



香港 勞資關係 與

人力資源

王銳添著



香港

勞資關係與人力資源

王銳添著



香港 勞資關係 與 人力資源

王銳添著

月鏡

作者簡介

王銳添畢業於香港中文大學，主修企業管理。其後赴英國倫敦大學倫敦政治經濟學院進修，攻讀勞資關係與人事管理碩士課程。多年來從事管理訓練及教育工作。任教的科目包括人事管理、人力資源管理、勞資關係、組織理論、組織行為、管理心理學、商業組織人際關係、小型企業管理等。並曾任東亞大學公開學院中文學位課程工商管理系系主任，現任教於浸會學院人力資源管理學系。出版著作有《管理原理》（英文版）、《人事管理與組織行為》、《人事管理實務》、《香港勞資關係與人力資源》，和多篇關於人力資源管理、人才外流、勞工短缺、輸入勞工、勞資關係，與香港工運發展等方面的文章。

香港勞資關係 與 人力資源

王銳添著

廣角鏡出版社有限公司

獻給我的慧鶯與小兒卓倫

書名：香港勞資關係與人力資源

編著：王銳添

出版：廣角鏡出版社有限公司

Wide Angle Press Ltd.

香港灣仔莊士敦道195-197號8樓

195-197, Johnston Rd., 7/F, Wanchai, H.K.

Tel: 5-753877 5-757709 Fax: (852) 5-8381079

發行：華風書局有限公司

香港灣仔莊士敦道195-197號七樓 電話：5-749495

承印：美雅印刷製本有限公司

版次：1989年10月初版

定價：港幣50元

書號：ISBN 962-226-309-7

PRINTED IN HONG KONG

前 言

香港的勞資關係深受本港的政治、經濟、社會與文化的影響，自有其特色與發展方向。英倫與里亞 (Joe England and John Rear) 曾經指出，香港的勞資關係體係與英國的情況在多方面上有明顯不同之處。例如本港欠缺正式的集體談判制度，工人的薪酬主要是受市場上的供求關係來決定。此外，本港工會的政治化與分化，亦足以影響工會的運作與發展方式。

香港進入「過渡期」後，勞資關係與工運的發展都發生了改變，新的人力資源及勞工問題亦同時產生。本書包括香港的「勞資關係」「人力資源」與「勞工問題」三大部分。主要是針對本港近年的勞資關係情況及人力資源問題而編寫。

第一部分是「香港的勞資關係」部分，這包括：

- 香港的勞資關係
- 香港的勞資衝突
- 公務員工潮及工業行動
- 過渡期香港工運發展

第二部分是「香港的勞工問題」，這包括：

- 勞工短缺的分析及爭議
- 輸入勞工的爭論
- 婦女就業分析

第三部分是「香港人力資源問題」，這包括：

- 香港的人力資源發展方向
- 從人力資源角度探討勞工短缺的解決方法
- 人才外流及移民潮對本港的影響
- 「信心危機」對輸入勞工與人力資源的影響

書中並附錄「勞工法例及勞工大事年表」、「勞資關係與人力資源英漢名詞對照」，可供讀者參考。

本書適合一般對勞工問題與人力資源問題有興趣的讀者閱讀，更可作為修讀勞資關係、人力資源與勞工問題課程學生的參考書。作者限於所識，書中難免有疏漏之處，尚祈讀者指正。

本書文章大多發表於《信報財經月刊》、《信報》、《明報》「自由論壇」及《經濟導報》，現獲允許採用，謹此致謝。此外，本書多篇文章在編寫時，得《信報財經月刊》執行編輯陸錦榮先生提供寶貴意見，同時又承蒙廣角鏡出版社總編輯李國強先生、及沈麗卿小姐之襄助，本書得以面世，於此表示感謝。

王銳添 謹識
一九八九夏於
香港浸會學院
人力資源管理系

目錄

前言	1
----	---

第一部分 香港勞資關係與工運發展

香港勞資關係	3
透視香港的勞資衝突	8
公務員工潮此起彼落	25

過渡期工運發展

香港工會的特質及轉變	37
二十年來的工運發展(1967-1987)	45
香港勞資關係型態與結構的轉變	50
勞工界在立法局擔當的功能	55
八十年代勞資關係新局面	58
代議政制的發展與工運發展	60
總結	63

