

資料摘要

選定地方的集體談判制度

1. 引言

1.1 在 2008 年 3 月 20 日的人力事務委員會會議上，事務委員會要求資料研究及圖書館服務部就題為"選定地方的最低工資制度"研究報告，提供報告內涵蓋之選定地方的集體談判¹ 制度的資料。本資料摘要旨在探討澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國² 的集體談判制度在以下各方面的情況：

- (a) 背景資料；
- (b) 規管架構；
- (c) 集體談判制度的涵蓋範圍及談判內容；
- (d) 集體談判的程序；
- (e) 解決與集體談判相關的勞資爭議；及
- (f) 執法及罰則。

¹ 根據國際勞工組織的集體談判公約，"集體談判"意指"所有由一名僱主，一組僱主或一個或多個僱主團體作為一方，與一個或多個僱員團體作為另一方，進行關於：(a)決定工作及僱用條件；及／或(b)規範僱主及僱員關係；及／或(c)規範僱主或其團體及一個或多個僱員團體關係的協商。"

² 截至本資料摘要發表時，並沒有法國、廣東、深圳及日本的相關資料。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|-------------------------|--------------------------------|----------------------|--------------------------------|----------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| 背景資料 | | | | | | |
| 勞動人口 ³ | 1 108 萬 (截至 2007 年 9 月)。 | 275 萬 (2007 年)。 | 2 437 萬 (截至 2007 年 9 月)。 | 1 070 萬 (2007 年)。 | 3 100 萬 (截至 2007 年 12 月)。 | 1 億 5 323 萬 (截至 2007 年 12 月)。 |
| 平均失業率 ⁴ | 4.4% (2007 年)。 | 2.1% (2007 年)。 | 3.1% (2007 年)。 | 3.9% (2007 年)。 | 5.2% (2007 年)。 | 4.6% (2007 年)。 |
| 工會數目 ⁵ | 91 (2007 年)。 | 68 (2007 年)。 | 5 971 (2005 年)。 | 4 574 (2007 年)。 | 177 (2007 年) ⁶ 。 | 沒有相關資料。 |
| 工會會員 人數 ⁷ | 170 萬 (2007 年)。 | 494 746 (2007 年)。 | 150.6 萬 (2005 年)。 | 302.6 萬 (2007 年)。 | 639 萬 (2005 年)。 | 1 567 萬 (2007 年)。 |

³ Australian Bureau of Statistics (2008) ; Ministry of Manpower (2007) ; Korea Labor Institute (2008) ; 行政院勞工委員會 :《 97 年勞動統計年報 》, 2008 年 ; Office for National Statistics (2008) ; 及 Bureau of Labor Statistics (2008a) 。

⁴ Australian Bureau of Statistics (2008) ; Ministry of Manpower (2008) ; Korea Labor Institute(2008) ; 行政院勞工委員會 :《 97 年勞動統計年報 》, 2008 年 ; Office for National Statistics (2008) ; 及 Bureau of Labor Statistics (2008) 。

⁵ Australian Industrial Relations Commission (2007) ; Ministry of Manpower (2008) ; Ministry of Labor (2008) ; 行政院勞工委員會 :《 97 年勞動統計年報 》, 2008 年 ; 及 Certification Officer (2007) 。

⁶ 此數字指在認證專員之下自願登記的工會數目。

⁷ Australian Bureau of Statistics (2007) ; Ministry of Manpower (2008) ; Ministry of Labor (2008) ; 行政院勞工委員會 :《 97 年勞動統計年報 》, 2008 年 ; Department of Trade and Industry (2006) ; 及 Bureau of Labor Statistics (2008b) 。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|----------------------------|---------------------------------|------------------------|---------|------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| 背景資料(續) | | | | | | |
| 集體協約涵蓋之僱員的百分率 ⁸ | 38.1% (2006年) ⁹ 。 | 沒有相關資料 ¹⁰ 。 | 沒有相關資料。 | 沒有相關資料 ¹¹ 。 | 35.3% (2005年) ¹² 。 | 13.1% (2006年) ¹³ 。 |

⁸ 根據國際勞工組織的集體協約建議，"集體協約"意指"所有由一名僱主，一組僱主或一個或多個僱主團體作為一方，與一個或多個代表僱員的團體，或在沒有該等團體的情況下，按照國家的法律及規定由僱員選出及授權的代表作為另一方，簽訂的有關工作及僱用條件的書面協約。"

⁹ 此數字指薪酬根據註冊集體協約制定的僱員的百分率。請參閱 Australian Bureau of Statistics (2008)。

¹⁰ 在 2006 年，勞資仲裁法院認證 399 份集體協約，涉及 39 843 名僱員。勞資仲裁法院負責登記及認證集體協約以及調解勞資爭議。

¹¹ 根據勞工委員會，在 2007 年年底有 71 間企業存有有效的集體協約。

¹² Department of Trade and Industry (2006)。

¹³ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007)。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|-------------|--|--|---|---|--|---|
| 規管架構 | | | | | | |
| 負責機關 | 教育、就業及勞資關係部。 | 人力部。 | 勞動部。 | 行政院勞工委員會。 | 商業、企業及規制改革部。 | 勞工部。 |
| 相關法例 | <ul style="list-style-type: none"> 《 1996 年勞資關係法 》(Workplace Relations Act 1996)；及 《 2006 年勞資關係規例 》(Workplace Relations Regulations 2006)。 | <ul style="list-style-type: none"> 《 勞資關係法令 》(Industrial Relations Act)； 《 勞資爭議法令 》(Trade Disputes Act)；及 《 工會法令 》(Trade Unions Act)。 | <ul style="list-style-type: none"> 《 公務員工會法 》(Act on the Establishment and Operation, etc. of Public Officials' Trade Unions)； 《 教師工會法 》(Act on the Establishment, Operation, etc. of Trade Unions for Teachers)；及 《 工會和勞動關係調整法 》(Trade Union and Labor Relations Adjustment Act)。 | <ul style="list-style-type: none"> 《 團體協約法 》(Collective Agreement Law)¹⁴； 《 工會法 》(Labor Union Law)；及 《 勞資爭議處理法 》(Settlement of Labor Disputes Law)。 | <ul style="list-style-type: none"> 《 1999年僱傭關係法令 》(Employment Relations Act 1999)； 《 2004年僱傭關係法令 》(Employment Relations Act 2004)； 《 1996年僱傭審裁處法令 》(Employment Tribunals Act 1996)；及 《 1992年工會及勞資關係(綜合)法令 》(Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992)¹⁵。 | <ul style="list-style-type: none"> 《 公務員改革法 》(Civil Service Reform Act)； 《 勞資關係法 》(Labor-Management Relations Act)； 《 勞資匯報與披露法 》(Labor-Management Reporting and Disclosure Act)； 《 國家勞資關係法 》(National Labor Relations Act)； 《 郵政重組法案 》(Postal Reorganization Act)；及 《 鐵路勞工法 》(Railway Labor Act)。 |

