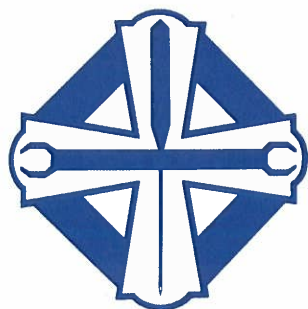




新界區勞工如何處理勞資糾紛
調查報告書



天主教香港教區
教區勞工牧民中心（新界）



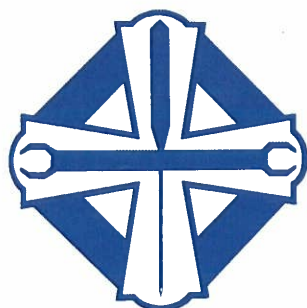
二〇〇九年九月

新界區勞工如何處理勞資糾紛 調查報告書

二〇〇九年九月

研究員：謝東兒（香港城市大學公共及社會行政學實習學生）
黃杏芝（香港城市大學管理科學系實習學生）

督導員：徐頌文（中心主任）



天主教香港教區 教區勞工牧民中心（新界）

地址：新界上水石湖墟新豐路 87 號三樓

電話：2668-9058

傳真：2668-5378

電子郵箱：dpcwnt@hkcccla.org.hk

網址：<http://dpcwnt.hkcccla.org.hk>

目錄

引言	
背景	1
調查目的	1
調查方法	1
研究理論框架	3
調查結果及分析	
受訪者背景資料	5
受訪者勞資糾紛經驗	7
受訪者對勞資糾紛處理途徑的認知程度	12
建議	14
附錄：調查問卷	16

引言

背景

香港天主教勞工事務委員會於 1992 年及 2000 年分別於九龍及港島設立地區勞工牧民中心，並於 2003 年 9 月設立流動勞工牧民中心，主要於新界北區及西北區接觸工人並提供服務。及至 2005 年 12 月，教區勞工牧民中心（新界）（下稱中心）正式成立，以固定及流動中心形式將服務擴展至新界各區。

除提供勞工法例諮詢、教育、組織及求職支援等服務之外，中心亦關注新界區勞工所面對的問題，先後進行「北區居民就業問題」調查、「中年就業情況研討會」、「爭取於北區設立就業中心」簽名行動（政府其後於 2006 年 9 月於上水及元朗增設就業中心）、「北區交通費問題」調查（政府其後於 2007 年 6 月開始推行「交通費支援計劃」）、「勞工法例論壇」、「新界北區及西北區勞工狀況」調查、「強制性公積金注款」討論會及「保就業？財政預算案」居民會。

在 2009 年首 4 個月，香港發生接近 60 宗勞資糾紛，比較去年同期的 32 宗上升八成四。有勞工團體指出，過往的勞資糾紛比較簡單（如拖欠薪金或假期等），但隨著近年僱傭關係的改變及無薪假期的推行，加上多項勞工法例及強制性公積金計劃的推行，令勞資糾紛愈趨複雜，工會及勞資審裁處亦需要較多時間處理有關個案¹。

香港天主教勞工事務委員會曾經於 2004 年發表《檢討勞資糾紛申索機制》議事及政策立場文件，就處理勞資糾紛的機制及程序提出改善建議。委員會其後於 2006 及 2007 年與轄下勞工牧民中心分別進行「僱員於勞資審裁處申索時所面對的困難」問卷調查及「關於勞資審裁處申索情況」意見調查，藉以進一步了解僱員在申索過程中所遇到的問題。

中心於 2009 年 6 月至 7 月期間進行一項「新界區勞工如何處理勞資糾紛²」意見調查，藉以了解新界區勞工如何處理勞資糾紛，並探視其對勞工處勞資關係科辦事處的需求。

調查目的

本調查旨在了解新界區勞工如何處理勞資糾紛，包括：

- 一、新界區勞工處理勞資糾紛的途徑；
- 二、新界區勞工使用（或不使用）不同途徑處理勞資糾紛的原因；
- 三、探視於新界北區及元朗區增設勞資關係科辦事處的需要。

調查方法

一、對象

於北區、屯門區或元朗區居住或工作的人士。

二、問卷設計

本調查所採用的問卷分為三部份：

- 第一部份——收集受訪者所遇過的勞資糾紛的詳情；
- 第二部份——收集受訪者對勞資糾紛處理途徑的認知程度；
- 第三部份——收集受訪者相關背景資料的問題。

問卷於正式調查之前進行預先測試。

¹ 《明報》，2009 年 5 月 29 日，「勞資糾紛趨複雜 爭拗費時」。

² 根據勞工處的定義，「勞資糾紛」是指涉及 20 名僱員以上的糾紛，而本調查的「勞資糾紛」則指僱員權利受侵犯的情況。

三、資料收集及分析

本調查採用屬於「非隨機抽樣」(non-probability sampling)方法的「便利抽樣法」(convenience sampling)，於北區、屯門區及元朗區選取樣本接受問卷調查。本調查亦在基督教勵行會(上水)服務中心及新界社團聯會再培訓中心(元朗)的協助之下訪問部份受訪者。

本調查於 2009 年 6 月 11 日至 7 月 10 日期間進行，成功訪問 108 名市民。所有資料以統計軟件 SPSS 16.0 進行分析。

研究理論框架

四種勞資關係理論³

一、現實主義理論 (egoist theory)

此學說強調自由市場的重要性，即完全自由的市場可避免剝削。勞資雙方在自願情況下達成協議——勞方的勞動力被視為商品，以利益最大化的原則將勞動力售予資方，而資方以盈利最大化的原則購買勞方的勞動力，至於工會和政府所訂立的勞工制度，則被視為干預市場無形的手，扭曲自由經濟市場運作。

二、國家理論 (unitarist theory)

此學說認為政府是代表公共利益的政治組織。因此，政府須家長式主導政策的制定、分配社會資源，藉以維持整體社會的穩定及法治基礎，並促進經濟發展及保障社會上不同群體的利益。

三、多元主義理論 (pluralist theory)

此學說認為社會上存在著不同持份者，而不同持份者在非完全自由的市場中產生衝突實是無可避免。政府須在各持份者中扮演裁判角色，平衡社會各方利益，確保市場能在公平原則下運作，而非直接參與市場運作。

四、衝突理論 (critical theory)

此學說認為由於不同社會階級（如勞資雙方）各有不同利益，各階級會為權力及自身利益抗爭，但政府卻被某階級壟斷，因此各階級之間存在著敵對關係，以致抗爭無可避免。

圖表一、勞資關係理論比較

理論	資方利益	勞方利益	政府角色
現實主義理論	盈利最大化	利益最大化	自由與法治
國家理論	盈利最大化	個人自我實現	自由與法治
多元主義理論	盈利最大化/ 維持各持份者的利益	在公平制度中爭取利益	確保平等利益分配
衝突理論	權力與控制	權力與控制	社會菁英主導

勞資關係系統制定

根據上述理論框架，香港勞資關係比較趨向多元主義理論及現實主義理論。勞資雙方一方面需要互相合作以求業務順利運作，另一方面雙方卻嘗試在彼此的關係中爭取最大的利益——資方希望減低成本以增加盈利，而勞工則希望提高薪酬及福利——在過程中雙方彼此競爭及協商。根據多元主義理論，勞資雙方認為政府扮演仲裁者的角色。由於在制定政策的過程中，勞資雙方都會對政府施加壓力以保障各自的利益，因此政府的任務是制定適當的政策，確保雙方均遵守競爭規則，並調和雙方的需求⁴。

英國勞資關係學者 Flanders 指出，任何國家的全國性勞資關係系統所遵循的原則，均衍生自政府的價值觀念⁵；而美國學者 Homas Kochan 認為，勞資關係的法律及政策的改變必須隨著社會價值調整——當社會價值改變，工會與僱主的政治力量分佈亦隨之改變，然後政策才能

³ Paul Blyton (2008), The SAGE Handbook of Industrial Relations, SAGE Publications.