附錄一

香港工運與大事年表(1945-1987)	83
----------------------	----

第二部分 香港勞工問題

勞工短缺

香港勞工短缺現象不容忽視	89
勞工短缺對經濟發展影響	103
開放禁閉室有助解決勞工不足	107

輸入勞工的爭議

輸入勞工問題嚴重	113
香港應否引進外來勞工?	116
輸入勞工政策不宜倉卒推行	122
輸入勞工爭議白熱化	
——兼評港府彈性輸入技術勞工政策及 九大商會勞工短缺調查報告	125

第一部分

香港勞資關係與工運發展

婦女就業

全盤探討本港婦女就業現況.....	143
婦女就業與勞工短缺.....	159

第三部分 香港人力資源問題

九十年代的香港人力資源問題.....	167
從人力資源角度探討勞工短缺的解決方法 ——兼論政府綜合住戶特別調查報告.....	171
從人力資源角度看人才外流的影響.....	185
培訓本地人才與吸引回流人才.....	195
「信心危機」對輸入勞工與人力資源的影響.....	198

附錄二

勞資關係與人力資源英漢名詞對照.....	209
----------------------	-----

勞資關係在香港

引言

勞資關係 (Industrial Relations) 亦可以稱為「工業關係」、「勞工關係」 (Labour Relations) 及「僱員關係」 (Employee Relations)。雖然名稱上略有差異，但都是指關於僱員、管理層及政府與其他有關的組織，諸如工會、資方組織及政府部門等的一連串複雜關係。筆者較喜歡將此等問題視為「勞資關係問題」 (Industrial Relations Problems)，主要原因是其餘的幾個名稱都略帶一點誤導性及偏差。例如，工業關係容易使人只重視工業 (Industry) 方面，向忽略了商業 (Commerce) 或公用事業 (Public Utility) 等。至於勞工關係則過於強調勞工 (Labour) 而忽略了管理層 (Management)。僱員關係亦只顯示了僱員 (Employee) 而忽略了僱主 (Employers) 的一面。事實上，勞資關係涉及到僱員與僱主、工會與資方組織、勞工與管理層、政府及有關團體的複雜關係，同時亦涉及勞工政策、勞工市場及勞工問題等。但由於習慣沿用，現時一般都稱為勞資關係或工業關係。

此外，勞資關係亦可以從廣義與狹義兩方面來看。從狹義的角度看，勞資關係是專指工會與僱主組織間的集體關係 (Collections Relations)。但從廣義來看，除了集體行為外，亦包括僱員與僱主間的個體關係 (Individual Relations)。除了正式 (For-

mal) 的合約與工作規則外，亦包括非正式的關係 (Informal Relations)。例如，關於工作量的分配與加時等非正式協議等。從層面 (Levels) 的角度看，更可以分為工場 (Plant or Workplace)、工廠或商行、行業 (Industry) 及社會經濟。所以，勞資關係的研究分析是複雜而多元化的。

工業關係的理論及學說

研究「工業關係」的學者採取了不同的觀點與方法。一般可以歸納為下列幾類：

- 一元學說 (Unitary Ideology)
- 勞資衝突學說 (Industrial Conflict Perspective)
- 系統模式理論 (Systems Model)
- 馬克思學派分析 (Marxist Analysis)
- 多元論 (Pluralism)

關於此等學說的詳細資料，可參考有關的文獻，這裏只作一簡單介紹。舉例來說，一元學說強調合作與安定，否定有衝突與矛盾。例如，鄧洛 (Dunlop) 便是此派的代表人物，在其著作「工業關係體系」一書中，他認為工業關係體系乃為社會中的一分系，既有一定的元素，亦有一套的思想形態及規則。此可視之為一元論。相反，衝突學派則視工業關係中的機構 (Institutions)，諸如工會、僱主組織及政府等，作為解決衝突與矛盾的工具。系統模式理論則視此等機構作為工業社會中建立與實行有關的僱傭規則 (Rules of Employment)。若從馬克思的理論來看勞資關係，則特別強調資本社會中僱傭關係的階級特性，工人與資本家的階級鬥爭等問題。針對此等理論的簡單化（例如：一元論）或過於偏激（例如：馬克思理論），有些學者提出一些修訂式的多元論 (Modified Pluralism)。筆者亦較贊同以多元的角度去看待勞資關係問題，一方面承認了勞資關係中的不同角色與意識形態的分歧，一方面可以較切合現實社會中的複雜勞資關係，而且可以兼收多門理論學派的特點，作為分析的架

