

2009年3月19日會議
資料文件

立法會人力事務委員會

勞工處應對在金融海嘯下勞資關係近況的措施

目的

本文件旨在向各委員匯報勞工處應對在金融海嘯下勞資關係近況所採取的措施。

金融海嘯後的勞資關係概況

2. 一直以來，香港社會的穩定和經濟成就有賴整體和諧的勞資關係。在 2008 年，勞工處處理的勞資糾紛¹及申索聲請²個案總數為 20 743 宗，較 2007 年的 21 822 宗下調了 5%，這亦是自 1998 年以來的最低數字，也反映當時比較好的經濟勢頭。然而，自金融海嘯於 2008 年 9 月發生後，其影響遍及世界各地的經濟體系，香港的經濟亦深受打擊，導致一連串的企業結業、清盤/破產及裁員潮的發生。

3. 從 2008 年 10 月至 2009 年 2 月，經勞工處處理的勞資糾紛數字，相較上一年同期增加了 57%（由 46 宗增至 72 宗）；當中涉及結業、清盤/破產及裁員的勞資糾紛，相較去年同期顯著增加了 157%（由 14 宗增至 36 宗）。從 2008 年 10 月至 2009 年 2 月，雖然經勞工處處理的申索聲請只較去年同期錄得 9%（由 8 060 宗增至 8 821 宗）的溫和升幅，但當中涉及結業、清盤/破產及裁員的申索聲請，與去年同期比較，升幅達 49%（由 257 宗增至 384 宗）。

¹ 勞資糾紛指涉及超過 20 名僱員的個案。

² 申索聲請指涉及 20 名僱員或以下的個案。

4. 因僱主無力償債而被拖欠薪酬及其他解僱補償的僱員，可獲破產欠薪保障基金（“破欠基金”）發放特惠款項。透過為因公司倒閉而受影響的僱員提供安全網，破欠基金在維持和諧的勞資關係和社會穩定方面，擔當着重要的角色。在 2008 年，破欠基金接獲 6 448 宗申請，較 2007 年的 4 836 宗增加了 33%。從 2008 年 10 月至 2009 年 2 月，破欠基金接獲 4 073 宗申請，相較上一年同期的 1 937 宗大增 110%。截至 2009 年 2 月底，破欠基金的累積盈餘為 15 億 1,200 萬元。

為紓緩金融海嘯對勞資關係的影響而採取的措施

5. 勞工處正不遺餘力採取各項可行的措施，紓緩金融海嘯對勞資關係的影響。我們以積極和務實的態度，監察勞資關係的情況，保障僱員的法定權益，為被裁員工提供就業支援，推廣良好的人事管理措施及和諧的勞資關係，以及打擊僱用非法勞工，務求將裁員及勞資糾紛對經濟帶來的負面影響減至最少。

嚴密的監察

6. 一直以來，勞工處與企業保持密切聯繫，提供專業意見，協助人力資源人員採取良好的人事管理措施，以及促進勞資雙方的有效溝通。勞工處注意到在現時嚴峻的經營環境下儘早介入協助的重要性，因此嚴密監察某些行業及機構，以防止及盡早知悉欠薪、短付工資及拖欠其他法定權益的個案出現。同時，我們呼籲僱主在影響僱員利益的重大事情上，與僱員保持建設性對話，在萬不得已的情況下必須裁員時，亦應體諒僱員的處境並且顧及員工的感受。透過與機構主動聯繫和儘早介入協助，勞工處已多次成功令蘊釀中的勞資糾紛避免演變成大型的勞資衝突事件。

保障僱員的法定權益

7. 在保障僱員的法定權益方面，勞工處致力排解勞資糾紛、適時提供調解服務和轉介需仲裁個案、迅速處理破欠基金的申請及嚴厲打擊違例欠薪。勞工處在這些方面的工作詳列於下述第 8-15 段。

及時排解勞資糾紛

8. 許多勞資糾紛皆由於勞資雙方溝通不足、互相猜疑而引起誤會所致。作為中立的調解人，勞工處的調解主任致力協助勞資雙方解決紛爭，達成和解。在 2008 年，經勞工處處理的勞資糾紛及申索個案有 72.7% 能通過調解而圓滿解決。際此只有通過互相信任及互相尊重才有利於勞資雙方克服外圍經濟困境的時刻，我們更要勸籲勞資雙方保持忍讓，易地而處以了解對方可能面對的困難。此外，對於某些重要行業，勞工處的工作並不止於成功調解，我們還會繼續與勞資雙方聯繫，以期改善他們之間的溝通與互信。

9. 若勞資雙方經調解後仍未能達成協議，勞工處會視乎申索金額，協助當事人把個案轉介往勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處尋求裁決。如果僱主無力償債，勞工處會協助僱員向破欠基金申請特惠款項。此外，對於因受裁員影響而面對嚴重財政困難或情緒困擾的僱員，如有需要，勞工處亦會轉介他們向社會福利署或其他機構尋求支援。

