

立法會《兩鐵合併條例草案》委員會

九廣鐵路公司員工諮詢委員會 對兩鐵合併的意見

背景

九廣鐵路公司（九鐵）共有二十個由不同職能及不同職級員工代表組成的員工諮詢委員會。全公司五千九百名員工，不論屬於哪個職能及職級，在員工諮詢委員會中皆有代表。

2. 員工諮詢委員會成員由所屬部門／處別的員工從部門／處別內的同事中選出。委員會提供一個平台，讓九鐵管理層及員工就涉及員工利益的事宜進行有效的雙向溝通。員工諮詢委員會與管理層大約每三個月舉行一次會議；倘若需要商討重要事宜如薪酬檢討及兩鐵合併建議等，更會召開特別會議。

3. 自政府於二零零六年四月十一日公布合併建議後，員工諮詢委員會已舉行逾五十次會議／簡報會，商討合併事宜。透過這些會議，員工諮詢委員會成員得以獲悉兩鐵合併的最新進展，而管理層亦能了解員工對合併的意見。員工希望知道更多由政府發放的消息，因為這樣可以減少誤會及焦慮。

4. 雖然合併建議的公布難免引起員工的關注，九鐵員工仍一如既往，致力以專業態度為市民大眾提供最優秀的鐵路服務，無論兩鐵合併與否，這個承諾都不會改變。

5. 與此同時，員工希望確保在整個合併過程中都獲充分知會，以及他們的意見可獲考慮和他們的利益得到照顧。九鐵員工諮詢委員會很高興有機會出席條例草案委員會的會議，表達員工對兩鐵合併的意見。

兩鐵合併、社會人士及九鐵員工

6. 建議中的合併預期可以為不同的持份者締造利益和價

值，這些人士包括市民大眾、乘客及股東。九鐵員工堅信，兩家鐵路公司的員工也是持份者。我們相信政府、立法會議員及兩家鐵路公司的管理層必定會竭盡所能，切實為所有持份者帶來兩鐵合併的利益，不過，我們也希望他們能夠關注我們對合併後工作前景的憂慮。

員工期望

7. 職業保障及事業發展機會

兩鐵合併的明確目的是避免鐵路系統重疊及加強鐵路營運效率。合併過程中需要找出協同效益，使合併能夠達到上述目的。協同效益可以從多方面產生，例如：因經營規模擴大及避免不必要的資源重疊而節省成本。然而，我們擔心大部分協同效益會由減省人手而來。同事們都知道，由於網絡有所擴展，計劃中亦有多個工程項目，合併後的公司會為員工提供新職位及更佳事業發展機會，但他們都合理地期望，在合併過程中能有以下舉措：

- i) 調職政策 — 預計合併後，部分員工未能留任於原有的職能與部門，而合併後新公司的業務增長，尤其隨著新鐵路通車而帶來新工作，以及現職員工的自然流失及離職，首三年會有超過一千三百個職位空缺，因此，必須有一套清晰的員工調職政策，以減輕員工的焦慮。有關方面應向全體員工清楚解釋調職政策，並在可行的情況下盡快作出公布。
- ii) 根據市場情況整合員工的薪酬福利 — 合併後的公司將會有一套單一的薪酬與服務條件；新公司的薪酬與服務條件應以總薪酬福利計算，而這套總薪酬福利應與兩家鐵路公司員工現時享有的薪酬福利相若。不過，新的薪酬福利與九鐵及地鐵公司個別員工的現有薪酬與服務條件預期會存在一些差距，故應制訂一個機制及作出恰當的轉化安排，遇有差距時，員工可知道自己的薪酬福利會比前優厚抑或比前遜色。
- iii) 接近退休年齡的員工應予特殊考慮，以配合合併後

新公司的退休計劃。

8. 甄選過程

如何甄選員工出任合併後新公司的職位對員工十分重要。目前還未知悉是否所有員工均需接受甄選，抑或只是受職位重疊影響的員工才需接受甄選。員工對於甄選方面的意見如下：

- i) 如果職位數目與合資格員工的數目相符，一概應採取直接委任方法。甄選僅在特殊情況下才進行。
- ii) 甄選員工應根據其能力、資歷，以及相關經驗，而不應與其現任職位及現行薪酬的水平掛鉤。
- iii) 長期與合約員工應獲同等對待。
- iv) 倘有甄選小組，其成員應為兩家公司相關職能的處別主管或部門經理。
- v) 應參考兩家公司現時的員工比例，以釐定合併後新公司的員工組合。

9. 自願離職計劃

為配合合併後新公司的整合和為員工提供另一選擇，有關方面應推出自願離職計劃。兩家鐵路公司的管理層曾在不同場合提及自願離職計劃會在需要時推出，員工相信自願離職計劃是合意的方案。然而，他們懇請管理層在推出自願離職計劃時認真考慮下列事宜：

- i) 自願離職計劃及其條款應盡早公布
- ii) 所有員工均可選擇自願離職計劃
- iii) 設定自願離職計劃的條款時應借鑑其他公司的做法。

結論

10. 我們謹代表全體九鐵員工重申，我們以自己的專業為榮。我們承諾會為乘客維持優秀的鐵路服務。倘立法會及地鐵公司小股東通過兩鐵合併，我們希望兩家國際級鐵路機構可以順利融合，而在立法過程中，員工的憂慮會獲得關注。我們期望合併最終可達致四贏方案 – 合併後新公司、乘客、股東及員工均能受惠。

九鐵員工諮詢委員會
二零零六年十月