

**香港特別行政區政府
對結社自由委員會第 318 號報告書
作出的回應
(第 1942 號個案)**

香港特別行政區（下稱香港特區）政府已研究結社自由委員會（下稱委員會）在其第 318 號報告書（第 1942 號個案）內所表達的意見，現於下文報告有關事項的最新發展情況。

職工會職員的資格

2. 香港特區的職工會在選舉職員方面享有高度自主權。《職工會條例》第 17(2)條只為確保職工會職員一般應具備有關行業的經驗，以便更加清楚職工會會員的利益和需要。這項原則已獲得香港特區絕大部分職工會的認可和接受。
3. 為照顧個別職工會的特別需要，第 17(2)條已提供彈性安排，讓職工會登記局局長可批准未曾從事或受僱於與該職工會直接有關的行業、工業或職業的人士擔任職員。在過去，職工會登記局局長已批准所有這類申請。因此，該條文實際上並沒有限制職工會選舉職員的自由。儘管有這項彈性安排，香港特區政府已檢討職工會職員的職業性規定，現正就檢討結果諮詢勞工顧問委員會（下稱勞顧會）— 在勞工事宜上最具權威和代表性的三方協商組織。

職工會經費的運用

4. 《職工會條例》現時有關職工會經費的運用條文，旨在鼓勵在香港特區發展健全而負責任的職工會制度。由於這些條文所涵蓋的範圍十分廣泛，職工會一般都可以自由管理其經費，以促進會員的社會及經濟利益。我們已完成檢討《職工會條例》下有關職工會經費的條文，現正就檢討結果諮詢勞顧會。

保障僱員不因成爲職工會會員或參加其活動而受歧視

5. 我們希望澄清，《僱傭條例》第 21B(1)條規定僱員有權成爲或作爲職工會會員及參加職工會活動，該條亦保障僱員在受僱期間免受歧視行爲（包括但不限於解僱）所影響。根據《僱傭條例》第 21B(2)條，僱主如解僱、阻止、阻嚇、懲罰或歧視行使職工會權利的僱員，即屬違法，一經定罪，可被罰款港幣十萬元。

6. 自一九九七年六月起，《僱傭條例》給予僱員進一步的保障，訂明他們有權因遭僱主不合理及不合法解僱（包括因爲歧視職工會而作出的解僱）而申索民事補救（包括補償及在雙方同意下復職）。我們已完成檢討有關復職須雙方同意的規定，現正就檢討結果諮詢勞顧會。

集體談判

7. 我們深信自願性質的集體談判機制可行，並一直鼓勵僱員和僱主或所屬團體進行自願談判。我們的勞資關係多年來保持和諧融洽，正好證明這個方法在香港行之有效。立法會一九九八年及一九九九年有關集體談判的動議辯論結果清楚顯示，社會人士對是否需要透過立法，引入集體談判機制和有關事宜，並未達成共識。

8. 國際勞工組織的刊物 – 《結社自由》(Freedom of Association) 第 845 段與此相關，現摘錄如下：「集體談判如要發揮效力，必須具備出於自願的特色，不得藉強制措施進行，否則便改變了這種談判的自願性質。」

9. 我們致力推廣自願性質的集體談判。爲此，香港特區政府於一九九八年四月，在勞工處設立勞資協商促進組，更加不遺餘力地在企業和行業層面推廣自願集體談判。我們在企業層面，積極鼓勵僱主與僱員或工人工會維持有效溝通，並就僱傭事宜諮詢他們；而在行業層面，則積極成立三方小組，成員包括工人工會、僱主及其組織，以及勞工處的代表，藉以營造有利進行集體談判的環境。

10. 自一九九九年五月向結社自由委員會提交報告後，我們已分別在三個行業/工業成立三個新的三方小組，包括戲院業、倉庫及貨運業和物業管理業。至今為止，我們共成立了五個三方小組。這些小組定期開會，為所屬行業及工業的職工會代表和僱主代表提供有效途徑，共同商討及協議業內事宜。勞工處已訂下明確計劃，在其他行業/工業成立更多三方小組。

11. 總括而言，香港特區政府的政策，是逐步改善本地僱員的權益。我們會繼續這項工作，並充分顧及社會整體的最佳利益，以及香港的社會和經濟發展步伐。我們亦會致力在僱員和僱主的利益之間取得合理平衡。

中華人民共和國
香港特別行政區政府
教育統籌局

二零零零年一月