

立法會

Legislative Council

立法會 CB(2)2244/99-00號文件

檔 號：CB2/PS/2/99

立法會人力事務委員會文件 勞資關係小組委員會的報告

目的

此份報告旨在匯報勞資關係小組委員會的商議工作。

小組委員會

2. 在1999年10月28日的事務委員會會議席上，部分委員關注到勞資關係惡化的問題。委員決定成立小組委員會，負責詳細研究勞資關係的問題。小組委員會的委員名單及職權範圍分別載於**附錄I**及**附錄II**。

3. 小組委員會由劉千石議員擔任主席，並曾與政府當局舉行3次會議。

小組委員會的商議事項

4. 小組委員會曾詳細研究組織權利、保障職工會不受歧視、集體談判及罷工權利等事宜。小組委員會商議事項的要點概述如下。

組織權利

僱主的干預行為

5. 政府當局解釋，根據《國際勞工公約》第98號第2條的定義，“干預行為”是“如行為的用意是促使成立受僱主或僱主組織操縱的工人組織，或透過使用財政手段或其他方式支持工人組織，以期把工人組織置於僱主或僱主組織所控制之下，即會被視為此條所指的干預行為。”

6. 部分委員關注到，如僱主禁止職工會使用布告板或在工作時間以外在工作地點派發通訊，是否構成干預行為。政府當局答稱，上述行為是否構成干預，將取決於是否有控制職工會的意圖。政府當局指出，《國際勞工公約》第98號並無規定必須透過採取立法措施，保障工人及職工會不受僱主干預。雖然《職工會條例》並無條文禁止僱主作出干預行為，《僱傭條例》第21B條保障僱員參加職工會活動的權利。

7. 部分委員認為，雖然《國際勞工公約》第87號及第98號禁止僱主對職工會作出干預行為，而《基本法》亦提供有關的保證，政府當局在此方面所提供的保障並不足夠。他們詢問政府當局有否考慮透過制定本地的法例，以施行《國際勞工公約》的各項規定。

8. 政府當局答稱，由於並無任何有關僱主干預職工會活動的證據，也沒有接獲投訴，當局目前沒有需要為此制定法例。政府當局已向小組委員會保證，政府當局會密切監察有關情況，並會檢討是否有需要制定立法措施。

職工會委員資格的限制

9. 部分委員關注到，根據《職工會條例》，任何人如非從事或受僱於任何與職工會直接有關的行業、工業或職業，便不能成為該職工會的委員。因此，並非從事有關職工會行業的人士不能代表該職工會進行談判。政府當局解釋，職工會登記局局長(下稱“局長”)可批准不符合該項規定的人士加入職工會。在1980年至1999年11月期間，由不符合職業要求的人士提出的申請有32宗，全部申請均獲局長批准。政府當局告知小組委員會，政府當局正就此問題諮詢勞工顧問委員會(下稱“勞顧會”)。政府當局答允在適當時機向事務委員會報告政府當局的檢討結果。

職工會經費的用途

10. 關於職工會經費的用途，政府當局解釋，職工會的經費應為促進會員的權益而使用。根據《職工會條例》，職工會的經費只可用於與兩層議會有關的選舉活動。

11. 部分委員認為，政府當局應採取行動，修訂限制職工會組織權利的法例。部分委員亦認為，《職工會條例》中有關禁止職工會使用其經費作競選兩層議會以外的政治用途的規定，屬於干預職工會的行為。政府當局表示，勞顧會正進行一項有關職工會經費用途的檢討。政府當局答允在適當時機向人力事務委員會匯報政府當局的檢討結果。

12. 小組委員會察悉，勞工處轄下的職工會登記局現正製備一份有關職工會管理的資料夾，載列有關職工會會員及工人組織的權利等資料。資料夾一俟備妥，便會分發給各職工會，並會在政府當局的職工會教育課程中採用。

歧視職工會

13. 部分委員關注到，僱主歧視職工會是本港的一個嚴重問題。部分僱主只願意與出任勞資協商會議成員的僱員代表談判，卻拒絕與職工會的代表對話。政府當局答稱，勞資協商會議是很多機構內勞資雙方溝通的既定渠道。政府當局認為，由於勞資協商會議是勞資雙方有效的溝通渠道，因此，應鼓勵勞資雙方透過此渠道進行協商。政府

當局強調，當局支持勞資雙方主動對話。主動參與是集體談判其中一項重要的原則。

14. 委員詢問，自《職工會條例》制定以來，是否有成功檢控歧視職工會的個案。政府當局答稱，自1990年以來，政府當局試圖檢控有關僱主的個案超過10宗。但檢控均不成功，或是因證據不足而要放棄檢控。政府當局解釋，對於因僱主歧視職工會而遭解僱的僱員，《僱傭條例》訂有補救措施。在1998年，有一宗根據該條例的條文而成功獲得補償的個案。