⁴ 勞資關係與爭議問題，1999，衛民、許繼峰，國立空中大學（台北）

⁵ 同上，第 163 頁。

改變⁶。事實上，經濟與政治難以分開，勞資關係很多時候是由政治因素建構而成（Polanyi, 1944）。在香港，由於政府奉行「自由市場」、「積極不干預」、「大市場小政府」等政策理念，如何造就有利的營商環境及吸引投資便成為政府在勞工政策上的重要考慮因素，勞工政策亦因而變成經濟政策的一部分⁷。

政府中立原則

所謂中立，在概念上有三種可能：一是政府僅作為旁觀者，完全不干預；二是政府擔當裁判的角色，負責公正執行市場規則；三是政府維持雙方當事人力量均等，以達成實質政府中立平等原則⁸。

然而，並無一個政府能完全維持中立。政府需要一定程度介入勞資關係，而其在當中的參與程度將影響勞資雙方的權力分佈。由於勞工在資本主義社會中處於弱勢地位，而個別工人與僱主之間的力量亦不對等，因此世界各地的政府，尤其發達國家的政府均扮演第三種概念下的中立者，為了維護勞工的權利，政府仍須採取適度的干預。政府可透過保障工人的結社權，讓原本處於弱勢地位的個別工人能透過工會代為談判協商以訂定團體協約，亦即在勞資雙方均勢的前提下，以協約自治的方式，讓雙方發揮社會夥伴功能；與此同時，政府亦透過制定市場遊戲規則，盡量防止因勞資雙方的衝突而對社會造成過度損害⁹。

政府扮演的角色

綜合不同理論，可歸納出政府在勞資關係中扮演以下角色：

一、第三方制約者（Third-party Regulator¹⁰）

政府負責建立法制架構，為勞資雙方互動（尤其是集體協商的程序）建立一些普遍性規則，藉以避免勞資雙方不必要的衝突。

二、法律制定者（Statutory Law Maker）

政府藉法律規定工作時數、工資、工作安全等的最低僱傭條件，從而保障勞工的工作權及僱主的財產權。

三、調停者（Reconciler）

政府擔當調解者或仲裁者的角色，協助僱主及僱員尋求雙方均可接受的方案。

四、公共部門的僱主（Employer of Public Service）

作為公共部門的僱主，政府的行為均被視為標準，對整個國家或地區的勞資關係形式起著示範作用。

五、所得制約者（Regulator of Income）

政府利用「所得政策」（如徵收稅款），修正勞資協商的結果，令社會財富分配更為平均（Hibbs, 1978），藉以避免對整體經濟造成不利影響。

⁶ 同上。

⁷ 香港天主教勞工事務委員會政策研究組議事及立場文件。

⁸ 王惠玲，勞資爭議處理制度中國家角色之探討。

⁹ 同註1。

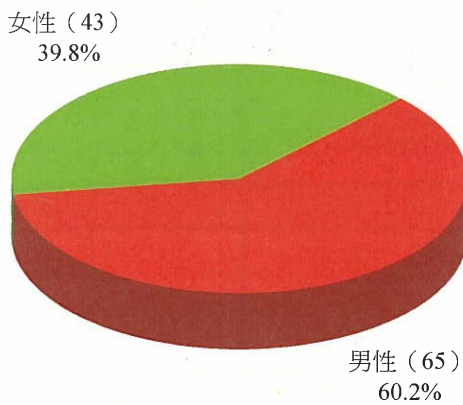
¹⁰ Bean, R. (1994), *Comparative Industrial Relations: An Introduction to Cross-national Perspectives* (2nd ed.), Routledge. London.

調查結果及分析

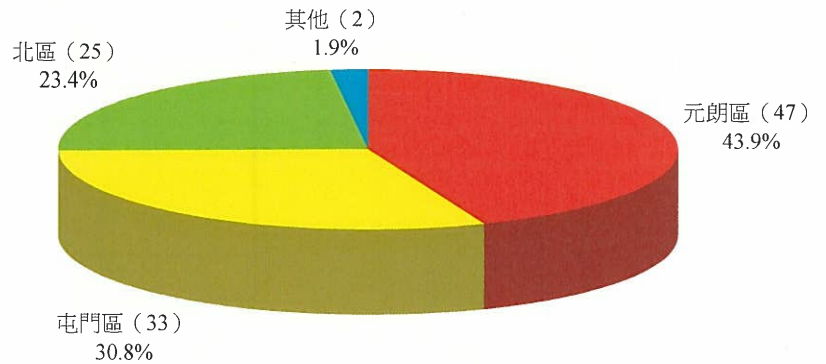
受訪者背景資料

本調查成功訪問 108 名市民。男性及女性受訪者人數分別為 65 人及 43 人（圖表一）。受訪者主要居住於元朗區（佔 43.9%），其次為屯門區（佔 30.8%）及北區（佔 23.4%）（圖表二）。年齡方面，73.3%的受訪者為 40 歲或以上，以介乎 50 歲及 54 歲最多（佔 25.7%），其次為介乎 45 歲及 49 歲（佔 19.0%）（圖表三）。至於教育程度，則以小學程度的受訪者最多（佔 35.8%），其次為初中程度（佔 33.0%）及高中程度（佔 21.7%）（圖表四）。62.6%受訪者為在職人士，當中 64.2%在新界區（包括離島）工作（圖表五）。收入方面，62.1%的受訪者每月個人收入為\$8,000 或以下，\$4,000 或以下則佔 25.2%（圖表六）。

