

## 投訴案第 1942 號

受國際勞工組織結社自由委員會之要求，  
就

### 香港職工會聯盟 對中國／香港特別行政區政府的投訴 匯報進展之報告書

#### 指控：通過有違結社自由之條例

(235) 香港職工會聯盟於一九九七年十一月一日之通訊中，提交對中國／香港特別行政區政府違反結社自由之投訴。國際勞工組織結社自由委員會於一九九七年十二月九日之通訊中表示對該投訴之關注。

(236) 香港政府於一九九八年五月二十六日之通訊中，提供其對此一投訴案之觀察。

(237) 中國政府於一九九七年六月六日之通訊中，聲明在一九九七年七月一日之後的香港特別行政區內，(經修改而適用的)《一九四八年結社自由和保護組織權公約》(第八十七條)與(不需經修改的)《一九四九年組織權和集體交涉權公約》(第九十八條)將仍然生效。

#### A · 投訴者之指控

(238) 在此投訴案中，香港職工會聯盟認為中華人民共和國香港特別行政區政府違反了公約第八十七條和第九十八條，理由是它廢除和修改了於一九九七年六月二十六日在香港立法局通過的三條賦予組織權和集體交涉權的勞工條例。香港特區政府在其執政的第一週內，便停止了這些新條例的執行。於一九九七年七月十八日，新成立的臨時立法會通過了政府的《一九九七年法律條文(暫時終止實施)條例草案》。於一九九七年九月三十日，香港行政會議動議了一條新的修訂草案，該新草案廢除了兩條前述三條條例中之兩條，並對餘下之一條作出修訂。此新修訂草案於一九九七年十月二十九日在臨時立法會正式通過。

(239) 香港職工會聯盟在此解釋是次投訴之背景：於一九九七年七月一日，香港的管治權由英國移交至中華人民共和國。中國政府成立了香港特別行政區政府，並於同一日解散了立法局，而以臨時立法會取而代之。臨時立法會的議員是由一個四百人的籌備委員會所推選出來的，而該籌備委員會則是由中國政府在政權移交前成立的。

(240) 香港職工會聯盟指出香港政府於一九九二年所通過的人權法保障了香港市民的組織權(第十八條)。此外，在第八十五屆國際勞工組織大會中，國際勞工組織理事長於一九九七年六月十日接獲由中國政府發出，有關香港將履行或繼續履行國際勞工公約之通告。通告在一九九七年七月一日註冊，承諾香港將由該日起繼續履行所有在該日或以前已受英國政府公報承認的公約，除了三條

特別為非大都會區域而制定的條例。不單如此，中國政府更於一九九七年七月頒佈香港特別行政區基本法（已隨投訴案附上），而基本法的第三十九條規定了：

「《公民權利和政治權利國際公約》、《經濟、社會與文化權利的國際公約》和國際勞工公約適用於香港的有關規定繼續有效，通過香港特別行政區的法律予以實施。

香港居民享有的權利和自由，除依法規定外不得限制，此種限制不得與本條第一款規定抵觸。」

（241）香港職工會聯盟續稱，香港立法局早已於一九九七年六月二十六日通過了三條使工人可獲得由公約第八十七條和第九十八條所保障之權利的條例。該三條條例是：《一九九七年僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》、《一九九七年僱傭（修訂）（第四號）條例》及《一九九七年職工會（修訂）（第二號）條例》。（三條例之內文隨投訴案附上。）可是，到了一九九七年七月九日，香港特區政府動議了《法律條文（暫時終止實施）條例》（一九九七年第一二六號）（下文簡稱《一九九七年終止實施條例》（隨投訴案附上。）。該條例暫時終止了前述三條例之推行，直至一九九七年十月三十一日為止。《一九九七年終止實施條例》是經於一九九七年七月十五日新成立的臨時立法會所通過。香港特區政府在通過《一九九七年終止實施條例》之同時，宣報會重新評審前述三條例，評審工作主要由勞工處負責，並會於一九九七年十月三十一日舉行研討會議。在與勞工處舉行了一連串會議後，香港特區立法會議於一九九七年九月三十日決議廢除《一九九七年僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》和《一九九七年僱傭（修訂）（第四號）條例》，並對餘下的《一九九七年職工會（修訂）（第二號）條例》作出修訂。之後，香港特區政府於十月九日公報了《一九九七年僱傭及勞資關係（雜項修訂）法案》（下文簡稱《一九九七年勞資關係法案》）。該法案於一九九七年十月二十九日由臨時立法會三讀通過。跟據《一九九七年勞資關係法案》：跟僱主作集體談判的工人組織之權利將被廢除，以職工會經費作政治用途將被禁止，而職工會職員的委任亦有所限制。（香港職工會聯盟列製了一個圖表總結前述的新條例，請參看附錄 I。）

