

# 《兩鐵合併條例草案》委員會

## 兩鐵合併涉及的員工事宜

### 目的

本文件載述兩鐵合併涉及的員工事宜最新的進展。

### 背景及最新進展

#### *為前線員工提供職業保障*

2. 根據政府與地鐵有限公司(地鐵公司)就兩鐵合併條件達成的共識，合併後的公司會為所有前線員工提供與合併整合過程有關的職業保障。有員工憂慮，為前線員工提供職業保障若設定時限，時限一旦屆滿，前景或會變得不明朗。為釋除員工的疑慮，合併方案就前線員工所提供的職業保障並沒有設定時限。

3. 二零零六年四月，地鐵公司與九廣鐵路公司(九鐵公司)公布他們商定的前線員工<sup>1</sup>定義。前線員工的定義是兩間公司根據本身的實際運作情況，經過長時間討論及審慎研究而訂定的。

---

<sup>1</sup> 前線員工是指“直接及經常參與列車、車站、巴士及其他車輛的營運及維修，基建維修、倉務及保安運作元全職非經理級員工。非經理級員工指按連續僱用條款或為期兩年或以上之合約僱用條款受僱之職級在MG1以下之地鐵員工及職級在第8級以下之九鐵員工”。

4. 兩鐵合併方案及前線員工的定義公布後，兩間公司為屬下各級員工舉行超過 200 場簡報會。兩間公司就前線員工的定義涵蓋的範圍以及界定個別職位是否符合前線員工定義的問題，詳細徵詢了部門經理的意見，並在八月中展開了為期三星期的員工諮詢。其後兩間公司在二零零六年九月確定前線職位，並把結果通知員工。兩間公司內有約有 8 400 個職位被確定為前線職位，佔兩間公司非管理層員工<sup>2</sup>總數八成以上。兩間公司表示，合併方案若獲得通過，個別前線員工會接獲書面形式的通知。

5. 兩間公司表示，兩鐵合併過程中，如管方提出調派前線員工擔任非前線職位，該員工仍可享受有與合併整合過程有關的職業保障。因此，職位調動或員工轉職安排不會影響有關的前線員工的職業保障。

6. 兩間公司估計，由於未來業務會有所增長(包括新鐵路開通)，加上員工退休和自然流失，兩鐵合併後首三年內會有 1 300 個職位空缺，足以吸納預計受協同效益影響的 650 至 700 名職位。因此，整體來說，兩鐵合併後，員工會有更多發展機會。

7. 兩間公司預期兩鐵合併後大部分員工都會繼續在當時的崗位上工作。合併後的公司會盡力安排受影響的員工調任其他空缺，並會成立特別小組提供支援，協助有關的員工在合併後適應新的工作。

---

<sup>2</sup> 負責物業及工程項目的員工除外。

## *聘任條件／薪酬福利*

8. 兩鐵合併時，兩間公司的員工會按照他們當時的聘任條件受聘於合併後的公司。合併後的公司將有一套劃一的聘任條件及職級架構，適用於所有員工，以便合併後的公司以“一間公司、一個團隊”的精神，融合地鐵公司及九鐵公司的員工。

9. 兩間公司已共同委聘獨立顧問進行研究，為合併後的公司制訂劃一的聘任條件以及職級架構。兩間公司已於二零零六年七月向員工簡介研究的目的、方向及方法。兩間公司會不時透過《合併聯合通訊》，告知員工研究的進展。

10. 兩間公司表示，現時他們各自的聘任條件大致相若。他們預期以整體模式處理的新聘任條款，與現時兩間公司之條款相差不大，並具市場競爭力。

11. 顧問研究預期於二零零六年年底左右完成。兩間公司會在該研究達至重要里程碑時，徵詢員工的意見。為此，兩間公司已成立員工諮詢小組，由部門經理、員工評議會／諮詢委員會及工會的代表組成。兩間公司會先徵詢員工對顧問建議的意見，然後才對有關課題作出最後決定。

## *委聘及調配員工*

12. 根據合併方案，兩鐵合併落實時，兩間公司的全體在職員工將受聘於合併後的公司。兩間公司表示，合併方案如獲通過，會在

合併落實之前進行為合併後的公司甄選高級管理人員。甄選過程會是公平、公正，並會由地鐵公司及九鐵公司的管理層共同參與。至於其他的員工，如有需要作出委聘或調動等，會在合併完成後，透過公平、公正的方式進行。

13. 兩間公司會共同制訂甄選和委聘準則；有關細節定稿前，會先徵詢員工的意見。這些準則會包括職位要求以及員工的工作表現、經驗和能力。兩間公司會委任代表組成甄選委員會，作出客觀評核。如需調配員工，亦會先諮詢員工，然後才定出調配的程序和步驟。

### *上訴機制*

14. 有關設立上訴機制，處理兩鐵合併涉及員工事宜的上訴，兩間公司在徵詢員工評議會、員工諮詢委員會及工會的意見後，已落實了有關的機制。該上訴機制參照了兩間公司現時行之有效的機制，並已回應了員工組織的要求而有所加強。該機制將有員工代表參與，包括員工評議會／員工諮詢委員會和工會的代表。

### *員工溝通與諮詢*

15. 在合併整合過程中，兩間公司會繼續定期與員工、員工評議會、諮詢委員會、工會及「兩鐵五會」溝通，並會就兩鐵合併影響員工的事宜徵詢他們的意見，然後才作出最後決定。自二零零六年八月以來，兩間公司合作定期出版《合併聯合通訊》，進一步加強了與員工的溝通。

## 企業文化融合

16. 為確保兩間公司的企業文化順利融合，達致“一間公司、一個團隊”的目標，兩間公司在二零零六年八月至十月期間為約 1 000 名經理及督導人員舉辦了一系列文化融合工作坊，目的是傳遞信息，讓各級員工都了解兩鐵合併的效益，加強他們的投入感以及對合併的支持，以及向員工講解兩鐵整合過程的各項細節。

17. 兩間公司表示，參與的員工對工作坊的評價是非常正面。他們會為更多員工舉辦這類工作坊。

環境運輸及工務局

二零零六年十月二十日