工作的勢利。在大學大家也是打工一族，我們對工作固然有一份使命感，但也需要合理的待遇與互相尊重。你願意和我們一起去改善自己的工作環境嗎？請相信自己的力量，也給自己一個機會，認識中大。

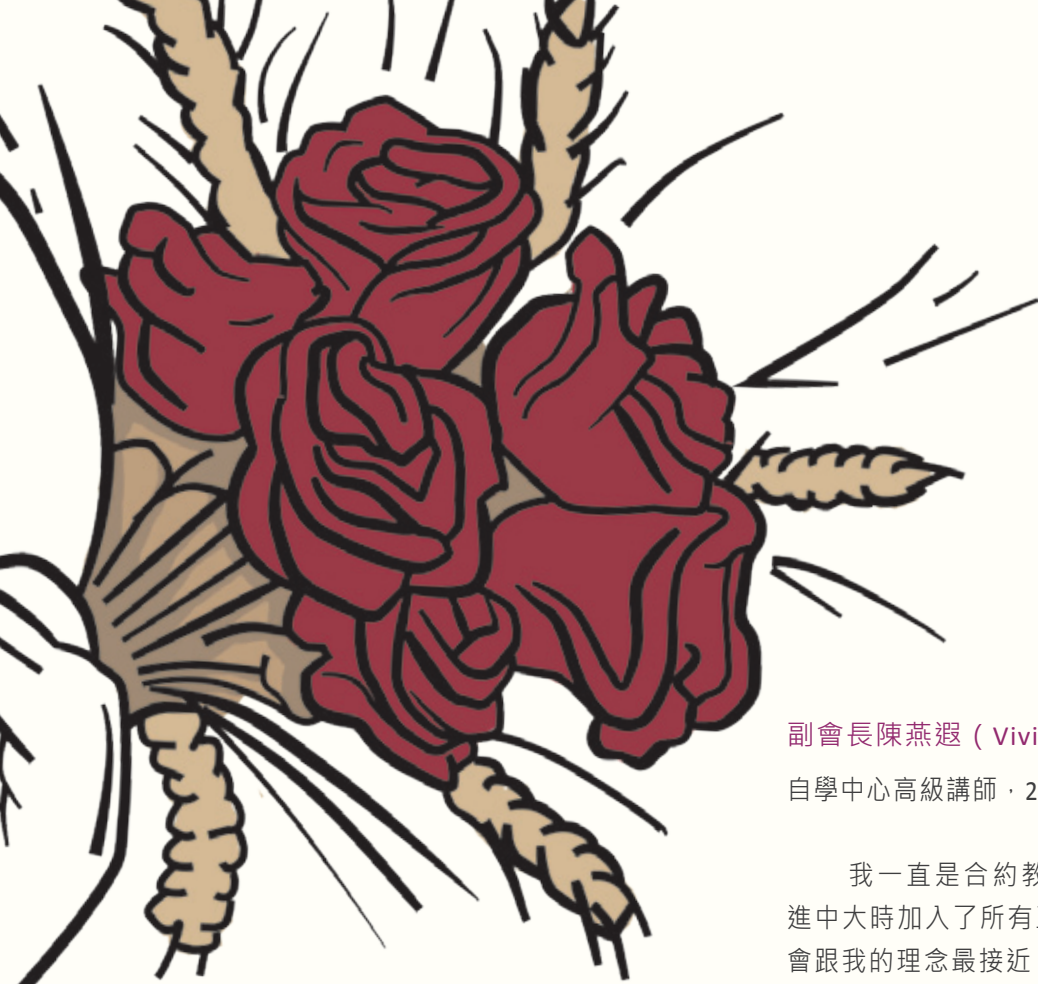
總幹事曹藝林(Alan)

醫學院

用「光陰以箭」及「人生有幾多個有意義的十年」來形容我在員工總會的日子最貼切不過。2003年底，大學不合理減薪事件激發一群志同道合的教職員成立了員工總會為同事發聲，回想起來我要感謝此事觸發我加入成為創會會員，支持前線出心出力的理事。由當初一個靜靜坐在核心外圍支援的會員變成現核心理事會成員，除了因為減薪事件激出不平則鳴的使命感外，主要還是受到這一群無私付出不問收穫的理事感染。共事轉眼匆匆十數年，在這些年間同事的一句「多謝」，一抹感激的笑容，就是我們最大的回報，最好的支持。

有同事問加入理事會需要什麼資格，要讀什麼課程；亦有些同事憂慮時間或能力不足。其實工會事務眾多，用手腳用大腦，只要有心助己助人，連結起來爭取合理的工作權益，便可參與理事工作。





副會長杜德文 (杜總)

物業管理處一級工人

2003年減薪事件時我已加入員工總會，兩年後做埋理事。加入工會和理事會很簡單：工作上遇到不公平事，有人幫你出聲，那你也要投入幫手至得。我們是基層員工，如果唔係工會肯出聲，大學管理層點會睬你？譬如以前上山校巴第一站位置唔方便，當時還沒有員工總會，同事同隔離個會講希望向校方反映，完全石沉大海。工會唔幫同事出聲咁我點解加入你？到減薪事件也一樣，受減薪影響最大的基層員工完全孤立無援，連受影響較少的同事也看不過眼，於是決定自己成立工會。

大家應該有眼見，這工會關注各階層同事最不遺餘力，最敢出聲。我不敢說我們都幫到手，有時制度壓人，但起碼我們在能力所及範圍盡力幫同事，像現在基層員工的待遇改善了不少，中層管理人員起碼會聽我們意見，也有所顧忌不敢亂來，這也有賴工會將基層員工的處境與需要告訴管理層。

我在工會主要負責搬搬抬抬，聯絡基層同事，能力範圍做到的都做。工會需要各種各樣的人幫手，唔一定好有知識好有時間先得。希望大家加入工會，加入理事會！你需要工會，工會也需要你。

副會長陳燕遐 (Vivian)

自學中心高級講師，2006年加入中大

我一直是合約教師（那時還叫做導師），剛進中大時加入了所有工會（！），慢慢發現員工總會跟我的理念最接近。2009年因「導師正名運動」開始較積極參與工會運動，最後真正「成功爭取」大學合理看待教學前線的同事是教師，正名為講師（此前導師一直不屬大學條例定義下的「教師」）。我一直兩年又兩年的續約（今日看來能一直這樣續約原來很矜貴，儘管大學原就有一條說合約工滿6年可申請連續聘用），總覺得明年不知身在何處，於是前會長吳曉真多次找我加入理事會，我都推辭。

時勢惡，可總不能讓惡劣的時勢蹉跎歲月。2013年母親去世，工作上也見識了好些荒謬的人與事，深明體制下小員工的無奈與無力。我覺得是時候了，第二年便加入理事會。2014年，校園大罷課，政總罷課不罷學，兩傘運動，the rest is history。員總從來不避政治與社會議題，因為校園與社會無法分割。事實上工會運動一直就是政治運動，歷史上從來如此。

工會內我較多關注制度問題（如評核機制、上訴機制、合約/兼職教師、校政民主化等），負責跨院校的運動與聯繫，因此也較多對外發言。這四年我在各同工身上學了很多，因為工會，還認識很多有情有義的同事。中大10年，若有什麼值得懷念，這些同工同事肯定排在最前面。香港大學教育正面對前所未有的挑戰：前線教學不受重視，工作越來越不穩定，研究要追星跑數，行政超負荷，自由的空間越來越收窄。正是此時，才更需要有心人為大學教育站出來。