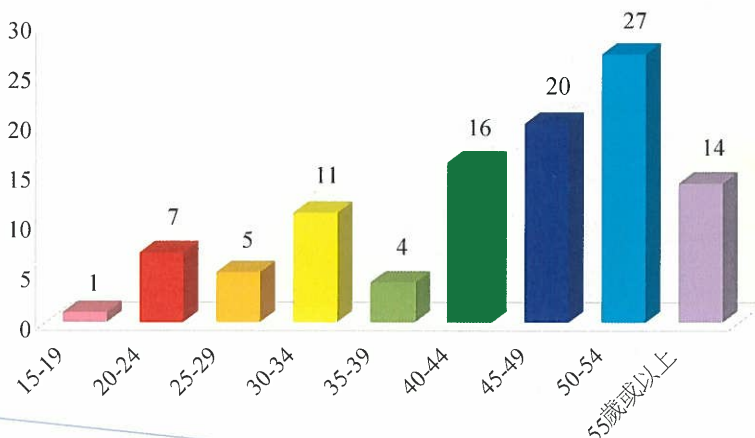
圖表一：受訪者性別



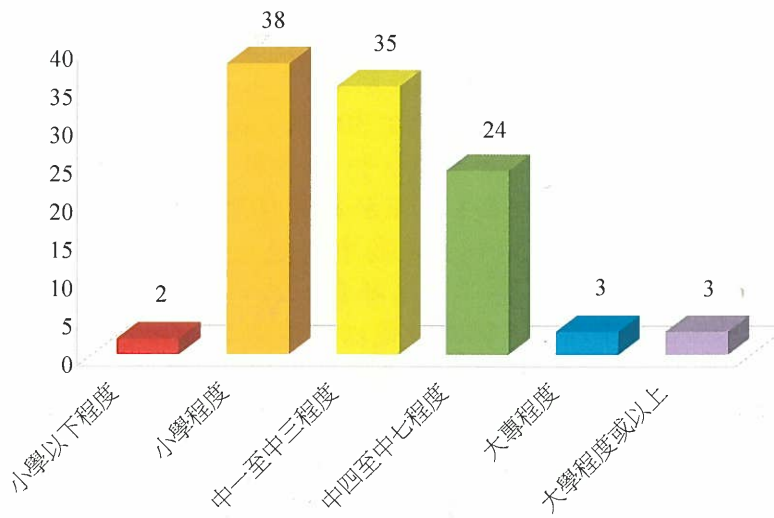
圖表二：受訪者居住地區



圖表三：受訪者年齡



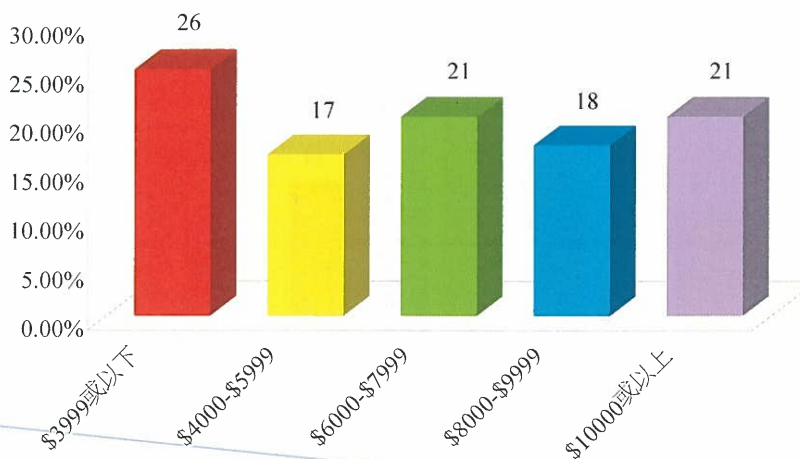
圖表四：受訪者教育程度



圖表五：受訪者就業情況

就業情況	工作地點	人數	百分比
在職人士	北區	6	5.6%
	大埔區	2	1.9%
	沙田區	1	0.9%
	元朗區	18	16.8%
	屯門區	12	11.2%
	荃灣區	1	0.9%
	葵青區	2	1.9%
	離島區	1	0.9%
	深水埗區	1	0.9%
	油尖旺區	4	3.7%
	中西區	2	1.9%
	灣仔區	1	0.9%
	不固定	16	14.9%
待業人士		40	37.8%
總人數		107	100.0%

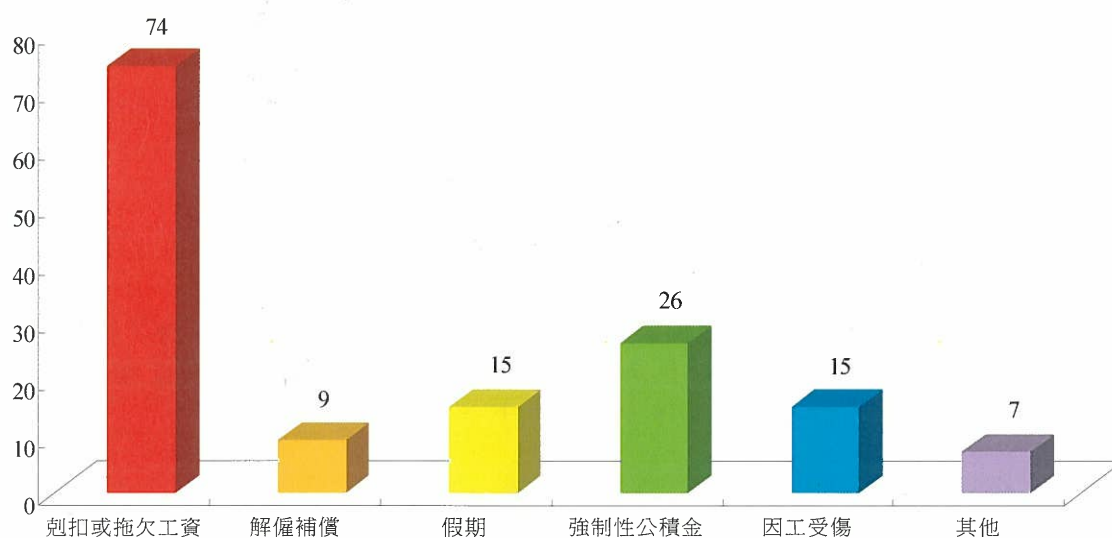
圖表六：受訪者每月個人收入



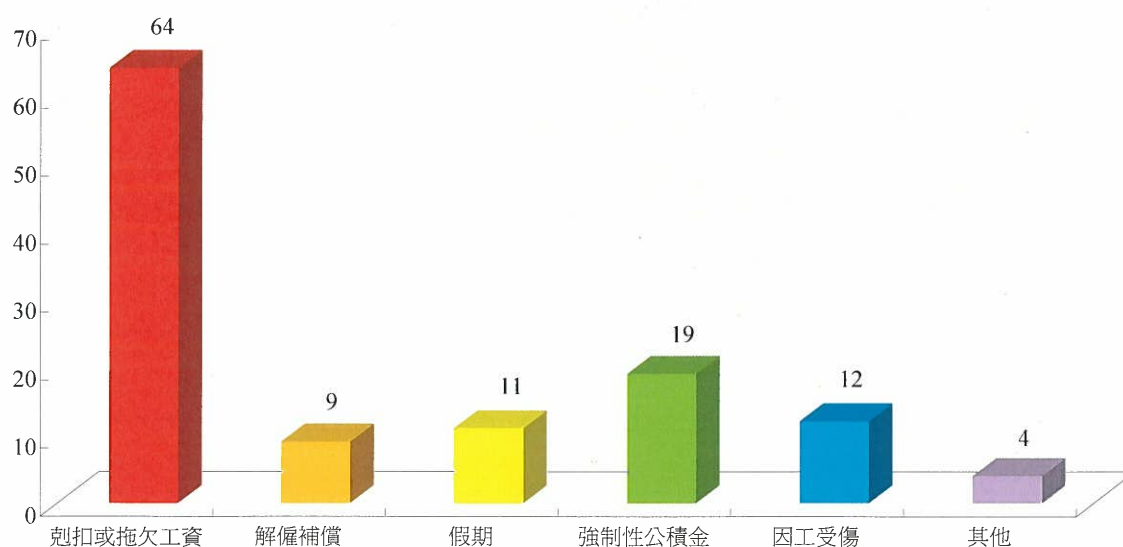
受訪者勞資糾紛經驗

所有 108 名受訪者均表示曾經遇上勞資糾紛，當中以剋扣或拖欠工資的問題最為普遍，其次為有關強制性公積金、假期及因工受傷的問題（圖表七）。如就最近一次的勞資糾紛而言（78.7%在受訪日期之前 5 年內發生，35.2%更在受訪日期之前 1 年內發生），同樣以此四類問題較為嚴重（圖表八）。勞工處資料亦顯示，2008 年勞資關係科處理 4,473 宗剋扣或拖欠工資的個案，佔整體勞資糾紛個案的 36.3%。至於與強制性公積金有關的問題，則由強制性公積金管理局負責，然而該局在打擊拖欠供款方面被指執法不嚴¹¹。在 2008 至 2009 年度，涉及拖欠供款的個案接近 7,000 宗，但只有 500 宗被刑事檢控；而在 2007 至 2008 年度，在 400 宗查封僱主資產以協助僱員追討供款的個案當中，只有 22%成功。此外，即使法庭命令僱主支付其拖欠的供款，部份僱主仍然不予理會：在 2007 至 2008 年間就有 260 宗僱主未有按照法庭判令支付款項的個案¹²。

圖表七：受訪者曾經遇上的勞資糾紛



圖表八：受訪者最近一次遇上的勞資糾紛



¹¹ 東方日報，2009 年 7 月 5 日。

¹² HK Economic Times, June 18, 2008.

