

致各位尊貴議員大人及傳媒朋友

全力以赴，為「兩鐵合併」過渡打拼

自本年行政會議通過兩鐵合併草案後，工會與兩鐵管方已開三次會議，同時本會亦多次與九鐵管方就兩鐵合併事宜開會討論，但最終工會對兩鐵合併之進程及如何落實員工職業保障皆一無所知，每次兩方管理層只作知會，而並不是真實討論，會議紀錄亦非每次都有，會議議題往往是開會前一天或當天給予工會代表，所有會上查詢都沒有正面回應，例如：會上員工代表及工會代表查詢顧問公司如何評核兩鐵職級及薪酬？顧問公司何時完成報告？兩鐵管方何時會公佈新的職級及薪酬報告？兩鐵管方只重覆顧問公司舉行了多少場工作坊及接見了多少員工。本會要求真正諮詢討論，不再參與通知形式的假諮詢會議。

正當工會代表更需要與員工溝通交換意見，九鐵管方更突然限制使用電郵權限，工會代表與員工代表受到不平等待遇，限制電郵權限要求是由MCOM(Management Committee)提出，明顯意欲柑制工會言論，本會懇切要求儘快取消對工會代表的電郵限制。

前線員工現以職位為界定，實為分化員工，同時管方不願意一人一信證明個別員工他/她前線員工之身份，更不願落實不受影響的期限是假承諾，只為保障合併時鐵路服務不會因員工不滿而受影響，明顯欲過橋抽板欺騙員工；部份企業合併後多大幅裁員(如領匯及港龍事件)，故本會為保障員工合理及應有權利，既然前線員工名單已落實，本會要求政府立刻以一人一信方式書面承諾，保障過渡合併新公司後在有盈餘下不會被裁減。同時制定人事政策(如地鐵現時政策--先入後出--早在該工作職位上或已在該職位，首先獲得該職位，無論調職安排或職位重疊需要裁減)妥善安置非前線員工及平等對待兩鐵員工。

經過多月來的討論，顧問公司以可類準則評核員工？合併後員工將以何種標準調配？有否賠償設定機制？如何安排前線員工平穩過渡？新公司管理模式？人事政策？至今完全沒有任何訊息給員工！在這員工焦慮的期間，管方更無理地斷絕工會與員工間的溝通，我會對此極表不滿，更憂慮官管勾結顧問公司剝削員工福利！為日後裁員制做藉口！

九廣鐵路車務員協會主席 劉彩紅
二零零六年十月二十八日