¹⁴ 《團體協約法》曾於 2008 年 1 月作出修訂，但修訂條文的生效日期有待行政院決定。

¹⁵ 相關法例只有部分條文適用於北愛爾蘭。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|-------------------------|---|--|---|---|---|--|
| 集體談判制度的涵蓋範圍及談判內容 | | | | | | |
| 制度涵蓋的範圍 | <p>制度涵蓋受僱於下列團體／機構的僱員：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 合憲法團； • 在澳洲境內進行活動的人士或團體； • 於澳洲境內成立的公司； • 聯邦或聯邦機關；及 • 聘請飛行隊伍，航海或海岸工作人員的公司。 | <p>制度涵蓋公私營機構內 16 歲以上的僱員，但不包括下列數類僱員：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 被人力部宣佈剔除者； • 新加坡警隊及軍方；及 • 管理及行政階層。 | <p>制度涵蓋：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 私營機構僱員； • 教師；及 • 第六級或以下的公務員，除了負責督導其他公務員，人力資源管理，懲教及調查職務，及勞資關係的僱員。 | <p>制度涵蓋公私營機構的僱員，但不包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 有管理權的行政主管人員； • 政府行政官員；及 • 軍火業的僱員。 | <p>制度涵蓋公私營機構的僱員，但不包括下列數類僱員：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 皇家海軍，陸軍及空軍； • 警隊；及 • 因國家安全理由被剔除者。 | <p>制度涵蓋私人機構的僱員，但不包括下列數類僱員：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 農業工人； • 家庭傭工； • 獨立承包商；及 • 督導職級的僱員。 <p>制度亦涵蓋聯邦政府僱員，但不包括下列數類僱員：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 督導或管理階層； • 紀律部隊成員；及 • 一些聯邦政府部門或機關，如：聯邦調查局，中央情報局，聯邦勞資關係局。 |

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|----------------------------|--|--|---|---|---|---|
| 集體談判制度的涵蓋範圍及談判內容(續) | | | | | | |
| 集體協約的內容 | <p>可以包含僱用條件，例如工資，並必須包含調解爭議的程序。</p> <p>然而，不能包含法例禁止的內容／條款，如：</p> <ul style="list-style-type: none"> 容許任何違反自由結社¹⁶的行為； 容許於集體協約生效期間進行工業行動；及 就不公平解僱作出補償。 | <p>可包含任何關於僱用條件，勞資關係的事項。然而，不可包含下列事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱員的晉升； 內部調職； 填補空缺的任命； 因人手過剩或公司重組而進行的裁員； 員工認為不合理的解僱及其復職；及 符合僱用條件的工作分配。 | <p>可包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱用條件，如工資及福利； 工作安全及健康； 促進勞資關係的方法； 調解爭議的程序；及 紀律處分程序。 <p>然而，公務員及教師不可以談判受法律及規定或財政預算所規範的事項。公務員亦不可以談判有關其機構管理及運作的事宜。</p> | <p>可以包含下列事項：</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱用條件，如工資、工時、津貼等； 集體談判的程序； 調解爭議的程序； 工會在相關企業內的運作；及 其他有關提升勞資關係及工作條件的事項。 | <p>在自願認可¹⁷下達成的協約可包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> 僱用條件； 僱員的解僱或停職； 僱員工作的分配； 紀律事項； 僱員於工會的會員或非會員身份； 工會人員可使用的設施；及 談判或協商的機制，及其他有關集體談判的程序。 <p>在法定認可¹⁸下達成的協約可包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> 工資、工時、假期；及 雙方同意談判的其他事項。 | <p>私人企業的協約可包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> 工資、工時及其他僱用條件；及 任何與協約談判有關的事項。 <p>聯邦政府僱員的協約可包含工作條件有關的人事政策及事項。然而，不可包含下列事宜：</p> <ul style="list-style-type: none"> 法例禁止的政治活動； 涉及職位分類的事宜；及 聯邦法例規範的事項。 |

¹⁶ 自由結社指僱員及僱主有參加或不參加勞資團體的權利，而不會受到歧視或迫害。

¹⁷ 相關僱主於收到工會的集體談判邀請後，自願認可該工會代表相關僱員進行談判。

¹⁸ 相關僱主於收到工會的集體談判邀請後，拒絕認可該工會代表相關僱員進行談判。而該工會則透過向中央仲裁委員會申請獲得法定認可。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|--------------------------------|-----------|--------------------------|--|-----|----------------------------------|-----------|
| 集體談判制度的涵蓋範圍及談判內容(續) | | | | | | |
| 集體協約中的僱用條款優先於相關僱員在個人僱員合約中的僱用條款 | 相關法例並無訂明。 | 是。 | 是。 | 是。 | 否，除非集體協約是書面形式，並有條款訂明是一份有法律效力的合約。 | 相關法例並無訂明。 |
| 將集體協約擴展至非集體協約內涵蓋之僱員的條款 | 沒有。 | 有。人力部部長在考慮公眾利益後，可作出有關指令。 | 有。 如果集體協約涵蓋的同一工種僱員佔工作地點內至少半數的該工種僱員，此協約可涵蓋至該工作地點內其他相同工種的僱員。 如果集體協約涵蓋的同一工種僱員佔一個地區內超過三分之二的該工種僱員，在協約一方或雙方的要求並經勞資關係委員會的決議下，可以涵蓋至全區內其他相同工種的僱員。 | 沒有。 | 沒有。 | 沒有。 |

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|----------------|---|--|---|---|---|---|
| 集體談判的程序 | | | | | | |
| 談判的代表權 | <p>僱員可由以下人士或團體代表：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 註冊工會； • 由相關僱員選出的代表；或 • 由相關僱員指定的談判代理人或獨立第三者。 <p>僱主 - 僱主代表。</p> | <p>僱員 - 根據工會法令註冊並被相關僱主認可的工會代表。</p> <p>僱主 - 僱主代表。</p> | <p>僱員 - 在相關法令下成立的工會代表。</p> <p>僱主 - 僱主或僱主團體代表。</p> | <p>僱員 - 根據工會法成立並符合以下任何一項條件的工會代表：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 企業工會； • 該工會會員佔相關企業超過半數的僱員；或 • 經法律程序認可的工會。 <p>僱主 - 僱主或僱主團體代表。</p> | <p>僱員 - 由相關僱主自願認可或經法定認可¹⁹的工會代表。</p> <p>僱主 - 僱主或僱主團體代表。</p> | <p>僱員可由以下人士或團體代表：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 由相關僱員選出的代表； • 由過半數相關僱員支持及由相關僱主認可的工會；或 • 如有爭議，在相關機構²⁰指令舉行的不記名投票中獲得過半數支持的工會。 <p>僱主 - 僱主代表。</p> |