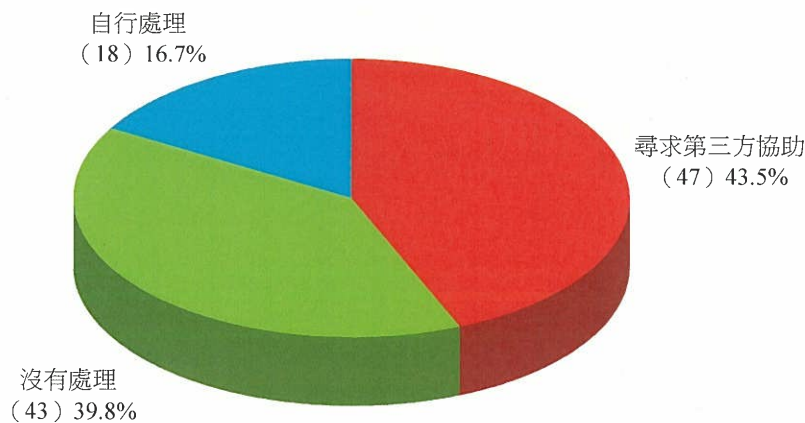
針對最近一次的勞資糾紛，63.0%的受訪者當時的職業為「非技術工人」，其次為「工藝及有關之工人」及「文員」（分別佔 13.9%及 9.3%）（圖表九）。「非技術工人」主要包括保安員及清潔工人，而「工藝及有關之工人」則主要為建造業工人；由於該等工人多為教育程度較低的人士，其所屬僱主亦以承判商為主（在外判制度「價低者得」的運作原則之下，承判商爭相以較低標價投標，而為保持利潤，承判商不斷壓低工人工資，工資水平甚至未能應付基本生活開支¹³），該等工人較容易被僱主剝削。在金額海嘯的衝擊之下，部份僱主更以經濟前景欠佳為藉口剋扣及拖欠工資，或要求僱員放取無薪假期，進一步剝削工人應有的權利。

圖表九：受訪者於最近一次勞資糾紛發生時的職業

職業	人數	百分比
非技術工人	68	63.0%
工藝及有關之工人	15	13.9%
文員	10	9.3%
服務工作人員	9	8.3%
輔助專業人員	3	2.8%
機器操作員及裝配員	2	1.9%
專業人員	1	0.9%
總數	108	100.0%

雖然60.2%的受訪者自行處理¹⁴或透過第三方協助¹⁵處理最近一次勞資糾紛（分別佔16.7%及43.5%），仍有高達39.8%的受訪者並無予以處理（圖表十），而不予處理的原因主要為「不知道如何處理」及「擔心失去工作」（圖表十一）。

圖表十：受訪者最近一次勞資糾紛的處理方法

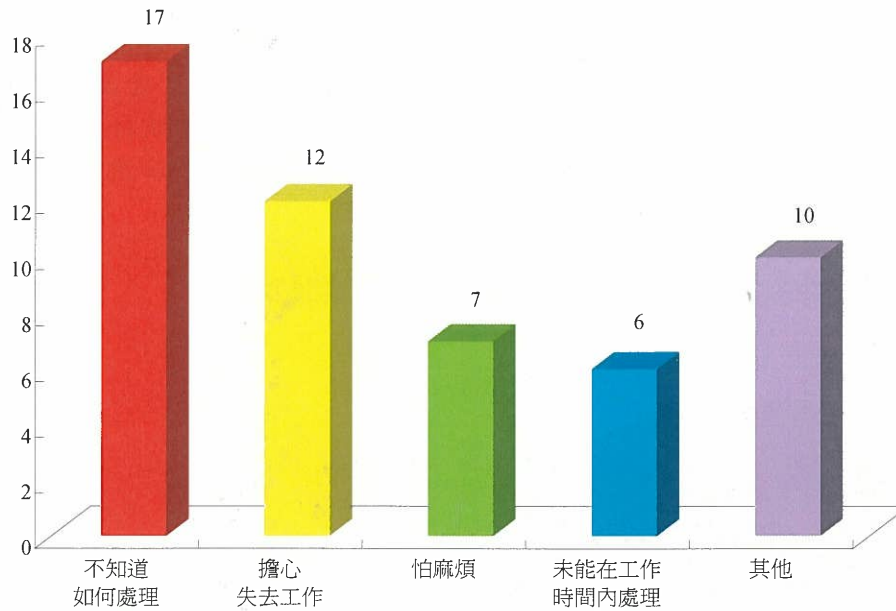


¹³ 工聯會網頁：<http://www.ftu.org.hk/view.php?Tid=652>。

¹⁴ 在本研究中，「自行處理」是指自行與僱主處理問題，包括向家人或朋友等非專業人士尋求協助。

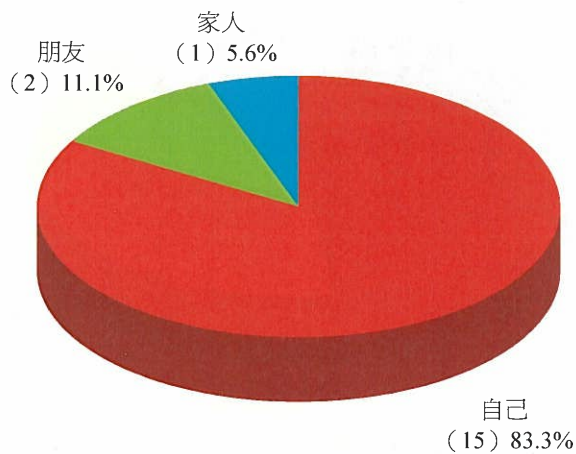
¹⁵ 在本研究中，「尋求第三方協助」是指向勞工處、工會、執業律師等專業人士或團體尋求協助。