15. 部分委員指出，非解僱性質的職工會歧視個案並無民事的補救措施。一名委員建議，為解決有關困難，即毫無疑點地證實僱主歧視僱員，有關證實僱主歧視職工會的該項規定，可以“有合理因由相信該等行為相當可能阻止或阻嚇該僱員行使參與職工會活動的權利。”此類句子予以修訂。政府當局答稱，立法措施或許並非解決所有勞資關係問題的辦法。《僱傭條例》保障僱員參加工會活動的權利。根據該條例第21B條，若有足夠證據證明僱主曾阻止或阻嚇僱員行使該項權利，或就行使該項權利而解僱他，該僱主即屬違法。

集體談判

16. 部分委員關注到，政府當局未有透過立法途徑積極推動集體談判。他們詢問，政府當局會否確立一套客觀機制，以確定職工會在集體談判中的代表地位。他們認為，確立該套客觀機制，對勞資雙方均有利。

17. 政府當局認為，由於社會人士對此事並無共識，現時並非透過立法在本港推行強制性集體談判的適當時機。就強制推行集體談判制定法例而分別提出的議案，在過往兩次有關的立法會會議上均遭否決，便足以反映以上情況。政府當局指出，《國際勞工公約》第98號容許締約國在有需要時，採取適合國情的措施，全面發展及善用機制，促進僱主與僱員組織或工人組織之間的自願磋商。政府當局正致力提倡成立由僱主、僱員組織及勞工處三方代表組成的小組。政府當局告知小組委員會，迄今已成立5個三方小組。該等小組提供良好的機會，供各方代表自發地討論與個別行業有關的事宜。這項安排旨在鼓勵自願性質的集體談判。

18. 至於勞資雙方在機構層面的溝通，政府當局告知小組委員會，勞工處轄下的勞資協商促進組提供多項服務，包括協助僱主確立或改善內部機制，以便進行更有效的溝通、諮詢及自願磋商；此外，亦舉辦推廣活動，改善勞資雙方的溝通。

19. 部分委員指出，不論三方小組是設於行業層面還是機構層面，其功能甚為有限。由於勞方代表並無法定代表地位，他們與資方談判時會擔憂可能被解僱。這些委員認為，勞方代表與資方對話時，擁有法定代表地位至為重要。他們詢問政府當局認為何時才適宜制定有關集體談判的法例。

20. 政府當局答稱，當社會人士和勞資雙方均一致支持強制性集體談判，便是推行該項安排的適當時機。由於立法會在過往的會議上曾否決有關此問題的兩項議案，政府當局認為社會人士對此事並無一致的意見。

21. 部分委員認為，政府當局多年來一直致力提倡自願性質的集體談判，但卻徒勞無功。這些委員認為，政府當局應制定有關集體談判的法例。

22. 政府當局告知小組委員會，勞工處經常檢討其調解勞資糾紛的制度。應小組委員會的要求，政府當局答允向事務委員會提供有關調解制度的資料。

罷工權利

23. 小組委員會察悉，《2000年僱傭(修訂)條例草案》已於2000年2月23日提交立法會。該條例草案旨在澄清：僱員參加罷工並非僱主無須給予通知或代通知金而終止其僱傭合約的合法理由。此條例草案正由法案委員會進行審議。

建議

24. 小組委員會建議政府當局檢討以下事項——

- (a) 使用職工會經費作競選兩層議會以外的政治用途；及
- (b) 限制非從事或受僱於任何與職工會直接有關的行業、工業或職業的人成為該職工會的委員。

徵詢意見

25. 謹請委員察悉小組委員會的工作，並支持小組委員會在上文第24段提出的建議。

議會事務部2
立法會秘書處
2000年5月30日

附錄 I
Appendix I

立法會
人力事務委員會
LegCo Panel on Manpower

勞資關係小組委員會
Subcommittee on Employer and Employee Relations

委員名單
Membership List

劉千石議員(主席)	Hon LAU Chin-shek, JP (Chairman)
何秀蘭議員	Hon Cyd HO Sau-lan
李卓人議員	Hon LEE Cheuk-yan
李啟明議員	Hon LEE Kai-ming, SBS, JP
夏佳理議員	Hon Ronald ARCULLI, JP
陳國強議員	Hon CHAN Kwok-keung
陳婉嫻議員	Hon CHAN Yuen-han
梁耀忠議員	Hon LEUNG Yiu-chung
鄭家富議員	Hon Andrew CHENG Kar-foo

合共： 9 位議員
Total: 9 Members

日期： 1999年12月9日
Date: 9 December 1999

人力事務委員會
勞資關係小組委員會
職權範圍

詳細研究有關勞資關係的問題，並在有需要時向事務委員會提出建議。