

《兩鐵合併條例草案》委員會

兩鐵合併與員工相關的事宜的最新進展

目的

本文件匯報兩鐵合併涉及的員工事宜的最新進展。

最新進展

2. 繼去年四月合併方案公佈後，兩間鐵路公司就員工安排和員工關心的事宜，與員工一直保持密切的溝通，先後舉行了 200 場員工簡報會。兩間鐵路公司表示就很多的員工事宜與員工組織及五個工會已達成共識／了解。附件載述各項個別員工事宜的進展的詳情，有關內容並已經公司及工會確認。

3. 我們歡迎兩間公司與員工方面達成共識／了解。以下撮錄其中部分重要的事宜：

(一) 前線員工職業保障及相關事宜

兩間公司通過內部諮詢，確定一個前線員工職位的名單，當中涵蓋 8,460 位前線員工，佔兩間公司超過八成非經理級員工。前線員工無須經過甄選，他們在兩鐵合併時將會直接過渡到合併的公司。此外，兩間公司已建立了一個公平和公正的甄選機制及公布了為非前線員工提供的自願離職計劃的條款，讓有關的員工多一個選擇。

(二) 薪金、福利與薪階保障

兩間公司已承諾保障所有員工現時的薪金和與現時職級掛鈎的福利。非經理級的員工現時的薪階，也同時納入保障範圍。這個承諾回應了員工其中一個主要的關注。

(三) 主要聘用條款安排

兩間公司於去年十二月公佈主要聘用條款，普遍為員工接

受。這些條款涵蓋了工時、退休福利、醫療計劃、有薪年假、員工免費乘搭鐵路的安排及超時工作津貼。

在兩鐵合併後，合併後的公司的員工可免費使用合併的網絡。有鑑於九鐵公司員工現時享有員工父母免費乘車優惠，兩間公司明白員工需要一段時間適應，因此同意作一個過渡性安排。

鑑於員工對超時津貼的關注和少數工種的獨特性質，兩間公司亦同意在兩鐵合併後放寬領取超時津貼的資格。

(四) 發出聘用信的安排

兩間公司確定將採用書面形式，在落實兩鐵合併前，向員工發出書面聘用信，說明將在合併日以其當時聘用條款受聘於合併後公司，該聘用信亦會列明前線員工受聘於合併後公司的職級和相關條款。

環境運輸及工務局
二零零七年五月十二日

附件

就兩鐵合併與員工有關的事宜取得的進展及成果

序言

自 2006 年 4 月 11 日公布兩鐵合併建議後，兩間公司與員工建立了多個為合併事宜而設的溝通渠道，讓員工查詢或提出意見，並與兩鐵五會訂立了溝通機制，定期就合併事宜進行諮詢會議。期間，兩間公司貫徹了承諾，在人力資源範疇上達致一個重要的里程碑時，便會和員工溝通。至今，已就員工最關心的事項為所有員工舉行了多次大型簡報會、或透過部門與員工進行溝通。已作出溝通的主要項目包括界定前綫員工職位、上訴機制、薪金保障原則及職級架構設計的進展、主要聘用條款、員工安排程序及自願離職計劃，有關內容普遍得到員工正面的回應。透過訂立了的溝通機制，員工直接或透過員工組織(包括工會)向兩間公司反映意見，公司亦就所反映的事宜作解釋。在每個議題上，管方都在充分聽取及考慮員工意見後作才最後決定。以下是總結我們在過去一年多在各事項上取得良好的進展及成果。

1. 向前綫員工提供職業保障

兩間公司已承諾為前綫員工提供與合併整合過程有關的職業保障，並於 2006 年 8 月中公布界定的前綫職位，然後進行了諮詢。在諮詢員工(包括工會)後，人力資源部與部門經理對受關注的個案仔細研究，逐一就其工作性質作出檢討。經諮詢後，兩間公司於 2006 年 9 月公布確定的前綫職位表。九鐵的前綫員工數目，由本來的 4,278 人增加至 4,302 人，而地鐵的前綫員工數目，則由本來的 4,117 人增加至 4,158 人，有關保障涵蓋超過八成的非經理級員工 (物業部門及工程部門除外)。

2. 就合併與員工有關事宜設立的上訴機制

地鐵和九鐵在 2006 年 9 月已分別與其員工組織(包括工會)制定了就合併與員工有關事宜的上訴機制，確保上訴的事宜會基於公平及公正的原則，得到獨立客觀及專業的裁決。有關機制參照兩間公司現有行之有效

