

交通事務委員會

對兩鐵合併後更改香港鐵路有限公司(下稱"港鐵公司")員工薪酬福利的關注

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
<i>在多份意見書中提出及／或在 2009 年 5 月 22 日及／或 6 月 26 日會議上曾作出討論的一般關注事項</i>			
<p>1. 在統一各項與工作相關的安排時，港鐵公司往往採用較差的條款，有時甚至未經諮詢員工，便單方面作出更改。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 由於兩鐵合併後需要統一兩個不同系統的工作安排，難免有所改動。 - 在統一與工作安排相關的員工福利時，港鐵公司是按照多項原則進行，例如合併網絡的營運需要、合併前兩間鐵路公司的有關安排及市場做法。港鐵公司了解員工十分重視福利事宜，故此每次作出有關檢討時，都會與員工保持密切溝通，在聽取他 	<p>政府當局對在意見書中及會議內提出的事項的綜合回應如下：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 政府一直要求港鐵公司必須就有關統一員工工作上的各項安排，充份諮詢員工和聆聽員工的意見，並在落實有關安排時，充份顧及員工的意見及 	<ul style="list-style-type: none"> - 在統一員工聘用條款及條件時，有關內容只應優於而非差於往昔。港鐵公司在削減員工福利(如有的話)後，應改善其他安排以作補償。 - 港鐵公司不應單方面更改員工的聘用條款；在統一聘用條款時，應與員工保持良好的溝通。 - 政府當局不應單單促請港鐵公司與員工磋商解決彼此的分歧，而應積極跟進，確保雙方可以真正妥為討

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>們的意見後，會適當地納入調整方案。港鐵公司亦已透過不同渠道，向員工解釋上述原則。</p>	<p>與員工保持良好溝通。</p>	<p>論，達至共識。</p>
<p>2. 在把部分九鐵公司員工的每周工作時數由45小時減至42小時後，卻取消這些員工在合併前每日享有的30分鐘有薪午膳時間，尤其是以30分鐘無薪用膳時間取代了合併前九鐵巴士車長原本享有的30分鐘有薪休息時間。(立法會 CB(1)2059/08-09(01)號 文件附錄2第1頁)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 合併前地鐵公司及九鐵公司全體員工不論工種或職級，合約工作時數一概不包括用膳時間。合併後，已為前九鐵公司列車車長提供或增加有薪往返用膳步行時間，巴士車長亦有10分鐘有薪用膳緩衝時間。 - 合併後巴士車長每週合約工時由45小時減少至42小時，但基本薪金維持不變，因此用作計算他們超時工作津貼的時薪有所增加，令巴士車長在合併後實際每月收入普遍增加約600元。 - 編更及其他工作上的安 	<ul style="list-style-type: none"> - 合併後，港鐵公司已按兩鐵合併時的承諾為前綫員工提供了職業保障及為所有員工提供了薪金保障。 - 合併後的公司需要統一不同的工作制度。 - 我們了解公司是經考慮多項相關因素包括營運需要、兩間公司合併前的安排、市場做法及良好的人力資源管理等，來統一上述安排。 	<ul style="list-style-type: none"> - 一些委員認為30分鐘有薪午膳時間屬於一項聘用條款，因為有關員工享有此安排已有約20年。

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>排，例如用膳時間，是需要因應營運需要及「一間公司、一個團隊」的精神作出統一。</p>		
<p>3. 在合併前，職級 7 的九鐵公司員工屬管理級員工(即主任，但並非經理級)在合併後，該職級卻降為"非管理級"，工作時數亦由每周 39 小時增加至 42 小時，而且沒有任何補償。員工如選擇維持每周工作 39 小時，在工作表現評核時會受到歧視。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 合併前九鐵職級 7 的員工可自行選擇維持每週工作 39 小時或轉為每週工作 42 小時。 - 如有關員工選擇維持原來每週工作 39 小時，其基本薪金及福利與合併前相同。如有關員工選擇轉為每週工作 42 小時，則可獲得公司發放適用於其工作的津貼及合併公司酌情發放的特別獎金。至於選擇維持每週工作 39 小時或轉為每週工作 42 小時，則完全視乎有關員工的決定。在員工作出決定前，港鐵公司已向員工 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>提供有關每週工作 39 小時及每週工作 42 小時的薪金及福利安排的資料，包括每週工作 42 小時才可獲得公司酌情發放的福利。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 並非每個每週工作 42 小時的員工均可自動獲得酌情發放的特別獎金，有關的特別獎金只發放給工作表現滿意的員工。 - 截至二零零九年八月，前九鐵的有關員工中有八成以上已選擇轉為每週工作 42 小時。 - 港鐵公司設有公平的員工表現評核機制。員工每週工作 39 小時或每週工作 42 小時並非工作表現評核的考慮因素。合併後，在有關的前九鐵 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>員工中，選擇每週工作 39 小時的員工獲晉升的比率與選擇每週工作 42 小時的員工獲晉升比率相若。</p>		
<p>4. 九鐵公司以往一直容許員工組織把意見張貼於布告板上，無需審查，但現在的做法卻不同，港鐵公司管理層有時會把員工組織的通告扣起，為期長達數個月。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 合併前的港鐵公司及合併前的九鐵公司均有相關的程序及原則。 - 為確保公司及員工的利益，港鐵公司有既定的程序確保在公司布告板張貼的所有通告均符合若干基本原則，即通告內容真確無誤、沒有誹謗他人，亦不會影響公司運作，有關程序指引適用於所有員工(不僅適用於員工組織)。 - 除了通知員工有關程序，如通告經考慮有關原則後被認為不合適， 		<ul style="list-style-type: none"> - 關注到員工的言論自由有否受到箝制及審查通告的做法會大大影響工會與會員的溝通和工會運作。促請港鐵公司沿用合併前有關員工組織張貼通告的既定做法。 - 一些委員認為工會有權評論公司的做法，剝奪此等權利可能構成歧視工會。他們要求港鐵公司停止審查工會發出的通告。