圖表十一：不處理最近一次勞資糾紛的原因

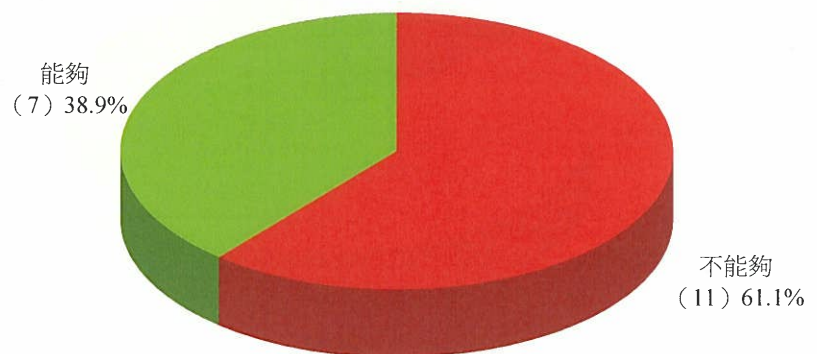


在 18 名選擇自行處理最近一次勞資糾紛的受訪者當中，83.3%表示單獨處理，只有 3 人表示曾經向家人或朋友尋求協助（圖表十二）。至於不向家人及朋友以外的專業人士或團體尋求協助的原因包括「不知道其他方法」、認為「程序麻煩」及「該等人士或團體幫不上忙」。然而，61.1%未能以自行處理的方式解決最近一次勞資糾紛（圖表十三）。

圖表十二：自行處理的受訪者是否曾經向家人或朋友尋求協助

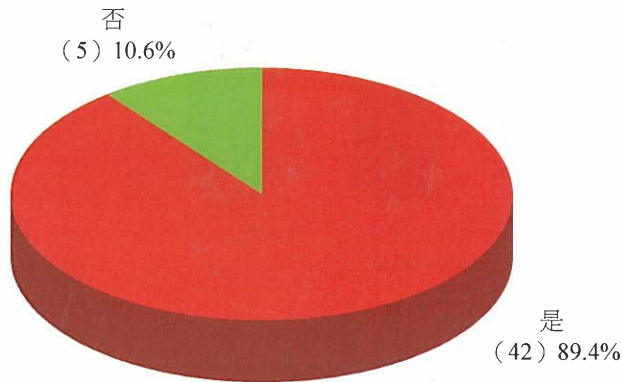


圖表十三：自行處理的受訪者能否解決最近一次勞資糾紛

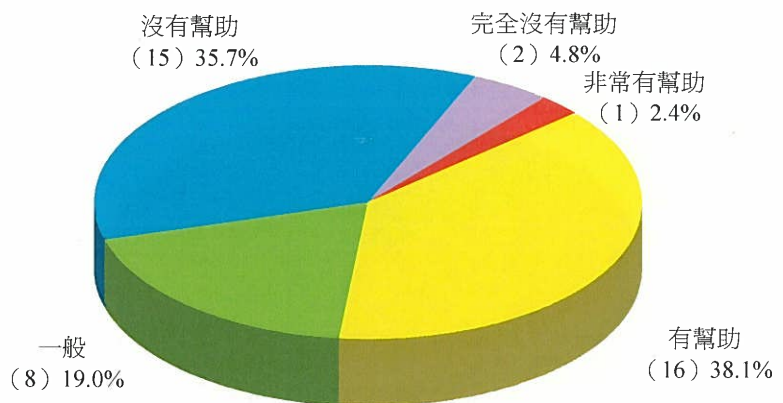


在 47 名選擇向第三方尋求協助以處理最近一次勞資糾紛的受訪者當中，89.4%向勞工處尋求協助（圖表十四），10.6%則由於認為「勞工處程序麻煩」或「勞工處幫不上忙」，或「不知道勞工處提供處理勞資糾紛的服務」而向工會、地區勞工組織或議員辦事處尋求協助。就勞工處處理勞資糾紛的服務表達意見，在 42 名曾經向勞工處尋求協助的受訪者當中，40.5%表示勞工處有助解決其勞資糾紛（圖表十五）、47.6%認為勞工處職員服務態度良好（圖表十六）、35.7%認為勞工處辦事效率高（圖表十七）及只有 7.1%認為勞工處處理勞資糾紛的程序簡易（圖表十八）。