的安排，並因應員工組織(包括工會)的意見，有所加強。例如，在地鐵方面，在上訴聆訊過程中陪同出席的員工代表，包括評議員 /工會/ 任何地鐵員工，他們可幫助上訴人就其陳述作補充，澄清或解釋；而機制由兩層（即可上至部門主管）加至三層（即可上至處別總監）。又例如在九鐵方面，裁決小組成員的職級提升至不低於經理級之人員；所有第二階段的上訴結果必須呈行政總裁或其代表，經其同意後才公布。此議定的機制已實行。因應合併進程而需要整合有關機制時，兩間公司會與員工及工會商討。

3. 薪金保障承諾及職級架構的最新進展

兩間公司了解員工關注其個人的薪金及職級，所以在 2006 年 12 月已經承諾會保障員工現時的薪金和與現時職級掛鈎的福利，以及保障非經理級員工現時的薪階。由於非經理級員工已獲得薪金及薪階的保障，若新的薪階比現時薪階為高，員工在被委任到新的職級時可以即時享有較高的薪階；倘若新的薪階較現時為低，非經理級員工現有的薪階將會維持不變，並一直凍結至新的薪階相等於或超越員工現時薪階為止。此安排是對員工最大的保障，令他們毋需擔心新職級架構對他們造成影響。一般的合併都沒有提供如此保障員工的安排。我們透過不同渠道，得知員工對此安排的回應相當正面。

至於職級架構的設計的進展，兩間公司共同委任的獨立顧問 Hay Group 已於今年三月中就合併公司職級架構提交初步建議，兩間公司現正就有關建議作審慎檢討。由於檢討工作繁複，涉及對合併公司的架構、各部門的職能作全面分析，並需考慮兩間公司現有的職級架構如何融入合併公司的職級架構，以確保合併過程順利，我們預期可於三至四個月完成檢討工作，並會參考今年七月薪酬調整後的二零零七年最新市場薪酬數據，以制定合併公司的薪階。管理層承諾會於推出自願離職計劃時，公布合併公司的職級架構，並預計可於今年八、九月與員工及工會分享詳情。以上時間已經與工會取得共識。

4. 主要聘用條款的安排

兩間公司了解員工一直對聘用條款的關注，所以在透過不同渠道聆聽員工的意見後，已於 2006 年 12 月公布對員工最重要的八項聘用條款。有關條款的重點如下：

- (a) 很多同事會在某些條款上享有比現時為佳的待遇，例如九鐵員工的每週工作時數由 45 小時減至 42 小時，即減少 7% 工時；地鐵員工的超時工作津貼率將由 1 倍時薪提升至 1.35 倍，較現時的為高。
- (b) 員工至為關注的退休福利和醫療計劃，以及有薪年假，將維持不變。
- (c) 所有員工均可免費使用合併網絡。

對已公布的主要條款，整體而言員工反應普遍正面。自方案公布以來，兩間公司與員工及工會進行了多次溝通，聽取他們的意見，有關進展如下：

4.1 每週工作時數

- (a) 已公布的條款：
 - 地鐵員工現時每週工作 42 小時的，其工時將維持不變；而每週工作 39.25 小時的，其工時將減至 39 小時。
 - 九鐵員工現時每週工作時數將由 45 小時減至 42 小時，即減低 7% 工時；而每週工作時數 39 小時的，其工時將維持不變。
- (b) 員工及工會的反應或意見：
 - 同意此安排。

4.2 退休福利

- (a) 已公布的條款：
 - 兩鐵管理層理解退休福利為員工最為關注的項目，已公布兩鐵現職員工現時享有的退休福利將維持不變。
- (b) 工會的反應或意見：
 - 九鐵工會要求在兩鐵合併條例草案有關退休金計劃的條文上加上備註，以確保九鐵員工在「合併日」後，其原有退休金計劃累算權益之僱主部分，不論員工在合併公司因何事離職或被解僱，仍屬該員工所有。