構。簡單地說，這包括了下列幾方面的特點：

(一) 一方面多元論可以包含了存在於勞資關係機構、結構與過程中之足以影響勞資關係行為的系統概念與一致概念，因而顯出其穩安性。

(二) 同時亦考慮到社會行動與衝突的概念。此等行動足以推動勞資關係的變革。

(三) 雖然承認在現實社會中有階級鬥爭 (Class Conflict)，但卻將勞資衝突 (Industrial Conflict) 與此劃分開來。

可以說，修訂的多元論對現代的勞資關係情況提供了一個兼容靜態 (Static) 與動態 (Dynamic) 的分析架構。

香港的勞資關係環境

上這的理論與學說當然有助於分析本港的勞資關係制度，但若更要深入了解本港勞資關係的特點，必須對本港的政治、經濟、社會與文化背景有一定的認識。

(一) 政治方面

從政治的角度看，香港向來是一個「殖民地」，香港的政治發展受到中國與英國的影響。面對一九九七問題，這個「最後的殖民地」(Last Colony) 與「借來的空間——借來的時間」(Borrowed Place—Borrowed Time) 的「主權」需歸還中國，而且日期愈來愈接近，浮現的問題亦愈來愈多。此外，政治因素亦足以影響本港工會的運作及發展。

(二) 經濟方面

從經濟觀點來看，本港的經濟發展成功在於崇尚自由經濟 (Laissez-faire Economy)，而且有強大與廉價的勞工供應，失業率向來都偏低，幾乎達到全民就業，工業發展大多是勞工密集 (Labour-intensive)。因為勞工成本低廉，大大增加了本港產品在國際市場上的競爭力。但這些因素正是本港勞資關係中影響僱主與僱員關係的其中原因，同時由於經濟結構的轉變，大大改變了過去原有的勞資關係，並且產生一些新的勞工問題，諸如勞工

短缺、輸入勞工的爭論等。

(二)社會方面

早期本港的華人大多具有傳統中國人的優良性格，對工作勤懇而忠心。可以說，過去本港經濟的發展與成功，香港勞工有不少汗馬功勞。但隨着社會的轉變及教育取向的變化，本港年青勞工在思想與價值上亦起了很大的轉變。本港的勞資關係亦隨着政治、經濟、社會與文化的轉變而發展。所以，要認識本港的勞資關係，亦應從一動態與轉變的角度去看待及處理。

香港勞資關係的特質

勞資關係的塑造主要取決於三方面角色間的相互關係，這包括：

- (1)工人及工會組織；
- (2)廠商及資方組織；
- (3)政府、勞工處及有關部門；

除了上述三個主要角色外，亦受到其他角色的影響，例如一些勞工團體及社會團體，此外，社會的輿論對於政府的勞工政策亦有一定的影響力。

對於勞資關係的探討，主要都是針對上述三大角色的關係而作出研究。但以香港的環境來說，勞資關係的制度與運作在很多方面都有其獨特之處，例如：

①本港缺乏一正式的集體談判 (Collective Bargaining) 制度，薪酬主要是由市場的供求關係或是由個別僱主與僱員的討價還價來決定。

②本港的工會組織勢力並不如西方國家工會組織那般明顯，其目標與運作方式亦有所不同。而且，本港工會的勢力大致上可以劃分為支持中國的工聯會與支持台灣的工團組織，政治上的對立十分明顯。此外，亦有為數不少的獨立或中立的工會組織，構成了工會組織中的三大陣營。（此部份可參考本書「過渡期工運」各章的分析）

③本港的資方組織亦可大致上分成三個類別：

(i)第一類的組織是根據工會法案註冊的協會（注意：香港工會在法律定義上同時包括工會與資方組織）。這些協會的成員大多是來自歷史悠久的行業。例如：食品、傢具、建築、運輸等行業。

(ii)第二類組織是根據社團法案註冊的貿易社團。例如香港棉業商會、香港紡織業商會等。

(iii)第三類是將不同行業組織起來的資方組織。這包括香港總商會（一八六一年成立）、中華總商會（一九〇〇年成立）、中華廠商會（一九三四年成立）、香港僱主聯會（一九四七年成立）、香港工業總會（一九六〇年成立），與美國總商會（一九六九年成立）。