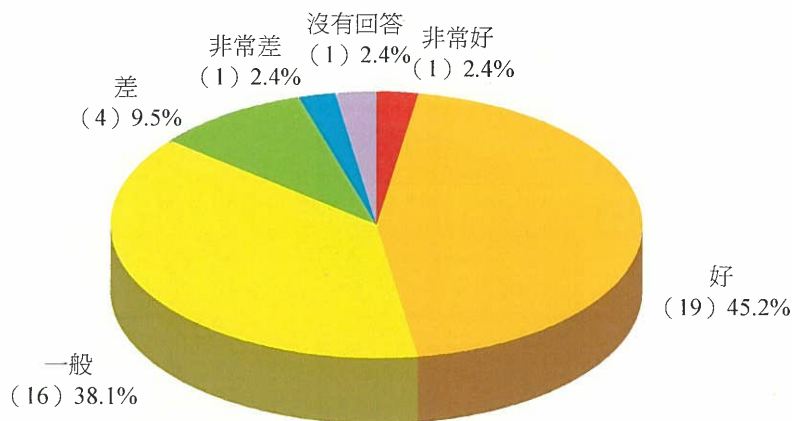
圖表十四：向第三方尋求協助的受訪者是否向勞工處尋求協助



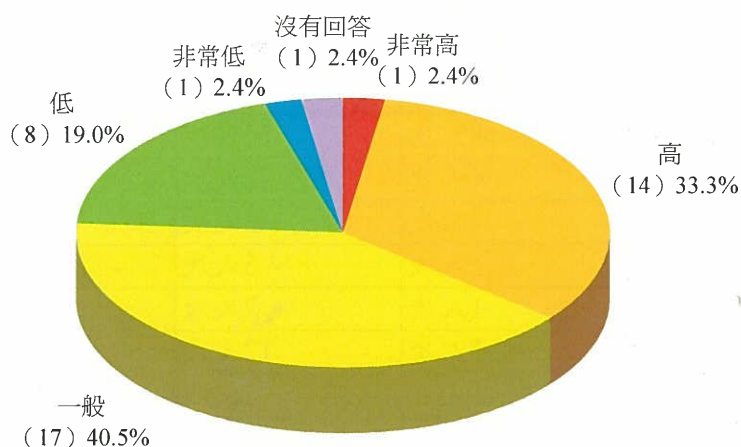
圖表十五：向勞工處尋求協助的受訪者認為是否有助解決問題



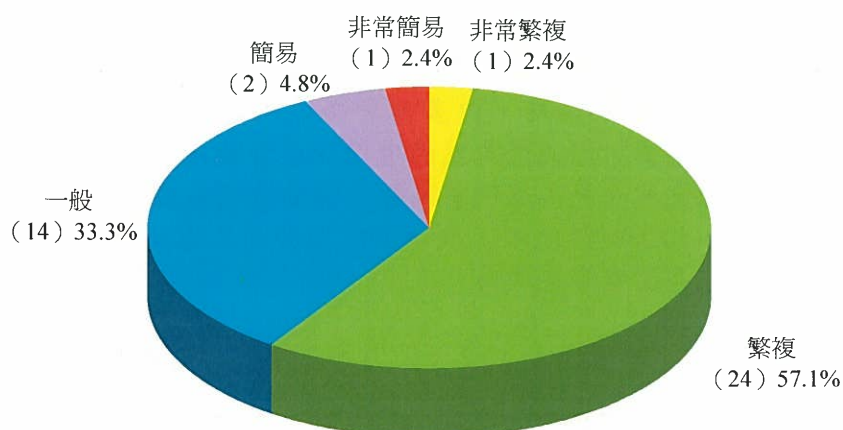
圖表十六：向勞工處尋求協助的受訪者對該處職員服務態度的意見



圖表十七：向勞工處尋求協助的受訪者對該處辦事效率的意見

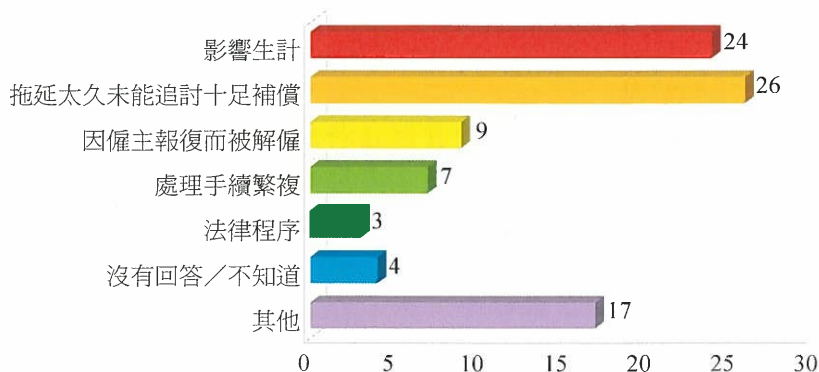


圖表十八：向勞工處尋求協助的受訪者對該處處理程序的意見



就65名自行或透過第三方協助處理最近一次勞資糾紛的受訪者而言，在處理該次勞資糾紛的過程中，26人次表示擔心「因程序拖延而未能取回十足補償」，其次擔心「影響生計」及「因僱主報復而被解僱」（分別有24人次及9人次）（圖表十九）；如按照處理方法分析，則「影響生計」為選擇自行處理的受訪者最為擔心的事情，而「因程序拖延而未能取回十足補償」為向第三方（主要為勞工處）尋求協助的受訪者最為擔心的事情（圖表二十）。部份受訪者表示自己為家庭經濟支柱，工作期間難以抽出時間處理勞資糾紛，然而向勞工處尋求協助往往需要多次請假以辦理手續及進行申索程序，令他們擔心失去工作影響生計。此外，根據受訪者的經驗，勞工處往往未能協助他們取回全數申索金額。

圖表十九：受訪者在處理最近一次勞資糾紛期間最為擔心的事情



圖表二十：受訪者在處理最近一次勞資糾紛期間最為擔心的事情（按照處理方法分析）

最為擔心的事情	處理方法		總數
	自行處理	向第三方求助	
影響生計	8人次	16人次	24人次
拖延太久未能追討十足補償	4人次	22人次	26人次
因僱主報復而被解僱	4人次	5人次	9人次
處理手續繁複	2人次	5人次	7人次
法律程序	1人次	2人次	3人次
其他	5人次	12人次	17人次
沒有回答／不知道	1人次	3人次	4人次

在詢問受訪者如何處理最近一次勞資糾紛之後，本調查詢問受訪者日後再次遇上勞資糾紛時將如何處理。在43名沒有處理最近一次勞資糾紛的受訪者當中，39.5%表示會向第三方尋求協助（包括30.2%會向勞工處尋求協助），但仍然有46.5%的受訪者表示不知道如何處理；而在18名自行處理最近一次勞資糾紛的受訪者當中，表示會繼續自行處理及會向勞工處尋求協助的人數相同（各佔38.9%）；至於曾經向第三方尋求協助的受訪者，93.6%表示會繼續向第三方尋求協助，但表示會向勞工處尋求協助的比例由89.4%下降至70.2%（圖表二十一），主要原因為勞工處的申索程序費時及繁複，嚴重影響他們的日常工作及生活，而部份受訪者更反映勞工處職員只著重勸喻他們與僱主和解，令他們留下勞工處偏袒僱主的印象。雖然如此，總體而言，表示會求助於勞工處的受訪者仍然佔49.1%，顯示勞工處在解決勞資糾紛方面擔當重要的角色。

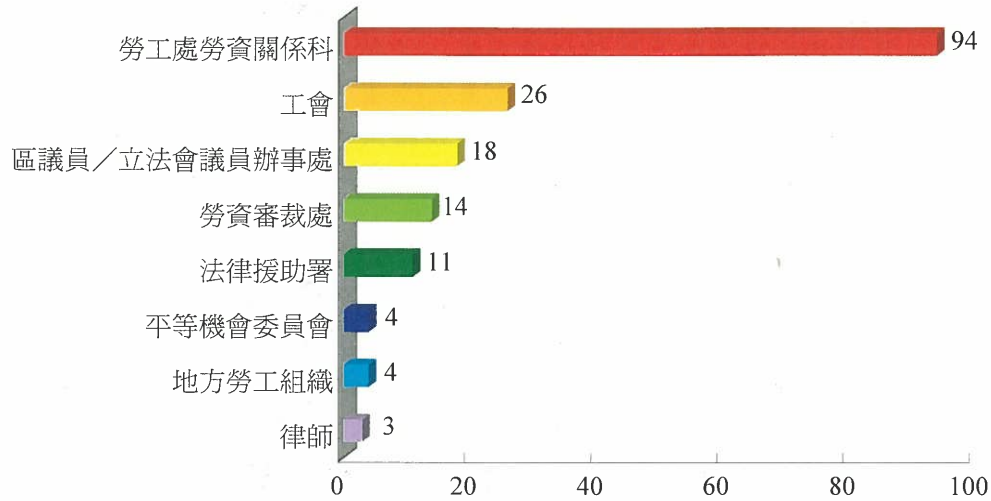
圖表二十一：受訪者日後遇上勞資糾紛的處理方法

日後處理方法	最近一次處理方法			總數
	沒有處理	自行處理	向第三方求助	
勞工處	13 (30.2%)	7 (38.9%)	33 (70.2%)	53 (49.1%)
勞工處以外的人士／團體	4 (9.3%)	3 (16.7%)	11 (23.4%)	18 (16.7%)
自行處理	2 (1.9%)	7 (38.9%)	1 (2.1%)	10 (9.3%)
不知道如何處理	20 (46.5%)	0	0	20 (18.5%)
沒有回答	4 (9.3%)	1 (5.6%)	2 (4.3%)	7 (6.5%)
總數	43	18	47	108

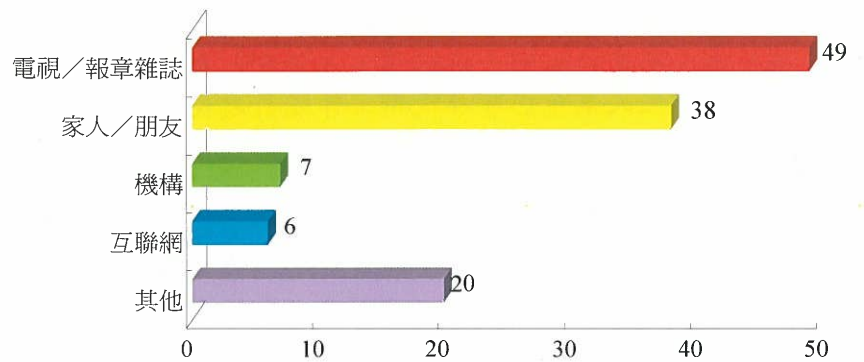
受訪者對勞資糾紛處理途徑的認知程度

對於不同處理勞資糾紛途徑的認識程度，勞工處勞資關係科最為受訪者認識（有94人次），其次為職工會及議員（區議員或立法會議員）辦事處（分別有26人次及18人次）（圖表二十二），而受訪者主要透過傳統傳播媒體（如電視及報章雜誌）認識不同的處理勞資糾紛途徑（有49人次），其次為家人或朋友（有38人次）（圖表二十三）。然而，只有21.3%的受訪者認為現有處理勞資糾紛的途徑並不足夠（圖表二十四）。