（242）明確地說，香港職工會聯盟解釋，《一九九七年職工會（修訂）（第二號）條例》（下文簡稱《一九九七年職工會條例》）本是為了除去《一九八九年職工會條例》對香港職工會的權利作出的種種限制。因此，香港職工會聯盟堅決認為臨時立法會通過以《一九九七年勞資關係法案》去修訂《一九九七年職工會條例》是違反了公約第八十七條的。理由如下：首先，就職工會職員資格的要求來說，《一九八九年職工會條例》（第 17(2)條及第 57 條）規定除了得到職工會註冊人的書面認可之職員外，所有職工會職員都必須是正從事或曾從事與該職工會或該職工會聯盟直接有關的「行業、工業或職業」。《一九九七年職工會條例》則去除了對行業和職業的限制。然而，《一九九七年勞資關係法案》雖然沒有限制聯盟的職員委任，但卻重新建立對第一級工會職員委任的限制，因此是違反了公約第八十七條第三章。其次，就工會經費的運用來說，《一九八九年職工會條例》（第 34 條）禁止了工會經費作任何政治用途，無論是「直接或簡接地」用在「香港或其他地方」也被禁止。此外，第 33(1)條更要求工會經費若用作其他用途，須事先徵得行政長官之批准。第 33(1)(j)也要求在未經行政長官之事先批准前，不得對任何海外團體作出捐贈。《一九九七年職工會條例》取消了所有這些

有關工會經費運用的限制，並以「工會會員大會授權」取代了「政府的事先批准」。《一九九七年勞資關係法案》恢復了《一九八九年職工會條例》所規定的限制，因此是違反了公約第八十七條。

(243) 香港職工會聯盟進一步聲稱，香港特區政府對《一九九七年勞資關係法案》的採納，同時亦違反了公約第九十八條。就公約第一章而言，香港職工會聯盟指出，多年來工會會員一直未能成功得到法律保障，使其免受歧視性解僱。跟據《僱傭條例》(第五十七章)第IVA部，僱主不能因僱員的工會會員身份而對其歧視，違者最高可被罰款港幣100,000元。可是現實的例子卻是：於一九八八年，在新光塑膠工廠歧視性地解僱兩名員工時，香港政府未能成功對其提出檢控及制裁；於一九九四年，當惠康有限公司解僱了一名工會會員時，政府同樣未能成功檢控。而因國泰航空公司的持續勞資糾紛與工潮，政府卒於一九九三年就香港的勞資關係作出檢討，由教育及人力統籌局於一九九三年十月完成的檢報告(一九九三年香港勞資關係制度之檢討報告)說明：

「縱使政府經常接獲有關僱主對參加工會的僱員作出歧視行為的投訴，可是至今仍然沒有成功的檢控個案。過往的經驗指出要証明僱主違例是非常困難的，因為他們通常可以找到別的理由去掩飾他們背後的歧視動機。」