(c) 公司回應：

- 管理層明白九鐵員工的擔心，是不論因任何理由而被解僱，其原有之退休金計劃、公積金計劃或任何其他退休福利中的累算權益之僱主部份，會被沒收。現時地鐵退休金計劃的信託合約及規例，列有照顧員工這方面關注的條文，九鐵管理層承諾參照地鐵退休金計劃的信託合約及規例，在「合併日」前在九鐵的退休金計劃加入相同條例，讓九鐵員工放心。有關條文如下：
 - (i) 任何員工若蓄意或惡意地干犯嚴重過失而被即時解僱，而有關之嚴重過失會導致或可能導致公司蒙受金錢或財物的損失，或使他人嚴重受傷，而信託人相信該員工確實因上述理由而遭解僱的情況下，有關員工會失去全部公司供款。
 - (ii) 但在特別情況下人力資源管理部可向信託人建議有關員工不會喪失、或只喪失部份公司供款，由信託人酌情決定。
- 工會對上述安排已表同意。

4.3 醫療福利

(a) 已公布的條款：

- 兩鐵現時為員工、其配偶及子女提供全面及不設上限的醫療福利，公司明白醫療福利為員工另一項最為關注的項目，故決定現職員工的醫療福利維持不變。

(b) 員工及工會的反應或意見：

- 同意此安排。

4.4 免費乘車

(a) 已公布的條款：

- 兩鐵現職員工於合併後，均可即時免費使用地鐵和九鐵的合併網絡。
- 地鐵員工的配偶及子女現時享有的條款不變，而免費乘車優惠擴展至地鐵及九鐵的合併網絡。
- 九鐵員工的配偶及子女亦可享受地鐵及九鐵合併網絡的免費乘車優惠，享有的條款將根據合併公司的優惠資格。
- 有鑑於地鐵及九鐵現時就免費乘車福利方面有不同做法：
 - i) 現時九鐵員工父母可享有九鐵免費乘車優惠；而地鐵沒有此安排。
 - ii) 現時九鐵員工於 60 歲或屆 50 歲而服務滿 10 年，可與其配偶

即時享受退休車票；而地鐵員工需達 60 歲及服務滿 10 年、或屆 55 歲而服務滿 25 年，始可於 60 歲時領取退休車票，而其配偶亦需達 60 歲才可享此優惠。

iii) 現時九鐵員工的 21 歲至 25 歲以下為本地全日制學生的子女可享免費乘車優惠；而地鐵沒有此安排。

管理層決定讓九鐵員工保留上述其父母、配偶和子女，以及退休車票的條款，但只適用於九鐵網絡。他們更可於受聘期間的任何時間，行使一次性及不可撤回的選擇權，讓其配偶和子女可根據和地鐵現職員工一樣的條款免費使用合併網絡，包括員工本人及其配偶領取退休車票的資格，但乘車優惠將不包括父母在內。

(b) 員工及工會的反應或意見：

- 工會要求九鐵員工無需選擇，其配偶及子女可以享受地鐵及九鐵的合併網絡免費乘車優惠，同時其父母亦可免費使用九鐵現有網絡。
- 員工及工會要求仿效九鐵的安排，放寬地鐵員工及配偶享受退休免費乘車優惠的年齡限制，以及放寬地鐵員工的子女免費乘車優惠的年齡限制。

(c) 公司回應：

- 已公布的安排已是一個合理的方案，無論對地鐵或九鐵員工而言，所得的優惠並不會比現時所享的為低。
- 有鑑於地鐵及九鐵現時的做法不同，在聽取員工組織(包括工會)的意見後，決定在以下幾方面作進一步放寬，把兩間公司現時的差距拉近：
 - i. 在員工父母免費乘車優惠方面，有鑑於九鐵員工現時享有此優惠，儘管提供這項優惠並非市場慣例，但公司明白到員工可能需要一段時間適應。因此公司決定當九鐵員工選擇其配偶及子女按照地鐵現職員工的條款，免費使用兩鐵合併網絡時，其父母現時免費使用九鐵網絡的資格可延長六個月。
 - ii. 在地鐵員工及配偶享受退休免費乘車優惠的安排上，公司決定放寬年齡限制。當員工獲發退休車票時，其配偶若年屆 55 歲或以上，亦可即時獲發退休車票。因應此安排，員工年屆 55 歲而服務滿 25 年，離職時亦可即時享有退休車票。
 - iii. 在員工子女免費乘車優惠的安排上，公司會參照九鐵現

