在UC工人

第三期 – 2015年秋季號

來自加州大學最大的僱員工會 – AFSCME LOCAL 3299 的新聞

工會的不同 – 3299工會為PCT員工贏得$500,000的欠薪

Monica De Leon, 副主席，病人護理技師單位(EX); AFSCME Local 3299合約執行委員會共同主席；醫院單位服務統籌，加州大學爾灣分校醫療中心

在上一期的*The UC Worker《加大員工》*通訊中，常務副主席Michael Avant寫了一篇有關我們所有人從一個有力工會所得之價值——更高的工資、更低的健保費用，和有薪假。

但和我們在談判桌上贏得的勝利同樣重要的，是通過工作地點的組織行動、代表、和投訴以及仲裁程序，執行我們贏得的合約。

由AFSCME Local 3299會員費支持的重要執行合約服務之一，是經常監察加大在我們集體談判協議保證之加薪、薪級遞增、和追補付款之合規情況。

我們從2014年開始留意到很多病人護理技師（以及一些服務員工）並未取得他們保證之薪級遞增。

3299工會立即提出投訴，要求查核。令人失望的是，加大拒絕對這些問題作任何行動或資料透露，直至舉行投訴仲裁迫在眉睫的時候。

由於我們的堅持不懈，我們在這個秋季贏得了這些遞增，合共近五十萬元。

現在，超過三百名AFSCME 3299的會員——大部份集中於加大洛杉磯分校和加大三藩市分校——已開始收到追補的欠薪支票，數目從二百元到超過二萬元不等。

當加大仍然未有透露為什麼扣壓很多會員的加薪時，此勝利突出了一個有力工會之重要。執行我們贏得的項目之工作，只有在我們代表的每一個員工參與和投資下才可成事。

大家可以放心，當加大準備在未來推出一個新的發薪系統時，我們會繼續監察和做一切必須的行動，以確保AFSCME Local 3299代表的每一名員工，均取得他們賺得和應得的公正報酬和福利。

服務員工站起來反對在加大聖地牙哥分校之欺凌

Ruben Santos，副主席；服務單位(SX)，AFSCME 3299；資深清潔工，加大戴維斯分校

身為加大的前線工作人員，我們知道管理層的欺凌、口頭辱罵、和其他形式的苛待，可以危及工作地點的安全，以及我們服務的學生和病人。

加大聖地牙哥分校環境服務部的管理員，有第一手知道此風險的經驗——他們報告他們部門的助理主任，有此苛待行為超過五年。

最近，當這些員工站起來反對他時，其中九名員工(全部是西語裔的婦女)在保安人員監視下須離開學校，

下接第3頁 —>

AFSCME 3299代表的加大員工的一些重要日期

10/1/15: ➔ UCSC技藝工（K7）3% ATB增加生效日期

10/11/15: ➔ 加大服務員工（SX）3% ATB增加生效日期

10/30/15: ➔ PCT按日工轉換表格到期交給MAT／組織工作者

10/29 – 11/24: ➔ 健保計劃公開入會期（非正規員工每個星期工作平均有三十小時者在2016年可符合有健保福利的資格）

11/16/15: ➔ PCT合約和翻譯寄往校園辦事處

1/1/16: ➔ 薪級一和二的AFSCME 3299會員之Kaiser和Health Net B&G健保費率將予凍結

1/1/16: ➔ 加大Hastings分校員工2.5% ATB增加生效日期

4/10/16: ➔ 加大病人護理技術單位（EX）4% ATB增加生效日期

服務員工站起來反對在加大聖地牙哥分校之欺凌...

(上接第 1頁)

並暫停工作俾進行調查，對方之目的，在恐嚇他們企圖使他們保持緘默。

但我們的工會予以反擊，經過一個半星期在聖地牙哥醫療中心舉行持牌示威行動——以及在全州校園舉行一天的持牌示威行動後——員工都得以恢復工作。但不公平和武斷的待遇依然故我。最近，管理層在打時鐘卡的地方安排有保安人員值班，這是另一個撲面而來的嘗試，再次企圖恐嚇員工。

在十月二十一日，所有的 EVS MAT 領導和加大聖地牙哥分校的署理健康系統行政總裁開會超過一個小時，討論EVS助理主任以及其他管理層多年對員工之欺凌、不尊重和針對性行為。在會議結束時她答應部門將會有重大的改變，而他們會在新的EVS主任開始工作後舉行另一個會議。這是一個重大的勝利，因為助理主任被認為是出任主任的順序下一個人。

雖然我們希望她答應的改變會出現，我們知道只有靠自己和我們的同事來確保我們在工作地點有尊嚴和得到尊重。因為全州加大的服務和PCT員工在此次奮鬥中均站在加大聖地牙哥管理員後面大力支持，加大被迫負責，對一名失控的主管採取行動。

下接第3頁 —>

服務員工站起來反對在加大聖地牙哥分校之欺凌...