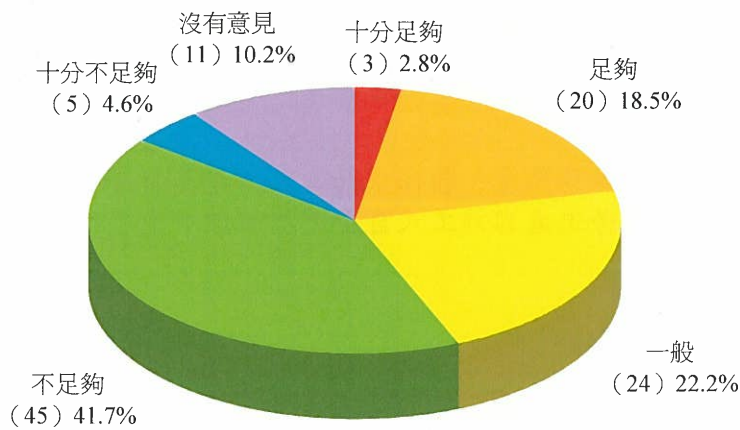
圖表二十二：受訪者對不同處理勞資糾紛途徑的認識程度



圖表二十三：受訪者認識不同處理勞資糾紛途徑的媒介



圖表二十四：受訪者認為處理勞資糾紛途徑是否足夠



建議

增加處理勞資糾紛的資源

目前勞工處在全香港 9 個地區設有勞資關係科辦事處，在新界北區及元朗區工作的工人分別需要前往位於沙田及屯門的勞資關係科辦事處辦理申索手續，此舉無疑增加工人提出申索的困難、阻礙工人追討權利。立法會勞工界葉偉明議員亦指出勞工處的程序欠缺彈性，並認為勞工處要求申索人需要前往發生勞資糾紛的地區所屬的辦事處是僵化的做法¹⁶。

此外，現時對於勞資糾紛的裁斷均需要經由位於佐敦的勞資審裁處或位於長沙灣的小額薪酬索償仲裁處處處理，如勞工處因未能解決爭議而將個案轉介至勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處，則工人需要付出更多的金錢、時間及精神。在金融海嘯衝擊之下，勞資糾紛的數目不斷上升。根據勞工處的資料，2009 年首四個月處理的勞資糾紛個案較 2008 年同期大幅上升 84%¹⁷。港九勞工社團聯會副主席吳慧儀女士及香港建造業總工會秘書馮堅礎先生均表示，隨著勞資審裁處審理的案件增加，審訊時間平均需要延長 1 至 2 個月¹⁸。香港工會聯合會副會長梁富華先生及香港職工會聯盟秘書長李卓人議員表示，由於法例規定由入稟至首次聆訊需要在 30 日內進行，因此勞資審裁處會採取其他方法解決案件數目上升的問題，包括延長預約至案件入稟的時間（已由平均 10 日增加至 17 日）、由審裁官勸喻雙方達成和解，以及增加聆訊次數¹⁹。在本調查中，40.0% 的受訪者表示在處理勞資糾紛的過程中最擔心因程序「拖延太久而未能取回十足賠償」、36.9% 表示擔心會「影響生計」。由於申索及審裁程序冗長，部分工人為免影響尋找新工作或引起現任僱主不滿，寧願與僱主和解甚或放棄追討，最終未能全數取回應有的權利。

中心建議政府延長勞工處勞資關係科各辦事處的服務時間，並在新界北區及元朗區增設勞資關係科辦事處。此外，中心建議政府增加勞資審裁處審裁官的數目，並恢復在 2003 年 2 月 20 日取消的晚間聆訊，以便工人可在工作時間以外出席審訊。

改善勞工處勞資關係科服務

根據本調查的結果，在曾經向勞工處尋求協助的受訪工人當中，認為勞工處職員態度良好及辦事效率高的均不足半數（分別佔 47.6% 及 35.7%），認為勞工處申索程序簡易的受訪工人更只佔 7.1%。部份受訪者表示勞工處職員對他們的申索及困難漠不關心，卻不停要求他們與僱主和解。

中心建議勞工處改善勞資關係科職員的服務態度，體恤求助工人（尤其教育程度較低的基層工人）所面對的困難。同時，中心建議勞工處容許工人自由選擇辦理申索手續的辦事處，以減少工人在申索期間的不便。

加強勞工處執法權力

在本調查中，部份受訪工人指出勞工處勞資關係科職員只嘗試勸喻他們與僱主和解，而並非協助他們追討應有的權利。勞工及福利局張建宗局長表示，勞工處在 2009 年首 4 個月合共處理 59 宗勞資糾紛，相對 2008 年同期的 32 宗急增 84%，並指出雖然數字反映勞資糾紛問題嚴重，但當中 71% 的個案已成功調解，證明勞資關係尚算和諧²⁰。然而，真正和諧的勞資

¹⁶ 東方日報，2009 年 5 月 12 日。

¹⁷ 明報，2009 年 5 月 29 日。

¹⁸ 同上。

¹⁹ 同上。

²⁰ 文匯報，2009 年 5 月 26 日。

關係是避免勞資糾紛出現而非在發生糾紛時保持勞資雙方的和諧，而調解個案的增加亦側面反映勞工處對違反勞工條例的僱主採取過於寬鬆的執法態度，未能保障工人取回應有權利。就拖欠工資而言，2008年勞工處共轉介4,473宗個案予勞資審裁處處理²¹，但直至2008年11月為止，因違例拖欠工資而被定罪的個案只有817宗²²，佔全部個案不足兩成。就算勞資審裁處已作出判令，由於訴訟屬民事性質，部份僱主便諸多推搪拒絕遵從裁決，而僱員往往為免繼續耗費時間、金錢及精神，無奈放棄追討應有權利。政府現正修訂《僱傭條例》，擬將違反勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處的判令的行為列為刑事罪行，最高可被罰款\$350,000及監禁三年。雖然此舉在一定程度上會對部份不良僱主起阻嚇作用，但如勞工處未能予以嚴格執行，法例的阻嚇性仍然存疑。何況，調解的結果往往是工人未能取回全部應有的補償。根據香港天主教勞工事務委員會在2006年至2007年進行的「勞資審裁處申索情況意見調查」的結果，只有11.8%接受和解的工人能全數取回補償，其餘只取回20%至80%不等的補償²³。因此，過份著重調解未必是對工人最有利的解決辦法。

中心建議勞工處在鼓勵勞資雙方透過調解解決勞資糾紛的同時，若僱主採取不合作的態度，盡快直接將個案轉介勞資審裁處或小額薪酬索償仲裁處，而勞資審裁處及小額薪酬索償仲裁處無需重覆勞工處的調解角色，以免浪費工人的時間、金錢及精神。此外，中心建議勞工處加強其調查及檢控的職能，在打擊違法僱主之餘，亦能收阻嚇作用。由於本調查顯示除剋扣及拖欠工資之外，最多受訪工人面對有關強制性公積金有關的問題；因此，中心建議強制性公積金管理局同樣加強對違法僱主的調查及檢控。