¹⁹ 一個不受聘請超過 20 名僱員的僱主控制而正與該僱主進行談判的工會，在不被僱主自願認可後，可向中央仲裁委員會申請法定認可。如果至少一成的相關僱員是該工會的會員，加上至少半數的相關僱員可能支持認可，並且沒有其他工會提出代表該組僱員的申請，中央仲裁委員會將考慮該工會的申請。委員會在以下情況下將宣佈該工會獲得認可：(a)至少半數相關僱員是該工會的會員；及／或(b)至少四成的相關僱員及至少半數參與投票的僱員在投票中支持認可。

²⁰ 國家勞資關係委員會處理有關私人企業(除鐵路及航空業外)及郵政服務的僱員代表權爭議。國家調解委員會處理鐵路及航空業的僱員代表權爭議。聯邦勞資關係局處理聯邦機關與其僱員的僱員代表權爭議。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|-------------------|-----------------------|--------------------|-------------|----------------|--|---|
| 集體談判的程序(續) | | | | | | |
| 談判的提出 | 可以由僱員或其談判代理人,工會或僱主提出。 | 可以由工會或僱主向對方作出書面邀請。 | 可以由工會或僱主提出。 | 可以由工會或僱主提出。 | 可以由工會向僱主作出書面邀請。 | 可由任何一方在現時協約屆滿或新協約實施日最少 30 天前 ²¹ 向另一方發出書面通知。 |
| 回應談判邀請的時限 | 相關法例並無訂明。 | 由發出邀請起計 7 天內。 | 相關法例並無訂明。 | 由收到邀請起計 60 天內。 | 如工會沒有法定認可地位,僱主必須在 10 個工作天內對工會的邀請作出回應及自願認可 ²² 。 如僱主不自願認可工會但願意為此事項進行談判,另加 20 天。 如僱主在期限內拒絕工會提出自願認可的邀請,工會可向中央仲裁委員會申請法定認可。 | 就鐵路及航空業而言,談判雙方必須由收到談判通知起計 10 天內同意談判的時間及地點。 至於其他界別及行業,在相關法例中並無訂明時限。 |

²¹ 各行業發出書面通知的所需時間有所不同,即是:鐵路及航空業需要最少 30 天;鐵路、航空及健康護理以外的其他行業需要 60 天;郵政服務及健康護理行業需要 90 天。

²² 除非工會或僱主向中央仲裁委員會申請解除認可,工會從中央仲裁委員會獲取的法定認可有效期為 3 年。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|-------------------|--|---|---|--|--|--|
| 集體談判的程序(續) | | | | | | |
| 達成協約的時限 | 相關法例並無訂明。 | 由發出邀請起計14天內。 | 相關法例並無訂明。 | 相關法例並無訂明。 | 法例沒有明文規定須在某段時間內達成集體協約。 在法定認可的情況下進行的談判，指明有關各方須在得到認可後30天內就集體談判程序達成協議，如有關方面向中央仲裁委員會申請協助達成相關協議，另有20天時間。 | 相關法例並無訂明。 然而，倘發出談判通知後不能在指定時間內 ²³ 達成協約，提出談判的一方須通知聯邦調解服務處有關出現爭議一事。 |
| 集體協約的登記 | 集體協約達成後14天內，僱主必須把經批准並簽妥的協約提交勞資管理局局長。 所有協約均須通過勞資管理局的無損失測試法，確保協定的條款不比參考協約或裁定協約差，否則協約必須作出修改。 | 簽妥的協約須在簽署後1星期內送交勞資仲裁法院認證。 勞資仲裁法院可以公眾利益、條款含糊不清或與相關法例有抵觸為理由，拒絕認證，並可要求在認證前修訂協約。 | 有關各方在集體協約達成後15天內須把達成集體協約一事通知行政當局。 行政當局如裁定協約載有不合法條文，可發出修訂協約的命令。 | 勞方須把簽妥的協約送交有關當局(即市或縣的勞動機關)確認。 政府機構、公共企業及公立學校的協約在簽署前須獲得有關當局批准。 | 相關法例並無訂明。 | 就鐵路及航空業而言，協約須在簽妥後30天內送交國家調解委員會備案。 涉及聯邦政府僱員的協約須在達成後送交各有關機關的首長批准。 簽妥的集體協約的副本須提交勞工部轄下僱傭標準管理署備案，以便有關各方及公眾人士查閱。 |

²³ 有關的時限如下：郵政服務(45天)、健康護理行業(60天)，其他行業(30天)。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|---------------------------|---|--|-----------|---------------------------------|--------------------------------|---|
| 集體談判的程序(續) | | | | | | |
| 集體協約的有效期 | 不超過兩年。 | 2至3年。 | 不超過兩年。 | 可定期(3年或少於3年)、非定期或根據完成工作所需的時間釐定。 | 相關法例並無訂明。 | 就郵政服務而言，倘協約是與經過法定程序獲得認可的工會達成，不超過兩年。 相關法例沒有訂明其他界別及行業協約的有效期。 |
| 關於公開展示已簽署的集體協約以供有關各方查閱的規定 | 相關法例並無訂明。 | 有此規定。僱主須在當眼處展示有關協約，以供僱員查閱。 | 相關法例並無訂明。 | 有此規定。僱主及工會均須展示有關協約，以供相關各方查閱。 | 沒有規定，除非有關協約載有限制僱員採取工業行動的權利的條款。 | 有此規定。工會須確保有關的集體協約方便直接受協約影響的成員或僱員查閱。 |
| 修改集體協約的程序 | 僱員、工會或僱主可以書面方式提出修改集體協約。 修改部分如獲僱員同意，僱主須在14天內把有關修改送交勞資管理局局長備案。 | 任何一方只能為下述目的向勞資仲裁法院申請修改集體協約： 消除協約含糊之處或確保協約符合其生效後所頒布的裁決的條款。 | 相關法例並無訂明。 | 相關法例並無訂明。 | 相關法例並無訂明。 | 程序與擬定新協約相同。 |