(上接第2頁)

作為一個工會，我們發出一個有力的信息——對我們任何一個人的攻擊，即是對我們所有人的攻擊。

最後，這不只是一個苛待我們會員的個案。我們看到管理層多年來使用的策略，在打時鐘卡的地方安排保安人員，於管理員每天下班時檢查他們的個人物件。我們同時看到他們因員工在工作地點講英語以外的語言而向員工施以紀律行動的事例。

在每一個個案中，我們均予以反擊，團結一致反對欺凌和歧視我們的會員。我們每個人在工作地點均有法律的權利，不會受到管理層的欺凌和苛待。而我們的工會一再表現我們團結一致，可以制止這些

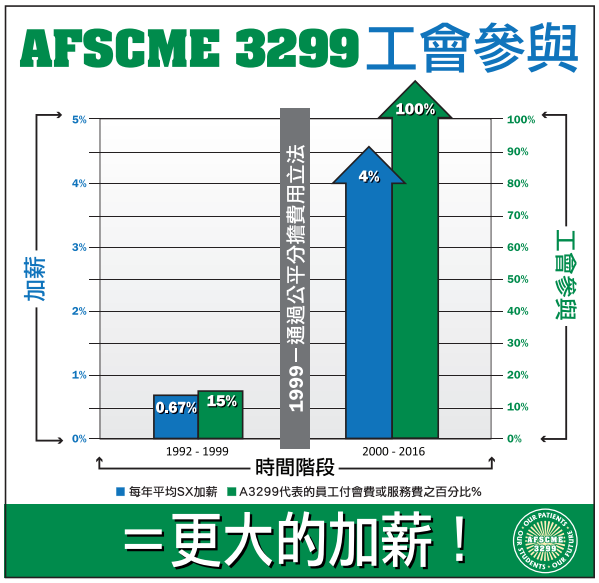
情況。我們彼此和為我們服務的人互相支援——因而如你在工作遇到此類問題，請立即聯絡你校園的MAT工作組織者。

工會主席致言: 我們工會增長之重要

Kathryn Lybarger，主席， AFSCME Local 3299；主園丁，加大柏克萊分校

在加大目前可能有人以你部份的工資、很少或無福利、無退休福利、無失業保障、以及在工作地點無聲音來做你同樣的工作。

他們是加大不斷增長之私人合約商的僱員。而他們每天提醒了我們，如沒有像AFSCME Local 3299一樣有力的工會，加大會成為怎樣的僱主。



在上一期的《加大員工》通訊中，我談到一個不斷對州訂法律規定所有從工會合約得到福利之公共員工，須分擔談判和執行合約費用之法律挑戰。

此稱為「公平分擔費用」之法律標準，自其在1999年執行以來，已為AFSCME Local 3299代表的服務員工，贏得平均每年的加薪超過500%。

到明年這個時候，美國最高法院將取消此標準。如發生此情況，AFSCME Local 3299仍有同樣代表和集體談判之責任——但如非會員不再付他們的公平費用，我們將會少了很多資源來執行工作。

最後，那些嘗試取消「公平分擔費用」者，正意圖重整美國，使美國沒有有力的工會。他們的目標，是讓工會缺少用反擊不良老闆的資源，從而使更多美國員工蒙受加大外判員工已面對之剝削。

但以下是好消息。在加大，員工知道利害是什麼。

下接第 4頁 —>

工會主席致言：我們工會增長之重要

(上接第3頁)

當加大強迫其合約商在十月一日提高其僱員之工資至每小時十三元時，外判員工已開始在州內組織「成為加大員工」之運動。五十一（51）名此類的員工，只在加大柏克萊分校合起來就有超過440年在加州工作之經驗，他們不只眾聲喧嘩要成為加大的員工，同時要取得由AFSCME Local 3299代表的工作。