這三類的資方組織在目標與政策上都有差別。前二者較多着重於與該個行業的工會及工人商議工資及僱傭條件。至於第三類的資方組織則較多向政府表達對勞工政策與法例的意見。同時他們亦會提供會員一些關於工業、工資率及工作條件等的資料。

④政府是勞工政策的決策者，介乎資方組織與工會組織之間。但由於本港欠缺了正式的集體談判方式，勞工署（一九四七年成立）就成為專責本港勞資關係的部門。例如，勞工處負責提議制定勞工法例，並確保香港履行國際勞工協約所規定的義務。此外，勞工處在解決勞資衝突問題上，亦承當了一個很重要的角色。

⑤在勞資衝突問題上，本港歷年來的罷工數字大多偏低，但在另一方面，勞資糾紛與個人的索償要求個案卻不斷遞增。整體來說，本港的勞資衝突，以個人性的衝突較羣體性的衝突更為顯著。

在香港這獨特的環境下，自然發展出一個與別不同的勞資關係體系。進入「過渡期」後，勞資關係與工運的發展都發生了改變，新的勞工問題亦同時產生。相信，本書各章可助我們對本港近年來勞資關係的轉變與一些惹人矚目的勞工問題有較清楚的認識。

透視香港的勞資衝突

筆者在英國倫敦政治經濟學院 (London School of Economics and Political Science) 進修時，有機會與不同國家的學者討論勞資關係問題，其中最感興趣的，是比較不同國家勞資關係的情況。在交談中，愈發覺得香港有自己獨特的一種勞資關係制度，若以西方人的思維方式和觀點去分析，也許未必能夠完全理解。例如，香港的勞資衝突 (Industrial Conflict) 就是一個很好的例子。

我們平時所認識的勞資衝突問題，往往是經由傳播媒介接觸到，一般的印象會比較模糊。例如，記憶中的有一九八四年發生的地鐵工潮、國泰航空公司糾紛；一九八六年的大大公司清盤；一九八七年又有東華三院因更改退休金制度所衍生的勞資糾紛。但這些只是香港眾多勞資衝突問題中較惹人注目的例子，而且多在兩三天內完滿解決，很少像英國煤礦工人大罷工那般嚴重和長期性。所以，一般人對香港的勞資衝突的實況，也是不容易深入全面看到。

筆者在下文提出了幾個問題，作為對香港勞資衝突問題的一個起步探討。

一、香港有沒有勞資衝突的問題存在？若然有，勞資衝突又

以什麼方式表現出來？若與其他國家比較，香港的勞資衝突又有什麼特質和原因？

二、若與其他國家比較，香港的罷工數字極低，可否意味著香港的勞資關係屬於勞資和諧 (Industrial Harmony)？

三、從一個勞資衝突的角度去分析香港的勞資關係問題，可以看到些什麼現象？

衝突的概念

在進一步討論上述問題前，有需要簡單地看看幾個與此有關的勞資關係概念。例如，衝突 (Conflict) 在大多數的社會中都存在，只要有兩個對立的利益羣體 (Interest Groups)，各持不同的態度、期望和目標，即有產生衝突的可能性。若以此推論，在有僱主 (Employers) 與僱員 (Employees) 存在的工商業社會，也應有勞資衝突的存在。卻亞 (註1) 對勞資衝突有以下的看法——

「罷工是最常見的一種方式，但勞資糾紛亦可用其他方式來表達，諸如和平式的談判、投訴、杯葛 (Boycott)、政治行動、限制生產、怠工 (Sabotage)、缺勤 (Absenteeism) 及員工流動 (Turnover) 等……」

在大多數研究勞資問題的文獻中，都把「勞資衝突」看作與罷工 (Strikes) 等同，因為罷工是勞資衝突中較重要的一種表現方式。但若更全面地了解一個國家或社會的勞資衝突情況，個人較同意江漢薩 (註2) 的觀點——

「……研究的目標並非單在雙方的爭議、罷工或閉廠 (Lockout)，而在整體足以表現勞資雙方及其代表兩方面導致產生歧見的行為及態度。」

換句話說，勞資衝突可視為勞資雙方表達不滿的方式。相反，若勞資雙方的不滿相對減低或減少，則可視作勞資和諧 (註3)，而「罷工」則可以解釋為一種暫時性由員工發動的停工，藉以表達其不滿或迫使資方接納某些要求的一種途徑 (註4)。