制定保障勞資雙方在公平制度之下爭取利益的政策及法例

為了保障勞資雙方能平等爭取利益，不少已發展國家的政府會作出適度干預，透過保障結社權利，讓處於弱勢地位的個別工人，透過工會代為談判、協商及提出申索。香港作為國際大都會，應設法保障勞資雙方能在公平的制度之下爭取及維護利益。因此，中心建議恢復在1997年被臨時立法會廢除的有關僱員代表權、諮詢權及集體談判權的法例，如此工會便可代表僱員就勞資糾紛直接與僱主交涉²⁴。

此外，目前《僱傭條例》只容許僱員在工作以外的時間參與工會的罷工活動，否則可被僱主即時解僱。中心建議政府加強保障工人參與工會的權利，制訂或修訂法例確保勞資雙方權力分佈更為平均。

²¹ 太陽報，2009年6月25日。

²² 蘋果日報，2009年3月14日。

²³ 香港天主教勞工事務委員會，《勞資審裁處申索情況意見調查報告》，2007年12月9日。

²⁴ 香港職工會聯盟網頁：<http://www.hkctu.org.hk>。

附錄：調查問卷

天主教香港教區 教區勞工牧民中心（新界）
「新界區勞工如何處理勞資糾紛」意見調查

你好，我係天主教勞工中心嘅訪問員，進行緊一項關於新界區勞工待遇嘅意見調查，想你花幾分鐘時間提供寶貴意見。

請你放心，所有資料我哋只會以不記名嘅方式紀錄，並且只會作整體分析之用。

第一部份：勞資糾紛詳情

1. 請問你有冇遇過工傷、剋扣工資、強積金、假期、無理解僱、遣散等勞資糾紛嘅問題呢？ 1. 有 2. 沒有（跳至第二部份）

2. 你曾經遇過邊一類勞資權益爭拗嘅問題呢？（可選多項）
 1. 工傷 2. 剋扣工資 3. 索償（如長期服務金、代通知金） 4. 強積金
 5. 假期（如年假、產假、病假） 6. 無理解僱／遣散費
 7. 其他：_____ 99. 無答案／不知道

3. 咁你最近一次遇到勞資權益爭拗嘅問題係咩呢？（可選多項）
 1. 工傷 2. 剋扣工資 3. 索償（如長期服務金、代通知金） 4. 強積金
 5. 假期（如年假、產假、病假） 6. 無理解僱／遣散費
 7. 其他：_____ 99. 無答案／不知道

- 3a. 咁大約係幾時發生嘅呢？_____
- 3b. 當時你係從事乜嘢工作？_____
 1. 經理及行政人員 2. 專業人員 3. 輔助專業人員 4. 文員
 5. 服務工作人員 6. 工藝及有關之工人 7. 機器操作員及裝配員
 8. 非技術工人
- 3c. 你當時嘅就業情況？
 1. 長工 2. 合約 3. 兼職 4. 其他：_____ 99. 無答案／不知道
- 3d. 嗰份工平均一星期返幾多個鐘？_____
- 3e. 你嗰份工做咗幾耐呢？_____

4. 你嗰次點樣處理呢個問題呢？
 1. 沒有處理（跳至第 5 題）
 2. 自行處理（包括搵朋友、家人等非專業人士幫手）（跳至第 6 題）
 3. 尋求第三方處理（包括工會、勞工處等）（跳至第 7 題）

5. 點解唔處理呢？（作答後跳至第 10 題）
 1. 不知道應該點做 2. 自己可以應付 3. 怕麻煩
 4. 有正職在身，不許可在工作時間處理 5. 驚有咗份工
 6. 其他：_____ 99. 無答案／不知道

6. 自行處理（作答後跳至第9題）

6a. 你係自行處理問題嘅過程中搵過邊個幫手呢？_____

6b. 你可唔可以解決到問題呢？ 1. 可以 2. 不可以

6c. 點解你唔嘗試搵其他人處理呢？

1. 佢地根本幫唔到手 2. 程序麻煩 3. 唔知有乜嘢渠道
 4. 其他：_____ 99. 無答案／不知道

7. 你係唔係搵勞工處處理？ 1. 是 2. 否（跳至第8題）

7a. 你覺得勞工處幫唔幫到你解決問題呢？

1. 非常幫到 2. 幫到 3. 一般 4. 不能幫到 5. 完全不能幫到

7b. 你覺得勞工處服務態度如何？

1. 非常好 2. 幾好 3. 一般 4. 差 5. 非常差

7c. 你覺得勞工處辦事效率如何？

1. 非常高 2. 高 3. 一般 4. 低 5. 非常低

7d. 你覺得勞工處處理程序是否繁複？

1. 非常繁複 2. 繁複 3. 一般 4. 簡易 5. 非常簡易

8. 你過去一次處理勞資問題曾諮詢過邊個呢？（讓受訪者先行回答，若未能回答，才提供答案選擇）

1. 司法機構 2. 區議員／立法會議員辦事處 3. 工會
 4. 地區勞工組織 5. 平等機會委員會 6. 強積金管理局
 7. 其他：_____

8a. 你覺得佢地幫唔幫到你解決問題呢？

1. 非常幫到 2. 幫到 3. 一般 4. 不能幫到 5. 完全不能幫到

8b. 點解你唔搵勞工處呢？

1. 佢地根本幫唔到手 2. 程序麻煩 3. 不知道勞工處有呢項服務
 4. 其他：_____ 99. 無答案／不知道

9. 處理勞資糾紛時，你最擔心的是：（可選多項）

1. 拖延太久未能追討十足賠償 2. 影響生計
 3. 害怕處理法律程序 4. 害怕被秋後算帳失去現有工作
 5. 嫌處理手續繁複麻煩 6. 不知道可以用甚麼途徑
 7. 其他：_____ 99. 無答案／不知道

10. 你將來遇到勞資問題，會唔會用同一個方法處理呢？

1. 會（跳至第12題） 2. 不會

11. 咁你會嘗試乜嘢方法呢？_____

12. 點解呢？_____

第二部份：對處理勞資糾紛問題的認知

13. 你曾經聽聞過以下邊一個解決勞資問題嘅渠道？

1. 勞工處勞資關係科 2. 勞資審裁處 3. 法律援助署
 4. 區議員／立法會議員辦事處 5. 工會 6. 地方勞工組織
 7. 執業律師 8. 平等機會委員會 9. 強積金管理局
 10. 其他：_____ 99. 無答案／不知道

14. 你從乜嘢途徑得悉以上渠道呢？

1. 報紙／雜誌 2. 朋友 3. 電視廣告 4. 互聯網 5. 家人
 6. 機構 10. 其他：_____ 99. 無答案／不知道

15. 你認為現有處理勞資糾紛嘅渠道足夠嗎？

1. 十分足夠 2. 足夠 3. 一般 4. 不足夠 5. 十分不足夠
 99. 無意見／不知道

第三部份：個人資料

16. 年齡

1. 15-19 2. 20-24 3. 25-29 4. 30-34 5. 35-39 6. 40-44
 7. 45-49 8. 50-54 9. 55或以上 99. 拒絕回答

17. 學歷

1. 小學以下程度 2. 小學程度 3. 中一至中三程度 4. 中四至中七程度
 5. 專上程度 6. 大學或以上程度 99. 拒絕回答

18. 每月個人收入

1. \$3,999 或以下 2. \$4,000-\$5,999 3. \$6,000-\$7,999 4. \$8,000-\$9,999
 5. \$10,000 或以上 6. 無收入

19. 居住地區：_____

20. 工作地區：_____ 無工作

21. 性別： 1. 男 2. 女

訪問已經完成，多謝你嘅寶貴時間同意見！