類似的情況是，在上一季，AFSCME Local 3299組織超過一千六百名新會員加入——他們大部份是以前由我們工會代表的「付費者」。

因此有些什麼改變？

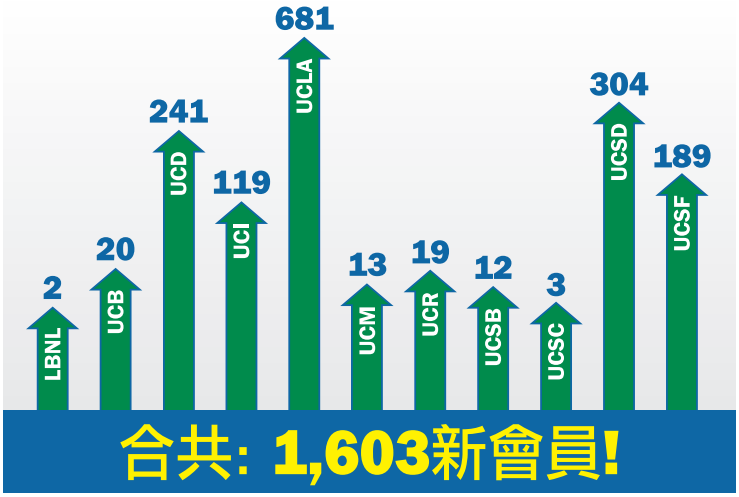
在過去幾個月，AFSCME Local 3299代表的會員和付費者開始一個有關我們分享之價值、有什麼成就，以及前景的重要交談。當校園的合約員工發表他們要取得加大工會工作的心聲之際，我們代表的員工看到他們的工資上升、有保障的福利、改善的工作保障和人手保障，這些都是和我們有多少人團結一致充份參與工會直接有關。

這些動力——無工會代表的合約員工和AFSCME Local 3299 代表的員工同時發展的動力——並非無關聯的。

我們本身的研究指出，在2009年和2014年之間，加大服務員工的數目事實有減少，即使加大的建築物有數以百計，學生有數以千計的不斷增加。雖然加大醫療設施和AFSCME Local 3299代表的病人護理技術員工人數有所增長，但無工會代表的PCT員工亦有增加——包括在所有工作類別的合約員工和登記處員工。

你們很多人可能亦知道，加大柏克萊分校在訂定一個規模宏大擴展入列治文市的最後計劃——此擴展不止

歡迎我們新的3299工會會員
自2015年七月一日起



會改變加州一個最窮的社區，同時亦將為加大在未來年月在其他校園之增長設定重要的先例。列治文社區和3299工會一起，要求加大簽署具約束性的協議，保證所有在新校園設定的服務工作，均屬由AFSCME Local 3299代表的加大工作。直至今天，加大仍拒絕做此承諾，即使他們同時要求納稅人幫助補助計劃。

換言之，不止於最高法院之嘗試重整沒有有力工會的美國，加大同時亦積極的朝著同樣的目標行動。

除非我們制止他們。

將加大外判的員工變為加大的員工、保證列治文市的社區福利、和轉變AFSCME Local 3299的付費者成為會員之運動，都是互為關聯的。這些運動，每個對AFSCME Local 3299的未來，以及我們在未來年月在全州各地贏得更多部門、校園勝利之能力，至為重要。

承認對嘗試削弱我們力量之最佳防衛，是重新承諾一個經常證明可使我們更為有力的事實…工會的會員。

MAT領導和2015年MAT會議

會員行動小組（MAT）和MAT領導是AFSCME Local 3299在前線作戰以執行大家合約和工作地點權利的會員。此工作包括組織同事和管理層解決問題、領導執行工作地點權利的行動，和提出投訴。

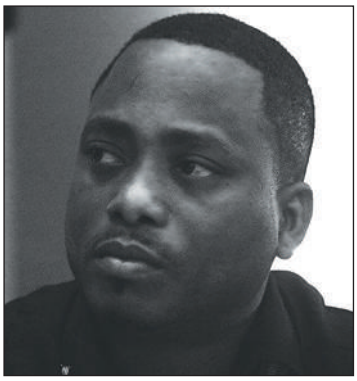
在校園組織工作者和MAT領隊的支援下，我們的目標是確保每一個有3299號工會在四個談判單位代表員工的部門，均有一名MAT領導。雖然在過去幾年MAT計劃相當發展，我們仍未達到此目標——特別是在遙遠工作地點人手變動較大的部門和設施。

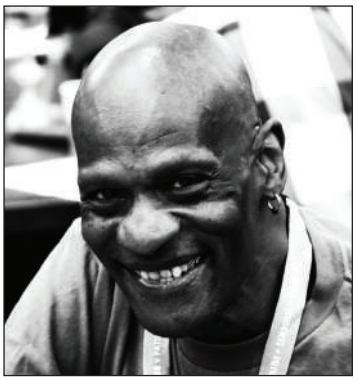
如你不肯定你的MAT領導是誰，請聯絡本地校園工會辦事處，或我們全州性的電話888-856-3299。如你的部門目前未有一名MAT俱導，請考慮出任此重要和具意義角色，和幫助AFSCME Local 3299成為更有力和更具回應性的戰鬥性工會。

