

香港特別行政區政府
就結社自由委員會第 311 號報告書
提交的進度報告

(第 1942 號個案)

一直以來，中華人民共和國香港特別行政區（下稱香港特區）政府的政策，是因應香港社會和經濟的發展步伐，逐步改善僱員權益，同時亦確保勞資雙方的利益取得合理平衡。

香港特區政府也秉持其一貫原則，徵詢勞工顧問委員會（下稱勞顧會）對勞工事務的意見。這些事務包括尚未向立法會提交的法例草案建議，以及國際勞工公約適用於香港的事宜。勞顧會是最具權威和代表性的三方協商組織，由政府代表和同等數目的僱主和僱員代表組成。在六名僱員代表中，五名代表是在每兩年一次的選舉中，按一工會一票的方式選出，其餘一名則由政府委任。過去數十年，香港的僱員權益已大為改善，勞資關係和諧，足見這個機制行之有效，符合香港的利益。

我們仔細研究結社自由委員會第 311 號報告書（第 1942 號個案）的建議後，現報告目前的情況如下：

建議(a)至(b)

廢除《1997 年僱傭及勞資關係（雜項修訂）條例》第 5、8 及 9 條。這三項條文分別規定職工會職員只限於確實正受僱於與該職工會有關的行業、工業或職業的人士；在某些情況下，使用職工會的經費必須得到香港特區行政長官批准，以及一概禁止使用職工會經費作任何政治用途。

目前情況

職工會職員的資格

香港特區政府希望澄清，《職工會條例》並沒有規定職工會職員只限於確實正受僱於與該職工會有關的行業、工業或職業的人士。《職工會條例》第 17(2)條規定，曾從事或曾受僱於該行業的人士可以被委任為職工會的職員。

此外，《職工會條例》第 17(2)條容許並非或從未從事或受僱於該行業的人士，在取得職工會登記局局長的同意後，出任職工會職員。直至目前為止，所有徵求局長同意的申請都得到批准。因此，在選舉其他行業人士為職工會職員方面，法例已有足夠的彈性。儘管如此，我們現正積極檢討職工會職員的職業規定，稍後並會徵詢勞顧會對檢討結果的意見。

職工會經費的運用

我們希望指出，《職工會條例》第 33A 條訂明職工會可以設立選舉經費，用以支付區議會、兩個市政局和立法會選舉招致的開支。經費可用以支付候選人或準候選人參選、為支持候選人或準候選人而舉行集會或擬備及分派印刷品或文件，以及登記選民或遴選候選人以參選的開支。至於沒有設立選舉經費的職工會，如果獲得出席會員大會的大多數有表決權會員批准，則可動用職工會經費支付選舉的開支。

事實上，一些職工會人士已經當選為立法會、市政局或區議會議員。

我們把職工會經費用於政治用途的範圍規限於上述選舉活動，是為確保職工會執行其真正及主要職務，即促進和維護會員的利益，而非主要從事政治活動。

另一方面，《職工會條例》第 33(1)條訂明職工會可使用經費的範疇。這些範疇十分廣泛，足以讓職工會運用其經費來促進會員的利益。爲了照顧個別職工會的需要，香港特區行政長官可批准職工會向在香港以外地方設立的職工會提供資助或捐贈，或批准職工會把經費用於其他用途。

我們認爲，《職工會條例》有關職工會經費用途的條文已具足夠彈性，絲毫沒有妨礙職工會的發展。不過，我們正積極檢討該條例有關職工會經費的條文，稍後並會徵詢勞顧會對檢討結果的意見。

建議(c)：

檢討《1997 年僱傭（修訂）（第 3 號）條例》，以確保法例條文就所有歧視職工會的行爲爲僱員提供保障，以及檢討可否無須事先得得到僱主和僱員雙方同意下，給予僱員復職的權利。

目前情況

《僱傭條例》保障職工會不受歧視。這些歧視並不局限於解僱的行爲。

根據《僱傭條例》第 IVA 部，僱員享有以下權利：(a) 任何僱員都可以成爲職工會會員或職員；(b) 僱員如爲職工會會員或職員，可在適當時間參加該職工會的活動；(c) 任何僱員都可以聯同他人成立職工會或申請登記職工會。

僱主如阻止、阻嚇、解僱、懲罰或歧視行使上述權利的僱員，可被檢控，一經定罪，可處罰款港幣十萬元。同樣，僱主如在僱用條件中，規定僱員不得參與職工會、必須放棄其會員身分或不得聯同他人組織職工會，亦可被檢控，一經定罪，可處罰款港幣十萬元。

此外，在一九九七年六月二十七日開始實施的《僱傭條例》第 VIA 部，除提供多項保障外，並加強保障僱員免遭不同形式的不合理及不合法解僱，包括因為歧視職工會而作出的解僱。自該日起，根據《僱傭條例》，法院或勞資審裁處如事先得到僱主和僱員同意，則可作出復職/再次聘用的命令，另外亦可作出終止僱傭金的判決及最高達港幣十五萬元的補償金。

香港特區政府承諾檢討《僱傭條例》第 VIA 部有關復職令須雙方同意的規定。檢討現正順利進行，完成後便會諮詢勞顧會。

建議(d)

審慎考慮是否立法，就決定職工會在集體談判事宜上的代表地位，訂明客觀程序，以尊重結社自由的原則。

目前情況

我們希望指出，香港社會對於是否需要立法引入強制性的集體談判機制及有關事宜，意見極為分歧。事實上，立法會在這課題上也沒有共識。（立法會是制定香港特區法例的立法機關，所有議員均由選舉產生。）立法會最近兩次動議辯論集體談判機制，辯論結果正反映這個情況。一九九八年十二月九日，立法會投票否決一項議案，這項議案要求政府提交一些已廢除的法例，包括強制性集體談判法例，供立法會重新考慮。一九九九年四月二十八日，立法會也投票否決了另一項議案，這項議案要求政府考慮立法，包括訂立強制性集體談判法例。在同一次會議中，一項要求引入法例，設立談判機制和承認職工會地位的修訂議案，也遭投票否決。

我們現時繼續推廣自願性的集體談判。最近，我們開始推廣由職工會、僱主及政府三方代表在行業的層面上進行對話，討論共同關注的勞工事宜。到目前為止，飲食業和建造業

已成立由三方代表組成的委員會。

雖然現時未有法例規定，由於要進行集體談判，僱主必須承認職工會，但《僱傭條例》及《職工會條例》已為僱員成立及加入職工會提供足夠的保障。

香港特區政府一向重視職工會在勞資關係方面所發揮的積極和重大的作用。勞顧會所有六名僱員委員都是職工會人員。他們就勞工政策和法例向政府提供意見，角色十分重要。

如僱主和僱員發生勞資糾紛，勞工處便會從中調停，協助雙方解決問題。在調解過程中，職工會多有參與，有助圓滿解決糾紛。一直以來，職工會在大型勞資糾紛中擔當談判和調停的角色，也廣為各界接受。

總結

香港特區政府在研究勞工法例建議時，必須仔細考慮社會的整體利益，以及香港的社會和經濟發展步伐。政府一直秉持三方協商的原則，待現時進行的檢討有結果後，也會徵詢勞顧會的意見。我們決心逐步改善僱員權益，以及根據國際勞工公約適用於香港特區的規定，履行我們的責任。

中華人民共和國
香港特別行政區政府
教育統籌局

一九九九年五月