



香港特別行政區立法會
人力事務委員會主席李卓人先生：

工聯會權益委員會

保障參與職工會的權利意見書

根據《基本法》，香港人可以擁有結社的自由，而僱員更可根據《職工會條例》的規定，自行籌組職工會，團結勞方力量，與僱主進行談判，爭取合理的權益。但近年，僱主用不同的手法，打壓僱員參與職工會的權利，甚至解僱職參予工會的僱員。工聯會權益委員會(下稱“權委”)對此表示關注，並就如何保障參與職工會權利，有以下意見：

職工會為勞工智慧的結晶，僱主應尊重及承認其地位

根據《職工會條例》的規例，只要有7名發起人自願，便可以籌組職工會。職工會代表僱員的權益，當勞資關係出現矛盾時，僱主應承認職工會的合法談判地位，主動與職工會溝通，商討解決方法，達致勞資雙贏。近年，不少僱主會自行組織「員工協商委員會」，美其名就公司推行的政策進行內部溝通，但權委了解到，不少的協商委員會均是由公司「欽點」員工代表出席，並不是經由僱員自行推舉或選舉代表產生的。這樣「委派式」的組織，並不能真正、有效地代表工人的利益。

現時執法困難，未能真正保障工人參予職工會活動

按《僱傭條例》規定，工人可自由參予、甚至組織職工會。僱主如阻止或阻嚇工人參予職工會活動，甚至因其參予職工會的身份而被解僱，會犯上刑事責任。權委也曾協助不少因參予職工會活動，遭僱主歧視而解僱的個案。發現條例並不能有效保障僱員參予職工會之權利。因為在整個過程中，工人需要負上舉證責任，要證明僱主是因其參與職工會，或其參予職工會活動的行為而遭到僱主解僱，對基層工人來說是十分困難的事。變相使到僱主可有肆無恐地，利用不同的理由或藉口，解僱參予職工會的僱員。因此，權委希望政府有關方面，應加強對僱主就歧視職工會情況的巡查及檢控，以起阻嚇作用。



香港工會聯合會權益委員會
2013年3月20日