時的做法放寬年齡限制，讓 21 歲至 25 歲以下及為本地全日制學生的員工子女皆可享優惠。

- 員工組織（包括工會）對上述安排已表同意。

4.5 超時工作津貼

(a) 已公布的條款：

- 參考市場及九鐵現行的做法，合併公司的超時工作津貼定為 1.35 倍時薪。現時九鐵員工的津貼率將維持不變，但因每週工作時數減少 7%，其超時工作津貼實際相應提升 7%；而現時地鐵員工的超時工作津貼率將由 1 倍時薪提升至 1.35 倍。
- 現時地鐵及九鐵合資格領取超時工作津貼的員工，在合併公司仍可領取超時工作津貼。
- 現時九鐵超時工作津貼是按每分鐘計算，而地鐵乃超時工作 30 分鐘或以上按 30 分鐘為一計算單位發放。合併公司會參照市場做法，超時工作 30 分鐘或以上才會發放超時工作津貼，並按每 15 分鐘計算。

(b) 工會的反應或意見：

- 建議不應設最低超時起點。
- 以實際工作時數每分鐘計算超時工作津貼。

(c) 公司回應：

- 以每分鐘計算超時工作津貼並非市場慣常做法，而每週工作時數亦已經減少。
- 管理層明白對於少數工種，由於其獨特工作性質，部分員工可能因「超時工作最少三十分鐘」的規定受到影響，因此管理層現在決定放寬至「超時工作最少十五分鐘」，便符合領取超時工作津貼的資格。
- 工會對上述安排已表同意。

4.6 夜班當值津貼

(a) 已公布的條款：

- 鑑於市場上最高的夜班當值津貼為 25% 時薪，地鐵的夜班當值津貼已在 1999 年分階段調整至 35% 時薪。

- 九鐵現職員工將參照地鐵及市場做法，分階段實施統一條款至 35%。
- (b) 工會的反應或意見：
- 建議按九鐵現行的做法以 45% 時薪發放津貼。
- (c) 公司回應：
- 地鐵的夜班當值津貼已於 1999 年分階段調整至 35% 時薪。
 - 九鐵現時的津貼比市場為高，而合併公司必須統一兩間公司的聘用條款以貼近市場做法。為減低對現職九鐵員工的影響，調整將會分階段進行，在合併後一年多後才全面實施統一的條款。現職員工的夜班當值津貼仍較市場為佳。

4.7 特早 / 特遲班津貼

- a) 已公布的條款：
- 地鐵與九鐵員工將以每班 45 元計算特早 / 特遲班津貼。地鐵員工的津貼額將維持不變，而絕大部分的九鐵員工會因此受惠。
- b) 工會的反應或意見：
- 地鐵現時津貼時間為 0615 前，0045 後；九鐵為 0531 前，0029 後。工會要求生效時間取現時地鐵和九鐵分別較好的安排（即 0615 前，0029 後）。
- c) 公司回應：
- 由於合併公司鐵路網絡的運作時間尚有待確實，公司會待運作時間清晰後，按實際需要作出決定。

4.8 有薪年假

- a) 已公布的條款：
- 現職員工應享的有薪年假維持不變。
 - 最多可累積至 14 天加一年應享年假總數，按月結算。
- b) 員工及工會的反應或意見：
- 按地鐵現行的做法，最多可累積至兩年應享年假總數，按月結算。

c) 公司回應：

- 管方經考慮員工組織(包括工會)建議後，決定放寬年假累積至 21 天加一年應享年假總數，而總數不多於員工兩年應享年假的總和。
- 員工組織（包括工會）對上述安排已表同意。

4.9 第十三個月薪金（年終雙糧）

a) 已公布的條款：

- 在「薪金保障原則」下，已保障了員工現時的薪金和與現時職級掛鈎的福利，以及保障非經理級員工現時的薪階，而「薪金」的定義包括第十三個月薪金在內。

b) 工會的反應或意見：

- 參照地鐵現行「第十三個月薪金（年終雙糧）」的做法。

c) 公司回應：

- 接納工會建議，承諾地鐵員工現時享有的第十三個月薪金及九鐵員工享有的花紅，均不會受到影響。
- 在合併公司，這項目將統一稱為第十三個月薪金。

4.10 子女教育津貼

a) 現有安排（2006年12月公布主要聘用條款的方案並不包括此項）：

- 地鐵員工子女教育津貼已於二零零二年七月一日起取消，在這個日期前入職並合資格的員工，其在此日期前符合領取這項津貼的子女，繼續享有這項福利，而在這個日期後入職的員工不再享有這津貼。
- 九鐵員工，如在二零零一/二零零二學年享有這項津貼的員工子女，繼續享有有關福利，由二零零二/二零零三學年起，不再接受新的申請。

