

2010年6月17日
資料文件

立法會人力事務委員會

香港勞資關係近況概覽

目的

本文件旨在向各委員簡報近期勞資關係概況和勞工處所採取的積極措施，以維持及促進和諧的勞資關係。

近期勞資關係概況

2. 去年初，香港經濟受到環球金融海嘯的衝擊。經濟在第一季嚴重收縮後，在第二季開始復甦，並在下半年獲得進一步改善。在2010年第一季，本港經濟重拾動力和強勁增長。然而，受制於近期外圍環境的發展及環球經濟復甦尚未穩定，最近的經濟前景已轉為較不明朗。

3. 香港的經濟成功和社會穩定是建基於僱主、僱員和政府三方的共同努力，從而構建整體和諧的勞資關係。勞工處勞資關係科為私營企業提供有效和適時的調解服務，促進和諧的勞資關係。此外，我們亦設有破產欠薪保障基金（破欠基金）作為安全網，為僱主無力償債而受影響的僱員提供經濟援助。破欠基金一直在維持良好勞資關係方面起着關鍵的作用。

4. 一直以來，勞工處提倡良好的人事管理措施及鼓勵僱主採納家庭友善僱傭措施。透過推廣及宣傳這些僱員為本的措施，確能加強和諧的工作關係。此外，雖然大部份僱主都是守法，但仍有一些不良的僱主故意拖欠僱員應得的工資和權益。因此，在推行預防和協調的措施之餘，勞工處亦採取針對性行動，嚴厲執法打擊欠薪罪行，以保障僱員權益。

5. 以下段落闡述勞工處2009年及2010年年初的工作詳情。

維持及促進和諧勞資關係的措施

積極監察及適時調解，從而預防及排解糾紛

6. 在 2009 年，勞工處共處理了 24 448 宗勞資糾紛¹及申索聲請²，較 2008 年的 20 743 宗增加 18%。當中，2009 年的勞資糾紛數字較上一年上升 19% (由 120 宗增至 143 宗)，而涉及企業倒閉、清盤及裁員的勞資糾紛較上一年顯著上升 30%(由 54 宗增至 70 宗)。雖然面對上升的個案數字，勞工處在 2009 年的調解成功率仍能維持於 71.5% 的高水平。

7. 在 2010 年首四個月，勞工處處理了 6 764 宗勞資糾紛及申索聲請，較 2009 年同期(7 058 宗)減少 4%。勞資糾紛的數目大幅回落了 58% (由 59 宗減至 25 宗)，涉及企業倒閉、清盤及裁員的勞資糾紛比 2009 年同期更錄得 74% 的明顯跌幅(由 31 宗減至 8 宗)，整體勞資關係情況較前平穩。調解成功率則進一步提升至 72.8%。

8. 面對 2009 年的挑戰，勞工處採取了多項措施減少經濟不景對勞資關係造成的不良影響。我們主動監察較易受影響的行業和企業，並適時提供調解服務及協助予受影響的僱主及僱員。我們與相關企業和勞工團體保持緊密聯繫，以促進和諧的勞資關係；並採取務實的態度，協助企業及僱員透過對話和互諒互讓以解決勞資分歧。多了解員工的關注和士氣可以讓企業及早化解與員工之間的矛盾，因此，勞工處多次成功令蘊釀中的勞資糾紛避免演變成大型的勞資衝突事件。

9. 若勞資雙方經調解後仍未能達成協議，勞工處會視乎申索金額，協助當事人把個案轉介勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處尋求裁決。勞工處亦致力為受影響的僱員提供各方面的協助，包括向破欠基金申請特惠款項、轉介法律援助署向僱主提出清盤或破產呈請以追討欠薪和其他權益、及轉介社會福利署尋求財政或情緒支援。

¹ 勞資糾紛指涉及超過 20 名僱員的個案。

² 申索聲請則指涉及 20 名或以下僱員的個案。

破欠基金為僱主無力償債而受影響的僱員提供安全網

10. 申請破欠基金的數字與同期的勞資糾紛及申索聲請數字有相同的趨勢。受到環球金融海嘯的影響，破欠基金於 2009 年接獲的申請數目較前一年上升 13% (由 6 448 宗增至 7 260 宗)。隨著本港經濟有所改善，在 2010 年首四個月，破欠基金收到 1 619 宗申請，較 2009 年同期的數字(2 788 宗)減少 42%。截至 2010 年 4 月底，破欠基金的累積盈餘處於 18 億 6,710 萬元的穩健水平。