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|-----------------------|------------|-------------|----------|---------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 解決與集體談判相關的勞資爭議 | | | | | | |
| 解決爭議的機關 | 澳洲勞資關係委員會。 | 勞資仲裁法院及人力部。 | 勞資關係委員會。 | 勞工委員會及地方勞工機關。 | 諮詢、調解及仲裁服務部及中央仲裁委員會 ²⁴ 。 | 聯邦調解服務處,聯邦勞資關係局,國家調解委員會及國家勞資關係委員會。 |

²⁴ 在北愛爾蘭,勞資爭議由勞資關係局及勞資法庭負責解決。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|--------------------------|---|---|---|---|---|--|
| 解決與集體談判相關的勞資爭議(續) | | | | | | |
| 解決爭議的機制 | <p>有關各方可根據集體協約所協定的程序，把爭議轉介予澳洲勞資關係委員會或提供爭議調解服務的私人機構，以便解決爭議。</p> <p>澳洲勞資關係委員會將根據集體協約所賦予的職能和權力解決轉介予該委員會的爭議，這些職能和權力包括進行調解、調停及／或仲裁。</p> <p>澳洲勞資關係委員會可就如何解決爭議作出建議，但不可就協約談判期間的爭議發出命令、作出裁決或具有約束力的安排，或就根據集體協約轉介予該委員會的其他爭議作出命令。</p> | <p>由人力部藉調停解決，若調停失敗，則由勞資仲裁法院進行調解及仲裁。</p> | <p>可由勞資關係委員會透過調解或仲裁解決，或在雙方同意下或根據集體協約，由獨立的第三者處理。</p> | <p>與集體協約所指明的權利有關的權利爭議將透過調解解決，若調解失敗，則由法庭審理。</p> <p>關於延續或更改僱用條件的調整爭議將透過調解或仲裁解決。</p> | <p>在談判前及談判期間，工會或僱主可向中央仲裁委員會申請解決有關下述事宜的爭議：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 工會的法定認可； • (在法定認可下的談判)談判所涵蓋的僱員或談判程序；及 • 由僱主作出以談判為目的資料披露。 <p>工會或僱主亦可向諮詢、調解及仲裁服務部申請自願透過調停、調解或仲裁，解決在談判期間或因協約引起的爭議。</p> <p>他們亦可向中央仲裁委員會申請自願透過仲裁，解決與協約有關的爭議。</p> | <p>在談判前因僱員代表權或工會的認可問題引起的爭議，由國家勞資關係委員會，國家調解委員會或聯邦勞資關係局在接獲任何一方的申請後負責解決。</p> <p>至於在談判期間或因協約引起的其他爭議，國家調解委員會將負責處理與鐵路及航空業有關的爭議，而聯邦調解服務處則負責處理其他行業(包括公營機構及郵政服務)的爭議，讓有關各方自願解決爭議。</p> <p>在自願解決爭議的程序失敗後，聯邦勞資關係局會介入，並以強制性的方式解決聯邦機關與其僱員之間的爭議。</p> |

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|--------------------------|--|---|-----------|-----------|--|---|
| 解決與集體談判相關的勞資爭議(續) | | | | | | |
| 調停 ²⁵ 程序 | <p>內部解決爭議的程序失敗後，任何一方均可根據集體協約的程序，把爭議轉介予澳洲勞資關係委員會，以便進行調停。</p> <p>在這個過程中，澳洲勞資關係委員會可就如何解決爭議作出沒有約束力的建議。</p> | <p>若對方拒絕參與談判或未能在指定時限內達成協約，任何一方均可通知人力部。人力部可委任一名調停人員透過雙方自願參與調停而促成談判。</p> <p>若不能透過自願參與調停達成集體協約，人力部可能會強制進行調停。</p> | 相關法例並無訂明。 | 相關法例並無訂明。 | <p>內部解決爭議的程序失敗後，任何一方均可把爭議轉介予諮詢、調解及仲裁服務部，以便進行調停。</p> <p>若向僱傭審裁處提出申索，在進行聆訊前，諮詢、調解及仲裁服務部會提供調停服務供雙方考慮使用。</p> <p>諮詢、調解及仲裁服務部的調停人員會促使雙方和解，但不會提出任何具有約束力的建議。</p> | <p>任何一方均可把爭議轉介予聯邦調解服務處或國家調解委員會，以便進行自願調停。</p> <p>聯邦調解服務處或國家調解委員會在接獲有關方面的爭議通知後，可提供調停服務，並在雙方同意下參與解決爭議。</p> |

²⁵ 調停一般指由一名中立的第三者或調停人員協助有爭議的雙方，讓他們自行達致雙方均可接受的和解安排的程序。調停人員不會把解決方法強加於雙方，而是協助他們達成協議。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|--------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| 解決與集體談判相關的勞資爭議(續) | | | | | | |
| 調解 ²⁶ 程序 | <p>內部解決爭議的程序失敗後，任何一方均可根據集體協約所協定的程序，把爭議轉介予澳洲勞資關係委員會，以便進行調解。</p> <p>澳洲勞資關係委員會將擔任促使雙方進行談判的角色，並協助他們自行解決爭議。</p> | <p>相關法例並無訂明。</p> | <p>談判破裂後，任何一方均可向勞資關係委員會申請進行調解。</p> <p>若有關公共服務的爭議會影響國家經濟或普羅大眾的日常生活，勞動部部長可命令進行緊急調解。</p> <p>私人機構的爭議，將由一個由3名勞資關係委員會成員(分別代表僱員、僱主及公眾利益)組成的調解委員會或一名調解員負責調解。</p> <p>公共服務的爭議，將由一個由3至5名代表公眾利益的勞資關係委員會成員組成的特別調解委員會負責調解。</p> <p>委員會的裁定將會成為一份集體協約。</p> | <p>任何一方均可向負責勞工的主管當局申請調解，此外，有關當局如認為有需要，亦可主動進行該等程序。</p> <p>當局會成立一個調解委員會，成員包括1至3名勞工當局的代表、一名僱員代表及一名僱主代表，以便對事件進行調查。</p> <p>委員會的裁定經雙方接納後，將成為一份集體協約。</p> | <p>內部解決爭議的程序及調停失敗後，經雙方同意，可把爭議轉介予諮詢、調解及仲裁服務部進行調解。</p> <p>諮詢、調解及仲裁服務部的調解員按照有關各方所協定的職權範圍工作，並就如何解決爭議提供不具約束力的建議。</p> | <p>任何一方均可把爭議轉介予聯邦調解服務處或國家調解委員會，以便進行自願調解。</p> <p>聯邦調解服務處接獲有關方面的爭議通知後，可提供調解服務，並在雙方同意下，參與解決爭議。</p> <p>倘若自願解決爭議的程序失敗，國家調解委員會可基於公眾利益而提供強制調解服務。</p> |