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>管理層亦會解釋原因。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 有關建議張貼通告的回覆在一星期內發出，並沒有長達數個月的情況。 		
<p>5. 一羣輕鐵車長投訴(立法會 CB(1)1672/08-09(04)號文件)，在取消合併前九鐵公司的超時補薪制後，他們的每月收入比 2008 年 11 月及之前減少約 3,000 元至 6,000 元不等；港鐵公司亦拖欠他們每位員工的超時工作津貼累計介乎 30 至 100 小時。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 超時工作津貼並不是基本薪酬一部分。從良好的人力資源管理角度而言，員工不應經常需要加班工作。 - 前九鐵有政策列明員工超時工作盡量以補假作補償；若未能安排補假情況下，可獲發超時工作津貼。前地鐵公司實施同樣的安排。 - 合併後有一段時間港鐵因未完成招聘所有需要的輕鐵員工，部份在職輕鐵車長需要超時工作。由於未能安排補 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>假，因此員工獲發放超時工作津貼。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 出現每月實際薪金較以往少三千至六千元的情況，主要是因為他們與上述合併後短時期的收入作比較，在上述的非常時期，公司對超時工作有特別大的需要。 - 港鐵公司在合併後增聘足夠人手，減少員工超時工作的需要。列車車長人數已達到能配合營運所需的編制水平。港鐵公司在過去數月已安排員工放取較早前累積的超時工作補假。 		
<p>6. 關注港鐵公司計劃外判若干核心業務，例如港島線維修保養服務、查票服務、更多客務中</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 港鐵公司以書面向員工作出承諾，確保任何現職員工均不會因為外判而失去工作。倘若外判令受影響的員工需要重 		<ul style="list-style-type: none"> - 一些委員關注到外判會影響員工士氣，從而影響鐵路安全和乘客的安全，特別是外判維修工程這類工序。

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
<p>心及自動收費系統，因為此趨勢可能會影響服務質素及鐵路安全，引致需要強行調配員工，而且由於鐵路員工缺乏有關經驗，重要的維修保養服務最終亦可能需要依賴承辦商提供。此外，港鐵公司在外判服務前，亦沒有與員工達成共識。</p>	<p>新調配，便會為他們提供培訓，協助他們適應新的職位。港鐵公司亦會就外判計劃與員工溝通。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 外判不會影響港鐵公司為市民提供的服務及鐵路安全，即使是港鐵公司承辦商的員工，亦獲提供與港鐵員工類同的培訓，而對他們表現的要求亦同樣高。港鐵公司亦已制訂嚴格的監察制度，以確保承辦商的表現符合公司的標準，如有任何問題出現，港鐵公司亦會與承辦商會面，作出跟進。 		<ul style="list-style-type: none"> - 一名委員認為外判會影響服務質素及鐵路安全，因為港鐵公司的承辦商會較為着眼於盡量削減成本以便可以低價投得服務合約。此外，承辦商的員工亦未必如港鐵公司本身的員工般有充分培訓和經驗豐富，因為前者工資較低，故流失率較高。為維持鐵路安全，他促請政府確保港鐵公司停止所有外判活動。
<p>7. 港鐵公司與員工的溝通不足，員工沒有機會在員工簡報會中表達意見。舉</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 港鐵公司與由員工選出的員工代表有既定的溝通渠道。在上一次，即2008年進行的員工代表 		<ul style="list-style-type: none"> - 港鐵公司應與員工保持充分溝通，並用心聆聽員工的意見及回應他們的關注。 - 一名委員批評政府當局和