除為目前和新的MAT領導提供定期地區性的訓練外，數以百計的 AFSCME Local 3299 工會的AT領導，每年夏天亦在我們的周年MAT大會中聚會。

2015年的MAT大會於七月二十四日至二十五日在加州聖他安那市舉行，來自加州211名領導出席此兩天的會議，磨利他們身為工作地點權益促進者之技能，分享最坐實踐方法，慶祝過去一年的成就，和準備未來的挑戰。

今年大會訓練題目包括：在調查會議中之代表和明白Weingarten權利；明白你的合約；和管理習非正式之會議；處理訴；工人賠償；黑人生命重要引論；AFSCME Local 3299的政治／PEOPLE計劃，以及其他。今年大會的主講人包括AFSCME國際工會秘書財政 Laura Reyes，州參議員 Ricardo Lara，和前 AFSCME 加州政治和立法主任 Willie Pelote。





今年的MAT大會同時亦推出3299工會的2015年召募會員和會員重申承諾的運動——目標是達到我們所代表的員工，有90%均加入成為工會會員，並重新參與目前的會員之積極參與，以準備我們下一個合約運動，和應付挑戰加州公平分擔費用法律之挑戰。正如主席Lybarger說，此工作成見成功，自八月一日起，我們增加了會員超過1600人！

投訴和仲裁:

執行按日計酬工轉變身份之權利，恢復工會進入加大三藩市分校的權利

AFSCME Local 3299在最近認可病人護理技術單位（EX）的合約中一個最重要的勝利，是對我們代表的按日計酬工增加相當大的轉變身份之權利。

EX單位的合約訂明按日計酬工必須在一個「持續的十二個月」期內，工作至少有一千小時即符合改變工作身份的資格。

雖然有此合約語言，我們知道加大對很多符合資格的員工否定其轉變資格。在一次仲裁勝利中，仲裁人Katherine Thomson肯定AFSCME Local 3299有關新合約語言之詮釋，指出EX單位合約無須規定按日計酬工工作至少有十二個月才符合轉變身份的資格。

在此個案中，加大戴維斯分校一名按日計酬的藥房技師，在九個月工作超過1,400個小時後，要求改變身份。加大否決其要求，指出他不符合轉變的資格，因為他未有在加大工作至少有十二個月。

仲裁人Thomson在好的決定中發現「持續十二個月期」並非指僱員必須有十二個的工作，而是在此十二個月前的工作時間，不可以被考慮決定是否已達1,000個小時的門檻規定。所以，她下令加大「只因其未有工作至少有十二個月而否決按日計酬工之轉變身份資格是不當的。」她同時下令加大追補藥劑技師轉為正規員工之欠薪，使其報酬得以完整。

自從認可我們最新的合約之後，在州內各地，已有數百名的按日計酬工成功的轉為正規員工的身份。

如你或你的同事對按日計酬工轉變身份程序有問題，請聯絡你的MAT領導或組織工作者。

保護工會在加大三藩市分校的進入權利

在加州三藩市分校拒絕AFSCME代表進入Parnassus主要藥房的小休間後，3299號工會向加州公共僱員委員會（PERB）提出一個不公平作風之投訴。PERB是執行適用於加大和加州其他公共僱員的勞工法的委員會。在今年六月，PERB發出一份控告，指加大三藩市分校侵犯AFSCME的進入權利。在八月，我們達成一個協議，恢復進入之權利，俾確保藥房的員工不會非法被阻與3299號工會的代表在小休間會面。

以新方法連結你的工會

Michael Avant，行政副主席，AFSMCE Local 3299; 病人伴護者，加大聖地牙哥分校醫療中心

在過去六十五年，在加州大學和在加大的AFSCME有很多改變。但我們的聚焦點並無改變——那就是儘量為我們的會員提供最容易接觸，最有回應性和最有效的權益促進者。

要達到這些目標，我們由一個強大的會員領導（MAT）網絡領導，在具有同樣強力的專業組織職員的小組之支援下，於我們的部門和校園內確保資方執行合約的工作。

但事實上不是每個部門均有MAT。我們代表的員工，不是每一個均在大的加大校園工作。每個月，我們有些最活躍的領導退休或轉投新工作，由對我們組織文化、目標或工會結構不大熟悉的較年輕的員工出替，但加大並沒有給這些工會的新工作者有關聯絡資料，除非這些工作者明言的要求他們提供。

為彌補這個缺口，我們經常不只召募新的會員領導，同時找新的方法，連結在工作地點外的會員。而我們請我們的會員——特別是那些新加入工會或在遙遠地區工作的會員——同時使用這些工具。

