

立法會人力事務委員會  
勞資關係小組委員會  
(一九九九年十二月九日的會議)

政府就國際勞工組織的  
結社自由原則的回應

**引言**

政府為履行適用於香港的國際勞工公約第 87 號（有關結社自由和保護組織權利）和第 98 號（有關組織權利及集體談判權利）的責任，推行了多項措施，本文件提供有關這些措施的資料。

**國際勞工公約第 87 號及 98 號的適用情況**

2. 自一九七五年起，有關組織權利及集體談判權利的國際勞工公約第 98 號已不經修改而適用於香港。自一九六三年起，有關結社自由和保護組織權利的國際勞工公約第 87 號，在國際勞工組織章程容許的情況下，經修改亦適用於香港。目前就公約第 87 號向國際勞工組織登記的修改載於附件。

3. 我們就這兩條公約的適用情況，定期向國際勞工組織匯報。這兩條公約透過立法和行政措施在香港實施。

**基本法**

4. 《基本法》第 27 條訂明香港居民享有各種權利和自由，包括結社自由，組織和參加工會、罷工的權利和自由。

5. 《基本法》第 39 條進一步規定多項國際公約，包括國際勞工公約適用於香港的有關規定繼續有效，並通過香港特別行政區的法律予以實施。香港居民享用的權利和自由，除依法規定外不得限制。

## 立法措施

6. 這兩條公約透過多條法例在香港實施，其中包括《職工會條例》及《僱傭條例》這兩條主要法例。

7. 《職工會條例》就職工會登記及職工會內部行政的事宜，訂定條文。根據這條條例，任何僱員或僱主的組合而其主要宗旨是規管僱主與僱員之間、僱員與僱員之間、或僱主與僱主之間的關係，便須向職工會登記局登記。

8. 《僱傭條例》保障職工會不受歧視。《僱傭條例》規定僱員享有作為或成為職工會職員的權利、參與職工會活動的權利和聯同他人按照《職工會條例》申請將職工會登記的權利。僱主如阻止、阻嚇、解僱、懲罰或歧視行使上述權利的僱員，可遭檢控，一經定罪，可處罰款100,000元。

9. 《僱傭條例》也保障僱員免遭不合法和不合理解僱，包括因歧視職工會而作出的解僱。如僱員因僱主歧視職工會而遭解僱，法庭可宣判的補救方法包括復職/再次聘用命令(事先須徵得僱主和僱員的同意)、終止僱傭金和最高可達150,000元的補償。

10. 在罷工權利方面，依據《基本法》第27條，對《僱傭條例》第9條的合理詮釋，是僱主不能援引這條條文，以僱員參加罷工為理由，將僱員即時解僱。

11. 在諮詢勞工顧問委員會的意見後，我們會建議修訂《僱傭條例》以清晰說明僱主是不能根據該條例第9條，在不給予通知或代通知金的情況下，祇以僱員參與該條例訂明的「罷工」為理由解僱該僱員。此外，我們亦會建議廢除該條例第31H, 31X及32H條。

## 行政措施

12. 職工會登記局向市民提供有關成立職工會和制定職工會規則的意見，並定期舉辦課程，提高職工會人士對勞資關係和職工會法例及管理的認識。該局的職員定期查閱已登記職工會的帳簿，以確保僱主並無

干預僱員工會的成立、運作或行政。此外，職工會的帳簿是公開讓會員查閱的。我們在查閱帳簿時，並無發現任何有關僱主透過提供資助而作出的干預行爲，也沒有收到指僱主干預的報告。我們會繼續舉辦職工會教育課程及探訪僱主，向職工會及僱主宣傳不干預職工會的重要性。這些行政措施卓有成效，因此，我們認為無須訂立有關不干預的特定法律條文。

13. 勞工處積極促進僱員對職工會權利的認識，同時，也透過定期舉辦訓練課程及研討會，使僱主對職工會不受歧視的法律條文有更深入的認識。勞工處也印製各類宣傳單張，免費派發給市民。

14. 僱員如因爲職工會會員身分或參與職工會活動而遭解僱，可到勞工處提出申索，要求僱主作出補償。如調解未能解決問題，僱員可要求勞資審裁處仲裁。當僱員進行罷工或採取工業行動時，勞工處也會提供調解服務，協助勞資雙方解決糾紛。香港是世界上因罷工損失工作日數最少的地方之一。在過去五年，每 1 000 名受薪僱員每年所損失工作的日數平均爲 0.45 日。

15. 勞工處也採取了切合本地情況的措施，促進僱主和僱員或其組織之間的自願及直接談判。該處推廣有效的勞資溝通渠道，在企業層面鼓勵自願及直接談判。如機構並未設立談判機制，勞工處便會提供設立有關機制的意見及協助。

16. 該處亦透過成立包括僱主、僱員組織及勞工處代表的三方小組，促進在行業層面的三方對話，截至目前，已有 5 個三方小組在建造業、飲食業、戲院業、倉庫及貨運業和物業管理業成立。這些小組提供良好的機會予各代表自發地討論與個別行業有關的事宜。勞工處將會繼續推動其他行業成立這類三方小組。

17. 其他的推廣工作包括舉辦訓練課程、研討會、工作坊、進行探訪、提供切合需要的諮詢服務、播放宣傳影帶及派發單張，藉此提高僱主對有關機制的認識和促進經驗交流。這些活動旨在使勞資關係更趨成熟，從而有助集體談判的進一步發展。

## 總結

18. 我們致力履行國際勞工公約適用於香港的責任，我們奉行的政策是逐步改善僱員的權益，與此同時，我們亦必須仔細考慮社會的最佳整體利益及香港的經濟和社會發展步伐，以確保僱主和僱員的利益取得平衡。

教育統籌局

一九九九年十二月

## 附件

### 國際勞工公約第 87 號在香港特區的適用情況 已向國際勞工組織登記的修改一覽表

目前已向國際勞工組織登記的修改如下：

- (1) 所有職工會的職員都必須目前或曾經從事或受僱於與該職工會直接有關的行業、工業或職業，但政府當局有權修改此項規定。
  - (2) 職工會的經費只能用於法例所規定或經政府當局批准的用途。
  - (3) 已登記職工會擬合併時，但其中的一個職工會是在香港以外地區成立的團體的成員，則須經政府當局同意才可合併。
  - (4) 在某些情況下，政府當局為了監察職工會的帳目及確保職工會施行會內所訂定的規則，可作出干預。
  - \*(5) 職工會必須得到政府當局同意才可與國際組織聯結。
  - \*(6) 職工會聯會只可由從事同一行業、職業或工業的登記職工會成立。而職工會聯會的會員亦只限於與組成該聯會的成員職工會行業、職業或工業相同的登記職工會。
  - \*(7) 有關基本職工會的修改事項，亦適用於職工會聯會，所不同的是任何人士如非目前或曾經從事與基本職工會有直接關係的行業、工業或職業，則不能成為職工會聯會的職員。
- \*附註：在一九九七年十月，當局修訂了《職工會條例》，已登記職工會獲准成立任何組合的職工會聯會，並可成為任何在外國設立的工人組織、僱主組織及有關專業組織的成員，而毋須事先獲得政府批准。