



中華人民共和國

香港特別行政區立法會

交通事務委員會：

### 就“進一步討論港鐵公司更改員工福利事宜”意見書

香港鐵路員工總會（下簡稱員工總會）成立於一九九五年，現有會員超過壹仟貳佰人，會員來自『香港鐵路公司』的各個部門及組別，並包括各個職級的員工。就上述議題員工總會表達以下意見：

自兩鐵合併後，港鐵管方在未與工會達致共識前，即單方面對多項員工福利作出變更，此等措施除嚴重違反了“合併後，兩鐵員工薪酬福利維持不變”的承諾外，更反映了港鐵管方一貫輕視工會及缺乏與工會溝通的誠意。（詳列附件）

員工總會必須指出：合併前，迫於當時兩間鐵路公司的多間工會一致而強烈的要求，使兩鐵管方與兩鐵五間鐵路工會組成的『兩鐵五會聯席會議』就兩鐵合併而衍生的員工權益事項進行了漫長和複雜的會議，並最終簽定了《就合併與員工有關事宜商討的進展和現階段取得的成果》（文件已由港鐵公司於 2007 年呈報立法會備案），使排除了合併項目中最困難的項目——人的合併。從這個事實可以看到鐵路工會完全有能力就複雜和高度技術性的權益項目與港鐵管方進行協商，並且可以獲得良好成效。惟兩鐵成功合併後，港鐵管方即單方面拒絕與“兩鐵五會聯席會議”再度接觸，並對“兩鐵五會聯席會議”多次主動提出要求跟進行和落實《就合併與員工有關事宜商討的進展和現階段取得的成果》內的各項員工權益協議亦置若罔聞！



# 香港鐵路員工總會

香港工會聯合會  
(屬會)

## HONG KONG MASS TRANSIT RAILWAY STAFF GENERAL ASSOCIATION

地址：香港灣仔軒尼詩道 209 – 211 號金軒商業大廈三樓 電話：2827 2226 傳真：2827 2000

網址：<http://www.hkmtrsga.org.hk>

電郵信箱：[contact@hkmtrsga.org.hk](mailto:contact@hkmtrsga.org.hk)

篇號：

對比因合併而產生的員工權益事宜，現時港鐵工會與管方之間就某些權益福利的更改而產生的分歧，無論其規模和影響均不可與兩鐵合併的員工權益事項同日而喻。惟此一事，彼一事，結果卻是南轅北轍！員工總會認為原因只有一個：『就是港鐵公司完全缺乏與工會進行溝通協商的誠意和主動！』

另外，員工總會亦要指出，現時鐵路工會除一些員工福利的變更與港鐵管方存着分歧外，對港鐵公司不斷外判營運和維修工種的政策更加表示強烈反對！並認為此政策的繼續推行和推廣最終會嚴重打擊員工士氣和影響服務質素！而最終必然會影響鐵路員工的權益福利！合併前，當時的『地鐵公司』基於員工強烈反對的聲音，曾向員工作出承諾，謂“外判工序只會在新開辦的行車線推行”，並且“不會將基建維修等核心工種外判”。但言猶在耳，西鐵線客務中心、西鐵線自動收費系統維修工序、港島線基建維修工序等的外判前期工作已經展開。同時，員工更聽到來自管方的“反對將工序外判是固步自封！”，“反對將工序外判是鴕鳥態度！”等駭人聽聞的言論！

在這裏，員工總會必須向委員會說明，鐵路員工對外判工序的憂慮並不是基於單一項的外判合約，而是我們的憂慮是源於；若外判工序已被設定為港鐵公司今後的營運策略，那麼長遠而言，員工有理由作出下列的擔心：

- 一) 究竟外判工序有沒有前限？甚麼情況下會將工序外判？甚麼情況下不會將工序外判？
- 二) 當外判工序愈來愈多時，港鐵公司如何有效保證服務素質不受影響？



# 香港鐵路員工總會

香港工會聯合會  
(屬會)

## HONG KONG MASS TRANSIT RAILWAY STAFF GENERAL ASSOCIATION

地址：香港灣仔軒尼詩道 209 – 211 號金軒商業大廈三樓 電話：2827 2226 傳真：2827 2000

網址：<http://www.hkmtrsga.org.hk>

電郵信箱：[contact@hkmtrsga.org.hk](mailto:contact@hkmtrsga.org.hk)

篇號：

三) 港鐵公司對合約工和鐵路員工在數量上的比例有沒有限制？

四) 港鐵公司會否隨著工序外判的增加而大幅投放資源以加強對外判商表現的監管？

五) 當外判工序愈來愈多時，港鐵公司員工的維修技術亦會繼續漸流失，最終只能完全倚賴外判商，結果是港鐵公司沒有足夠能力監管外判商的表現！

本會對港鐵管方堅拒與港鐵各工會一起討論，去解決大多數員工極度關心的外判問題而感到非常失望！本會與其它港鐵工會就解決外判的問題已多次向管方表達誠意，希望各方能一同開會討論，以便達成共識，盡快解決員工的憂慮。