一般來說，罷工的統計亦包括三方面——①罷工的數目；②參與罷工的工人數字及③因罷工損失的工作日數字。

香港的罷工統計

英倫與利亞(註5)在一九七五年曾將香港戰後的勞資衝突分成三個階段進行研究。

一、第一階段 (1946—1950) 當時，因停工導致損失的工作日數目很高。

二、第二階段 (1951—1966) 此一階段較為平靜，無論是停工的數目或所損失的工作日數目都較低。

三、第三階段 (1967年至七十年代初期) 此一時期的特徵，是平均停工的數字顯著增加，但因停工導致損失的工作日却未有相應增加。

自從一九七五年到今天，無論在政治、經濟及社會各層面都起了很大的轉變。因此個人認為，可配合政治及社會的變遷，把香港的勞資衝突再分割出其他幾個階段。

表一有關香港罷工及閉廠的統計分析，是根據勞工處各年年報及統計處資料所作的一個分析，而階段的劃分主要是根據香港戰後的政治經濟轉變而定(參看[表一])。

一、1946—1950年 戰後的經濟發展，主要倚賴轉口貿易。

二、1951—1965年 香港迅速發展成為一工業社會，製造業及出口蓬勃。

三、1966—1973年 一九六七年「九龍暴動」對以後香港的社會發展及勞資關係體制造成了極大的影響。

四、1974—1975年 本港經濟處於不景期。

五、1976—1981年 經濟復甦後的發展。

六、1982—1985年 香港再次陷入經濟不景，其後又要面對「九七」政治前途的不明朗。

從表一的統計和分析，可發覺香港的罷工情況有下列的特點

表一 有關香港罷工及閉廠的統計分析(1946—1985)

階段 及 年份	罷工及 閉廠 數字	牽涉工人 數字	損失 工作日	平均每次 參與停工 的工人 數目	平均每個 參與罷工 者損失的 工作日	因薪金問 題產生糾 紛所佔 比例(%)
		(每千為單位)				
I. 1946—1950						
1946/7	16	18	124	1100	7	56
1947/8	10	15	279	1500	19	60
1948/9	13	2	79	150	40	54
1949/5	12	7	182	580	26	42
II. 1951—1965						
1951/2	12	2	53	170	27	75
1954/5	5	3	14	600	5	80
1956/7	12	5	79	420	16	92
1958/9	6	1	2	170	2	33
1960/1	9	4	29	440	7	61
1962	8	3	12	380	4	58
1964	15	2	47	130	24	58
1965	8	4	63	500	16	77
III. 1966—1973						
1966	12	4	24	330	6	54
1967	13	1	23	80	23	25
1969	27	4	41	150	10	56
1971	42	7	26	170	4	56
1973	54	16	57	300	4	53
IV. 1974—1975						
1974	19	5	11	260	2	41
1975	17	4	18	240	5	24

V. 1976-1981						
1976	15	3	5	200	2	47
1977	38	5	11	130	2	36
1979	46	10	40	220	4	77
1980	37	5	21	140	4	23
1981	49	4	15	80	4	68

VI. 1982-1985						
1982	34	7	18	210	3	9
1983	11	1	3	90	3	12
1984	11	2	3	160	1.5	3
1985	3	0.4	1	130	2.5	22

附註：1966-68年間有關牽涉「政治性」的罷工不包括在內。
資料來源：根據各年的勞工處年報、政府統計處統計等資料。

①罷工與閉廠的數目一直處於低水平，與大多數西方國家比較，更可說是微不足道。

②罷工的數字很受經濟盛衰的影響。例如，一九六七年到一九七三年經濟好景時，罷工數字即不斷上升，到了一九七四/七五年經濟不景時却大大下降，一九七七年經濟復甦後數目再度回升，到了一九八二年經濟不景時又再次下降。

③雖然就業人數不斷增加，但參與罷工的人數一直處於低水平。

④除了早期的較大規模罷工，例如一九四六年的船廠工人罷工及一九五〇年的電車閉廠，一般停工的規模都較小。

⑤以因停工導致平均每個員工損失的工作日(Days Lost per Worker Involved)來看，在戰後及六十年代初期都較高，在六十年代中則情況只屬普通，但從七十年代開始，則變得極短且少。

