

立法會人力事務委員會
勞資關係小組委員會

有關勞工處勞資糾紛調解制度的資料

引言

在二零零零年二月二十九日立法會人力事務委員會轄下勞資關係小組委員會的會議上，委員要求政府提供有關勞工處的勞資糾紛調解制度的資料。本文件就此提供有關資料。

勞工處的勞資糾紛調解制度

2. 勞工處勞資關係科在本港設有 11 個分區辦事處，為非政府機構的僱主和僱員提供調解服務，協助雙方解決勞資糾紛及申索聲請。為方便分類，「勞資糾紛」是指涉及多於 20 名僱員的個案，而「申索聲請」則指涉及不多於 20 名僱員的個案。

3. 勞工處提供的調解服務是不收任何費用。在解決勞資糾紛時，勞工處不會拘泥於形式，會以省時和簡單的方法進行。

程序

4. 僱主和僱員皆可使用調解服務。當遇到勞資糾紛時，任何一方均可往勞資關係科就他們在《僱傭條例》或僱傭合約規定下的權利和義務作出查詢。如當事人需要調解服務，勞資關係科會為其安排調解會議，並邀請對方出席。

5. 在調解會議上，調解員會協助勞資雙方探討問題的癥結，衡量情況及找出彼此可接受的解決方法，達成和解。由於調解服務旨在提供快捷的方法解決勞資糾紛或申索聲請，雙方無須委派法律代表

出席，而勞工處亦不鼓勵這樣做。然而，如其中一方認為有需要，則只要得到對方同意，便可由第三者（如職工會代表）陪同出席調解會議。互信是達成和解的關鍵，為確保有關方面能彼此信任，調解會議會保密進行，而雙方均可在會議上自由作出陳述，以求達成和解。

6. 如果個案經調解方式解決，並涉及現金賠償，調解員會安排付款事宜。如有需要，調解員亦會協助草擬和解備忘錄，以便雙方簽署。另一方面，如任何一方拒絕使用勞工處的調解服務，或雙方在調解會議中未能達成和解，調解員會應當事人的要求，轉介他往小額薪酬索償仲裁處(處理申索人數目不超過十名，而每人申索的款額不超過 8,000 元的個案)或勞資審裁處(處理申索人數目超過十名或每人申索的款額超過 8,000 元的個案)，尋求仲裁。如遇僱主無力償還債務，勞工處會介紹僱員往法律援助署就提出清盤呈請尋求協助，並幫助僱員向破產欠薪保障基金申請特惠款項。

7. 出席調解會議純屬自願性質，因為經調解而達成的和解是勞資雙方互諒互讓的成果。勞資雙方是否願意使用調解服務去解決問題，是能否解決勞資糾紛或申索聲請的主要因素。

調解員的角色

8. 調解員是中立和不偏不倚的中間人，幫助勞資雙方了解問題和坦誠對話，從而消除彼此的歧見，以免事件惡化，並且盡力尋求雙方接受的解決方法。

9. 調解員並無裁判權，不能強迫勞資雙方就其糾紛或申索聲請達成和解。勞資雙方可自行決定是否透過調解來解決事件。不過，如果發現有違反《僱傭條例》的情況，勞工處會詳細調查，以便對涉嫌違例人士提出檢控。

《勞資關係條例》

10. 勞工處根據《勞資關係條例》的規定，調解非政府機構的勞資糾紛。該條例就勞資關係的改善及解決勞資糾紛的程序作出規定，並授權勞工處處長就僱主與僱員之間的糾紛作出調查，以及委派調

解員進行調解。條例訂定解決勞資糾紛的各種程序，包括特別調解、調停、仲裁、調查委員會、冷靜期等，可在有需要時引用。

11. 現行解決勞資糾紛的各種程序運作良好，而本港大部份的糾紛都能夠以調解方式解決。在《勞資關係條例》訂定的各種解決勞資糾紛程序中，除了特別調解曾在過往兩次被引用外，其餘的程序均因沒有實際需要而從未被引用過。

勞工處調解服務的成效

12. 自一九九七年年底以來，本港經濟逆轉，勞資關係科處理的申索聲請及勞資糾紛數目大幅增加。在一九九九年，該科共處理了 32 180 宗個案，包括 290 宗勞資糾紛及 31 890 宗申索聲請，較一九九七年的個案總數(20 565 宗)增加了 56.5%，而較一九九八年的個案總數(30 541 宗)則增加了 5.2%。

13. 在過去兩年，勞資糾紛及申索聲請亦較難透過調解方法來解決，其中有兩個原因。首先，自一九九七年年底以來，由於營商環境困難，很多僱主都遇到經濟問題，於是更加注意成本的控制。他們在調解過程中，通常不會那麼輕易作出讓步，因而在一定程度上減低了成功解決個案的比率。其次，《僱傭條例》的僱傭保障條文在一九九七年六月制定後，僱員開始就不合理或不合法的解僱提出補償申索聲請。這些申索聲請往往涉及複雜的法律論點和考慮因素，通常較難和解。此外，在不合理及不合法解僱的申索聲請中，僱主可能有責任向被解僱的僱員支付一大筆補償金（最高金額為 15 萬元），所以涉及糾紛的雙方都不是那麼願意透過調解方法來解決問題，而寧願把個案交由法庭仲裁。因此，這類申索聲請能透過調解而獲成功解決的比率一般較低。

14. 雖然勞資關係科遇到上述的困難，但在過去三年，該科都能成功調解超過 60%其所處理的勞資糾紛及申索聲請個案。

15. 透過自願調解來解決勞資糾紛及申索聲請的機制，證實能夠有

效地確保和諧融洽的勞資關係。本港因勞資糾紛而損失的工作日數很少，正反映出勞資關係的和諧。在過去三年（由一九九七至一九九九年），本港每 1 000 名受薪僱員中每年因罷工而損失的工作日數，平均僅為 0.28 日，是世界上其中一個因罷工而損失工作日數最少的地方。

總結

16. 一般來說，僱主和僱員都願意使用勞工處的調解服務來解決勞資糾紛。這點可從以下的情況反映出來——勞工處在一九九九年處理的 31 890 宗申索聲請中，只有 862 宗(佔 2.7%)的申索人是因對方拒絕參與調解，而須透過法庭的法律程序繼續追討。現行的調解制度行之已久，且卓見成效，是解決勞資糾紛的有效機制。這個機制配合勞工處其他促進良好勞資關係的服務，在本港自由市場經濟的體系下發揮良好作用。

勞工處

二零零零年六月