外判問題是各工會和所有員工的共同關心的重大議題，若管方真的有誠意與勞方共同商討以達成共識，聯席會議一同交換意見是最好的安排，這是各工會的共識。

員工總會強調；穩固和諧的勞僱關係必須建基於誠信和溝通兩個主要元素上，但綜觀現時港鐵公司與工會間的關係，最缺乏的正是這兩個元素！而且員工一致認為責任完全是落在港鐵公司管方身上！最後，員工總會認為要解決港鐵公司內勞僱間嚴重爭拗的最有效方法就是：港鐵管方必須主動並以誠懇的態度與工會展開坦率和沒有預設離蕃的溝通！否則，港鐵員工不斷累積的怨氣最終將會自行爆發！問題只是時間和議題而矣！

香港鐵路員工總會  
二零零九年六月二十三日

附件

## 兩鐵合併後員工權益變化對照表

2009年6月26日立法會交通事務委員會會議反映權益意見

權益事項	合併前狀況	合併後現狀	說明
每週工作45小時減至42小時，但變相增加工時	前九鐵每週工時為45小時。	每週工時為42小時，但不包括30分鐘(最多至60分鐘)『隨時召喚』的休息時間。	管方對外宣稱員工有減工時7%的得益，但實際上員工完全損失休息時間，『隨時召喚』使員工長期處於緊張狀態，變相增加工作時。『隨時召喚』的休息時間並不計算於每週工時內。
統一兩鐵員工的輪更編制	巴士車長每更7.5小時工作有30分鐘有薪休息時間。	取消巴士車長30分鐘有薪休息時間，以30分鐘無薪用膳時間取而代之。	解釋是員工每週工時由45小時減至42小時，巴士車長原本每週工時45小時，「包括每天30分鐘有薪休息時間」，取消每天30分鐘有薪休息時間後，實際每週工作時間仍為42小時，與合併前無分別。

權益事項	合併前狀況	合併後現狀	說明
設 定 員 工 全 年 休 假 日 上 限	車務部員工被劃一更表，變相削減休假日。	改變員工原有的休假日安排，設定員工全年休假日上限休假日由 72 日至最多 86 日。	最終大幅度削減休假日及雙休日次數減少，變相增加工作日數。
取 消 特 定 的 超 時 補 薪	前九鐵部份部門如輕鐵車長、東鐵線軌道組的超時補薪已實施多年，成為固定收入的一部分。	合併後削所有特定的超時補薪。	等同減薪。
房 屋 津 貼	兩鐵沿用不同薪級制度，個別職級有房屋津貼。	新職級制度將不同職級編配成為同一個職級，出現同一職級享受不同房屋津貼。	形成同工不同酬的分化現象。

權益事項	合併前狀況	合併後現狀	說明
新職級架構 中將部份職級重新編配	合併部份非經理級職。	合併後將多個職級編配成爲同一個新職級。	如前地鐵級薪級爲 N23, N33, N40一律編配成爲 S30。扼殺了員工原本的晉升機會。
削減夜班津貼	前九鐵的夜班津貼爲 45%。	最總削減至 35%(如晉升將減至 30%)。	等同減薪。
更改工作津貼的安排	颱風及黑雨工作津貼實報實銷安排及農曆年當班津貼至 84 小時	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 颱風工作津貼被削減。</li> <li>- 黑雨津貼改變及收緊領取津貼的計算方式。</li> <li>- 農曆年當班津減至 72 小時。</li> </ul>	管方無理削減特別津貼。
外判工序	公司合併前承諾：外判工序祇會在新開辦的行車線推行。	現時公司將西鐵線客務中心和自動收費系統的維修工序、港島線基建維修工序等進行外判並正展開前期工作。	管方違反承諾，更反指員工反對將工序外判是固步自封。

權益事項	合併前狀況	合併後現狀	說明
拒絕與港鐵工會聯席會議溝通	合併前『兩鐵五會聯席會議』作為兩鐵合併員工與管方的溝通平臺，發揮了穩定員工隊伍的積極作用為成功合併奠定了基礎。	兩鐵成功合併後，管方單方面拒絕與兩鐵五會聯席會議接觸，並對工會要求跟進和落實《就合併與員工有關事宜商討的進展和現階段取的的成果》內的各項員工權益事宜置若罔聞。	港鐵管方必須主動並以誠懇態度與工會展開沒有預設藩籬的溝通，以疏導港鐵員工不斷積累的怨氣。建立和諧穩固的勞僱關係，至是取勝的明智之舉。
限制公會發表之訊息或通告	可利用公司提供的報告版及內聯網自由地發放公會訊息或通告。	所有訊息或通告必須經管方審核或修改內容才可在公司提供的報告版及內聯網發放公會訊息或通告。	已有多份通告不獲管方批准，不得在報告版及內聯網發放。