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
<p>例說，儘管各個工會曾多次要求與港鐵公司管理層舉行聯席會議，討論工會對外判及輪更編制的關注，但港鐵公司卻拒絕一併與各個工會會晤。管理層亦拒絕繼續就更改員工福利的計劃與兩鐵五會聯席會議(下稱"聯席會議")聯絡。</p>	<p>選舉中，大約有 10,100 名員工合資格投票，並有超過 7,500 名員工投票，投票率達七成半。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 港鐵公司每年會與員工評議會定期舉行四次會議。公司亦會與每個工會每年定期進行四次會議。此外，公司亦會就特別事宜例如職級架構檢討、工作表現評核制度、薪酬調整及與工作相關津貼等事宜與所有工會會面。若有需要，公司亦會與工會作額外的溝通安排。在 2009 年，公司已就特別事宜有 6 次與 7 個工會一同會面。 - 港鐵公司與員工一直保持良好溝通。對於員工關注的事項，港鐵公司 		<p>港鐵公司沒有與聯席會議保持溝通，依他之見，聯席會議極具代表性，是兩鐵合併後與員工溝通的有效渠道。</p>

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>會先諮詢員工才作出決定。就合併後統一工作安排，港鐵公司已諮詢員工，並因應員工的意見適當地作出修訂。就合併後統一編更制安排，公司曾為員工及工會舉辦逾 140 場簡報會及會面，至於與工作安排相關的津貼，亦為員工及工會舉辦了逾 300 場簡報會及會面。</p>		
<p>8. 在兩鐵合併後，九鐵公司員工可申領農曆新年假期津貼的時間由 81 小時減至 72 小時。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 為員工提供農曆新年假期津貼並不是市場一般慣常做法。 - 前地鐵公司及九鐵公司均有就員工在農曆新年期間工作發放津貼，並安排員工放取農曆新年法定假期的補假。 - 因應農曆新年法定假期為 3 天，可申領港鐵農 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>曆新年假期津貼時間亦按此訂為 3 天。</p>		
<p>9. 合併前九鐵公司員工如須在黑色暴雨信號生效期間當值或要在戶外工作，全部均可領取黑色暴雨津貼。在兩鐵合併後，只有在黑色暴雨信號生效時須返回公司上班的"必要員工"，或於黑色暴雨信號除下後的 1 小時內須返回公司上班的"必要員工"，才可領取津貼。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 根據勞工處的建議，黑色暴雨信號如在工作前發出，只有相關工作安排訂明的"必要員工"，才須返回公司上班。 - 港鐵公司的"必要員工"，是指在惡劣天氣情況下，仍需上班以維持港鐵服務的員工。 - 港鐵作為一個主要交通營辦機構，在惡劣天氣下仍盡力維持服務。因此公司向需要離家前往工作地點的"必要員工"(包括按編更表在黑色暴雨訊號取消後1小時須上班的員工)提供黑色暴雨津貼。在各公共交通營辦機構中，港鐵公司是少數向員工發 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>放黑色暴雨津貼的機構。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 合併後，因應津貼的目的，港鐵統一了可領取津貼的適用情況，而不是改變了可領取津貼員工的數目。 - 合併後，是否合資格領取津貼，視乎員工是否在黑色暴雨信號發出後需要上班。 		
<p>10. 合併前九鐵公司員工的休息日由每年104天，統一為每年65天。(立法會CB(1)2059/08-09(01)號文件附錄2第1頁。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 合併後所有前綫員工的工作時數已由每周45小時縮減至42小時。 - 合併前九鐵員工每更工時較長。在統一工作安排後，每更的工作時數減少，同時更與更之間的休息時間增加，確保員工有更多休息時間。 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
個別意見書中提出的關注			
<p>11. 在兩鐵合併後，前九鐵公司員工只可免費乘搭港鐵內的九鐵網絡而非合併後的網絡，因為他們在九鐵公司私有化前的服務年資沒有計算入可免費乘搭合併後港鐵網絡的 25 年服務年資內。（立法會 CB(1)1931/08-09(01)號文件第(3)點）。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 前九鐵員工退休時年滿 60 歲；或退休時年滿 50 歲並連續服務滿 10 年或以上，可享有適用於九鐵網絡的免費乘車優惠。 - 前地鐵員工退休時年滿 60 歲並連續服務滿 10 年或以上；或離職時年屆 55 歲至 59 歲並且連續服務 25 年或以上，可享有在港鐵公司合併網絡免費乘車優惠。 - 前九鐵員工享有選擇權，他們可選擇繼續享用合併前九鐵的優惠安排，免費在前九鐵網絡乘車，或在退休前任何時間作一次性選擇，永久轉至前地鐵的安排。 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<ul style="list-style-type: none"> - 至於在未公司化前的九廣鐵路的服務年資不被計算在內的個案，這些員工由政府轉職九鐵公司時與九鐵公司簽訂的聘用合約內訂明轉職前的服務年資(即未公司化前的九廣鐵路的服務年資)不作計算。 		
