


**LABOUR DEPARTMENT (Headquarters)**

勞工處（總處）

Your reference 來函編號：

Our reference 本處檔案編號：

Tel number 電話號碼： 2852 4099

Fax number 傳真機號碼： 2544 3271

香港花園道3號  
 花旗銀行大廈3樓  
 立法會秘書處  
 議會事務部2  
 人力事務委員會秘書/總議會秘書  
 林培生先生

林先生：

**人力事務委員會**  
**跟進2009年3月19日的會議**

於2009年3月19日的會議上，人力事務委員會在討論“勞工處應對在金融海嘯下勞資關係近況的措施”期間，要求政府提供(i)在現行自願協商的機制下，勞工處協助僱主與職工會進行協商及溝通的成效，以及經協商後僱主與職工會簽署集體協議的數字；和(ii)有多少個案因僱員未能取得法律援助而不能獲取破產欠薪保障基金(破欠基金)發放特惠款項。我們的回應如下：

**(i) 自願性質的集體談判**

政府一貫致力推廣自願性質的集體協商。如勞資雙方未能透過自行協商解決糾紛，勞工處會協助調解，促使各有關方面儘快解決問題。我們深信，香港的勞資關係得以保持融洽和諧，全賴僱主和僱員能夠在彼此諒解的基礎上作出討論及協商。勞工處現時已分別在中央、行業及企業三個層面上，鼓勵和推動僱主或僱主組織與工人組織建立自願協商的機制。

## 中央層面

在中央層面，勞工顧問委員會就制定勞工政策及法例向政府提供意見。該委員會的成員包括政府、僱主組織及工會的代表。這個機制多年來行之有效，透過僱主和僱員組織在互諒互讓的基礎上進行的協商，很多重大的勞工政策和法例得以順利實施。

## 行業層面

在行業層面，勞工處已於九個行業(包括飲食、物業管理、零售、建造、酒店及旅遊、物流、印刷、水泥及混凝土和戲院業)成立三方小組，透過三方小組會議，勞工處提供了一個平台讓行業的職工會和僱主及其組織的代表，彼此就行業內共同關注的勞資關係和整體事宜進行討論和尋求解決辦法。而某些行業如印刷業、喉管業、紮鐵業、油漆業、船舶維修業、貨物起卸業及旅遊業，已有就僱傭條件事宜簽訂集體協議。

## 企業層面

在企業層面方面，我們鼓勵企業因應機構的個別情況，與僱員及職工會就僱傭事宜維持有效溝通。此外，勞工處亦定期為僱主、僱員及人力資源從業員舉辦宣傳活動，以推廣工作間的自願及直接協商。許多本地的大型企業已設有僱主與僱員的溝通機制，例如透過僱主與職工會的定期會面、協商委員會的會議、與職工會代表的日常接觸及討論等，勞資雙方得以進行有效的溝通。據我們了解，某些行業的僱主如公共巴士行業、航空運輸業、清潔服務業、食品加工業及保安服務業，已與其僱員或其所屬組織透過自願和直接進行商討，就涉及僱傭條款及條件的事宜達成協議。

除了促進勞資雙方透過自願協商解決勞資爭議外，勞工處會與機構主動聯繫和在勞資糾紛發生前儘早介入並提供適當的協助。事實上，由於勞工處的及早介入，多次令蘊釀中的勞資糾紛避免演變成大型的勞資衝突事件。我們曾成功促成企業的僱主與職工會對話，以及建立雙方持續溝通的機制；亦有僱主願意讓員工及職工會的成員參與和處理彼此共同關心的議題。透過勞工處的積極鼓勵，我們觀察到僱主普遍對職工會採取更開明的態度。

事實上，勞資雙方之間的溝通，每天都在眾多大、中、小型企業中進行，其討論的事項多不勝數，內容包括員工薪酬福利、編更安排、員工紀律、銷售策略、績效評估制度等等。由於絕大部份討論均無需勞工處直接介入，因此我們沒有關於僱主與職工會代表進行定期溝通及與職工會簽署集體談判協議的統計數字。

對於勞工處有介入的個案而言，我們也沒有相關的統計數字，主要原因是勞工處的有關工作並不能簡單的量化。勞工處在介入勞資糾紛時要因時制宜，根據每宗糾紛的不同情況，採用靈活務實的手法處理。有些個案的爭議是來自對《僱傭條例》或僱傭合約的詮釋，亦有因僱傭條件如薪金的調整和工作安排的不滿而起。有時候我們可以簡單透過電話聯繫，令勞資雙方明白其法例下的責任及權益，促使及協助雙方進行溝通。更多時候，勞工處要與勞方或資方非正式會面，了解雙方立場，以拉近彼此的分歧。在有需要時，勞工處會安排正式調解會議，讓各方共同商討解決問題的方法。總的來說，調解勞資糾紛是一個互動的程序，勞工處居中調停，縮窄雙方分歧，求同存異，為雙方提供一個可以用對話解決問題的平台。

過往有不少例子，都是透過勞工處的介入，促成勞資雙方達成和解並重建彼此的伙伴關係。在個別糾紛獲得圓滿解決時，勞資雙方或需簽署集體協議以落實和解內容，亦有時勞資雙方並不需要這樣做，他們的着眼點是雙方的長遠關係。因此，在解決勞資糾紛時，簽署集體協議並非必需。最重要是雙方以務實及互諒互讓的態度去處理分歧。我們欣見部份個案在勞工處介入後，僱主與僱員及職工會可以取得諒解，並在此基礎上繼續合作，在往後日子自行透過對話商討和解決共同關心的議題。

(ii) 因未能獲取法律援助而不獲破欠基金發放特惠款項

僱員如因僱主無力償債而被拖欠工資、代通知金及遣散費，可向破欠基金申請特惠款項。破欠基金在2008年共批核了4 911宗申請，並有720宗申請被撤回，當中80宗申請是基於各種原因未有向僱主提出清盤/破產呈請而被撤回，包括未能獲取法律援助、未能提供足夠文件予法律援助署進行經濟審查、未能負擔法律援助輔助計劃的分擔費、或認為申索額不大而不欲繼續追討等。我們沒有就因未能獲取法律援助而不獲破欠基金發放特惠款項的分項數字。

吳國強

勞工及福利局局長  
(吳國強代行)

2009年4月23日