(244) 在是次檢討的四年後，政府擬定了《一九九七年僱傭(修訂)(第三條)法案》，該法案於一九九七年六月十七日在立法局通過。此一法案的第32A(1)(c)(i)節為因參予工會活動而遭到解僱的僱員提供了補償金，並規定在勞資雙方同意之下被解僱員可得以復職。可是，香港職工會聯盟認為此修訂法案所提供的補償是不足夠的，於是，他們向立法局提交了個人法案——《一九九七年僱傭(修訂)(第四條)法案》，此一法案與前述的政府法案有以下兩點分別：它不單為遭受解僱的員工提供保障，同時亦對遭到其他方法剝削的員工提供保障；此外，它亦取消了自動復職權須先得勞資雙方同意的規定。於一九九七年六月二十六日，立法局正式通過《一九九七年僱傭(修訂)(第四條)法案》，為所有僱員提供新的保障。可惜的時，《一九九七年勞資關係法案》廢取了此一條例，奪取了香港工人應得的保障機會和補償，而工人只有在被解僱的情況下才可得到賠償，更失去了復職權這一保障。因此，香港特區政府的這種行為是違反了公約第九十八條第一章。

(245) 香港職工會聯盟進一步聲稱，香港特區政府對《一九九七年僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》的廢除，更是對公約第九十八條第四章的嚴重違反，背棄了它所承諾的義務。《一九九七年僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》為所有註冊公會提供了作為員工談判代表的認可程序，只要該工會能由超過百分之十五的員工組成，並經獨立仲裁人簽紙証明其得到超過一半員工支持即具代表性。該法案同樣對跟據招聘條款，擁有超過二十人的管理層諮詢代表之企業之工會予以認可，只要該工會由超過百分之十五的員工組成即可。香港職工會聯盟堅稱，香港特區政府對該法案的廢取，表示其堅決拒絕為工人組織和僱主的集體談判權提供妥當的法律保障。政府的行動是倒退的，回到了前政府的舊式做法：只透過勞工處去提供調解服務，要求僱員(通常是單獨地)與僱主直接談判，而否定了透過工人組織的(集體)談判。此一廢取同時亦像舊做法一樣，沒

有為工會集體談判權提供任可形式的肯定。

(246) 香港職工會聯盟解釋：香港政府從來沒有認真鼓勵集體談判。香港政府在承認公約第九十八條至今的二十二年內，完全沒有擬定任可妥當的法例，只印製了一份僅得一頁的小冊子(1992)去「推廣」集體談判權。政府經常對集體談判權加以打擊，並拒絕立法保障，導致了香港工會的邊緣地位，只能代表少數工人去爭取集體協議。在企業界，現在只有兩間公司認可了集體協議；在工業界，現在則只有少數行業——如建造業，印刷業和碼頭裝卸業等——擁有廣泛的薪金協議，但是這些協議沒有約束力，僱主也經常不遵從。此外，香港政府經常堅稱自己已遵守了公約第九十八條第四章，它所給予的理由是他已為勞資糾紛提供了調解服務，並且鼓勵僱主與僱員共同商議。在呈交給勞工顧問委員會(LAB/LR4/97，參見以「自願性集體談判」為題的一段)(該文已隨投訴案附上)的文件中，勞工處對集體談判的概念作了以下的詮釋：

「香港的勞資協商會議通常是在非正式的情況下，特別單就談判而組成的。很多勞資關係的問題，都是由勞工處提供的調解服務去決議，而職工會則通常扮演諮詢及支援角色。」

依香港職工會聯盟之見，香港政府對「非正式的」和「單就談判而組成的」協商會議之鼓勵，違反了公約第九十八條的要旨——集體談判權應受鼓勵。此外，職工會應有權以談判者的身份參予勞資的談判，而非只擔當「諮詢及支援角色」。

(247) 此外，勞工處的「宣傳活動」亦同樣未能達到公約第九十八條第四章的要求。因為它沒有計劃推廣集體談判權：

「為了在香港推廣和諧的勞資關係，勞工處在地區上、區域上均組織了多項活動。這些活動旨在提高公眾對高效率人力資源管理之實行、各種勞工法律之要求和僱員與僱主共同合作之重要性等各方面的認知。」