⑥在四、五十年代，有三分之二的停工是牽涉薪金問題的糾紛，到了七十年代，薪金的糾紛只佔罷工原因不足一半，到了八十年代初，薪金的糾紛只佔約十分之一。

⑦若以罷工及閉廠的數字來看，到了八十年代，香港的罷工趨勢更是逐年下降。

三類勞資衝突方式的統計

從上述有關香港罷工的統計和分析，可看到香港一般的罷工情況，但仍未能解釋為什麼香港的罷工數字一直處於低水平；同時也未能全面顯示香港勞資衝突的實際情況。因為勞工處有關罷工及閉廠的數字主要是私營機構(Private Sector)的紀錄，至於政府部門的工業行動及糾紛，却未有明確的數據顯示。況且，有關香港勞資衝突的紀錄，勞工處又作下列三方面的分類——

甲、罷工及閉廠(Stikes and Lockouts)是指在某一次勞資衝突過程中，一羣員工有共同的意向中斷正常的工作，同時僱主亦有終止僱用員工的行動，例如閉廠，而有關罷工及閉廠的統計，上文已作分析。但若以八十年代來看，罷工的原因牽涉薪金問題約佔10%至20%，其他導致罷工的原因相對增加，包括業權易手，爭取更佳待遇及要求改善機構制度等(〔表二〕A與B)。由於上文已對罷工統計作分析，這裏不再贅述。

乙、勞資糾紛(Trade Disputes)是指由於裁員、工資、工作環境及僱用條件、解僱、破產及長期停工等原因，導致一羣工人採取某種方式的工業行動，請注意這亦可包括罷工的方式。從表三的資料看，每年勞資糾紛的個案數目大多介乎100與200之間，而且一直維持在一定的水平。但參看表四，則發覺這些經由勞工處勞資關係科(Labour Relations Service)所處理的勞資糾紛個案，糾紛的成因不斷在改變。例如，由一九七一年到一九八一年間，工資、工作環境及僱用條件，一直都是勞資糾紛的主要成因，但到了一九八一年以後，勞資糾紛的主要原因却是因公司或工廠破產所導致，其他如裁員及解僱等亦構成了爆發勞資糾紛的部分主要原因。

丙、索償要求(Claims and Grievances)索償要求是因僱主或僱員破壞僱傭合約中的條文，或未有執行僱傭法例(Employ-

表二(A) 罷工及閉廠事件(1984)

罷業或機構	涉及的 工人數目	期間 開始	結束	日數及/或 輪值班次	損失的 工作日 ⁺	起因	結果
新寶酒樓	12	30.12.83		1天	12	解雇	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
龍堡工廠公司及龍興及龍興	48	6.1.84 11.1.84 (不包括星期日)		4天	12	破產	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
鐵樹有限公司	155	22.1.84 24.1.84		3天	465	(1)承認職員工會 (2)有關性的補進調度,及 (3)職員考績報告制度	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
京富酒樓	42	30.1.84 31.1.84		1天	42	解雇	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
太平洋拖運有限公司	23	1.2.84		1天	23	解雇	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
H. D. Lee (HK) Ltd.	70	18.2.84 12.3.84		19天	1330	暫時解雇	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決

表二(A)(續) 罷工及閉廠事件(1984)

地下鐵路公司	254	9.4.84	10.4.84	254班	254	輪班制度	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
永保建業國際有限公司	102		20.4.84	1天	102	星期日工作要求雙倍工資	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
百達時電子有限公司	51	14.7.84	18.7.84	3天	153	業績易手	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
星輝電子有限公司	68	28.8.84 (下午)	30.8.84	2½天	510*	裁員	在勞工處斡旋下透過雙方談判而獲得解決
國泰航空公司	1500	17.12.84 (下午)	19.12.84 (上午)	40小時	310 (工時)	休息日	透過勞資雙方直接談判而獲得解決

註: + 由於罷工而引致的十次停工事件共損失2,573個工作日及310個工時。

* 因罷工而閉封工廠所引致的十次停工事件共損失510個工作日。
十一次的停工事件共損失3,083個工作日及310個工時。

表二(B) 罷工及閉廠事件(1985)						
職業或機構	涉及的 工人數目	開始	期間 完結	日數及/或 輪值班數	損失的 工作日	起因
永通電話製造 有限公司	60	2.1.85	4.1.85	3天	180	加薪要求
廣城酒樓	80	1.6.85		1天	80	欠付薪金
高易達 有限公司	300	28.8.85	31.8.85	3天	900	案權易手
結果						
在勞工處轉送下達過雙方談判而解決						
在勞工處轉送下達過雙方談判而解決						
個案移交勞資審裁處裁決						