迅速處理破欠基金的申請

10. 過去數月以來，勞工處已作出安排，當破產的僱主或臨時清盤人宣佈公司清盤的決定時，勞工處便即時協助員工向破欠基金提出初步申請。在處理影響較多員工的清盤或破產個案時，倘有需要，勞工處會直接向受影響僱員講解他們的法定權益，同時也會提供聯絡方法，以更有效提供維權、求職或培訓轉介的服務。

11. 《破產欠薪保障條例》（第 380 章）規定，破欠基金發放特惠款項的先決條件，是僱主已被入稟提出清盤或破產呈請。所以勞工處需轉介受影響僱員到法律援助署，向僱主提出清盤或破產呈請；若有足夠證據支持僱員的申索，勞工處便無須轉介僱員到勞資審裁處尋求裁決，以便僱員能儘快取回被拖欠的款項。此外，勞工處會聯絡臨時清盤人，要求他們盡早提供裁定欠債項目表，以便加快核對僱員的申請。我們亦會聯絡強積金受託人，要求儘快提供資料，以加快破欠基金申請的審批時間。經過不斷的努力，勞工處審批破欠基金申請及發放特惠款項所需的時間已大為縮短。

12. 按收到所有處理申請所需的資料後起計，審批申請及發放款項平均需要的時間，已分別由 2005 年、2006 年和 2007 年的 3.8 星期、3.2 星期和 2.9 星期縮短至 2008 年的 2.4 星期。

嚴厲打擊違例欠薪

13. 與此同時，勞工處亦透過嚴密的巡查，就投訴作出的調查及檢控，致力確保僱主遵守有關的法例。我們十分重視違例欠薪的問題，會繼續加強收集情報及證據，採取嚴厲的執法行動以打擊欠薪罪行。如有足夠證據證明僱主並非有真正財政困難，但仍然拖欠工資，我們會檢控僱主及有關的公司負責人。除了主動巡查工作場所以偵查欠薪罪行外，我們呼籲被剝削法定權益的僱員及早向勞工處提出申索，並在欠薪個案中挺身作證，協助我們檢控違法的僱主。我們設有投訴熱線（2815 2200）供僱員舉報欠薪罪行。在接獲僱員的舉報後，我們會儘快展開調查。

14. 在 2008 年，透過我們的嚴厲執法，被定罪的欠薪傳票達 958 張，與 2007 年的 960 張數字相若。在 2008 年，涉及有限公司負責人違例欠薪而被定罪的傳票則有 199 張，比 2007 年的 126 張上升了 58%。而在 2008 年 10 月至 2009 年 2 月期間，被定罪的欠薪傳票有 467 張，比在前一年同期的 436 張傳票進一步上升了 7%。

15. 除了嚴厲執法外，勞工處亦會繼續加強教育及宣傳工作，透過各種途徑提醒僱主履行依時支付工資的法定責任。

推廣良好人事管理措施及和諧的勞資關係

16. 在宣傳和推廣方面，勞工處透過 18 個涵蓋不同行業的人力資源經理會的網絡，不時提醒僱主及人力資源從業員，僱員是機構最寶貴的資產，在考慮是否採取減薪或裁員的行動時，管理層應顧及有關行動會否導致長期的對立局面，並對員工士氣、商業信譽、企業形象和客戶支持造成長遠的負面影響。我們亦呼籲僱主應先考慮其他開源節流的措施。即使在無可避免地要實施影響僱員權益的措施，裁員應是無可選擇的最後方案；縱使如此，僱主亦應盡量透過自然流失或自願離職等方式減少剩餘人手。勞工處鼓勵僱主主動與員工建立互信，與僱員溝通，讓他們盡早和清晰了解公司面臨的財政困境。勞工處亦提醒僱主在處理減薪及裁員時，應採用良好的人事管理措施及諮詢僱員。

打擊僱用非法勞工

17. 為保障本地工人的就業機會，勞工處會繼續嚴厲打擊僱用非法勞工。我們已加強收集情報，並聯同警方和入境事務處進行聯合行動，打擊僱用非法勞工的不法行為。在 2008 年，勞工處聯同警方和入境事務處進行的聯合行動次數達 186 次，相比 2007 年的 170 次增加了 9.4%。在 2009 年 1 月及 2 月，我們共進行了 27 次聯合行動。

18. 在宣傳方面，我們會繼續進行密集的宣傳活動，透過發放新聞稿、在公共交通工具播放廣告及派發載有宣傳訊息的紀念品及年曆卡等，提醒僱主僱用非法勞工的嚴重後果。我們亦會廣泛宣傳本處的投訴熱線（2815 2200），鼓勵市民提供非法僱傭活動的情報。

總結

19. 面對金融海嘯帶來的挑戰，我們會積極面對，透過迅速排解糾紛、有效執法及深入推廣，致力建立和諧的工作間。我們亦會透過加強情報收集及嚴厲執法，保障本地工人的法定權益及就業機會。

勞工及福利局
勞工處
2009 年 3 月