

ETWB(T) CR 11/986/00

電話. 2189 7348

傳真. 2537 5246

傳真: 2121 0420

香港中環花園道3號  
花旗銀行大廈3樓  
立法會秘書處  
交通事務委員會秘書  
劉國昌先生

劉先生：

### 兩鐵合併 — 建議的未來路向

在二零零六年四月二十八日舉行的交通事務委員會的會議上，委員要求政府與兩間鐵路公司跟進四個事項。我們已與兩間鐵路公司商討，現把有關的情況報告如下：

**(a) 在3星期內匯報會否實施兩鐵五會聯席會議(下稱“兩鐵五會”)提出有關設立一個有職工會代表參與的上訴機制的建議**

在處理員工安排的事宜上，兩間鐵路公司已確立了採用公平和公正的原則。在此基礎上，兩間鐵路公司會參照現有的安排，設立上訴機制處理與兩鐵合併有關的事宜。現時兩間鐵路公司的上訴機制已有員工代表的參與。未來就與合併方面員工安排有關的上訴事宜，將會繼續有員工代表參與，而這些員工代表將包括評議會/諮詢委員會及工會代表。鐵路公司會就具體安排諮詢及知會員工。

關乎員工上訴的事宜，一如現在，政府不宜直接參與。

**(b) 在 3 星期內滙報會否實施兩鐵五會提出有關設立一個讓政府、兩間鐵路公司與兩鐵五會之間定期溝通的機制的建議**

兩間鐵路公司多年來已建立了一套與員工評議會/諮詢委員會代表及工會溝通及諮詢的機制。過往，很多管方及員工共同關注的事項都有效地經由這些既有的溝通渠道獲得解決。我們鼓勵員工繼續透過這些渠道，保持與公司管理層直接溝通。因為始終員工的安排需要由勞資雙方商討而定的。

而在兩鐵合併事宜上，兩間鐵路公司會安排員工代表(包括評議會／諮詢委員會及工會代表)參與有關的工作小組，並會就影響員工的事宜先諮詢員工才作最後決定。兩間鐵路公司一直致力維持良好及和諧的勞資關係，他們表示將會繼續秉承這個傳統。

當然政府亦十分關注合併對員工的影響。過往我們亦有與各工會代表會面，聆聽他們的關注。我們會保持與兩鐵五會的溝通。我們會依據事情的發展，決定日後的安排。

**(c) 考慮向兩間鐵路公司的職工會提供該兩間公司向外部委聘的人力資源顧問公司就兩鐵合併可帶來協同效應的範圍和幅度進行評估的報告**

兩間鐵路公司表示，該研究是一項內部研究，著眼於對整體職能作高層次及概括性的評估，並無刻意訂出應對某類職位或職級作出裁減。鐵路公司表示，他們聘用了獨立顧問協助進行該項研究，而顧問提出的建議只供管理層作參考之用，因此他們不打算向員工或外界公開。

**(d) 就職工會在會議上提出的各項意見及方案提供書面回應**

我們就兩鐵五會、香港地下鐵路員工總會、九廣鐵路職工會及地鐵有限公司員工評議會全體評議員在會議上提出的意見和建議(除了以上(a)和(b)分別提及的上訴機制及恆常性溝通機制)，回應如下：

「前線員工」的定義

我們想強調，考慮推行合併的其中一個大前提，是確保不會因合併而裁減前線員工。現時有多項鐵路工程在進行中及將在未來數年相繼落成，鐵路公司表示，他們未來對員工職位有一定的需求。

一般而言，如何界定「前線員工」須依據該公司的實際運作情況而定。我們

明白工會希望把保障範圍擴大至文職員工及某些經理級職位。據我們了解，現時有關前線員工的定義是在地鐵及九鐵雙方經過審慎考慮，及相當長時間的討論而訂定的，所覆蓋員工的範圍亦很廣泛。鐵路公司深信這是一個清晰及恰當的定義。

除了前線員工在合併條款下獲得職業保障外，兩間公司均會致力照顧全體員工的利益。正如我們在二零零六年四月二十七日致貴秘書處的信函中所述，兩間鐵路公司估計由於未來業務增長，包括新鐵路通車、員工退休及自然流失，在兩鐵合併的首三年內會有 1,300 個職位空缺，足夠容納因協同效應下受影響的 650-700 個職位。鐵路公司預計大部份員工將會在合併後繼續在目前的崗位上工作。合併後的公司將會為受影響的員工安排調配至其他的空缺職位，並充分利用每一機會，竭盡所能減低因合併對員工帶來之影響。

兩間鐵路公司表示將與有關的部門經理詳細商討有關細節，包括定義的闡釋以及界定符合前線員工定義的職位。兩間公司會在諮詢員工後決定，並在適當時候知會個別員工是否屬前線員工。