(LAB/LR4/97，參見以「勞工處的宣傳活動」為題的一段。)

(該文已隨投訴案附上。)

香港職工會聯盟堅稱，政府並沒有達到公約第九十八條的要求——以集體談判權作為僱主與職工會和工人組織談判的根據，相反，它經常鼓勵個人的、選擇性的「僱員參予」：

「在擁有優良管理制度的公司內，勞資間的有效交流最為重要……所以在企業上發展僱員參予和自願性談判便十分重要了。」

(LAB/LR4/97，參見以「有關在企業上加強對自願性談判的推廣」為題的一段。)

(該文已隨投訴案附上。)

香港職工會聯盟認為，香港政府自己也承認了它的宣傳只著重僱主與僱員的直接談判而忽略職工會，這種活動是鼓勵個人而非集體協議的，是為了削弱和消除工會的地位與及減低僱員的談判條件和僱傭條件這兩個目的而設的。

(248) 香港職工會聯盟堅信，以過去二十年的職工會經驗來判斷，要成功在香港推廣集體談判權，只有立法保障這一途。故此，香港職工會聯盟秘書長暨立法局議員李卓人動議了個人法案，即《僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》，該法案於一九九七年六月二十六日成功通過並於一九九七年六月二十九日實施。可是，隨著政權的移交，香港特區政府訂立了《一九九七年勞資關係法案》，廢除了前述的集體談判權法案。香港職工會聯盟認為有關當局一直反對在香港建立客觀的機制去承認集體談判權，這一點在辯論前述法案時尤為可見。舉一個例，在由教育及人力統籌司於一九九七年九月三十日呈交的《臨時立法會人力統籌小組參巧資料文件》(該文已隨投訴案附上)中，有關當局便表明了他們反對立法為集體談判權提供保障。於一九九七年六月二十六日在立法會辯論《一九九七集體談判權法案》時，教育及人力統籌司王永平曾正面攻擊集體談判權，他特別聲明：

「該法案如獲通過，會對現在和諧的勞資關係產生嚴重影響。首先，當面對有法律地位的職工會時，僱主定會加倍緊張並且必然須要尋求法律諮詢。」

依香港職工會聯盟之見，明顯地，政府對「和諧的勞資關係」的定義，是建基於弱小的職工會組織和集體談判權的不存在。王氏更曾聲稱集體談判會引致工會間及工會會員與非會員間的衝突。此外，他也認為集體談判的過程，比起現存勞工與管理層間的自願性談判機制更花時間，會拖慢化解糾紛的速度。王氏總結他的演說時重申：

「……法案如獲通過，會將現有和諧的勞資關係轉變為對抗性，對香港經濟及其對外資的吸引力造成直接衝擊，因而降低就業機會；其對香港繁榮安定的不利影響難以估計。這不符合香港工人的利益。」

香港職工會聯盟堅稱，因為缺乏集體談判的基礎，不少工會與員工代表均遭到他們的僱主拒絕談判僱傭條件或拒絕執行談判協議。這種痛苦的經歷在香港的工會間可謂多不勝數，如香港國際貨櫃碼頭僱員總工會、香港電訊職工會及九龍巴士公司職工會，他們都曾目睹僱主不履行談判達成的協議，甚或遇見僱主拒絕談判僱傭條件的情況。因此，儘管政府正式批准了公約第九十八條，集體談判權卻沒有在香港得到認可和保障。

(249) 總而言之，香港職工會聯盟堅稱，為了要真正履行公約第八十七條和第九十八條，香港特區政府應當檢討它新近推行的《一九九七年僱傭及勞資關係(雜項修訂)法案》，取消推行此法案的決定，還原提供集體談判權和保障職工會權益的法律。只有立即實施《一九九七年僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》、《一九九七年僱傭(修訂)(第四號)條例》及《一九九七年職工會(修訂)(第二號)條例》，才可確保香港落實遵行公約第八十七條和第九十八條。

