

# 第三章 勞資關係



## 勞資關係綱領

[www.labour.gov.hk/tc/labour/content.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/labour/content.htm)

**3.1** 在香港，僱主與僱員的關係主要是由勞資雙方議定的僱傭條款及條件所規範。僱主和僱員可自由組織職工會及參加職工會活動。勞資關係綱領的宗旨，是維繫並促進政府以外機構的勞資和諧。我們透過以下方式達致這個目標：

- 就有關僱傭條件、相關的勞工法例規定、良好人事管理措施等事宜提供意見；
- 提供自願性質的調停服務，協助僱主和僱員解決申索聲請和勞資糾紛；
- 提高公眾對勞工法例的認識，並鼓勵僱主採取良好人事管理措施；
- 透過小額薪酬索償仲裁處迅速仲裁小額薪酬申索聲請；以及
- 為職工會進行登記及作出規管，以促進完善及負責任的職工會管理。

**3.2** 勞工處在這綱領下執行的主要法例，包括《僱傭條例》、《最低工資條例》、《勞資關係條例》、《小額薪酬索償仲裁處條例》及《職工會條例》。

**3.3** 《僱傭條例》提供一套僱傭標準，其覆蓋範圍廣泛，是規管政府以外機構的僱傭條件的主要法例。《最低工資條例》確立了法定最低工資制度。《勞資關係條例》訂定了解決政府以外機構的勞資糾紛的程序，而《小額薪酬索償仲裁處條例》則確立了一個名為小額薪酬索償仲裁處的機制，仲裁未能以調停方式解決的小額薪酬索償個案。在規管職工會方面，《職工會條例》為職工會的登記及管理提供了法定架構。



## 二零一二年的工作概況和成績

### 主要的工作表現指標

**3.4** 本綱領的主要工作表現指標載於圖三·一。

## 調停及諮詢服務

**3.5** 勞工處的諮詢及調停服務有助勞資雙方維持和諧的關係。在二零一二年，勞資關係情況大致平穩。我們共進行68 594次諮詢面談、處理18 920宗申索聲請及79宗勞資糾紛。我們於二零一二年處理的勞資糾紛和申索個案比二零一一年的18 172宗輕微上升了4.6%，經調停而獲得解決個案的比率達到73.2%。年內，勞工處錄得一宗罷工個案，在每千名受薪僱員中，因罷工而損失的工作天平均有0.12日，是全球最低數字之一。(圖三·二至圖三·七)

## 加強三方合作

**3.6** 為了推廣行業層面的三方合作以促進勞資和諧，我們分別在飲食業、建造業、戲院業、物流業、物業管理業、印刷業、酒店及旅遊業、水泥及混凝土業，以及零售業共九個行業，設立三方小組。三方小組為僱主、僱員及政府代表提供有效的途徑，讓他們商討業內共同關注的問題。年內，三方小組討論的議題，包括法定最低工資、《僱傭條例》的最新修訂、侍產假及其他與僱傭相關的事項等。我們並製作與行業相關的刊物，以推廣良好人事管理及有效的勞資溝通。

## 推廣良好的勞資關係

**3.7** 為了提高公眾人士對《僱傭條例》及良好人事管理的認識，勞工處為僱主、僱員、人力資源管理專業人員和市民大眾舉辦多項推廣活動，包括研討會、講座及展覽。我們亦出版不同主題的免費刊物，並透過本處的網頁及傳播媒介發放有關資訊。為加強市民認識僱員與自僱人士在權益上的分別，本處透過電視和電台政府宣傳信息、公共交通工具廣告、海報，以及單張等活動，提醒市民避免誤墮假自僱的陷阱。年內，我們出版了侍產假的主題單張，亦刊登介紹家庭友善僱傭措施的報章廣告及特稿，以鼓勵更多僱主為其僱員提供一個家庭友善的工作環境。

**自僱?**

**真假自僱要辨清  
保障權益最精明**

**僱員?**

✎ 在訂定合約前，必須辨清雙方是否存在僱傭關係，以確保權益，避免爭拗

✎ 僱員在考慮轉為判頭或自僱人士身份前，必須審慎評估利弊，包括可能因而喪失的僱傭權益，並留意在自僱情況下所需的保障，例如投購有足夠保額的個人意外保險

✎ 即使僱主聲稱僱員為判頭或自僱人士，或僱員在合約中被稱為自僱人士，但如雙方實質上存在僱傭關係，僱主仍必須履行有關法例下的責任，否則可被檢控

**投訴熱線：2815 2200 (資料會保密處理)**

就如何分辨僱員與判頭或自僱人士的詳情，可以

- 致電查詢熱線：2717 1771 (由「1823電話中心」接聽)
- 親臨勞工處勞資關係科辦事處查詢
- 瀏覽勞工處網頁：<http://www.labour.gov.hk>
- 參閱「僱員？判頭？自僱人士？」小冊子

**勞工處  
Labour Department**

**教育市民分辨僱員與自僱人士的海報**

**關懷員工 實行家庭友善僱傭措施**

**提供員工生活上的支援**

- 安排子女託兒、照顧措施
- 提供子女教育津貼、好萊塢上訓練中心津貼
- 假期
- 僱員工作時，應鼓勵僱傭措施
- 協助員工處理工作與家庭平衡
- 在職培訓、進修計劃
- 提供靈活的工時安排

**家庭友善僱傭措施**

- 提供員工生活上的支援
- 提供子女教育津貼、好萊塢上訓練中心津貼
- 假期
- 僱員工作時，應鼓勵僱傭措施
- 協助員工處理工作與家庭平衡
- 在職培訓、進修計劃
- 提供靈活的工時安排

**待產假**

**Paternity Leave**

**家庭友善僱傭措施**

**家庭友善僱傭措施的刊物及宣傳品**

**3.8** 我們透過由18個人力資源經理會組成的網絡，為人力資源從業員舉辦經驗分享會及簡介會。年內，我們並於全港不同地區舉行了六次《僱傭條例》和良好人事管理措施的展覽，吸引約16 500名市民參觀。

## 小額薪酬申索聲請的仲裁

**3.9** 小額薪酬索償仲裁處為市民提供快捷、不拘形式及廉宜的仲裁服務。仲裁處獲授權裁決申索人數目不超過十名、每人申索的款額不超過8,000元的僱傭申索個案。

**3.10** 在二零一二年，在仲裁處登記的申索個案有1 556宗，申索款額共6,722,592元。年內共審結1 561宗申索個案，裁定的款額共3,075,806元。

## 職工會的規管

**3.11** 職工會登記局負責推廣完善及負責任的職工會管理，並有法定責任為所有職工會登記、審理及登記職工會章程、審查職工會周年經審計帳目表，以及到職工會視察，確保他們符合《職工會條例》的規定。

**3.12** 在二零一二年，職工會登記局登記了15個新職工會。整體而言，已登記的職工會聯會共有八個，而已登記的職工會則有849個(包括800個僱員工會、18個僱主工會及31個僱員及僱主混合工會)。主要的職工會統計數字載於網頁：[www.labour.gov.hk/tc/labour/content3.htm](http://www.labour.gov.hk/tc/labour/content3.htm)

**3.13** 年內，職工會登記局審查了620份帳目，並到不同的職工會視察共377次，務使職工會的行政及財務管理符合《職工會條例》的規定。為協助職工會理事掌握有關工會法例及管理的知識，職工會登記局舉辦了四個有關職工會簿記、審計及《職工會條例》條文的課程。