b) 工會的反應或意見：

- 繼續維持現行政策。

c) 公司回應：

- 因子女教育津貼已不再是市場慣常做法，所以兩間公司分別在數年前已取消此津貼，但亦同意已享有該津貼的員工子女可繼續享用。

整體而言，員工普遍對公布了的主要聘用條款有正面的反應，接受此為一個合理的方案。管理層並已經與員工組織（包括工會）就絕大部分建議達成共識。至於其他聘用條款，工會建議公司比較兩鐵現行條款，以較高者為標準實施（如建議採用九鐵現行條款給女性員工產假、採用九鐵的「農曆新年當值津貼」政策、參照地鐵的「病假」政策，及就颱風或暴雨下當值津貼、洗燙安排等）。

公司表示這些條款對員工的影響相對較低，故不包括於 2006 年 12 月公布的方案內，而兩間公司的其他聘用條款亦大致相若。管理層和員工組織（包括工會）達成共識，公司會在詳細考慮後，於今年七月底與員工及工會商討。

5. 員工安排程序及自願離職計劃

已於 2007 年 5 月 3 日公布有關安排。除向所有員工派發小冊子說明詳情外，兩間公司舉行了約 100 場簡報會，就小冊子的內容作出闡述。有關安排重點如下：

- a) 前綫員工毋需甄選，因他們已獲得和合併整合過程有關的職業保障，而他們絕大部份會留在原來的崗位繼續工作。
- b) 非前綫員工如需甄選，有關程序將於「合併日」後開始進行，而部門主管及主要組別主管的甄選和委任，則於「合併日」前進行。
- c) 為確保過程公平、公正、甄選小組將由地鐵和九鐵的代表組成，並根據客觀的標準作出決定。
- d) 為合資格的非前綫員工提供自願離職計劃，讓他們有多一個選擇。同時，我們亦為合資格的非前綫合約員工提供一個自願離職特別安排。

員工對甄選及委任安排反應正面，亦認為自願離職計劃的條款合理。到目前為止，工會其中一項主要訴求，是除了為非前綫員工提供自願離職計劃外，擴大至前綫員工亦可以申請。公司解釋需要考慮前綫員工已獲得和合併整合過程有關的職業保障及毋需甄選，而合併公司亦需確保有足夠人手維持鐵路運作正常。

工會亦要求參照地鐵在 1999 年推出的自願離職計劃的條款，並考慮年資以計算補償金額。

另外，工會亦要求所有非前綫員工都應獲得工作安排。公司表示，隨著鐵路網絡的擴展和業務增長，預期合併公司於首三年會產生的職位空缺將較受協同效應影響的職位為多。鑑於可能有技能錯配的情況，故亦推出自願離職計劃，以助減低非前綫員工要進行甄選的需要。非前綫員工只在有需要時，才會根據上文所述公平、公正的程序進行甄選。

6. 發出聘用信的安排

就有關工會要求公司在「合併日」前為所有員工發出聘用信，並詳列聘用條款、職級、職位等資料，公司表示已計劃作出以下的安排：

- (a) 所有地鐵和九鐵的員工，會於「合併日」前收到書面通知，說明將在「合併日」以其當時的聘用條款受聘於合併公司。
- (b) 前綫員工並會獲告知於合併公司的職級及相關條款。至於非經理級的非前綫員工，由於員工安排及委任只會於合併日三個月後才開始，故在「合併日」前並不可能提供這些資料予員工。
- (c) 公司發出的書面通知毋須簽署已具有僱傭雙方法律保障效力。

7. 合約員工的安排

就工會要求將合約員工轉以連續僱傭條款聘用，並對他們在合併公司的聘用條款表示關注，管方已因應建議，清楚說明如下：

- (a) 於 2006 年 4 月 11 日前入職的合約員工，如其合約為 2 年或以上年期及屬前綫職位，他們會享有與合併整合過程有關的職業保障。這些員工會被委任到合併公司的職位而毋需經過甄選。
- (b) 前綫合約員工「合併日」前將獲邀轉為以連續僱傭條款聘用，有關轉變將於合併後指定日期生效。
- (c) 合約員工的聘用條款，若他們現時已享有載於小冊子內的某些聘用條款，他們在合併後會繼續享有。

總結

兩間公司在過去一年，在多個人力資源範疇上與員工及員工組織（包括工會）進行了廣泛的溝通，並取得良好的進展及成果。兩間公司並會繼續透過不同的渠道與員工保持溝通。