²⁶ 調解一般指由一名中立的第三者或調解人員協助有爭議的雙方，達致他們均可接受的和解安排的程序，調解人員可在過程中作出不具約束力的解決爭議的建議，供雙方考慮。與調停一樣，最終的協議是由有關各方自行達成的。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|--------------------------|---|---|---|---|--|---|
| 解決與集體談判相關的勞資爭議(續) | | | | | | |
| 仲裁 ²⁷ 程序 | 內部解決爭議的程序及澳洲勞資關係委員會進行的調解失敗後，任何一方或雙方可根據集體協定程序，把爭議轉介予澳洲勞資關係委員會，以便進行仲裁。 澳洲勞資關係委員會作出建議，在雙方同意下，這項建議是具有約束力的解決爭議方案。 | 向勞資仲裁法院提出的申請可以是： • 由雙方提出的申請，藉此解決因集體協約引起的爭議；或 • 由任何一方提出的申請，藉此尋求對協約作出詮釋、尋求防止對方不遵守協約規定的命令，或申請委派一名裁判官就爭議進行聆訊。 新加坡人力部部長，或總理基於公眾利益下，可指令就某項爭議進行強制仲裁。 勞資仲裁法院的註冊官在接獲申請後，會透過調解協助解決爭議。調解失敗後才會進行聆訊。 勞資仲裁法院的裁決是最終裁決及具約束力。 | 雙方在彼此同意下可向勞資關係委員會申請進行仲裁，任何一方亦可根據集體協約的條文向勞資關係委員會申請進行仲裁。勞資關係委員會主席亦可在調解失敗後，就涉及主要的公共服務 ²⁸ 的爭議主動提出進行仲裁。 個案會由一個由3名代表公眾利益的勞資關係委員會成員組成的仲裁委員會審理。 認為仲裁的裁決不合法或有濫權之嫌的一方可申請覆核或提出行政訴訟。 最終裁決將成為一份集體協約。 | 不論曾否進行調解，雙方在彼此同意下可向勞工主管當局申請進行仲裁。有關當局如認為有需要，亦可主動提出進行仲裁。 當局會成立一個仲裁委員會，成員包括3至5名勞工當局的代表及由雙方各選出3至4名仲裁員，以便對個案進行調查。 裁決是最終的，並會成為一份集體協約。 | 內部解決爭議的程序及調停或調解失敗後，在雙方同意下，可把爭議轉介予諮詢、調解及仲裁服務部或中央仲裁委員會進行仲裁。 若由諮詢、調解及仲裁服務部進行仲裁，雙方在展開程序前，須就仲裁員的職權範圍達成協議，並接受其所作出的裁決具約束力。 | 任何一方或雙方可把談判期間的爭議或就協約詮釋的爭議轉介予聯邦調解服務處或國家調解委員會，以便進行自願仲裁。 鐵路及航空業在談判期間的爭議，在進行調解失敗後，國家調解委員會可主動提供自願及具約束力的仲裁服務。涉及重要運輸服務的爭議，若有關方面拒絕接受自願仲裁，總統可成立一個緊急委員會，調查該爭議並作出不具約束力的和解建議。 於郵政服務而言，如在新訂立或重新訂立的協約的擬實施日起計90天內，雙方未能達成集體協約，聯邦調解服務處會命令強制進行具約束力的仲裁。 至於涉及聯邦政府僱員的爭議，在自願解決爭議的程序失敗後，將轉介予聯邦勞資關係局轄下聯邦僵局處理委員會，以便尋求最終的解決方法。 |

²⁷ 仲裁是指由一名中立的第三者、仲裁員或一個仲裁委員會，為有關各方作出一個獨立的裁決，藉此解決爭議的程序。有關各方或其代表須出席聆訊，他們可在聆訊中陳述證據，以支持他們的申索。

²⁸ 主要的公共服務指其服務終止可能會嚴重影響公眾的日常生活或嚴重削弱國家經濟的公共服務，例如鐵路服務、水、電、煤氣供應、醫院及電訊服務。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|--------------------------|-----------|-----------|---|----------------------------------|--|--|
| 解決與集體談判相關的勞資爭議(續) | | | | | | |
| 解決勞資爭議的時限 | 相關法例並無訂明。 | 相關法例並無訂明。 | 調解個案 - 私人機構為10至20天，公共服務為15至30天。 仲裁個案 - 相關法例並無訂明。 | 調解個案 - 24至32天。 仲裁個案 - 27至35天。 | - - 在法定認可下進行的談判期間，關於協約所涵蓋的僱員的定義的爭議，須於中央仲裁委員會介入後30天內解決，而有關談判程序的爭議，須於中央仲裁委員會介入後20天內解決。 相關的法例並無就自願解決爭議的程序訂明時限。 | 有關郵政服務的仲裁個案 - 須於成立仲裁委員會後45天內解決。 由聯邦調解服務處、國家調解委員會或聯邦勞資關係局就其他個案進行解決爭議的程序，則並無訂明時限。 |

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|--------------------------|---|---|---|--|---|--|
| 解決與集體談判相關的勞資爭議(續) | | | | | | |
| 工業行動 ²⁹ 的規管 | <p>在集體協約的有效期間，禁止採取工業行動。</p> <p>不過，在談判集體協約期間，如獲有關僱主或工會的管理委員會核准，可採取工業行動。</p> <p>就僱員或工會而言，必須有至少半數受影響成員參與不記名投票，以及當中過半數投票支持，才可採取工業行動。</p> <p>澳洲勞資關係委員會可基於公眾利益，或在當事人不遵守其命令的情況下，暫停或終止談判，以結束任何工業行動。</p> | <p>為聲援已轉交勞資仲裁法院解決的爭議而進行的工業行動或關閉工廠，屬違法行為。</p> <p>工會如未有以不記名投票方式取得過半數受影響成員同意，不得採取工業行動。</p> | <p>未經公開或私下調解或仲裁以解決爭議，或在進行調解程序期間，任何一方均不得採取任何工業行動。</p> <p>把爭議轉介作公開或私下仲裁當日起計的15天內，禁止採取工業行動。</p> <p>工會如以不記名投票方式獲得過半數成員支持，可組織工業行動(但國防工業、公用事業、公務員及教師專業人員的工會除外)。</p> | <p>在進行調解或仲裁程序期間，不得採取工業行動。</p> <p>如未能透過調解或仲裁解決爭議，工會須以不記名投票方式取得過半數成員支持，才可罷工。</p> | <p>工會如以不記名投票方式獲得過半數有關僱員支持，可就與僱傭有關的事宜，例如工資、工作條件或紀律的爭議組織工業行動。</p> <p>工會必須在工業行動展開前至少7天，就工業行動向有關僱主發出通知。</p> | <p>就私營機構而言，雙方在發出談判通知後一段時間內(一般行業為60天，健康護理行業為90天)，或在現行協約屆滿前，以較後日子計算，不得採取任何工業行動。</p> <p>若任何工業行動會危及國民健康或安全，總統可委任調查委員會，調查有關爭議及平息工業行動。</p> <p>聯邦政府僱員工會不得組織或參與工業行動。</p> |

