

2006年10月24日條例草案委員會會議上的引言部分

1. 主席、各位議員，午安。我哋今日好高興，可以有機會向在座各位匯報，自宣布合併建議以嚟有關員工事宜嘅進展。
2. 員工係我哋最重要嘅資產，而公司亦承諾會致力照顧所有員工嘅利益。合併建議將為香港建立一個更加強嘅鐵路網絡，為乘客提供更方便嘅服務，亦會提高公司嘅香港同海外嘅市場嘅競爭實力，長遠而言可以為鐵路界創造更多工作機會。
3. 我哋亦都明白到員工好關心合併所帶嚟嘅改變，所以公司承諾同員工同埋工會代表保持定期溝通。舉例嚟講，係宣布合併方案以嚟，兩間公司嘅內部舉行咗幾百場簡報會，等同事可以就佢哋關心嘅事項提問，我哋亦可以即場向佢哋解釋同聽取佢哋嘅意見。除咗呢d簡報會外，係呢段期間，兩鐵一直與員工評議會及各工會代表，包括兩鐵五會，係各方面向他們作出諮詢。
4. 係過去幾個月，我哋係唔同嘅人力資源事務上面都取得相當嘅進展，特別係前綫職位嘅諮詢工作、上訴機制同埋聘用條款及職級架構研究呢幾方面。
5. 我們係一宣布合併嘅時候，就已經作出承諾，為前綫員工提供與合併整合過程有關嘅職位保障，響一連串同部門經理、員工以及工會代表嘅諮詢之後，兩間公司係9月27日公布咗一份確定嘅前綫職位表。當中包括咗超過8,400個職位。員工普遍都滿意有關安排。
6. 至於無被界定為前綫員工嘅同事，絕對唔等於職業會一定受到影響。事實上，絕大部分員工係合併後會係原來崗位繼續工作。前綫同非前綫嘅職能都會係合併公司裡面繼續存在，而且對合併公司嘅營運非常重要。公司會竭盡所能，為受影響嘅員工安排調配。

7. 事實上，由於網絡擴展、業務增長、員工流失及退休等原因，預期喺合併後首三年會創造超過 1,300 個職位空缺，遠遠超出估計會受協同效應影響嘅 650 至 700 個職位。協同效應需要幾年時間逐步達成，而 1,300 個職位空缺會喺合併後開始陸續出現。因此兩間公司都有信心合併後嘅職位空缺，足夠容納因協同效應下受影響嘅職位。
8. 另一方面，我哋已經確立咗同合併相關嘅內部上訴機制。我記得立法會嘅交通事務委員會喺幾個月前嘅一個會議裡面，有議員提出相關嘅問題。我哋喺制訂上訴機制嘅時候，採取嘅喺以公平公正嘅原則，而機制嘅細節亦已經同員工進行咗諮詢。該機制將有員工代表參與，包括員工評議會／員工諮詢委員會和工會嘅代表。
9. 喺職級架構同聘用條款方面，地鐵同九鐵公司喺今年 7 月已經共同委任咗 Hay Group 為顧問，按照「一間公司、一個團隊」嘅概念，為合併公司制訂一套統一嘅聘用條款及職級架構。我哋亦有舉行簡報會，向員工講述有關研究嘅目的、方向同方法，而且成立咗成員包括部門經理及員工和工會代表嘅諮詢小組，就簡報會嘅內容作出跟進及討論。
10. 其實，要為合併公司制訂一套統一嘅聘用條款及職級架構是一件非常複雜嘅工作。兩間公司現時一共有超過 12,000 名員工，有好多唔同嘅工種牽涉不同職級。我哋透過唔同嘅渠道，充分搜集有關資料，而 Hay Group 喺九月份舉辦咗約四十場現職者工作坊，直接同六百位地鐵同九鐵嘅現職員工面談以收集同職位有關嘅資料，以便進行研究，藉此進一步瞭解合併公司嘅架構，以及不同職級嘅相互關係。由此可見，制訂統一嘅聘用條款及職級架構是一件非常複雜嘅工作，而我哋預計顧問研究於本年年底完成。

11. 兩鐵合併時，兩間公司嘅現職員工將會按當時嘅聘用條款受聘於合併公司。為咗融入所有員工喺同一間公司工作，合併公司需要實施一套統一嘅聘用條款同埋職級架構。我哋相信，合併完成以後嘅新嘅整體聘用條款具備市場競爭力，而與現時相比，亦大致相若。同時，員工嘅轉制安排亦會喺經過充分諮詢之後，先至會落實。
12. 兩鐵合併後大部分員工都會繼續喺當時嘅崗位上工作。現時，兩間公司都正在籌劃合併公司嘅組織架構，而員工安排嘅原則同埋程序將由兩間公司嘅管理層共同制訂。合併公司將會以公平、公正嘅程序進行員工安排及調動。
13. 喺合併嘅過程中，我哋會竭盡所能，將對員工嘅影響減到最低，所以喺作出任何可能影響員工事情嘅決定時，我哋一定會先諮詢員工嘅意見，確保管理層同員工可以一齊面對挑戰，齊心合力解決問題。我哋好明白，兩鐵合併牽涉兩間一共擁有 12,000 個員工嘅公司，絕對喺一件複雜嘅事情。公司亦好感激咁多位同事喺呢個過程中對合併嘅支持和耐性。佢哋嘅不斷努力、堅守崗位，令我哋兩間公司能夠為香港市民提供優質服務。我哋好有信心，兩間公司嘅員工將會喺合併過程中，見到一個暢順而公平嘅過渡。多謝。