至於工會關注在兩鐵合併過程中，如有前線員工被管方主動調往非前線職位，其原有前線員工的職業保障是否仍能得到延伸。兩間公司已表示將會向有關員工繼續提供與合併整合過程有關的職業保障。

此外，有工會提出對合併方案就前線員工的安全網沒有時間性表示憂慮。我們想指出，合併方案確保了前線員工不會因合併產生的協同效應而被裁減，這正好回應了之前一些員工憂慮如果有年限，前線員工在有關年限之後的安排。

### 職業保障

在合併方案下，合併後的公司承諾不會因與合併整合過程有關的理由而裁減任何地鐵和九鐵的前線員工。而有關的承諾已涵蓋了由合併方案公佈日起(即二零零六年四月十一日)至合併公司正式投入運作期間，前線員工不會因合併建議而失去工作。

兩間鐵路公司為前線員工提供職業保障，同時亦會致力照顧全體員工的利益。他們預期大部份現有員工將在兩鐵合併後繼續他們現時的職務。至於受影響的 650-700 個職位，如上文所述，合併後首三年將有超過 1,300 個職位空缺，而這些空缺是來自鐵路網絡的擴展和其他業務的增長，退休及預計的自然流失。合併後的公司會竭盡所能為受影響的員工安排調配。由於現時大部份兩間鐵路公司的員工均積聚了豐富的工作經驗，我們相信合併後公司會在考慮填補合併產生的職位空缺時，仔細考慮善用現有人手。

兩家鐵路公司在調配員工方面皆有良好的紀錄。過往幾年，他們已成功調配超過 1,000 名員工擔任其他職能的工作。合併後的公司將會為受影響的員工提供培訓及協助安排調配，亦會成立特別小組提供支援，以協助有關員工適應新工作。

### 聘用條款及薪酬福利

兩鐵合併時，兩間公司的員工將按照他們當時的聘任條件繼續受聘於合併後的公司。為有助地鐵公司和九鐵公司人力資源的融合，合併後的公司會統一現時兩間公司的聘任條件及薪級制度。

兩間鐵路公司現正委任獨立顧問詳細研究薪級架構及各薪級的聘任條件，並與其他公司的聘任條件和薪級制度作適當的比較，以確保統一後的聘任條件具有競爭力。兩間鐵路公司預期，將來以整體模式處理的新聘任條件，會與現行地鐵及九鐵公司的聘任條件相差不大，並具市場競爭力。他們會舉行簡報會，為員工包括評議會／諮詢委員會及工會代表介紹有關研究的方向及方法，並會仔細考慮在研究過程中所收集的員工意見。研究完成後，鐵路公司會就有關新的聘任條件諮詢員工，然後才作最後決定。

### 甄選過程

合併時，所有當時的現職員工將會受聘於合併後的公司。合併後公司的員工安排，包括地鐵和九鐵員工的甄選及委任，將透過公平和公正的程序進行。高級管理層及部門首長的甄選將在合併公司成立前進行，而其他員工之甄選及委任則在合併公司正式投入運作後才進行。

兩間鐵路公司將共同制訂甄選準則。而甄選準則將包括職位要求、個人表現、經驗和能力。地鐵及九鐵公司代表組成的甄選委員會將在甄選過程中作出客觀的評估。所有經理及一般員工之甄選會在合併公司正式投入運作後才進行，故此甄選原則、制度及程序將於稍後才設定，公司並會在諮詢員工後才作最後決定。

### 合約員工

以合約形式聘請員工的安排在市場上是一種普遍的做法，亦是因應公司運作上的需要才進行，因此與兩鐵合併無直接關係。鐵路公司表示，會致力照顧所有員工的利益，並承諾屬「前線員工」者，不論是按連續性僱傭條款或兩年合約的形式聘用，均獲得與兩鐵合併有關的職業保障。至於不屬「前線員工」的合約員工，當其合約到期時，合併後的公司將視乎他們的職位性質考慮予以這些合約員工其他發展機會，以保留人才。

## 前九廣鐵路員工保留享有某些公務員福利的資格

目前約有五百多位前九廣鐵路員工繼續在九廣鐵路公司工作，他們是九廣鐵路在 1983 年公司化時由政府公務員轉為九鐵公司職員。當時政府曾承諾若他們持續在九鐵公司服務時，可繼續享有部份公務員的福利。政府同意如果這些員工持續在合併後的公司工作，他們享有某些公務員福利的資格在有關期間可予以繼續。

煩請你把此信轉交交通事務委員會各委員。

環境運輸及工務局局長

(李碧茜小姐 代行)

二零零六年五月十九日