例如，五年前，AFSCME Local 3299甚至沒有臉書頁。今天，我們有超過三千名的會員在此社交媒體中跟進工會的消息——獲取即時有關影響我們工作地點議題的資料，以及就工會的工作，提供有用的回饋。

下接第11頁 —>

你的金錢:
為什麼選擇退出不是加大退休福利值得考慮的方案

Naomi Nakamura，UCRS 退休福利顧問委員會委員，藥房技師，加大三藩市分校醫療中心

在去年夏天州預算當州預算凍結學生的學費和給加大更多的資助時，校長Napolitano召集一個新的工作小組，評估加大退休金計劃之可能改變。工會聯盟代表Mike Fehr (UPTE-CWA 9119)是工作小組成員之一。

要清楚說明的是，州長布朗和校長Napolitano唯一同意的退休福利改變，是為新的加大僱員設定一個退休福利的高限。新的僱員和加大須就僱員頭$117,000的薪金，投入一個百分比入退休基金內。他們過去為僱員投入的出資額，是以薪金至$355,000為準。

加大同時要工作小組討論就新聘僱員，實施401K式的「選擇退出」的可能性。這主要是讓僱員可將UCRS保證提供之福利取出，而自負在股票市場投資和管理他們退休基金之風險。

加大的工會和很多部門——均以良好的理由，大力反對此選擇。

首先，加大本身已注意到，其退休計劃是召募和保留僱員在加大發展事業的重要工具。要提供良好的病人護理、研究和學術服務，加大必須提供可以吸引和保留最佳和最睿智的人材。因而加大上一個退休工作小組結論——401k計劃可削弱此目標，是理所當然的。

但此議題再次的提出來，提醒了我們有些加大的管理人——特別是在醫療中心的管理人——希望有一個較不永久性的工作力。這也是他們在我們上次合約談判中要求「緊急裁員」失敗的同樣行動，以及他們想在加大醫院使用更多合約商和登記處員工之努力。換言之，「選擇退出」不過是另一個改變加大人手配置文化的嘗試，從永久性轉為臨時性的方法。那不只對我們的會員不利，而且對我們服務的學生和病人均明顯危險。

「選擇退出」同時會削弱承諾給目前和未來加大退休員工之福利的財務穩定性。重要的是明白為什麼。

你可能已聽過人們說美國的定義福利系統——社會安全——可能在未來某個時間無法支付其帳單。原因是目前員工投入的社安金福利額很多時候被政府用來支付給目前的退休人士。因為嬰孩潮一代的人紛紛退休，美國人現在壽命更長，而目前的一代的人較少孩子，因而危及此微妙的財務平衡——即是從系統收取福利的人多，而向系統投入福利額的人少。

此情況同樣會出現在UCRS的「退休選擇」計劃。當更少的僱員投入定義福利系統時，將使加大履行其對目前和未來退休僱員之責任的金錢更少，這些僱員就其工作投入退休金額，但僱員的出資額未有增加而福利亦未有減少。而此均不屬不值得考慮之方案。

當工作小組準備向校長Napolitano在2016年初作建議時，小組直至今天的討論，均清楚的顯示加大工會和很多無工會代表的職員均反對「選擇退出」。但這並不表示加大不會繼續嘗試提出此建議。

任何影響工會代表之加大員工之退休計劃改變，必須經集體談判。而我們的工會將不會同意一個削弱會員退休保障或工作保障之方案。請放心，我們會反對「選擇退出」以保護我們退休計劃和未來的穩健。

請留意《*加大員工*》處訊，向你的MAT和校園組織工作者查詢更多有關退休工作小組的信息。

勞工部調查加大柏克萊分校合約商

在十月一日，《洛杉磯時報》報導加大柏克萊分校的一家長期清潔合約商 Performance First，正受到美國勞工部有關犯罪指控包括偷竊工資的調查。

在過去七年，Performance First一直為加大柏克萊分校的運動員部提供清潔工作服務，它支付其員工每小時只十元，而他們需執行3299工會代表之加大全職永久性員工同樣的工作——但他們向加大柏克萊分校收取該額之兩至三倍的費用。

Performance First 的員工對時報和勞工部指他們每個星期工作八十至一百個小時。很多報告說公司用四個不同的姓名付他們工資，俾無須履行超時工資的規定。這些員工同時報告因為他們從僱主所得的無可再低的工資，他們需要依賴政府的計劃例如加州醫療保險和糧食券，或不擇手段的貸款者借錢以維生。