## B·政府之回應

(250) 在一九九八年五月二十六日的回應當中，政府指出受《一九九七

年僱傭及勞資關係（雜項修訂）條例》影響的三條勞工條例包括：(a)《一九九七年僱傭（修訂）（第四號）條例》，其中保障僱員於在職期間免受反對工會之僱主歧視的項目被廢除；(b)《一九九七年僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》，其中集體談判權的項目被廢除；(c)《一九九七年職工會（修訂）（第二號）條例》，其中職工會的活動規則和管制被修訂。

（251）政府指出：此三條條例源自三個議員草案（由立法局議員呈交的立法計劃書），該三個草案是在前香港立法局的最後會議中急速通過，其間並未廣泛諮詢民意，亦未經全面正當的審察。此三條條例不單對社會有長期的影響，而且就香港的勞資關係制度和經濟而言，更有深遠的含意。事實上，草率地通過此三條例已經引起了香港社會各界——包括本地傳媒——的嚴重關注。有一些報章評論甚至形容把此形容為「非常不負責任的行為」。因此，香港特區政府仔細檢討這些條例，細察其真正影響，衡量這些條款是否真正符合公眾利益，這只是審慎和負責任的表現。暫停推行這些條例，是爲了提供足夠時間給香港特區政府去進行所需的檢討。爲了遵守在合乎現實的時間內盡早完成檢討的承諾，香港特區政府把一九九七年十月三十一日定爲結束暫停推行條例的期限。依政府之見，以上的決定絕非勞工權益的倒退。政府一貫的長遠政策是，循序漸進地爭取僱員的權益，使之與香港的經濟和香港社會的發展步伐相稱，同時在僱員與僱主兩者的利益間爭取合理的平衡。在近年間，香港僱員的權益已經持續並大幅度得到改善。

（252）就此一特殊事件，香港特區政府小心審察，並與勞工顧問委員會進行緊密的諮詢會議，以求對該三條條例進行全面的檢討。勞工顧問委員會是一個三方諮詢組織，成立於一九四六年，就一般勞工事務，包括國際勞工公約的適用情況，爲政府提供意見。僱主及僱員各派六名代表出任委員，其中五名僱員代表，是經註冊工會透過兩年一度的選舉，以秘密投票形式選出的；而其中五名僱主代表則是由五大僱主團體提名產生；餘下的一名僱員和一名僱主代表，則是由政府委任的。作爲香港勞工事務上最具代表性和最受尊敬的三方諮詢組織，勞工顧問委員會可說是香港和諧的勞資關係的基石。在過去五十年來，它爲改善香港勞工的權益作出極大的供獻，留下了深刻而有目共睹的紀錄。而在三條勞工條例中廢除兩條，並對餘下一條作出修訂之計劃，亦是跟據勞工顧問委員會的建議而訂定的。故此，這計劃已在僱員與僱主的利益間取得合理的平衡。

（253）就被指控因推行《一九九七年僱傭及勞資關係（雜項修訂）法案》，重新對職工會職員的職業背景和職工會對政治活動的參予加以限制，而違反了公約第八十七條第三章，政府重申：於一九六三年公約第八十七條宣佈實行時，政府已獲國際勞工組織憲章第三十五章批准可修改此公約使其適用。因此，政府才修改公約第八十七條，使之包含工會職員的職業資格要求和對工會經費作政治用途的限制。對工會職員的職業背景和職工會經費的用途之修改是必需的，是爲了確保香港職公會的健康發展，使職工會能嚴格地遵從推廣和保障工會會員利益的宗旨。

（254）政府指出，跟據《職工會條例》第17(2)條規定：「任何人等，如非得到職工會登記局之允許，不得成爲註冊職工會之職員，居住並正從事或曾從事與該職工會直接有關的行業除外。」登記局一直小心並有彈性地運用這項權力