秘書林綺琪 (Dora)

大學通識教育部項目統籌員，2005年加入中大

加入中大不久，便獲蘇小姐邀請入會，沒多久就獲邀加入理事會，一直工作至今。我對議題不太熟悉，對數字不敏感，對福利沒啥興趣，偏偏不太討厭十年如一日繁瑣的行政工作，對辦活動的流程OK純熟，對網頁設計、會訊排版又有興趣，其他理事正好填補我的不足。做著做著，社會經歷一波又一波的浪潮，萬幸這一班傻人堅守的理念未變。

說起工會，最初的印象是硬橋硬馬，綁頭巾嗌咪，鐵錚錚的漢子，但我們私下卻甚為搞笑，有愛吃喝的，有書卷氣的，有科技人，有師奶，有好學不倦的，也有擅於聆聽的。不過說到底，我們每位都非常平凡（其實平凡也不錯，誰說追求卓越一定是對的？），但獨特，合起來可是鐵甲萬能俠啊！

理事蘇玉仙（蘇小姐）

哲學系文員

我是創會會員，順理成章成為理事。2003年大學不合理的減薪方案促成了員工總會的成立。當時的減薪方案是名副其實的肥上瘦下，乙、丙類員工減幅遠較甲類多，甚至高至16%，合約工更要承擔額外的10%。我有同事很抱歉的說：我好像在你荷包拿錢出糧一樣。我們曾經尋求其他工會協助，但他們儼然校方代言人，完全無視員工的焦慮與需要。於是我們決定成立一個真正為員工（所有員工），追求工作正義的工會，自己與校方商討。工會的成立也有賴不同組織的協助，包括職工盟、學生會、基層關注組等。中大的學生會組織有很好的社關傳統，在許多校政及社會公義議題上一直與我們保持合作。

我在工會主要負責行政、財務報表、申請贊助等工作，工作瑣碎，也耗時。我喜歡周六不用上班時回會室專心處會務，喜歡接觸會員。跟他們聊天，會發現當中其實臥虎藏龍。我常想如何可以創造更多空間，讓會員在工作以外發揮所長。我們快有新會室了，這對發展會員應該很有幫助。

理事Joyce Cheung

更無花態度，全是雪精神。

司庫翁愛明 (Emily Owen)

新聞與傳播學院 加入中大25年

是old seafood了！這二十多年看著中大變化，我來的時候全部同事是長工，沒有合約工，很少超時工作，當年學生人數不多，也沒有那麼多的授課式碩士課程。現在新僱用的人起薪更低，而且大都是合約制，對上司更言聽計從。

一份長期需要的職位，卻要長期以合約聘用同事，以前不常見的現象，現在都變得理所當然。工作量大，同事長期超時工作，把人手不足的問題，轉嫁給前線同事，又變成常態。但這二十年來香港經濟更差了嗎？政府更窮了嗎？財政赤字更大了嗎？有目共睹的是政府對大學資助撥款越來越嚴苛，但我們就得認命了嗎？

如果沒有人爭取改善這樣的情況，只會每下愈況，同事的工作環境越見艱辛。加入工會後，聽到同事的哭訴，甚至有個別同事因為上司的壓力而出現情緒問題，這樣的中大，於我是陌生的！

我職位不高，但不該因為人微言輕就對不合理的事情視而不見，也許做不到甚麼，但加入工會，願為這些同事添一份關懷，因為I care CU。不想中大變得更壞！希望有一天，我們的中大，從冷色變回暖色！加入工會，一起給中大添一點顏色！

理事溫運南（阿南）

EMO 電器技工

我在中大工作25年了，加入理事會其實好簡單，當時有同事係工會理事，叫我入會幫手，一入會就成為理事。平時我也喜歡參加其他社或會，搞吓活動，所以入會後我多數負責舉辦活動。加入理事會另外一個原因，因為常常聽到同事在工作上受壓，或遇到不公平的對待，但係因為要保住個飯碗不敢作聲。我係一個唔怕死嘅人，所以我希望為他們發聲！我加入工會之後，發覺工會的聲音和影響力，對員工係絕對有幫助。



僱員醫療福利講座廣受好評



支持本地農業，在校園引進無農藥無化肥農作物



工會理事參與恢復集體談判權的絕食行動



會員興趣班上，陳冠男博士教授學員寫揮春

理事會改選在即

*本會規章定明理事會設理事連總幹事8-15人，2016-18年度理事會共11人（1退休1離職，現時共9人），來屆希望可15人滿額。除理事會外，我們還需要很多同事協助推動大小議題，由各種議題小組到文娛康樂活動，由通訊寫手、排版，到活動場地安排、當值，我們都需要同事同心協力，爭取更公義的工作環境。請你記住下面的重要日子：

日期	重要事項	備註
27/7-7/8	2018-20理事選舉 接受提名	1. 27/7寄發會員大會通知、議程及參選表格 2. 7/8提名截止
17/8 (五)	會員大會	1. 會員出席審議並通過周年工作及財政報告 2. 投票選出下屆理事會成員

未來重要議題跟進

1. 零散教學，軍心不穩
2. UGC撥款政策
3. 推動各層面的校政民主化
4. 監察學術自由與院校自主的變化
5. 促進真正友善的工作環境（如爭取生日假、家庭友善工作條件）

監察大學教育，爭取合理工作權益，怎能沒有你？



零散化的大學教育

一年前我們得悉在不同大學教書的朋友不約而同被轉兼職或不獲續約，其中有中大的同事，理由都是「部門沒錢」。大學為何機會沒錢請人教書？錢哪裏去了？這些被迫轉兼職或不獲續約的同事正在面對什麼樣的處境與困難？大學教學兼職化、零散化，對學生學習有什麼影響？過去一年我們向大學管理層查詢、約見教資會主席、接觸受影響同事，翻查大學及教資會的資料，希望深入了解這教育零散化的狀況。

點解會冇錢？冇錢點算？這要分幾方面說：

1. **撥款不足**：學系出現財赤一個主要原因，是教資會大幅削減大學資助，2016–17年度的學生單位成本（unit cost）就比削資前的2003–04減少13%¹，整體撥款低於通脹，巧婦難為無米炊；
2. **研究表現欠佳，會被懲罰**：大學教育資助委員會（教資會UGC）轄下的研究資助局（研資局RGC）隔幾年便會評審大學的研究表現，以決定整體補助金（Block Grant）的研究撥款（R portion）。2014年的評審影響仍在。雖然那是關於大學整體的撥款，然而大學自然有許多方法懲罰表現不佳的部門，扣減經費、凍結戶口等不一而足；
3. **錢不夠，可以減省誰？**要慳得多，按道理應該減去薪水高的，如教授，但教授不能減，因為要靠他們改善研究表現。於是只好減少講師，能不請就不請，或全職轉兼職；
4. **錢要用來請人谷數**：曾經有部門聘請講師教書，已經完成面試程序找到合適人選，上到faculty board被一句回絕：有錢為什麼不請教授？
5. **課開不夠怎麼辦？**教授薪水隨時是講師的2–3倍，但要主力谷研究，教學數量只及講師1/2甚至1/3。課不夠怎辦？能不開就不開，於是我們常常聽到學生抱怨沒課可選，有時甚至核心科目也差點開不成。