<p>12. 合併前九鐵公司車站員工每更 30 分鐘的無薪用膳時間在兩鐵合併後，隨意增加至 40 分鐘，而巴士車長用膳時間則維持在 30 分鐘。(立法會 CB(1)2059/08-09(01)號文件附錄 2 第 1 頁)。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 前地鐵車站員工的用膳休息時間為 40 分鐘，而前九鐵車站員工為 30 分鐘。合併後，公司將所有車站員工用膳休息時間統一為 40 分鐘。考慮員工的意見後，巴士車長獲 10 分鐘有薪用膳緩衝時間。 		
<p>13. 有別於合併前的做法，港鐵公司隨意調派員工到不同的</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 鐵路網絡覆蓋香港、九龍和新界。合併前的地鐵及九鐵都會不時按營 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
<p>鐵路線工作，使他們難以適應。(立法會 CB(1)2059/08-09(01)號 文件附錄 2 第 2 頁)</p>	<p>運及員工發展需要調派員工到其他鐵路綫工作。聘用合約訂明員工有可能被調派到不同地點當值。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 在考慮員工工作崗位的調動時，港鐵公司考慮營運需要及有關員工是否適合有關崗位。公司亦會與員工溝通，了解他們的意見及情況，這些因素一直是公司決定崗位調配時的重要考慮。在需要時亦會向員工提供相關訓練，令員工擁有所需技能執行有關職務。 		
<p>14. 由於兩鐵合併後將合併前兩間鐵路公司的不同職級編配在合併公司新職級架構內的同一職</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 員工在合併後繼續享有與合併前相同的與職級相關的福利，這是港鐵公司在兩鐵合併時的承諾。 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
<p>級，出現同一職級享受不同房屋津貼的現象（立法會CB(1)2042/08-09(01)號文件第5頁）</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 因此，前九鐵員工在合併前享有與職級相關的房屋津貼安排在合併後維持不變。前地鐵的同級員工如合併前沒有與職級相關的房屋津貼，在合併後亦維持不變。 		
<p>15. 由於兩鐵合併後把合併前兩間鐵路公司的某些職級編配在合併公司新職級架構內的同一個職級，故有關員工的晉升機會受到影響。（立法會CB(1)2042/08-09(01)號文件第6頁）</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 合併公司的職級及薪酬架構，由獨立人事顧問經考慮合併後公司的營運需要及兩間鐵路公司當時的職級架構而設計，並向合併公司提出建議。 - 合併前兩間鐵路公司的個別職級經獨立顧問評估，並據之而編配到合併公司的新職級架構下的相應職級。 - 公司在檢討職級架構時已向員工諮詢，一共為員工安排206場有關職 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<p>級架構的簡報會。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 在新的職級架構下，員工現職職級的薪階頂薪點維持不變或較合併前高。 - 晉升機會取決於空缺的數量。在鐵路發展及有員工退休帶動下，人手需求增加，令員工晉升的機會在兩鐵合併後亦有所增加。 - 2008年獲晉升員工的百分比比較2007年的百分比增加一倍。 		
<p>16. 夜班津貼額由時薪45%削減至時薪35%。(立法會CB(1)2042/08-09(01)號文件第6頁)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 在兩鐵合併後，港鐵公司有需要將津貼額統一。有關津貼額參考了市場慣常做法。 - 統一津貼額分兩階段進行，以減低對員工的影響。 		

員工對更改薪酬福利的關注	合併後的港鐵公司所提出的理據	政府當局的回應	委員的意見
	<ul style="list-style-type: none"> - 公司已於2006年12月與員工就有關改動進行溝通，並獲普遍接受。 		
<p>17. 《員工手冊》列明員工及工會不可以接觸傳媒。雖然員工作出要求，但管理層拒絕檢討有關指引。(立法會CB(1)1931/08-09(01)號文件第2頁。)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 傳媒對公司運作和業務的查詢，港鐵公司有指定發言人負責，以確保向傳媒發放的訊息準確無誤，亦保障員工和公司的利益。 		

立法會秘書處

議會事務部1