。在一九九一年至九七年間，登記局依據第 17(2)條，收到十四份來至工會的申請，而所有這些申請均獲批准。此外，《職工會條例》只是限制職工會經費不能作政治用途，並沒有廣泛限制職工會對政治活動的參予。而《職工會條例》第 33A 和 33B 條，亦准許工會經費用在支付和區議會、市政局或區域市政或立法會選舉有關的開資上。值得注意的是，於一九九七年八月，在三條勞工條例受檢討的期間，在勞工顧問委員會對法例的討論會議中，所有勞工顧問委員會的僱員代表委員均一致支持禁止工會經費用於政治目的上。此外，職工會登記局從工會間得到的回應亦顯示，多數工會職員均認為本地工會應該著力推廣工人的權益，而非參予政治活動。最後，跟據《一九九七年僱傭及勞資關係（雜項修訂）法案》對《職工會條例》作出的最新修訂，以往對跨工業聯盟的組成之禁制亦取消了，同時有關職工會成為海外團體附屬組織的限制亦放寬了。不同行業、工業和職業的職工會，現在均可組成聯盟。職工會亦可自由參加外國的工人組織或有關專業組織，成為它們的成員，而不需事先得到香港特區政府的批准。

（255）政府接著回應另一指控——《一九九七年僱傭（修訂）（第三條）法案》沒有提供妥當的保障和賠償，而廢除《一九九七年僱傭（修訂）（第四條）法案》，尤其是廢取自動復職而不須事先得到勞資雙方同意的條文，是剝削工會工人的復職權利，因而違反了公約第九十八條第一章。就這一指控，政府回應指出《僱傭條例》第 IVA 部已為工人提供保障，使其免受反工會的歧視。當局亦透過各種訓練課程、研討會和勞工處職員的探訪，去為僱主和僱員就有關的法律條文提出建議。而香港特區政府對所有反工會歧視的指控，均會以認真的態度處理，只要初步證據成立，一定會提出檢控。至於香港職工會聯盟所舉的兩件案件——新光塑膠工廠與惠康有限公司，事實上當局亦有提出檢控，只是因為法庭無法得到足夠證據，證明員工被解僱是因為他們的工會會員身份或因為他們參加了工會活動，而非因為其他原因，如工作表現不良，因此，被告才被判無罪。

（256）至於廢取《一九九七年僱傭（修訂）（第四條）條例》的原因，跟據政府解釋，那是由於此一條例的條文和由政府動議，於一九九七年六月二十七日通過的《一九九七年僱傭（修訂）（第三條）條例》裡保障僱員免因反工會歧視而招致非法解僱的條文非常相近。《第三條條例》已加強了對僱員的保障，使其不會無理地被終止聘用、更改僱傭合約或被不法解僱。就因反工會的歧視而遭解僱一事上，兩條（修訂）條例的最大差別在於其所批准的補償方法。《第三條條例》規定的補償有：在勞資相方事先同意下的復職／重新聘用、遣散費和高達港幣 150,000 元賠償金；而《第四條條例》規定的補償則有：復職、升遷或其他職位安排而不須事先得到勞資相方的同意，及沒有設定最高限額的損失補償金。因此，基於下列原因，《第四條條例》被予以廢除：(a)《第三條條例》已經為僱員提供了相近的保障；(b) 同實施兩套提供相近保障的條文——僱傭條例——會引起僱主、僱員和勞資審裁處不必要的混淆。此外，廢除《第四條條例》的決定，是得到勞工顧問委員會全體成員——包括所有僱主代表委員和僱員代表委員——的一致通過。而政府亦已表明立明，承諾會在《第三條條例》實施滿一年後，檢討其中有關自動復職的條文——亦即兩條條例中最大分別之條文。此舉得到勞工顧問委員的全面支持。