「我之前想舉報，但同時我不想，因為我怕，」一名前 Performance First 的員工 Julianna Robles 對時報說。

Robles是一名五個孩子的母親，因為她失去在 Performance First 的工作，她被迫遷出她的公寓——而加大的學生自此一直為她的家庭籌款。

Performance First 並不是加大唯一的合商業，面對其僱用作風受到更多的監視。

在夏天，在 PBS Frontline 播出的一套稱為《晚班之掠套》的紀錄片中，描繪對象是另一家加大柏克萊分校長期使用的清潔合約商——ABM。紀錄片紀錄了該公司對員工之眾多苛待事例。而另一家柏克萊分校的合約商—— Laz Parking ——被派在加大工作之員工，亦在過去五個月向州勞工委員提出多宗工資被竊或錯過小休和無報酬時間之投訴。

須知道的是，被派在加大工作的 Performance First, ABM和Laz的員工，他們均做3299工會代表之加大員工的同樣工作。大部份在加大任全職工作已有多年——有些至二十一年長的——但他們取得少53%的工資，同時只有少的或無福利。

五十一名 Performance First, ABM 和 Laz 的員工——他們合共有440年在加大工作之經驗——最近已向加大要求讓他們轉為由3299工會代表的加大正規員工。直至今天為止，加大仍未對他們的要求作出行動。

Los Angeles Times
10/1/2015

「聯邦正調查加大柏克萊分校合約商欺騙員工...

...美國勞工部正調查為加大柏克萊分校提供清潔服務的 Performance First Building Services... 此調查是正當加州第三最大的僱主加州大學面對立法者更多對其數千名合約僱員之工作條件之監視時出現的。」

「出現在 Performance First, ABM 和 Laz 的情況，清楚顯示加大將工作外判之不當，」3299工會主席 Kathryn Lybarger 說。「它削減3299會員做類似工作之工資，福利和工作條件。它阻礙我們工會之發展和我們在未來需要贏得和執行良好合約之談判力量。最壞的是，它使我們很多同行過著貧窮和受剝削的生活。因而為什麼我們必須繼續支持這些員工，在任何地方看到時，均曝露和反對這些作風。」

Julianna Robles和家人

政治: 州長否決 SB 376, Lara法案，3299工會誓言奮鬥到底

Luster Howard，AFSCME Local 3299政治委員會主席，卡車司機，加大柏克萊分校－LBNL。

現時政府對加大企圖削減AFSCME Local 3299會員的工資、福利和工作保障——亦即「外判」之監視，從來沒有像目前的樣子。同時亦從來沒有比在2015年州立法期內處理對我們會員之此類威脅，取得更多的成就。

在春天，在數千名3299號工會的會員簽署信件要求加大支持SB 376－予加大合約工「同工同酬」的法案後，大學宣佈實行十五元之最低時薪政策，從而相當減少了加大將我們的工作外判給付員工谷底工資的私人公司之財務動機。此提高工資的第一部份於十月一日起生效。

在夏天繼續的時候，3299工會發表了其第一份的白皮書，紀錄加大近年依賴私人合商業之範圍有增無已，以及其對我們經濟、加大設施的安全、和對我們會員及加大合約員工之影響。《洛杉磯時報》以及州內眾多媒體，均相當報導此文件。

由於所施的壓力，以及大學拒絕向立法者透露其外判實踐之全部內容，加大推動一個反對SB 376的誤導運動，包括未經證實的指稱公平對待員工之費用，以及企圖以無根據的威脅讓學生打擊員工。

雖然有此類行動，SB 376 (Lara)法案仍在加州立法議會參眾兩院於九月十一日通過。

多年來未曾有過一個立法對加大員工有此更大的影響——此立法本身亦是3299號工會在州府力量增長之明證。

但隨之而來的是最後一小時之突發遊說行動。加大用一切方法取得州長布朗否決SB 376提案。合約員工從陰影處走出來講述他們受苛待的故事、而勞工部進行加大一家合約商的調查，以及學生維權份子加入AFSCME促請州長布朗簽署SB 376法案。因為這些努力，幾乎每份加州的日報，均有報導加大外判作風的新聞。

遺憾的是，在十月九日，州長布朗不情願的否決SB 376——指出法案之成本不明朗，但聲明：

> *「增加那些在加大工作者——直接受僱者或以合約身份受僱者——報酬之努力的意向是良好的…我要請大學注意提供有關其合約之會計透明度，和清楚顯示其工資較低的員之利益如何受到保護。」*
>
> *——州長布朗*

下接第 10頁 —>

Los Angeles Daily News
10/6/2015

「我們促請州長布朗做對我們州和加大系統最好的事：支持同工同酬，和簽署SB 376法案成為法律。」

— **Mohsin Mirza,** *加大聖他芭芭拉分校外部副主席，加大學生聯會本科生主席*

— **Parshan Khosravi,** *加大爾灣分校本科生聯會主席*

— **Kristine Jermakian,** *加大爾灣分校外部副主席，本科生聯會*

— **Paola De La Cruz,** *加大聖他芭芭拉本地事務外部副主席，本科生學生聯會*

— **Marium Navid,** *加大柏克萊分校外部副主席，本科生學生聯會*

— **Sam Alavi,** *加大戴維斯分校外部副主席，本科生學生聯會*

— **Mariah Kala Watson,** *加大戴維斯分校主席，本科生學生聯會*

— **Joseline Garcia,** *加大聖他芭芭拉分校學生權益促進者*

政治: 州長否決SB 376, Lara法案，3299工會誓言奮鬥到底...