²⁹ 工業行動指涉及勞資爭議的當事人為爭取他們在有關爭議中所提出的要求，而採取妨礙業務正常運作的行動，例如僱員罷工或僱主關閉工廠或關閉設施。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|--------------|---|--|--|---|--|---|
| 執法及罰則 | | | | | | |
| 執法機關 | 勞資關係申訴專員辦事處。 | 人力部。 | 勞動部。 | 勞工委員會。 | 僱傭審裁處 ³⁰ 。 | 勞工部，聯邦勞資關係局及國家勞資關係委員會。 |
| 罰則條文 | <p>任何一方如違反《1996年勞資關係法》的相關條文，例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 迫使另一方簽署協約； • 迫使僱員放棄提名談判代理人或撤銷有關要求； • 沒有提交已達成的協約；或 • 提交的協約載有違禁內容或未得到僱員贊同， <p>個人最高罰款達6,600 澳元(48,906 港元)，公司最高罰款達33,000 澳元(244,530 港元)。</p> | <p>僱主或工會如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 訂立為期少於兩年或超過3年的集體協約； • 送交勞資仲裁法院的協約並無載列所有協定條款；或 • 沒有就達成的協約通知勞資仲裁法院， <p>可處罰款不超過1,000新加坡元(5,710港元)或監禁不超過6個月，或罰款加監禁。</p> | <p>任何僱主如沒有充分理由拒絕或拖延進行集體談判或訂立集體協約，可處監禁最多兩年或罰款最高達2,000萬南韓圓(150,000港元)。</p> <p>任何人士如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 違反集體協約中有關僱用條件、紀律處分程序、安全與健康或工業行動的條款；或 • 沒有遵守調解或仲裁裁決， <p>可處罰款最高達1,000萬南韓圓(75,000港元)。</p> | <p>任何一方如沒有合理理由拒絕進行集體談判，可處罰款10萬至50萬新台幣(26,100至130,500港元)。</p> <p>任何僱主或僱員如在進行調解或仲裁期間採取工業行動，分別可處罰款2萬至20萬新台幣(5,220至52,200港元)及2萬新台幣(5,220港元)或以下。</p> <p>任何一方如在調查調解個案期間，沒有合理理由作出虛假陳述，或拒絕到調解委員會席前作口頭陳述或提交書面陳述，可處罰款1萬新台幣(2,610港元)或以下。</p> | <p>僱員可向僱傭審裁處提出有關僱傭方面的違約申索，審裁處可作出命令，規定僱主遵守合約或判定僱主須支付補償。</p> <p>在進行法定認可的談判期間，如沒有遵從中央仲裁委員會有關集體談判程序的命令，因有關命令屬於具法律約束力的合約，當事人可向法院提出申請，勒令另一方履行命令。任何一方如不理會有關法院命令，即屬藐視法庭，可處罰款或監禁。</p> | <p>任何人如故意抗拒、阻止、妨礙或干擾國家勞資關係委員會任何成員、其代理人或機構履行根據《國家勞資關係法》而進行的職責，可處罰款不超過5,000美元(39,000港元)或監禁不超過1年，或罰款加監禁。</p> |

³⁰ 在北愛爾蘭，違反僱傭合約的申索向勞資審裁處提出。

表 —— 澳洲、新加坡、南韓、台灣、英國及美國的集體談判制度(續)

| | 澳洲 | 新加坡 | 南韓 | 台灣 | 英國 | 美國 |
|-----------------|----|---|---|----|---|---|
| 執法及罰則(續) | | | | | | |
| 罰則條文(續) | | <p>任何僱主或工會如違反集體協約或裁決的條款，可處罰款不超過 1,000 新加坡元(5,710 港元)。</p> <p>僱主與僱員訂立的合約條款及條件倘遜於集體協約或裁決所規定者，可處罰款不超過 2,000 新加坡元(11,420 港元)或監禁不超過 12 個月，或罰款加監禁。</p> <p>任何工會如未經過半數受影響成員同意而組織工業行動，可處罰款不超過 3,000 新加坡元(17,130 港元)，任何工會成員如參加該項工業行動，可處罰款不超過 2,000 新加坡元(11,420 港元)。</p> <p>任何人士如組織非法罷工或關閉工廠，分別可處罰款不超過 2,000 新加坡元(11,420 港元)及 5,000 新加坡元(28,550 港元)或監禁不超過 6 個月，或罰款加監禁。</p> | <p>任何人士如沒有就達成的集體協約通知行政機關，可處罰款最高達 300 萬 南韓 圓(22,500 港元)。</p> <p>任何人士如沒有遵照行政機關的命令對集體協約作出修訂，可處罰款最高達 500 萬 南韓 圓(37,500 港元)。</p> <p>任何人士如未經調解或仲裁解決爭議而採取工業行動，可處監禁最多 1 年或罰款最高達 1,000 萬 南韓 圓(75,000 港元)。</p> <p>任何公職人員或教師如參與工業行動，可處監禁最多 5 年或罰款最高達 5,000 萬 南韓 圓(375,000 港元)。</p> | | <p>僱主可向法院投訴工會所採取的非法工業行動。經過有關的法律程序，法院可頒布命令，工會如不理會命令，會被裁定藐視法庭，可處罰款。</p> | <p>根據《鐵路勞工法》，任何運輸機構、其人員或代理人如沒有遵守有關指定僱員代表、僱員組織和集體談判的權利及談判程序的規例，每項罪行可處罰款 1,000 至 20,000 美元(7,800 至 156,000 港元)，或監禁不超過 6 個月，或罰款加監禁。違反規例的每一天，會構成一項新的罪行。</p> <p>僱主與代表僱員的勞工組織有關違反合約的訴訟，不論所爭議的數額多寡，可交由美國任何一個對當事人有司法管轄權的地方法院處理。</p> |