資助碎片化，教學零散化

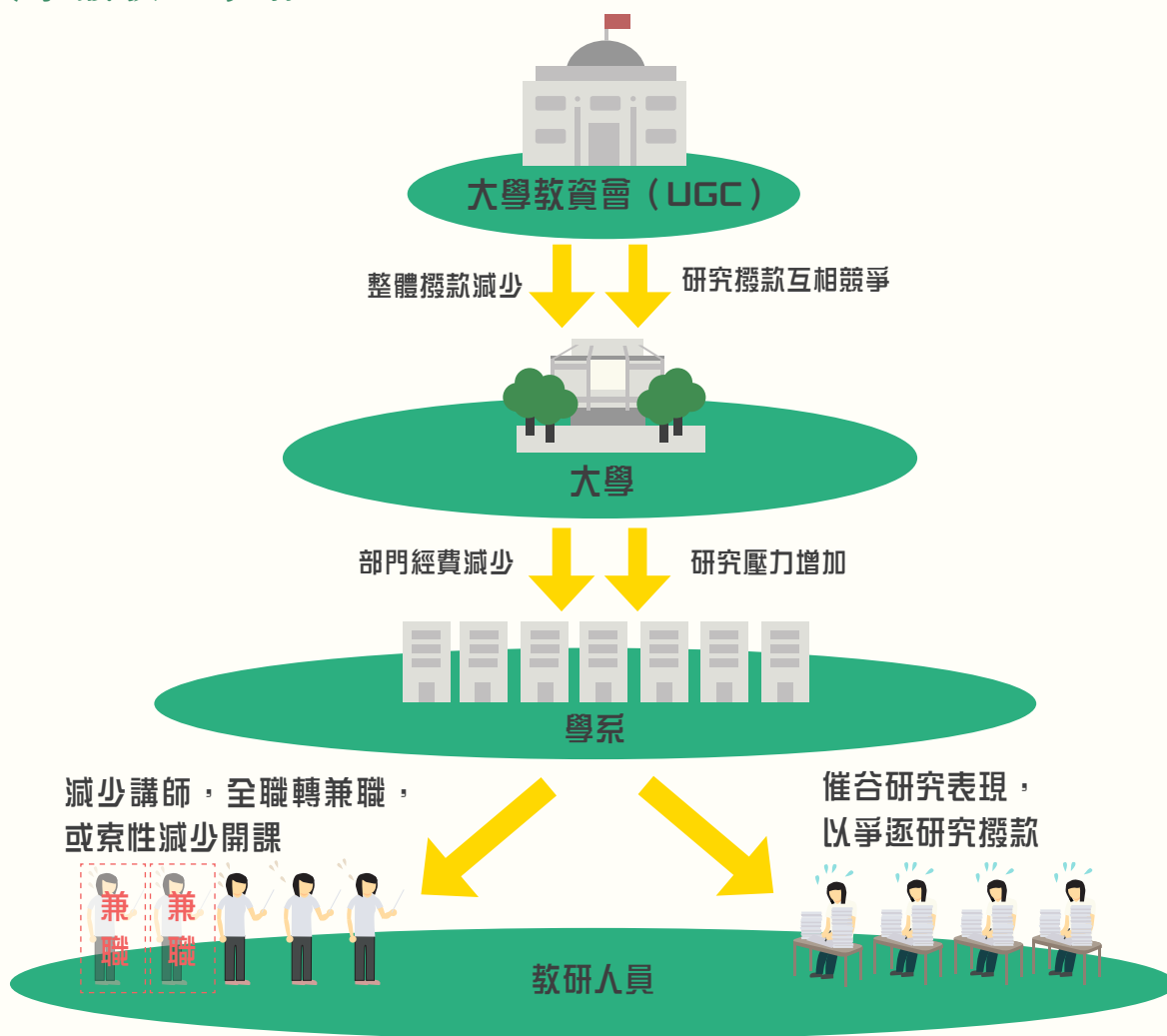
本會前會長吳曉真上月先後在報章撰文，指出UGC自2004年起，即把部分資助細碎成林林總總的短期計劃資助²。教授辛辛苦苦申請了資助，也要有時間做研究，於是這些計劃往往包含聘請代課——請人代課一學期一兩科，或一學年兩三科。這些研究計劃越多，大學短期兼職教師便越多，這是UGC撥款政策做成的惡果。有些部門為了保持行政／財政彈性，也會把本來應該聘請常規全職教師的額度改成兼職聘用。凡此種種，就造成了今日大學教學零散化的局面。

「道義」值幾斤？

論工作不穩定，其實數量佔全體教學人員近60%的一兩年合約講師其實也不遑多讓，最近多家友校才接連爆出大批合約教師不獲續約事件。我們也有受學生歡迎的合約講師，因為部門沒錢不獲續約，而且不是孤例。

2012年大學雙軌收生，需要增聘大量教師，薪水低廉的講師與兼職講師幫了大忙。四年制全面實施，這些同事在教學上也一直扮演重要角色，一方面讓教授職級的同事專心做研究，幫大學爭funding衝排名，另一方面又可維持師生比例及教學質素（師生比例是大學國際排名少數可量度的教學質素指標）。現在部門財赤，又首先向這些好使好用的講師開刀，真是「道義」值幾斤。

大學撥款金字塔



教師漂泊，學生受累，
最終損害的是大學聲譽

兼職教師工作條件差，對學生學習的負面影響顯而易見（詳見另文）。按上課時數計薪，就算已包含備課與改卷時間，課外指導學生又如何計算？本期的兩篇會員專訪不約而同提到大學教育中師生關係的重要，如今重研輕教的政策下，教授為前途被迫閉門造紙，兼職教師無現實條件深入了解學生，師生關係疏離。不要說下課後學生找不到人解決學習疑問，就算畢業要找個熟悉自己的老師寫推薦信都難。近年學生壓力大，中大學生屢有輕生，原因雖然很多，然若師生關係密切一點，或可及時察覺問題，阻止悲劇發生。校長與其事後發信表示沉痛惋惜，能不能切實做點事改善師生關係疏離的現狀？

大學目前的亂象與困境，源頭其實很清楚：一是教資會撥款政策，二是校內不民主的管理制度。前者牽涉的不單是錢，更重要的是教育重視短期利益的思維需要根本改變；後者是越來越中央集權的流弊，校董會、校長、院長集行政、財政大權，決定與資源分配不受監察，學系發展諸多制肘，有理想、有真才實學的人有志難伸。亂源一天不改變，大學教育實在難有明天。

¹ 詳見本期余真：〈UGC削資，你我都唔知？〉

² 吳曉真：〈算大學教資會的帳〉，《明報》，2018年5月3日；
〈再算大學教資會的帳〉，《明報》，2018年5月17日。

兼職教師困難知多少？

到底中大有多少兼職教學人員？大學每年公佈的資料只有全職教學人員數字，沒有兼職。¹ 我們先後透過立法會議員向教資會及教育局索取數據，可惜數字似乎並不全面。² 這為數不少的兼職教師到底面對什麼困難？有些可能是我們想都沒想過的。