(上接第9頁)

SB 376 法案的提出人參議員Ricardo Lara對此意見作出迴響，清楚的表示此奮鬥仍未結束：「我將留意加大明年保護合約員工之重大政策改變，而我會和我的同僚及州長合作，確保出現改變。」

說到底，我們今年做出重要的進展，但奮鬥仍未完成。

現在已過了制止加大將加大服務和病人護理技術員工的工作外判給從增加加州貧窮勞工獲利者的時間。因而為什麼參議員Lara和州長布朗將於明年再次檢討此議題，而AFSCME Local 3299將會和他們並肩作戰。

立法會議評審——AFSCME Local 3299贏得什麼

今年是AFSCME Local 3299在州府工作別有進展的歷史性的一年。以下是我們為會員、學生及病人贏得的項目。

- **凍結學費兩年**
- **撥款二千五百萬元供遞延的維修用**
- **撥款九千六百萬元作為新的退休福利資助**
- **設定加大行政人員的退休福利高限**
- **不可將加大默塞爾分校的服務工作外判**
- **加大行政人員薪酬之透明性**
- **更多監視加大合約商**
- **設定加大最低時薪$15**

ORANGE COUNTY REGISTER
10/9/2015

「SB376是解決加大外判不公平之最具成本效益的方案。」

— 州參議員Richardo Lara

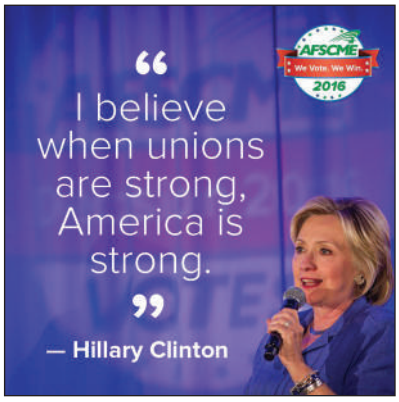
AFSCME背書希拉莉．克林頓任美國總統

經過六個月包括廣泛調查會員的意向後，代表州、縣和城市之一百六十萬會員的AFSCME於十月二十三日宣佈工會背書希拉莉．克林頓為2016年總統競選人。克林頓在最近大部份的民調中取得三分之二AFSCME會員的支持，因而工會的國際常務委員會投票按會員意願予以背書。

「下一任總統將做可促進或粉碎美國勞工養家能力之決定。因此我們用了過去六個月的時間參與一個AFSCME有史以來未曾有過的以會員為聚焦點、深入的和透明的背書程序，」AFSCME國際工會主席Lee Saunders說。

「從背書過程中我們聽到的是，AFSCME的會員希望有一名致力改善我們失衡的經濟和提高勤力工作但仍在掙扎入能敷支的人士之收入的候選人。會員希望有一名可使加入有力的工會更易而非更難的候選人，並一起合作，爭取可養家的工資和福利，」主席Saunders又說。

「我們同時又聽到AFSCME的會員希望有一名候選人，能有效的爭取勞工家庭的利益，同時會在此次重要的選舉中可以獲勝。AFSCME的會員認為此候人是希拉莉．克林頓。」



「我相信當工會強大時，美國也強大。」——希拉莉．克林頓

以新方法連結你的工會...

(上接第 6頁)

今年較早時，我們推出《加大員工》——這是一份每季印發的出版物，旨在保持會員對加大和我們工會面對

這個秋天，我們推出一個網上的調查，以識別我們代表會員之優先——使用電郵、網上廣告等等。超過四百名會員回應，而他們的回應將幫助工會在未來的多個月，就全州性之合約執行和談判優先，有更多的資訊。

我們並召開了第一個看來以後為成為每季一次的電話社區會議，由主席Kathryn Lybarger主持。超過一千名會員參與此第一次的電話會議。此類社區會議的目的，不只為大家報告工作地點重要議題的最新消息，同時為會員和付費者提供另一個連結工會的方法。

但連結不是單行道。因而如你仍未有做的話，我請你做幾個步驟，以幫助確保我們儘量能回應你的需要:

- **在臉書上喜愛我們: www.facebook.com/afscme3299**
- **上網登記收到電郵的最新消息和短訊警報: www.afscme3299.org**
- **上網登記參加電子社區會議: www.afscme3299.org/teletownhall**
- **如你聯絡你的MAT領導或校園的組織工作者有問題，請打免費電話聯絡我們: 888-856-3299**

財政報告

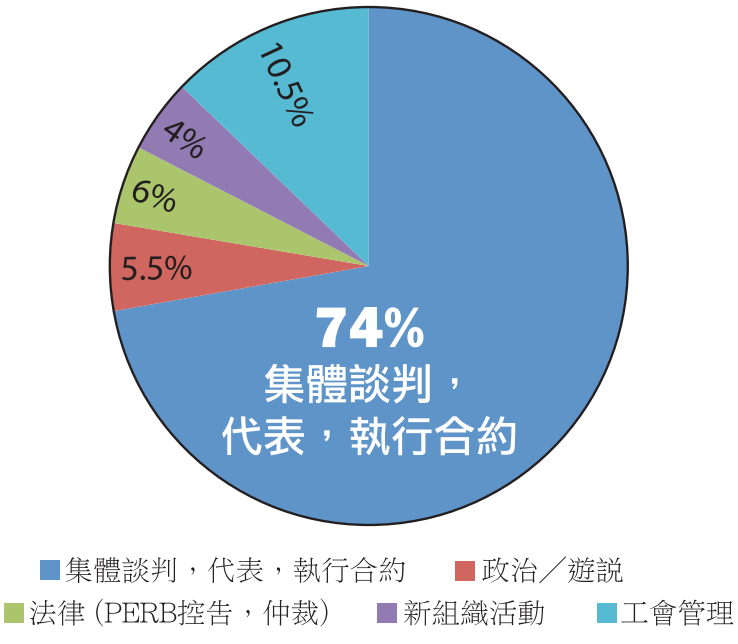
Tim Thrush，秘書－財政；高級診斷超聲波檢驗師，加大三藩市分校醫療中心

當3299工會致力在工作地點代表和組織我們會員需要的同時，我們繼續集中於準備下一個和加大談判的回合，以及美國最高法院考慮挑戰加州「公平分擔」法有關之任何財政影響。就此兩個因素而言，我們很高興為大家報告，AFSCME Local 3299在2014年十二月三十一日日曆年結束時，我們有一個平衡的預算。

我們謹慎和保守管理工會的資金，期望在2015年有另一個收支平衡的年度，以確保我們的工會和會員，均處於有利的位置，為未來出現之任何挑戰，予以還擊。

如你對你的會費或任何與3299工會財務有關的問題，請隨時聯絡我: finance@afscme3299.org，或來電1-888-856-3299。

AFSCME Local 3299
你的會費用於何處



AFSCME LOCAL 3299
American Federation of State, County and Municipal Employees, AFL-CIO
2201 Broadway Avenue, Suite 315
Oakland, CA 94612

AFSCME LOCAL 3299 地點:

州總部
2201 Broadway Ave, Suite 315 • Oakland, CA 94612
(510) 844-1160 • 1-888-856-3299

UC DAVIS 戴維斯分校
2400 O Street • Sacramento, CA 95831 • (916) 491-1426

UC MERCED 默塞德分校
2400 O Street • Sacramento, CA 95831 • (916) 491-1426

UC LOS ANGELES 洛杉磯分校
5601 W. Slauson Ave Suite 243 • Culver City, CA 90230
(310) 338-1299

UC SANTA BARBARA 聖他芭芭拉分校
900 Embarcadero Del Mar, Suite E • Goleta, CA 93117
(805) 685-3760

UC SAN FRANCISCO/HASTINGS 三藩市／希斯汀分校
1360 9th Ave, #240 • San Francisco, CA 94122
(415) 566-6477

UC BERKELEY 柏克萊分校
2519 Telegraph Suite B • Berkeley, CA 94704
(510) 486-0100

UC IRVINE 爾灣分校
1740 W. Katella Ave., Suite I, Orange, CA 92867
(714) 634-1449

UC RIVERSIDE 河濱分校
1280 Palmyrita Avenue, Suite F, Riverside, CA 92507
(951) 781-8158

UC SAN DIEGO 聖地牙哥分校
4241 Jutland Dr. #105 • San Diego, CA 92117
(619) 296-0342

UC SANTA CRUZ 聖他克魯茲分
501 Mission Street, Apt. #4 • Santa Cruz, CA 95060
(831) 425-4822

AFSCME LOCAL 3299 ■ AFSCME3299.ORG ■ (510) 844-1160 FACEBOOK.COM/AFSCME3299