

立法會人力事務委員會
(二零零零年六月二十日的會議)

促進勞資關係的措施

香港的勞資關係情況

良好的勞資關係對保持社會穩定和促進經濟繁榮是非常重要的。由於各方面的共同努力，香港得以保持和諧勞資關係的良好記錄。在一九九九年，因停工而損失的工作日數總共為 299 日，即每 1 000 名受薪僱員一年內只損失 0.1 個工作日。這是五年來錄得的最低數字，也是全球最低記錄之一，反映出香港的勞資關係情況整體來說是和諧的。

協助僱主和僱員解決糾紛的調解服務

2. 雖然維持和諧勞資關係的責任，主要繫於僱主和僱員本身，但勞工處透過提供調解服務，在促進良好的勞資關係方面亦發揮重要的功用；勞工處轄下勞資關係科的調解服務為勞資雙方提供了一個解決糾紛的架構。勞工處在一九九九年所處理的勞資糾紛個案中，有超過 60% 透過調解服務獲得解決。自一九九九年年中開始，勞工處亦調派了更多專業人員負責櫃檯的查詢工作，就複雜的勞資關係事宜為市民提供專業的諮詢服務。此外，該處亦已引入跨區登記僱傭申索的措施以方便市民登記，並為有特殊需要的市民提供特快的調解服務。

進一步促進良好勞資關係的措施

3. 在提供迅速和有效的調解服務之餘，勞工處亦明白到加強推廣良好勞資關係的工作是同等重要。勞工處所進行的推廣工作載述於下文。

促進市民對勞工法例的認識

4. 勞資雙方如果都對他們在勞工法例下的權利和義務有更深的認識，往往便能避免不必要的糾紛。就此，勞工處透過大量印發《僱傭條例簡明指南》，致力促進市民對勞工法例的認識；《僱傭條例簡明指南》是一本廣受歡迎的小冊子，它以淺白的文字概述了《僱傭條例》的各項條文。勞工處亦分發「勞資透視」季刊給有五名或以上僱員的機構，讓市民能獲知有關勞工法例重大修改的最新消息。此外，勞工處亦採取其他推廣措施，包括舉辦訓練課程、研討會、工作坊、傳媒節目、展覽會等，以加深市民對勞工法例的認識。

5. 一九九九年六月，勞工處把該處的 24 小時電話查詢服務提升為更易於使用的智能電話中心。透過這項高效率的電話查詢服務，來電者可以聆聽預錄聲帶、閱讀傳真資料和向接線員查詢，以便知悉各項勞工法例和勞工處所提供的服務。這項查詢服務所處理的查詢大部分都與《僱傭條例》有關。

6. 為了進一步使僱員了解他們在各項勞工法例下的權益，勞工處將於二零零零年第四季出版一份新刊物，作為僱員的參考資料。這份名為「勞工法例實務指引：僱員的權利與義務」的刊物，會上存至互聯網的勞工處網頁內，使更多市民可以參閱。

7. 為了增加中小型企業對《僱傭條例》的認識，勞工處將於二零零零年第三季舉辦一項大型的全港性活動，名為「中小型企業勞資關係二千」，內容包括展覽會、訓練課程、研討會、問答比賽及電視劇等一連串推廣活動。

推廣良好人力資源管理措施及促進有效的勞資溝通

8. 我們的調解經驗顯示，勞資糾紛往往是由於僱主和僱員之間溝通不足、互不信任或彼此誤解而引致。因此，勞工處認為有需要促進有效的溝通，以及加強企業和行業層面的自願和直接協商。

9. 在行業層面方面，我們透過成立三方小組，繼續推廣自願協商。截至二零零零年五月，勞工處已成立七個行業三方小組，成員包括僱員工會、僱主及其組織和勞工處的代表。目前，飲食業、建造業、戲院業、倉庫及貨運業、物業管理業、印刷業、酒店及旅遊業已各自成立所屬行業的三方小組。第八個三方小組將於二零零零年第四季在零售業成立。這些小組提供有效途徑，讓僱主和僱員共同商討業內事宜，並就此達成協議，例如飲食業三方小組現正草擬一份勞資關係實務守則，供業內人士參考。

10. 除推廣有效的勞資溝通外，勞工處亦推廣以僱員為本的良好人事管理措施。就此，勞工處印製了一份有關良好人事管理措施的指引。在二零零零年七月，勞工處將舉辦第二屆「良好人事管理獎」，以鼓勵及表揚在推行良好人事管理措施方面卓有成效的僱主。為了使勞資雙方清楚知道使用書面僱傭合約有助避免勞資糾紛，勞工處印製了一份僱傭合約樣本，並透過傳媒進行宣傳。

逐步改善僱員的權益

11. 我們的政策是逐步改善僱員的權益。在這方面，我們既考慮社會的最佳整體利益和本港社會和經濟發展的步伐，亦顧及在僱主和僱員的利益之間保持平衡。

12. 《僱傭條例》是本港規管僱傭標準的主要法例。該條例自一九六八年制定至今，曾經過多次重大的修訂，使僱員的權益得到更好的保障。一九九七年，當局更進一步修訂了該條例，提供了僱傭保障的新部份。此外，當局亦改善了工資和生育保障等條文。

13. 本年二月，政府向立法會提交《2000 年僱傭（修訂）條例草案》。該條例草案旨在清楚說明，僱主無權以僱員參加罷工為理由而根據《僱傭條例》第 9 條，不給予通知或代通知金而終止該僱員的僱傭合約。建議的修訂可避免僱主和僱員就有關條文產生不必要的糾紛。

14. 最近，勞工處亦完成了對《僱傭條例》復職條文的檢討，並建議作出進一步改善。建議的改善條文訂明，遇有被裁定遭不合理及不合法解僱的僱員提出復職或再次聘用的申索，勞資審裁處如認為適當而合理切實可行，可無須取得有關僱主的同意，而作出復職或再次聘用的命令。政府已諮詢勞工顧問委員會，現正擬備條例草案，以便實施有關的改善建議。

總結

15. 政府深知不斷推廣和諧勞資關係的重要。我們會繼續致力達到目標，以促進勞資雙方建立有效的夥伴關係。

勞工處

二零零零年六月