困難 1 看似時薪高，收入其實不穩

中大的兼職講師時薪分4級，由\$690至\$1,505不等，視乎資歷與課程而定，譬如MA課程會高些。然而一般年輕講師剛入職大概只拿最低時薪，因此一科3課時的課約\$27,000。若要維持每月3萬元收入，每學期便要教6科，暑假也要有書教才行。而且還真要有那麼多課可兼。問一下同行就知道，一學期6科，根本超出常人所限。太多課兼顧不了，太少又不夠生活，兼職同事在教學外往往還要靠其他工作收入，生活疲於奔命。

困難 2 到處兼課，科目年年不同

收入要夠生活，便要在不同部門、院校兼課，而且因為代課，缺什麼就得教什麼，科目各個學期不同，辛辛苦苦備好的課，可能只教一學期。於是時時在備新課，內容與經驗都無法累積，直接影響教學質素。

困難 3 很遲通知，備課倉卒

有些選修科或自資課程，要收生夠才能開，常常是開學前才能確定；有些兼課空缺也非常臨時，沒有足夠時間備課，直接影響教學。

困難 4 今日唔知聽日事

兼課逐科計，即使半年合約，還是不停要為下一學期張羅，年年如是，永恆在找工作，無法做長遠打算。教育局教學生要做好生涯規劃，這些唸了博士的社會精英，畢業後只能當臨時工、斜杠人，30出頭入行，往後30年該如何規劃？

困難 5 零福利，零保障

兼職同事除了薪酬和強積金，不享任何福利，醫療開支可以是沉重負擔。

困難 6 教學支援少，行政安排不周延

兼職教師往往要一腳踢，教學、行政、IT、聯絡學生一手包辦。往往學期開始合約才生效，一切事前準備工作如借書備課、安排參考用書等都無法做，或要輾轉勞煩學部同事幫忙，非常不方便。開學初期圖書證、電子戶口、影印戶口都沒有；學期末又要在短時間內改好功課與考卷並交分，有同事試過未交分便合約到期，不能登入電子系統使用VeriGuide改功課，也登不了分。

教資會又在暑假諮詢！

特首去年10月在施政報告中提出為大學研究預留不少於100億元的額外撥款，教資會原來在6月6日已在網上公布中期諮詢報告。報告就高教界研究經費模式提出7項建議，包括將研資局撥款由約10億元增至20億元、整合研究撥款計劃、全面檢討研究用途撥款等。

撥款增加自然是好事，但若撥款政策方針不變，仍是專款專用、互相競逐，及實施與表現掛鈎的賞罰機制，則再多的錢，也未有真正為研究鬆綁，大學仍然會為了競逐資源，犧牲教學。

諮詢期只有短短一個月（7月10日截止），事關重大，關心教資會研究撥款政策的各位，請不要錯過機會表達意見。教資會舉辦的大學同工論壇詳情如下：

日期：2018年6月22日

時間：6:00 pm–8:00 pm

地點：香港理工大學賽馬會創新樓3樓V322演講廳
(地圖：<https://goo.gl/GB79fe>)

報名：<https://cloud.itsc.cuhk.edu.hk/webform/view.php?id=5402846>

困難 7

沒有辦公桌， 休息吃飯也沒地方

有些部門甚至沒有兼職老師辦公的地方，上課前做點準備、下課後約見學生也沒地方，有同事要在嶺南運動場見學生。也沒有儲物櫃，比走讀生更漂泊。有老師帶便當，可是進不了茶水房，連放便當與吃飯的地方都沒有。

老師自救，大學也應自我補救

我們辦兼職教師交流會，發現同事都是生存達人，發展出各種生存策略，如：

- 發展獨特專長，讓自己有議價能力，不做螺絲釘。有同事是infographic達人；有同事熟悉土地議題；
- 放下身段，不讓學位限制自己；不死守學院，開拓各種可能。有同事帶隊深度歷史文化遊；有同事發展禪修與香薰治療事業。

困難 8

教學平台與輔助工具 各院校大不同

各院校的行政與教學系統越趨電子化，電子教學平台各個不同，收功課與登分系統也不一樣，兼職老師變相要花幾倍時間熟習與適應。

但是，同事自救不能改變結構缺陷。有些事是大學可以即時補救的：

- ➔ 彈性處理兼職同事的圖書證、電子平台戶口，讓同事開課前可借書備課，學期結束後有充裕時間改卷、登分；
- ➔ 為同事提供辦公室，起碼可輪流使用辦公桌、儲物櫃；
- ➔ 部門讓同事使用茶水房；
- ➔ 有些部門會額外加鐘數，作為同事見學生、改卷的薪酬，這種良心安排很值得其他部門效法。

困難 9

沒有歸屬感， 工作沒有滿足感

合約短、沒有辦公室、到處兼課等，都讓兼職同事對院校和部門難有歸屬感，對院校或部門的發展無法貢獻更多，也無法與學生建立較深厚關係。沒有同事關係，沒有教學支援群體，兼職同事變成獨行俠與萬能俠，這樣的教學零散化趨勢，對同事與學生都造成不可彌補的壞影響。

團結才有力量，我們歡迎兼職同事加入本會， 爭取合理工作權益。

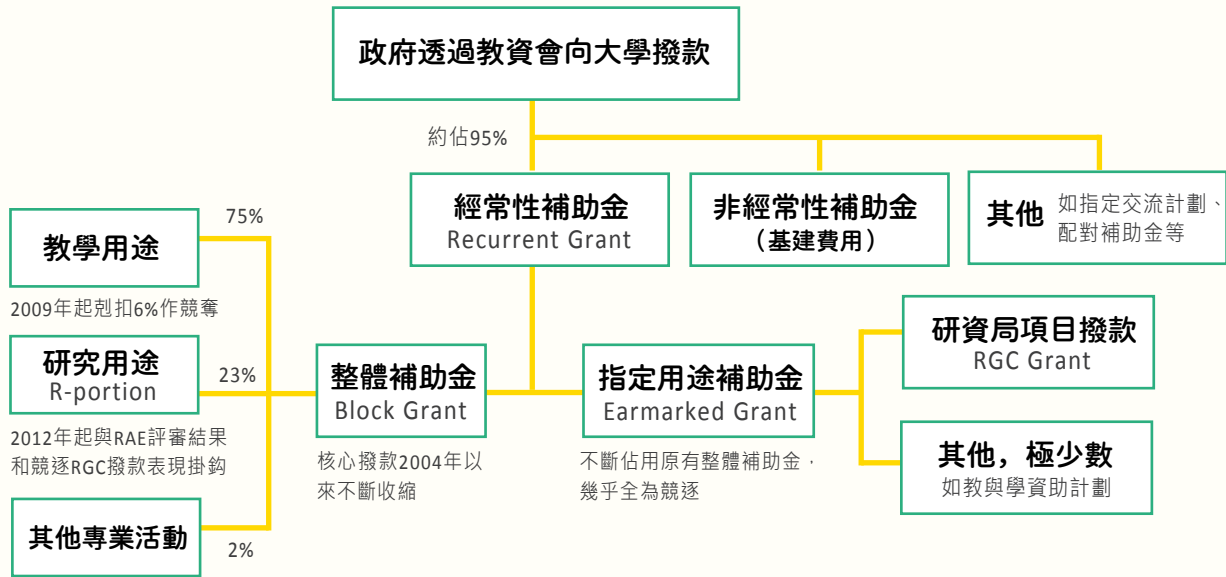
¹2017年6月30日數字：全職教學人員有1623人。

²根據5月23日教育局提供的數字，中大兼職教師有229人，但應未包括自資碩士課程聘請的教師。

鳴謝：感謝阿啟、阿龍、Celia、小西鼎力相助，出席漂流教師交流會的同事分享寶貴經驗。

UGC 削資，你我都唔知？

余真



大學文件工作越來越多，聘用越來越零散，每個部門都工作得喘不過氣來，大學整體氣氛緊張，各級矛盾增加，到底罪魁禍首是誰，問題出在哪裏？員工總會前任會長吳曉真Emily隨家庭旅居海外，卻未有忘記大學的憂患，最近在《明報》連續撰文兩篇，指出這些問題的源頭在教資會（UGC）的撥款政策和操控。