參考資料

澳洲

1. Australian Bureau of Statistics. (2007) *Employee Earnings, Benefits and Trade Union Membership, Australia: Summary of Findings*. Available from: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Latestproducts/6310.0Main%20Features2Aug%202007?opendocument&tabname=Summary&prodno=6310.0&issue=Aug%202007&num=&view=> [Accessed June 2008].
2. Australian Bureau of Statistics. (2008) *Labour Statistics in Brief*. Available from: [http://www.ausstats.abs.gov.au/ausstats/subscriber.nsf/0/DD27AA795D22E49FCA25744F00151D8D/\\$File/61040_2008.pdf](http://www.ausstats.abs.gov.au/ausstats/subscriber.nsf/0/DD27AA795D22E49FCA25744F00151D8D/$File/61040_2008.pdf) [Accessed June 2008].
3. Australian Industrial Relations Commission. (2006) *Dispute resolution procedures: Additional material*. Available from: http://www.airc.gov.au/dispute/disputedocs/guide_procedures_additional.pdf [Accessed June 2008].
4. Australian Industrial Relations Commission. (2007) *Annual Report of the President of the Australian Industrial Relations Commission and Annual Report of the Australian Industrial Registry: 1 June 2006 to 30 June 2007*. Available from: http://www.airc.gov.au/about/annual/ar2007/annual_report_2006-07.pdf [Accessed June 2008].
5. *Australian Industrial Relations Commission*. (2008) Available from: <http://www.airc.gov.au/> [Accessed June 2008].
6. *Workplace Authority*. (2008) Available from: <http://www.workplaceauthority.gov.au/> [Accessed June 2008].
7. *Workplace Relations Act 1996*. Available from: http://www.austlii.edu.au/au/legis/cth/consol_act/wra1996220/ [Accessed June 2008].
8. *Workplace Relations Regulations 2006*. Available from: <http://www.comlaw.gov.au/comlaw/Legislation/LegislativeInstrumentCompilation1.nsf/0/11D6FF79097385B0CA25741D00073806?OpenDocument> [Accessed June 2008].

新加坡

9. Industrial Arbitration Court. (2006) *Annual Report of the President, Industrial Arbitration Court 2006*. Available from: <http://www.iac.gov.sg/urls/annualreport/AR2006.doc> [Accessed June 2008].

10. *Industrial Arbitration Court*. (2008) Available from: <http://www.iac.gov.sg/> [Accessed June 2008].
11. *Industrial Relations Act*. Available from: http://statutes.agc.gov.sg/non_version/cgi-bin/cgi_gettoc.pl?actno=2004-REVED-136&doctitle=INDUSTRIAL%20RELATIONS%20ACT%0A&date=latest&method=part [Accessed June 2008].
12. Ministry of Manpower. (2007) Report on Labour Force in Singapore, 2007. Available from: http://www.mom.gov.sg/publish/etc/medialib/mom_library/mrsd/lf_2007.Par.93599.File.tmp/mrsd_2007LabourForce.pdf [Accessed June 2008].
13. Ministry of Manpower. (2008) *Manpower Statistics in Brief, Singapore 2008*. Available from: http://www.mom.gov.sg/publish/etc/medialib/mom_library/mrsd/glm.Par.13117.File.tmp/mrsd_msib2008.pdf [Accessed June 2008].
14. Tan, Chwee Huat. (2004) *Employment Relations in Singapore*. 4th ed. Singapore, Prentice Hall.
15. *Trade Disputes Act*. Available from: http://statutes.agc.gov.sg/non_version/cgi-bin/cgi_gettoc.pl?actno=1941-REVED-331&doctitle=TRADE%20DISPUTES%20ACT%0A&date=latest&method=whole [Accessed June 2008].
16. *Trade Unions Act*. Available from: http://statutes.agc.gov.sg/non_version/cgi-bin/cgi_gettoc.pl?actno=1941-REVED-333&doctitle=TRADE%20UNIONS%20ACT%0A&date=latest&method=part [Accessed June 2008].

南韓

17. *Act on the Establishment and Operation, Etc. of Public Officials' Trade Unions*. Available from: <http://english.molab.go.kr/data/ActontheEstablishment,Operation,Ect.,ofPublicOfficialsTradeUnions.pdf> [Accessed June 2008].
18. *Act on the Establishment, Operation, Etc., of Trade Unions for Teachers*. Available from: <http://english.molab.go.kr/data/ActontheEstablishment,Operation,Ect.,ofTradeUnionsforTeachers.pdf> [Accessed June 2008].
19. Korea Labor Institute. (2008) *Labor Statistics for January 2008*. Available from: https://www.kli.re.kr/_FILE/ENGSTATBOARD/f76e79448b44464a4ca47a9a305e90ef.pdf [Accessed June 2008].

20. *Ministry of Labor*. (2008) Available from: <http://english.molab.go.kr/english/> [Accessed June 2008].
21. *Ministry of Labor*. (2008) *Unionization & Labor Dispute*. Available from: http://english.molab.go.kr/english/Industrial/Industrial_Dispute.jsp [Accessed June 2008].
22. *National Labor Relations Commission*. (2008) Available from: http://www.nlrc.go.kr/en/en_index.html [Accessed June 2008].
23. *Trade Union and Labor Relations Adjustment Act*. Available from: <http://english.molab.go.kr/data/TradeUnionandLaborRelationsAdjustmentAct.pdf> [Accessed June 2008].

台灣

24. 行政院勞工委員會：《工會法》，2000年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT01.asp?lsid=FL014918> [於2008年6月登入]。
25. 行政院勞工委員會：《勞資爭議處理法》，2002年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT01.asp?lsid=FL014924> [於2008年6月登入]。
26. 行政院勞工委員會：《立法院三讀通過團體協約法修正草案》，2007年，網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/Message/MM_msg_control?mode=viewnews&ts=47625ae7:2274&theme= [於2008年6月登入]。
27. 行政院勞工委員會：《97年勞動統計年報》，2008年，網址：<http://statdb.cla.gov.tw/html/year/year97/rptmenueyear.htm> [於2008年6月登入]。
28. 行政院勞工委員會：《團體協約法》，2008年，網址：<http://laws.cla.gov.tw/Chi/FLAW/FLAWDAT01.asp?lsid=FL014923> [於2008年6月登入]。
29. 行政院勞工委員會：《締結團體協約須知》，2008年，網址：http://www.cla.gov.tw/cgi-bin/SM_theme?page=417f1540 [於2008年6月登入]。