11. 勞工處一直致力精簡及改善破欠基金審核申請的程序，希望能更有效率地處理申請，又能防止破欠基金被濫用。改善措施包括取消一般申請人前往勞工處薪酬保障科進行面談的要求；向申請人提供一套簡明指引和文件清單，協助申請人提交審批所需的資料及文件；及積極使用法律援助署的電腦系統，緊密跟進個案及處理僱員的查詢。

12. 作為逐步改善破欠基金保障範圍的一貫政策，破欠基金委員會在 2010 年 2 月的會議上，同意擴大破欠基金的保障範圍以包括未放取的年假及法定假日薪酬³。有關建議已獲勞工顧問委員會及立法會人力事務委員會支持。我們現正草擬修訂《破產欠薪保障條例》的工作，以落實有關建議，計劃在下一個立法年度提交立法會審議，以加強對僱員的保障。

推廣《僱傭條例》、良好人事管理措施，以及家庭友善僱傭措施

13. 在宣傳和推廣方面，勞工處為僱主、僱員、人力資源管理人員和市民大眾舉辦了講座、簡報會和巡迴展覽等各類活動，以加強他們對《僱傭條例》及良好人事管理措施的認識。我們也印製了多種不同主題的刊物，免費派發給市民。勞工處會繼續透過不同的宣傳渠道，提醒僱主緊記履行準時支付僱員工資及權益的法定責任。

14. 成功締造「家庭友善」的工作環境有賴整體社會的通力合作。在這方面，勞工處一直擔任促進者的角色，鼓勵僱主採納家庭友善僱傭措施，如家庭假期福利、彈性工作時間、五天工作周

³ 破欠基金委員會建議擴大破欠基金的保障範圍以包括(a) 僱員已累積而未放取的年假薪酬，並以僱員根據《僱傭條例》在受僱最後一年可享有的年假日數為上限，即 7 至 14 天，視乎該僱員年資而定；及(b) 僱員根據《僱傭條例》在服務最後一天前的 4 個月內可享有而未放取的法定假日薪酬；而特惠款項的最高金額為 10,500 元。

及僱員支援計劃等，以協助員工平衡工作及家庭的責任。為加強公眾對此課題的認識，我們於 2009 年 2 月出版了一本小冊子，介紹推行家庭友善僱傭措施及其他良好人事管理措施的成功個案。我們亦於 2009 年 9 月舉辦了一個有關勞資協作及家庭友善僱傭措施的大型研討會，是次活動吸引了逾 300 名商會和工會代表、僱主以及人力資源管理人員參加。此外，我們製作了一套短片，介紹家庭友善僱傭措施的好處及消除外界對這些措施的一般誤解，以鼓勵更多僱主在工作場所採納這些措施。有關短片已製成宣傳光碟，廣泛派發給各持份者及公眾人士。

15. 勞工處會繼續透過不同活動和渠道，以及 18 個不同行業的人力資源經理會網絡，持續推廣《僱傭條例》、良好人事管理措施，以及家庭友善僱傭措施。

打擊欠薪罪行保障僱員應得的收入

16. 勞工處繼續嚴厲執法以打擊欠薪罪行，我們設有投訴熱線 (2815 2200) 供僱員舉報欠薪罪行，在接獲僱員舉報後會儘快展開調查。在 2009 年，涉及欠薪罪行而被定罪的傳票有 1 314 張，而 2008 年則只有 958 張。在 2010 年首四個月，涉及欠薪罪行而被定罪的傳票有 673 張，而 2009 年同期則只有 362 張。在有效阻嚇下，2009 年整體勞資糾紛和申索聲請雖然較上一年增加 18%，涉及欠薪的勞資糾紛和申索聲請只輕微增加 2%。在 2010 年首四個月，勞資糾紛和申索聲請較 2009 年同期減少 4%，而涉及欠薪的勞資糾紛和申索聲請則減少 12%，跌幅更大。

未來路向

17. 一如既往，勞工處會繼續與商界和勞工團體攜手合作，密切監察勞資關係情況。勞工處亦會與較易受經濟不景影響的企業保持緊密聯繫，並向受影響的僱主和僱員提供適時調解和協助，以解決他們的糾紛。我們亦會繼續不違餘力推動和諧的勞資關係，並透過嚴厲執法保障僱員權益。