我們在大學工作一般見到的是大學資源愈見充裕，Emily卻直指教資會自2004年起沒有停止過削資。為什麼會有這樣的矛盾呢？原因是UGC削減的是核心撥款（block grant），增加的資源卻在各式各樣林林總總的專款專用項目（earmarked grant），即我們常說的project-based是也。這些項目資助期短，直接影響聘約零散化，兼且令大學難作長遠和全盤的規劃。UGC又透過競逐和表現掛鈎的賞罰機制迫使八大互相競爭。

Emily的文章提供了以下數據：

- 2003/04年八大撥款佔政府開支6%，至今數字下跌至4.2%–4.5%（已包括各式project-based funding）
- 2003/04年八大經常性撥款（recurrent grant）為115億，至2016/17年增加至190億，但扣除通脹後實際增長為28%，而此期間因三改四，單本科生學生人數就已增加三成。
- 最明顯的是學生成本單位（unit cost）：2003/04年UGC平均每個學生資助21萬，2016/17年是26萬，扣除累積通脹，資助只及2003/04年的87%。（大家可能會記得，三改四下，新增一年的撥款只是原有撥款的65%。）

收入來源零碎化、賞罰 / 競爭機制和其他教資會「素質管理」QC制度，已在大學造成許多惡果。文章進一步審視UGC的組成，質疑到底UGC有何資格作這種監察和操控：

這些嚴格精細的檢查從來沒有交代過的，是教資會的工作是否有效促進了香港高等教育的質素……部門和教研人員難作長期規劃，人才朝不保夕，大量文件工作消耗了院校能量。沉重的評核和競逐壓力一層層下達至每一個教員身上，造成各級之間大量磨擦……老師與管理層缺乏互信……合作更是困難。這些大概不是能造就蓬勃創意、讓學者專心鑽研學問、學子快樂學習的環境。

Emily最後在文章提出：

我們是否也應全盤檢視多年累積下來過分嚴密的管束措施對大學教育做成的傷害，以至跟教資會算算賬，檢討其角色，為大學適度鬆綁，讓大學重建健康的教研環境？

每天面對教資會惡果的我們實在同意不過。不知八大管理層是否願意與我們攜手爭取，為仿佛走火入魔的教資會懸崖勒馬？

Emily兩篇文章資料翔實，分析仔細。想深入了解UGC撥款機制如何影響大學教育與工作，請讀全文。

〈算大學教資會的帳〉，《明報》，2018年5月3日 · bit.ly/2KPrDby。

〈再算大學教資會的帳〉，《明報》，2018年5月17日 · bit.ly/2Kws3ms。

訪問

大學教育有黎明嗎？

訪問及整理——陳燕遐



5月中旬，期終考結束，校園很安靜。我和黎明約在康本的Cafe330碰面。認識黎明Minnie，非始於面書，可是在面書的「港獨」大字報事件與#MeToo運動，我才真正見識到一位思想獨立、思路清晰、又不怕直面衝突的年輕學者。私下接觸多了，也更驚訝，尖銳與溫婉可以集於一身，毫無違和感。這一年她要處理的事不少：博士畢業、教書（她是社會學系講師）、結婚、#MeToo，事事都耗費精神，怎麼還有時間經營社交媒體上的文字，且動輒千言？沒有前途憂慮、發表壓力嗎？聽說她的合約只有一年，未來工作有著落了嗎？我們很想跟她談談她在中大這一年的合約講師經驗。

真心喜歡教書

一直都在考慮前路，事實上我在中大的第一年講師合約要完了，一直有思考以後的發展方向。我非常喜歡教書，覺得那是最直接看到影響的工作，比花很多時間寫論文，發表在很少人看的期刊上，對社會要有意義得多。尤其現在研究要量產，要快，要「國際化」，我覺得那是不對的，也不是我的追求。有資深同事建議我申請AP（assistant professor），一樣可以教書，先做六年，賺取較好的收入，畢竟AP薪水與福利比講師好太多。可是每年都要在「出紙」與教學付出上權衡取捨，一再經歷價值衝突，我不想過這樣的生活。雖然專職教學的講師，在現行的大學體制裏，遠遠不及教授職級有前景，但我還是希望多花時間在教學上。

系上說她的教學評分很高，課很受學生歡迎，可

是，系裏沒錢。最近大學不同學系都說沒錢請人教書，錢到底哪裏去了？當然，她簽約時系裏就說明這一年合約是non-renewable的，可是，我們還是疑惑，她負責的課不開了？誰來教？大概也不是她可以過問的。資訊不透明是現行管理制度最大的殺著。

她10年前從上海來港讀書，從研究生到講師，感受到香港大學教育的變化嗎？

標準化的教育違反創意與思考

我來港10年，在中大從學生到老師，感受最明顯的，是行政越趨標準化、規範化，更多paper work，課程綱要要有expected outcomes，要詳細寫明評核標準，各細部各佔多少分，如何才能拿多少分等，都要明白的列出。這樣似乎很「科學」，很「客觀」，可是，人文社科的科目可以這樣「科學化」

嗎？人文社科注重啟發學生思考，注重體驗與反省，這些如何量化、規範化？規範化大大限制了教學與考核的方法，要滿足這些「客觀」的標準要求，課業的內容和評核方式都受到很大限制，如只可以寫論文、問答題、選擇題等。一些有創意、注重體驗過程和視角轉換的功課，由於較難準確量化成可拉curve的數字，便難以在教學中使用。這對於培養學生的開放性和批判性思考是不利的。人文社科不可能像自然科學一般找到準確和必然的預測公式，其學科價值也有很大一部分是難以量化和規範化的，將它劃一地量化管理，等於抑制了它在體驗中啟發思想的寶貴價值。

這學期我有一門學系選修課“Sexuality”，其中一個功課要學生想像自己是性工作者，設計海報宣傳自己的服務，目的是希望同學反省社會上哪些性需要與慾望是不被認可的。有些同學的海報很有心思，譬如有人提供VR眼鏡服務，滿足「打野戰」的需要；有sex uber，解決「土地問題」。這些不是天馬行空就可以想像出來，需要深入了解社會主流價值中有哪些障礙、壓迫與不公義。我們探討sexuality，一方面討論情慾的滿足與實踐，也反省人（agency）如何改變社會。

成績分級，市場邏輯

這一個功課重視過程，因此討論很重要。可是在成績的壓力下，學生會問：評分標準如何？老師也要考慮如何打分。教育過程中要打分、分等級，教育的成果要以等級展現，因為社會要將人分三六九等，以此決定人的市場價值。雖然你覺得大家都做得很