英國

30. Advisory, Conciliation and Arbitration Service. (2005) *Representation at work*. Available from: <http://www.acas.org.uk/CHttpHandler.ashx?id=298&p=0> [Accessed June 2008].
31. *Advisory, Conciliation and Arbitration Service*. (2008) Available from: <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1342> [Accessed June 2008].
32. Central Arbitration Committee. (2007) *Statutory Recognition – Guide for the Parties*. Available from: <http://www.cac.gov.uk/Publications/pubstore/Part%20I%20-%20Guide%20for%20the%20Parties%20June%202007%20v%204-6.doc> [Accessed June 2008].
33. *Central Arbitration Committee*. (2008) Available from: http://www.cac.gov.uk/what_is_cac/what-is.htm [Accessed June 2008].
34. Certification Officer. (2007) *Annual Report of the Certification Officer 2006-2007*. Available from: <http://www.certoffice.org/annualReport/pdf/2006-2007.pdf> [Accessed June 2008].
35. *Department for Business, Enterprise and Regulatory Reform*. (2008) Available from: <http://www.berr.gov.uk/index.html> [Accessed June 2008].
36. Department of Trade and Industry. (2006) *Employment Market Analysis and Research: Trade Union Membership 2005*. Available from: <http://www.berr.gov.uk/files/file25737.pdf> [Accessed June 2008].
37. *Employment Relations Act 1999 (c.26)*. Available from: <http://www.statutelaw.gov.uk/legResults.aspx?LegType=All+Legislation&title=Employment+Relations+Act+&Year=1999&number=26&searchEnacted=0&extentMatchOnly=0&confersPower=0&blanketAmendment=0&TYPE=QS&NavFrom=0&activeTextDocId=2067891&PageNumber=1&SortAlpha=0> [Accessed June 2008].
38. *Employment Relations Act 2004 (c.24)*. Available from: <http://www.statutelaw.gov.uk/legResults.aspx?LegType=All+Legislation&title=Employment+Relations+Act+&Year=2004&number=24&searchEnacted=0&extentMatchOnly=0&confersPower=0&blanketAmendment=0&TYPE=QS&NavFrom=0&activeTextDocId=914780&PageNumber=1&SortAlpha=0> [Accessed June 2008].
39. *Employment Tribunals Act 1996 (c.17)*. Available from: <http://www.statutelaw.gov.uk/legResults.aspx?LegType=All+Legislation&title=Employment+tribunals+act&Year=1996&number=17&searchEnacted=0&extentMatchOnly=0&confersPower=0&blanketAmendment=0&TYPE=QS&NavFrom=0&activeTextDocId=3427713&PageNumber=1&SortAlpha=0> [Accessed June 2008].

-
40. Office for National Statistics. (2008) *Economic & Labour Market Review*. Available from: http://www.statistics.gov.uk/elmr/03_08/downloads/ELMR_Mar08.pdf [Accessed June 2008].
 41. *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (c.52)*. Available from: [http://www.statutelaw.gov.uk/legResults.aspx?LegType=All+Legislation&title=trade+union+and+labour+relations+\(consolidation\)+act+1992+&Year=1992&number=52&searchEnacted=0&extentMatchOnly=0&confersPower=0&blanketAmendment=0&TYPE=QS&NavFrom=0&activeTextDocId=2357340&PageNumber=1&SortAlpha=0](http://www.statutelaw.gov.uk/legResults.aspx?LegType=All+Legislation&title=trade+union+and+labour+relations+(consolidation)+act+1992+&Year=1992&number=52&searchEnacted=0&extentMatchOnly=0&confersPower=0&blanketAmendment=0&TYPE=QS&NavFrom=0&activeTextDocId=2357340&PageNumber=1&SortAlpha=0) [Accessed June 2008].

美國

42. *Bureau of Labor Statistics*. (2008) Available from: <http://www.bls.gov/cps/home.htm> [Accessed June 2008].
43. Bureau of Labor Statistics. (2008a) *Labor force and employment estimates smoothed for population adjustments, 1990-2007*. Available from: <http://www.bls.gov/cps/cpspopsm.pdf> [Accessed June 2008].
44. Bureau of Labor Statistics. (2008b) *Union affiliation data from the Current Population Survey*. Available from: <http://data.bls.gov/cgi-bin/surveymost?lu> [Accessed June 2008].
45. *Federal Labor Relations Authority*. (2008) Available from: <http://www.flra.gov/10.html> [Accessed June 2008].
46. *Federal Mediation and Conciliation Service*. (2008) Available from: <http://www.fmcs.gov/internet/categoryList.asp?categoryID=13> [Accessed June 2008].
47. *National Labor Relations Board*. (2008) Available from: http://www.nlr.gov/about_us/overview/index.aspx [Accessed June 2008].
48. *National Mediation Board*. (2008) Available from: <http://www.nmb.gov/publicinfo/mission.html> [Accessed June 2008].
49. *United States*. 5 U.S.C. 7101. Available from: <http://caselaw.lp.findlaw.com/cascode/uscodes/5/parts/iii/subparts/f/chapters/71/toc.html> [Accessed June 2008].
50. *United States*. 29 U.S.C. Available from: <http://caselaw.lp.findlaw.com/cascode/uscodes/29/toc.html> [Accessed June 2008].
51. *United States*. 39 U.S.C. 1201. Available from: <http://caselaw.lp.findlaw.com/cascode/uscodes/39/parts/ii/chapters/12/toc.html> [Accessed June 2008].

52. *United States. 45 U.S.C. 151*. Available from: <http://caselaw.lp.findlaw.com/cascode/uscodes/45/chapters/8/subchapters/i/toc.html> [Accessed June 2008].
53. *U.S. Department of Labor*. (2008) Available from: <http://www.dol.gov/opa/aboutdol/mission.htm> [Accessed June 2008].

其他

54. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (2007) *Industrial relations in the EU, Japan, US and other global economies, 2005-2006*. Available from: <http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0706028s/tn0706028s.pdf> [Accessed June 2008].
55. International Labour Organization. (1951) *R91 Collective Agreements Recommendation, 1951*. Available from: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?R091> [Accessed June 2008].
56. International Labour Organization. (1981) *C154 Collective Bargaining Convention, 1981*. Available from: <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convde.pl?C154> [Accessed June 2008].
57. International Labour Organization. (2008) *Country baselines under the ILO Declaration Annual Review (2000-2008): Freedom of Association and the Effective Recognition of the Right to Collective Bargaining (FACB)*. Available from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_091262.pdf [Accessed June 2008].

鄭慧明

2008年7月23日

電話：2869 9343

資料摘要為立法會議員及其轄下委員會而編製，它們並非法律或其他專業意見，亦不應以該等資料摘要作為上述意見。資料摘要的版權由立法會行政管理委員會(下稱"行政管理委員會")所擁有。行政管理委員會准許任何人士複製資料摘要作非商業用途，惟有關複製必須準確及不會對立法會構成負面影響，並須註明出處為立法會秘書處資料研究及圖書館服務部，而且須將一份複製文本送交立法會圖書館備存。