

立法會人力事務委員會
勞資關係小組委員會
(二零零零年二月二十九日的會議)

其他國家在組織權利方面的法例

引言

在一九九九年十二月九日的小組委員會會議上，一位委員要求政府就其他國家在組織權利方面的法例提供資料。

2. 本文件旨在向各委員提供勞工處所得的資料，闡述 22 個海外國家在僱員組織和參加職工會方面的權利，以及這些國家為確保工人組織的獨立性而設的機制。這些國家是澳洲、奧地利、比利時、加拿大、丹麥、法國、德國、印尼、意大利、日本、馬來西亞、荷蘭、新西蘭、巴布亞新幾內亞、菲律賓、波蘭、新加坡、南非、斯里蘭卡、瑞典、英國和美國。

有關組織權利的國際勞工公約

3. 在結社自由和保障組織權利方面，國際勞工公約第 87 號第 2 條規定，工人和僱主應毫無區別地有權不經事先批准建立和參加他們自己選擇的組織，其唯一條件是遵守有關組織的規章。

有關工人組織及僱主組織的獨立性的國際勞工公約

4. 在組織權利和集體談判權利方面，國際勞工公約第 98 號第 2 條規定，工人組織和僱主組織均應享有充分的保護，以防止在組織的建立、運轉和管理方面發生一方直接或通過代理人或會員干涉另一方的行為。該條亦規定，其意在促使建立受僱主或僱主組織操縱的工人組織的行為，或者通過財政手段或其他方式支持工人組織，以期把它們置於僱主或僱主組織控制之下的行為，應被認為作構成干涉行為。

5. 此外，該公約第 3 條規定，為保證組織權利受到尊重。**必要時應建立符合國情的機制**。值得一提的是，國際勞工局就一九四九年第 31 屆國際勞工大會所發表的《組織權利和集體談判權利原則的實施第 IV(2) 號報告》，指出並無意規定會員國採用指定的方法施行上述的保證。

外國有關僱員組織和參加職工會的權利的法例

6. 上述 22 個國家為保障僱員組織和參加職工會的權利而設立的機制要點載列如下：

- (i) 在澳洲、丹麥、德國和荷蘭等國家，其憲法保證僱員享有成立組織的權利；這些國家一般沒有特別為成立工人組織的事宜訂立法例。
- (ii) 其他大部分國家則已訂立有關僱員結社和成立工人組織權利的法例。有些國家（例如比利時、法國、意大利和新西蘭）的法例亦規定，工人有不參加職工會的權利。

外國有關工人組織及僱主組織獨立性的法例

7. 在 22 個國家中，有 14 個沒有立例確保工人組織和僱主組織的獨立性。至於其餘八個國家，有些套用國際勞工公約第 98 號第 2 條的字眼，制定了一般性質的法例條文，其他則制定較為明確的條文。這些條文包括：

- (i) 加拿大、美國、馬來西亞和日本的法例訂明，除若干例外情況外，僱主不得干涉職工會/勞工組織的成立或管理，也不得向這些組織提供財政或其他支援。如有人提出投訴，聲稱僱主作出干涉行為，政府機關或法庭會進行審查，並可發出適當的補救命令，例如禁止僱主繼續這些行為。

- (ii) 在意大利，如僱主成立或透過財政或其他形式支援工人組織，即屬違法。在斯里蘭卡，不公平的僱傭措施，包括僱主干涉職工會的運作，是一種可予懲處的罪行。在菲律賓，如僱主發起、支配、協助或以其他方式干涉任何勞工組織的成立或管理，包括向組織或組織的籌組人或支持者提供財政或其他支援，即屬不公平的僱傭措施和刑事罪行。
- (iii) 在英國，職工會可向有關當局申請獨立證明書。獨立職工會是指不受僱主支配或控制，或不會傾向受到僱主干涉以達到控制目的的職工會。獨立工會會員享有多種權利，包括參與獨立職工會活動的保障。另一方面，英國並沒有法例條文就僱主干涉職工會的行為作出補救行動或施加制裁。

總結

8. 香港為實施該兩條國際勞工公約而採取的立法及行政措施，已載列於政府在一九九九年十二月向小組委員會提交的文件內。

9. 為使僱員更清楚其組織權利，勞工處轄下的職工會登記局現正擬備一份有關職工會管理的資料夾，內載有關於職工會會員及工人組織的權利等資料。資料夾在印製完成後，便會分發給各職工會，並會在本處的職工會教育課程中採用。類似的資料亦會載於互聯網上勞工處的網頁中。我們也會在向僱主進行推廣時，呼籲他們尊重職工會在管理會務上的獨立性。此外，我們會在下一次修訂《良好人事管理指引》時加入這方面的指引。

勞工處

二零零零年二月