（257）有關因廢除《一九九七年僱員代表權、諮詢權及集體談判權條例》而被指嚴重背棄了政府對公約第九十八條第四章的義務，政府指出公約第四章

包含兩個重要元素：有關當局以行動去推廣集體談判；和自願基礎上的談判，亦即參予者的自主性。此章的條文亦承認，因不同國家和區域有不同的情況，在推行公約時是可容許的較大的差異的。故此，當香港特區政府在鼓勵僱主與僱員以自願基礎去談判，公約並沒有要求香港特區政府有絕對義務利用法律來推行集體談判權。因此，依據第四章，香港特區政府已經採取了適合本地情況的措施，鼓勵僱主與僱員，與及他們各自的代表組織去進行自願性的談判。勞工處亦經常鼓勵企業各自建立諮詢機制。最近一個在這方面成功的例子，就是航空公司的個案。該公司由啓德國際機場搬遷至赤荳角的新地址，而它和它的職員，則就運作地點的改變而引致的職務變動問題，成功地進行的協商。而在工人方面，勞工處亦經常鼓勵三邊對話。其中一個例子是飲食業三方諮詢團體的成立，該團體幫助業者實行《僱傭條例》，並為業者印製勞資關係守則。而當談判失敗，僱主或公司與其員工間的勞資問題未能得到解決的時候，勞工處經常也會扮演積極的角色，擔當一個調解者去幫助談判者迅速而和善地解決他們之間的糾紛。在談判過程中，勞工會鼓勵雙方（盡可能）把達成共釋的條款，而書面製成協議書。在過去數十年間，自願性談判和勞工處的自願調解服務，一直為香港解決不少問題。香港的勞資關係一直處於一個和諧的狀況。於一九九四至一九九七年這四年間，因勞資糾紛而引致的工作天損失，平均每一千個時薪短工與合約長工只有零點四四天——是全球最少的其中一個城市。

（258）除此之外，為了鼓勵及推廣自願性的談判和有效的溝通，勞工處更組織了各式各樣的活動，其中包括：會議、研討會、訓練課程和探訪等。它更印製了免費的通訊、小冊子和宣傳單章，配合其他各種不同的方法，去推廣自願性談判的原則和概念，及勞資雙方間有效溝通的重要性。舉例來說，在《勞資關係守則》中，勞工處便提倡職工會「在法律上有權盡量為會員爭取最佳待遇」，與及「管方應與正式註冊及有代表性的工會進行磋商及合作，以便能夠與該等工會建立融洽的關係。」而政府為了要落實推廣自願性談判和提倡勞資雙方的有效溝通，更於一九九八年四月組成了一個遞屬勞工處，由經驗豐富的官員組成的特別小組。

（259）政府否認它只著重提倡僱主與僱員的協商，而（如投訴案所指般）忽略了職工會。香港特區政府一直承認職工會在勞資關係中，扮演著正面而有用的角色。在工人方面，它鼓勵職工會參予三邊對話；在企業方面，（當有一個企業組織存在時）它鼓勵企業組織參予聯合談判。事實上，很多嚴重的勞資糾紛，都是透過勞工處的調解服務，加上僱員職工會的積極參予而得以解決的。近期最著目的例子有，百八伴百貨公司的突然倒閉與及中華巴士公司的糾紛，這兩個個案中，分別有工人職工會和企業工會的介入，它們各自扮演了有用的角色，使它們與管理層的糾紛能在和諧中得到解決。最後，對政府在辯論有關集體談判權的法例時「對集體談判加以嚴重的打擊」這一指控是不成立。事實上，在辯論的過程中，政府已經明確表示了它對自願性集體談判的支持，並且詳述了以法律去推行集體談判並不適合香港的原因。

（260）總而言之，香港特區政府對《一九九七年僱傭及勞資關係（雜項修訂）法案》的推行，並沒有違反公約第八十七條和九十八條。政府於一九六三年開始，已經履行經修改而適用的公約第八十七條（這是被國際勞工組織憲章所允許的）；而政府亦於一九七五年開始，一直全面履行公約第九十八條。因此，



廢取三條勞資法例的其中兩條，並對餘下一條作出修訂，是符合社會的全體利益，更是曾週詳考慮了香港社會的經濟發展才作的決定。