



香港職工會聯盟

HONG KONG CONFEDERATION OF TRADE UNIONS

九龍彌敦道 557-559 號永旺行 19 字樓

19/F., WING WONG COMMERCIAL BLDG., 557-559 NATHAN ROAD, KLN, H.K.

網頁/Website : www.hkctu.org.hk 電郵/Email : hkctu@hkctu.org.hk 電話/Tel : 2770 8668 傳真/Fax : 2770 7388

## 保障參與職工會權利

### 結社及罷工權利

勞工法例雖然有規定，僱主不可解僱任何因參與工會活動的僱員。但除解僱以外，針對其他歧視工會的行為，僱員卻不可向資方作出民事申索。過去有不少個案，僱主都以不同方法阻嚇僱員參與職工會。例如以往惠康超級市場為阻嚇員工參與工會，將參與的貨車司機調離原來的崗位，又給予「9394」車牌的貨車予司機，又叫他們去運送雞蛋。另外，數年前新巴罷工期間，亦有員工被經理恐嚇永遠不能升職。這些個案最終都是不了了之。

過去十年，檢控歧視工會的個案只有寥寥可數的四宗。但工會差不多每年都收到工會會員被資方騷擾甚至解僱的個案。舉例，2012 年 12 月，恒生銀行的解款員因為正準備組織工會，資方解僱其中一名工人領袖，懷疑歧視工會。雖然工會已經向有關當局舉報，但資方以員工的工作表現作為解僱理由，令人擔憂最終仍然是無法檢控歧視工會行為。

政府早於 1999 年已經著手修訂《僱傭條例》，加入強制復職的條文。國際勞工組織亦多次要求政府盡快立法。然而經過 13 年，修訂仍然遙遙無期。現時就歧視工會的罰則亦過輕，最高罰款不過 100,000 港元，而給予受影響僱員的最高賠償額亦只有 150,000 港元。

此外，在罷工權方面，縱然基本法規定市民享有罷工權，但政府當局至今只修改僱傭條例現行條文，列明不可將罷工視作即時解僱的合理原因。但從未就僱員參與罷工期間可享有的權利，作出任何正面規定。

### 集體談判權

國際勞工組織在 1998 年已經提出建議，要求特區政府「於短期內審慎考慮是否立法，就決定職工會在集體談判事宜上的代表地位，訂明客觀程序，以尊重結社自由的原則」。但港府多年來漠視國際勞工組織的建議。

除了拒絕立法外，政府亦沒有推廣或鼓勵集體談判權，而僱主亦普遍不承認工會的談判地位。我們要求政府統計數據現時香港有集體談判的覆蓋數字，但政府一直沒有就此統計。我們估計全港受集體協議覆蓋的僱員數目不及整體僱員的 1%。即使已有集體協議亦不受法律的保障，資方隨時可以單方面破壞協議。

在 2012 年已有幾宗資方違反或拒絕集體談判的案例。在七月，屈臣氏蒸餾水廠的員工不滿人手不足，然而資方並無誠意商討解決。工會只有發起罷工抗議，而資方則調動其他人手打壓罷工。另外，十一月份，當國泰空中服務員工會與資方談判薪酬期間，在未有協議的情況下，資方單方面宣佈加薪幅度，並且更改員工的工作編排。所以政府認為「勞資協商會議」是「有效」溝通渠道，不知政府可有客觀標準去衡量何謂「有效」？

另一方面，公務員只可以參與部門協商委員會以表達意見，但卻沒有正式的集體談判機制。政府解釋的理由是全體公務員皆為涉及國家行政，因此不適用於集體談判權利。但這種說法是極之誤導，因為很多公務員並不負責政策制訂及執法職務。

因此，職工盟要求：

- 1) 儘快通過復職權修訂，並容許勞資審裁處可強制只許復職；
- 2) 針對非解僱歧視工會行為設立民事索償機制，提高最高賠償金額。並加強檢控歧視工會行為；
- 3) 立法集體談判權，並容許公務員同享有關權利。

香港職工會聯盟

2013年3月19日