好，可是不能所有人都給A，總要分辨出一些「更優秀」的學生。1st Hon太多會貶值，失去市場競爭力，大學與學生其實都不樂見。這一種強調競爭、分等級、量化、商品化的教育思維，與整個社會制度與運作方式息息相關，社會如此，底下的教育難以改變。規範化教育思維之下，事事要求可量度、可預期。在這樣的思維下要求創意與獨立思考、講個性，其實是自相矛盾的。

即便談她在意卻又讓人無奈的事情，Minnie還是從容不迫。背向光源的臉龐線條稜角分明，溫婉的聲線又化解了些許鋒芒。看她熱愛教學，課堂設計用心，教學上應該有不少樂趣吧？

教學的滿足來自學生的改變

接觸學生，看到學生因為你的教學而改變，或者從新的視野看世界、看人，是很有意義的事。我教「中國社會」，邀請嘉賓跟同學分享709大抓捕，看中國裏抗爭的人的處境，讓他們看和媒體或街上不一樣的中國人，不一樣但同樣真實的中國。香港如今的政治走向跟中國大陸其實是一樣的，中國發生的事與香港息息相關。相比之下，香港的空間其實還是比較大，中國空間小，但還是有人盡力做，香港怎能自讓權利？同學都很受感動，紛紛跟嘉賓說謝謝。我們也討論中國人身份，學生在自由的氣氛下坦誠交流，互相包容。這些思想上的碰撞，是教學最大的收穫與滿足。

這種教學上的滿足，是真正用心教學的老師的共同經驗。可惜在現行體制下，受重視的卻是研究而非教學，而且，是特定的某些研究。

黎明在中大教授「性向與社會」、「中國社會」等課。



香港缺乏真正尊重研究的環境

現在大學重視國際排名，論文要登在A級學刊才「有用」。可是，不熱門的課題，主流學刊沒興趣，citation少，impact factor就少。於是大家都去做熱門課題，如不一定是自己真正感興趣，或者對本地社會有價值的研究。現有制度下很容易量產出impact factor高但學術和實際價值都欠奉的論文，有價值的論文卻難以發表或無人問津。說到底，這只是生產遊戲，不是真正有意義的研究。

教育是讓人看到選擇

可是接觸學生，看到的改變更真實而具體，那是真正有價值的改變，由下而上，是思想、行動上的改變。教育，歸根究柢，是要讓人看見選擇，看到可以有不一樣的生活。人有權知道身處的社群、體制是怎樣的，這是一個道德問題。制度的不道德，是將事情複雜化，讓人無法掌握自己的生活。

好一句「制度的不道德，是把事情複雜化」。我想到早前才聽行政同事不約而同抱怨說，校內的撥款計算公式複雜到基本上沒有人看得懂。事實上現在大學每一個環節都朝這方向發展，讓人迷失在越來越複雜的行政程序中，不知道原因，不理解結果，於是無從發問。我們說大學教育最重要教會學生發問，可是大學體制卻越來越讓你無法發問。

在香港高教界這10年，除了這些，她還看到什麼？

每個學科都應該有自己特定的精神，譬如社會學的情懷是揭示社會制度的不公，為社會帶來改變，讓人活得有盼望。可是現在大學裏已經不太看到這種精神。有哪位大學校長代表/表現了大學精神？當代的大學校長多是行政權力的代表，不再是教育家。

什麼是大學精神？

譬如獨立、自由思考、關注公義。無論你持何種觀點與立場，追求更好的社會應該是共同目標。可是，現在上面這些全是附加的，有funding才有商量的餘地。與政府、商界關係好，才能有上面的大學精神。大學精神與資金來源有衝突時，就要被犧牲，它變成了裝飾。

Minnie以她一貫的尖銳、真率，不對權力顧左右而言他。相信她很珍惜這種自由的空間，而我們都知道，這種空間在香港正迅速消失。

第一次與Minnie見面，是一年前一個漂流教師的聚會，來自不同院校的合約與兼職講師聚在一起，討論生存環境之惡劣，不少人被轉兼職，工作朝不保夕。一年後，黎明仍然在不穩定的教學工作上漂流，然而志氣不減，教育志向不改。對一位年輕學者來說，是否迎向事業的黎明，看得到看不到前途的曙光當然重要，又似乎不那麼重要了。然而我還是衷心希望她能找到實踐教學理念的地方，這樣也意味著香港的大學教育還有黎明。

訪問

陳健民： 打開的人生

整理——陳燕遐、天樂
訪問——陳燕遐、阿寶、小珊

陳健民從逸夫書院那場講座出來的時候，我們真正感到那是告別的時候了。於是想跟他約一場訪談，從同事、工會戰友的角度，談談教學、研究和家人。WhatsApp 丟訊息過去，他問了訪談方向，就爽快答應了，等他從外地開會回來，便約在他辦公室。4月中旬，天已經開始熱了。

窗明几淨，書房一樣的辦公室，牆上掛著陳健民自己畫的和別人送的畫，靠近門口的藤茶几上放了樸素的茶具，這是一介書生的平靜書桌。雖然不是不能與惡俗的政治沾上邊，可本質上就是有矛盾。陳健民自己也意識到這種矛盾，坦言並不喜歡帶頭衝，很想能安靜地讀書、寫字。「可是自中學起，外面總不斷有事召喚你。」也許使命感強烈的人，注定與安靜的書桌無緣。

平靜的書桌，荒謬的社會

「現在香港社會荒謬絕倫，令人窒息。以前你覺得怎麼可能發生這些事？現在天天在你眼皮底下發生，怎麼安靜得了？」他喜歡書畫篆刻，希望有時間鑽研，「可是在這樣的時局，你是否可以安靜躲進自己的書房，做那些中國古代文人做的事？」這種心中的拉扯，一邊大概受中國文人傳統影響，另一邊則恰恰是他對這文人傳統的批判：「我最關心為何中國那麼多年也走不出專

制的格局，這與很多事情有關，家庭倫理的束縛是其一，沒有獨立知識分子的概念是其二。中國知識分子的文人世界問題很多。」要重拾安靜的心境，大概得離開香港，刻意創造距離。「可是我暫時做不到，還有很多事情要留在香港面對。」他的書桌上除了有家庭照，還有一幀南非總統曼德拉的照片。

面對11月的審訊，別人意識到他要告別服務了快25年的中大了，他自己也朝這方向安排。系裏跟他談退休延任，他婉拒了；新學期的課可能要請同事代最後幾節，另一門「不安世代的領導力」最後是嘉賓分享，即使他不在問題也不大。工作安排了，那他自己的未來呢？

打開的人生

「我覺是所有事情都很開放，這是我佔中後完成毅行（樂施毅行者）很強烈的感覺。很多你以為做不到的事，原來是做得到的。對我





來說，未來有無限的可能。」面對不確定的將來，陳健民覺得他的人生是打開的。「離開這個校園，可能會有更廣闊的天地。」對於審訊，他不樂觀。「『煽惑他人煽惑』這樣可怪的控罪都批准，我對一審並不樂觀。」他抱著最後一次走到前線的態度推動公民抗命，「我在中國廿幾年，真的鞠躬盡瘁，回到香港，佔領也佔了，牢也坐了，該夠了吧？」完成這一責任，陳健民希望可以自己做想做的事，「向後退一些，用文字回應社會，不想捲進太多前線抗爭。」可馬上又補充：「誰知道呢，如果判很重，出來我也許會和他拼到底，衝到最前線也說不定。」

打開的人生，大概就是有堅持、有愛戀，又坦然面對隨時的變動。這跟他佔中以後多了時間回歸自己、回歸家庭不無關係。「這兩三年多了時間照顧自己身體和家人，放慢腳步，多聆聽，少說話。家人雖然擔心，不過多了時間相處也很開心。」可惜時局不靖，陳健民坦

言這麼多年來張力很大，尤其家庭。「我當然希望可以回到寧靜的書桌，但世界常常不讓你這樣做。過去我一直有很強的感召參與建設中國公民社會，經常離開香港。現在有時間靜下來，會想是否可以回到自己的世界，回到家庭多一點？可是時局難料。爭取民主本來就是那麼遙遠的路，我們這一代爭取不了，就由下一代接力吧。我越來越有弘一法師說的種花的感覺。希望後人可以看見花開。」

民主路漫漫，靠人人守住底線

民主路漫漫，而且越來越看不到岸，出路到底在哪裏？退一步用文字批判，有用嗎？他舉電影《1987：逆權公民》回答：「它和之前的『逆權系列』不同之處，是每個人在自己崗位上做了些事，守住了底線，然後產生爆破作用。」的確，不是每個人都可為民主犧牲，但人人都有機會遇上底線被挑戰的時候。陳健民認為守住崗位，不讓社會沉淪至關重要。「譬

如戴耀廷討論中國崩潰，香港會如何。這樣的學術討論也像犯了彌天大罪。如果你怕，向後退，那以後就只能退了。」他再舉當年馮煒光還是新聞統籌專員時，曾多次撰文批評陳家洛在課堂上叫同學想像五星旗落下，是散播支爆言論，鼓吹港獨。「多虧他，那時我就決定，我教中國社會一定要加入這題目。這樣嚴肅的學術討論為甚麼不能說？」他的「當代中國社會」班上一半學生來自中國大陸，最後一堂的課題就是中國崩潰。「中國崩潰其實就是中國前途問題，這方面已有許多學術討論，你應該嚴肅地讓學生了解這些爭論。」可是現在這些已經變成死亡之吻，政治人物一碰即死。他提到新聞傳播這十年的底線節節後退，「接著就是大學、中學通識教育。你是否向後退？我覺得不需要偉大領袖，人人能守住底線就夠了。但這一樣有代價，譬如學生打你小報告。」有嗎？「我不知道。老師講書有時候會說多了、過了也說不定。那也沒辦法，也會照說。」他答得爽快。成稿之時，前特首梁振英又再在社交媒體狙擊陳家洛「五星旗升不起」，我們只能慨嘆，不學無術又別有用心的人真多。

有一種功利叫研究

新聞已節節後退，社會上很多人越來越識時務。同事中會否也覺得守底線越來越難？

不會呀，其實大學同事很少碰觸敏感議題，大學有種功利化——有些學科是不會碰這些話題，例如science。¹ Social science和社會的關係最密切，但是大學的評估機制要你

在美國頂級期刊發表，在美國最主流的學刊出版，於是你的研究便要主流化。香港研究在國際學術界邊沿得很，很少能夠刊登，很多人因此放棄香港研究。我們上一代的社會學家，像李沛良、劉兆佳是研究香港的。現在做這方面研究的同事都離開了，呂大樂、趙永佳都走去更邊沿的大學。這些大學爭逐排名沒有意思，反而有些空間，可做非主流的本土研究。現在大部分大學為了爭逐排名，最後就會殺掉香港研究。你不會做很多有本土關懷的事，因為生存不了。

追逐排名 扼殺本土研究

談到扭曲的研究生態，陳健民的感慨不亞於眼見香港墮落。「這其實很恐怖，會讓有心做本土研究的人慢慢流失。」他觀察大學招聘的趨勢，已由本土轉向中國或國際導向：「請大陸背景的學者，他有很大的 data set 做中國的量化研究；請外國學者做比較研究，也可以吸引美國主流學刊，這是大學現在請人的方向。另一方面，主流學刊也越來越偏重量化研究，這對social science的衝擊很大。」更壞的是這裏面沒有個人選擇的餘地：「你做不做不是個人的事，你不按遊戲規則做是會連累團隊的，學系的整體研究成績下跌，會給大學扣錢。」這種評比的財政暗示越來越明顯，已做成同儕壓力，陳健民覺得非常可惜：「美國學者關心美國問題，做研究有local impact，可以刊登在美國的頂尖學刊。但你研究香港問題，卻要有國際影響才能刊登。這是很荒謬的。有政府官員問我，為什麼香港學者不去

¹ 訪問在4月中進行，5月又傳出「習指示」，謂「愛國愛港」學者可以申請「中央財政科技計劃」資金。看來香港學苑中人勢難避免全面面對碰觸底線的挑戰。

² RGC網頁謂2020的研究評審會把「研究影響」納入為評審因素，「以推動更多與本地相關、具高經濟及社會效益的研究。」

研究香港房屋問題、污染問題、城市規劃問題，提出政策建議。他不知道是政府把大學變成這樣的。」

評級制度影響教學

這種追逐排名的制度也直接影響教學。教學質素無法量化，老師教得好不好，對學生有沒有啟發，沒有客觀準則，難以作為評比指標。於是國際評級機構只能計算師生比例與國際化（收了多少外國學生）。在這樣的排名追逐下，教學不受重視可想而知。「教授的升遷或實任主要看出版，根本不看重教學，只要學生不投訴、不出事就行。講完書就走，何必跟學生聊天，了解他們？」學生怎麼看老師呢？「一群躲在辦公室的研究者，和學生很少互動，沒有role model，不會在學問上、人生上啟發學生。」大學本來是教育機構，卻不重視教育，把自己視作研究機構。「可笑的是，其他非研究型大學理應集中教學，好好培育學生，現在卻同樣捲入這遊戲，用高昂的薪津請大量講座教授，花許多精力爭逐排名，置學生於不顧。」

不切實際的國際影響

我們曾經在公開場合問過大學管理層，怎樣看待本土研究不受重視的問題。負責研究的張妙清副校長告訴我們，大學鼓勵有國際影響的本土研究。

就是這樣，一定要到國際層面，可能是

比較研究，或者理論發明。但事實上多少人能從本土研究中提煉出理論來？當年我在耶魯大學，有教授曾經批評中國研究沒有出現過對整個領域有影響的理論，說拉丁美洲有依賴理論（Dependency Theory），偌大的中國卻沒有理論走出來。當然那時中國還沒有崛起。不過連中國他們都這樣看，香港會有什麼位置可想而知。在頂尖的國際期刊裏，香港的房屋、教育、文化等，其實處於世界很邊沿的位置。當然，我不否定有人可以提煉出理論，但如果有人能夠很完整為香港提出問題，提供解答，為什麼這些就沒有價值、不被重視？掌管資源的人不是不知道問題所在，所以研資局（RGC）在2020的研究評審（RAE）中加入「研究影響」（research impact）指標，就是希望糾正這現象。²

那算不算可喜的現象？

這要等它落地後才能判斷。已經太多口惠而實不至的政策，太多口號。譬如中大，一直說傳承中國文化，也不過是嘴上說說。你試試用中文著作？這麼多年我在中國大陸出了不少中文著作，一篇也沒報過，因為在這樣的評估機制裏那很危險，置自己和學系於險境。所以傳承中國文化的使命，其實只是空話，校長說得再偉大，其實從來沒有真的落過地。對這社會影響指標我也一樣看法，要看它在評審中有多重要，最後是否仍然回到多少美國頂尖期刊作指標。問題會否得到糾正？我甚至是悲觀的。



他的書桌上除了有家庭照，還有劉曉波和南非總統曼德拉的照片。

文化傳承，何如淪為空洞口號？

這會否與大學領導層用什麼態度推行這件事有關？

第一是個別大學，第二是如果評估機制全港適用，大學能夠自主的空間就小了。頂層的人怎麼看大學的使命，還是大學只是學術殖民地，美國來的就是好的，連歐洲的都不行。社會學主要只看美國，那你沒有自信，自己的評估機制永遠用別人那一套，空間就小了。不過，即使大學有限制，領導層如果有心創造空間，不至於失去所有角色。像教育大學成立香港研究中心就是一例，不爭排名，可以做有特色的事。別人剛起步，有多大影響還得假以時日，但我確實看到有些東西從那裏出來。但中文大學說要傳承中國文化，到底在結構的限制裏創造了什麼空間？你會否給錢研究粵曲？粵曲上不了一流學刊，可是有遠見的領袖會想方設法支持同事做有意義的本土文化研究。既然中文大學有這樣強的中國文化傳統，為什麼不好好利

用，只淪為空洞的口號？現在這樣的結構，大學越來越平頭了，大家都差不多。本來不應該這樣的，那些偉大口號，不論出自哪一位校長，都是說說而已，沒有甚麼真的落過地。

現實太令人無語。可有信念的人不會沉默，無論處境如何艱難。成稿的時候，香港正經歷1963年以來最熱的5月，遠近蟬聲大一陣小一陣，那怕過了初夏就要沉寂，明年換一批還是會再來。

後記：我們談了一個多小時，筆錄成差不多2萬字，篇幅所限，先刊出上半部分，談教學的部分下期再續。



靠近門口的藤茶几上放了樸素的茶具，這是一介書生的平靜書桌。

專欄

中大有幾多垃圾？

阿寶



垃圾袋裏常見剩食，甚至未拆封的食物。這叫不叫浪費？

中大人，一日製造幾多垃圾？

「眼不見為淨」是現代人的垃圾哲學。如果把我們每天丟棄的垃圾都攤開來，你猜會發現什麼？4月中我就參與了一年一度的中大垃圾審計（waste audit），將校園生產的垃圾逐袋秤重、分類，看看我們丟掉了什麼。

攞垃圾不臭嗎？臭啊，臭死了。可是這樣攞一攞，會攞到超乎想像地多的可用物資，包括：衣物、鞋、眼鏡、指甲油、紙袋、未拆包裝的蔬果肉類，以及，未過期未開封的樽裝果汁！可悲的是，它們與更多可回收再造的資源：紙、鋁罐、膠樽、玻璃樽等，全部混在一起變成垃圾送往堆填區。

我們當日的目標是處理400袋垃圾，約佔全中大垃圾量的25%。即是說，中大一天就生產1,600袋垃圾！你說，中大人那麼多，差不多啦，無計啦。堆填區早就喊飽和，塑膠垃圾流入海洋，污染魚類、纏死海龜塞爆鯨魚，也因為這「差不多」。我們可以減少浪費嗎？絕對可以，

而且應該！事實上不少中大人都在身體力行推動減廢，譬如今年逸夫書院千人宴就由同學帶頭走塑，成功減少96%膠樽與鋁罐，成了媒體熱話。所以我說，減廢不難，決心最難。

揀嘢最合乎成本效益？

5月初我們部門搬辦公室。搬辦公室最容易製造海量垃圾。有些仍可使用的辦公室資產因為產權不能外流，只能被堆填；同事棄用的物品若要「散貨」，則需要人力和時間處理物資的配對與運送，因此最乾手淨腳就是——丟掉。這是所謂的「成本效益」：與其花大量時間把物資回收和轉贈循環再用，不如直接丟掉更符合「成本效益」。這樣我們其實漠視處理垃圾所需的其他成本，例如下游勞工的工作狀況、自然環境的消化能力等。地球珍貴的資源如土地、水源、空氣，給海量的垃圾污染了，徵收再多的垃圾費也彌補不了，更何況政府根本沒有決心推行垃圾徵費等污者自付計劃。

每人行多步

我和同事用了兩天，將舊辦公室清理出來的物資分類、重用、回收、捐贈，驚覺環保不能假手於人，尤其不能以為花點錢就可以由別人處理你的「垃圾」。在中大的可持續發展政策下，校方早已推出廢品管理政策及指引，鼓勵各職工緊遵「6Rs」原則，部門尤需統籌及協調物資的進出和使用，並在員工之間傳播環保意識：

【Rethink 反思】

消費前三思，並思考善用物品的方法

【Refuse 拒絕】

不過度消費，不買低質素、具毒素、少用途的產品

【Reduce 減少】

有需要才消費；購買少包裝，可重用、可回收、可維修及以循環物料製成的物品；減少廚餘及減用有毒物料（可參考校方的環保採購政策）

【Reuse 重用】

捐贈有用物資予有需要人士；在會議、茶會使用可重用餐具

【Repair 維修】

在購買替代品前，先維修物品

【Recycle/Recover 回收】

將可重用、可回收物品及材料與垃圾分開（可參考中大校園回收設施位置及回收指引）；參與校內廚餘回收

更多環保貼士，請參閱環保署的《環保辦公室及物業管理—減廢回收資料冊》、山城角樂 CU Happy Corner、免廢讀中大 - CU X Rubbish、中大綠色報；要回收、轉贈或徵求物品，可到CU拎、不是垃圾站。

一起減減廢

若你和你的部門有決心實踐下列行動，未來世代的人會很感激大家：

- 自備水樽，自備餐盒購買外賣，一日就可以減少N個膠樽，2000-3000個外賣盒
- 減少購買獨立包裝的蔬果、肉類及零食
- 茶房不備紙杯、膠囊咖啡
- 茶會不用即棄餐具，控制好食物數量，並考慮容易進食、毋需餐具的小食
- 開會改用電子文件，減少影印，需要影印則使用雙面或環保紙
- 使用電子宣傳品或簡介，並上載到網上平台供下載，盡量少派印刷品
- 選用耐用的物料和彈性的設計製作宣傳品、指示牌及攤位，方便日後重用
- 使用可更換筆芯的原子筆
- 在辦公室的當眼位置張貼宣傳海報，提醒員工實踐有關環保措施
- 為員工提供以環保管理及減廢為主題的培訓或工作坊



香港中文大學員工總會
The Chinese University of Hong Kong Employees General Union

電話 Tel: 8117 4594 電郵 Email: cuegu@cuhk.edu.hk

網址 URL: <http://www.cuhk.edu.hk/cuegu> Facebook: <http://www.facebook.com/cuegunion>

加入工會，爭取權益！
Join forces, join CUEGU!