註：因罷工而損失的工作日總數為1,160天。

表三 勞工處處理的勞資糾紛個案(1965/6—1985)			
年份	數字	年份	數字
1965-6	29	1976	139
1966-7	40	1977	145
1967-8	68	1978	182
1968-9	78	1979	161
1969-70	127	1980	169
1970-71	140	1981	184
1971-72	130	1982	174
1972-73	115	1983	153
1973-74	87	1984	150
1974-75	114	1985	155
1975-76	125		
註：1976年以前與1976年之後的年度劃分不同。			

表四 勞資關係所處理的勞資糾紛成因(1966/67—1985)												
成因	年期											
裁員	66/67	70/71	1977	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985		
工資、工作環境及僱用條件	6	17	45	30	36	50	48	24	20	22		
解僱	13	47	28	48	33	48	22	20	16	20		
破產	8	24	26	27	44	27	7	9	10	13		
長期停工	10	7	10	21	18	21	59	88	89	81		
其他	—	18	13	6	14	8	13	3	3	1		
合計	3	27	23	29	24	30	25	8	9	18		
	40	140	145	161	169	184	174	152	147	155		
資料來源：根據勞工處各年年报統計。												

ment Ordinance) 中的規定而產生，由僱主或僱員提出索償要求。勞工處自一九七五年開始，把索償要求依據金額的大小，分成三類——

- ①2,000元以下；
- ②介乎2,000與5,000元之間；
- ③5,000元以上。

表五是一九八四年與一九八五年勞資關係科處理索償要求的總結，把三類金額的索償要求綜合統計。這裏包括的原因，如欠薪、通知金及遣散費等，都是因為終止僱傭關係或牽涉到薪金上的問題，至於其他的原因，例如因公衆假期、超時工作、年假或病假等要求索償的，則只列入「其他」一類。由此可見，絕大部分的索償要求都是圍繞着權利事項(Matter of Right)，而非實質事項(Matter of Substance)。但反觀罷工與勞資糾紛的成因，則兩種事項都包括在內，似乎這正意味着，大多數的個別工人只有當問題牽涉到薪酬或足以影響生計時，才會提出索償的要

表五 勞資關係科處理的索償要求總結

I. 要求的性質及款項		
	1984年	1985年
欠薪	\$ 28,203,698	\$ 31,674,556
通知金	\$ 28,615,757	\$ 31,425,397
遣散費	\$ 41,006,727	\$ 50,228,389
其他	\$ 11,753,272	\$ 14,068,062
合計	\$ 109,579,454	\$ 127,396,404
II. 個案的結果		
	1984年	1985年
在勞工處解決	13,260	13,015
移交法律援助署辦理	341	356
移交勞資審裁處辦理	3,544	4,152
撤銷	415	405
仲裁解決	2,345	3,017
合計	19,905宗	20,945宗

表六 勞工處處理的索償
要求個案(1965/6—1985)

年份	數字	年份	數字
1965-6	2,296	1976	6,424
1966-7	2,588	1977	7,439
1967-8	3,093	1978	9,280
1968-9	3,271	1979	11,959
1969-70	3,372	1980	14,296
1970-71	4,195	1981	17,878
1971-72	4,694	1982	18,383
1972-73	4,435	1983	20,144
1973-74	4,758	1984	20,055
1974-75	6,177	1985	21,100
1975-76	6,751		

資料來源：勞工處各年報。

求。從表六的資料可看到，向勞工處提出索償要求的個案，每年都不斷遞增。

從上述的分析，我們可見到勞工處有效地將勞資衝突分成三類，若再進一步去探討這三類衝突解決方法，更有助於了解本港勞資衝突的實際情況。

解決勞資衝突的三條渠道

一、罷工與閉廠 表二A與B是一九八四年與一九八五年的罷工與閉廠紀錄。從資料顯示，大多數的罷工行動，都是在勞工處的斡旋下雙方談判後解決，或是移交勞資審裁處裁決。

二、解決勞資糾紛的方法(Methods of Settlement of Trade Disputes) 由表七 看到，一直以來，大多數的勞資糾紛都經由勞工處斡旋調停，小部分則由勞資審裁處判決，但自從八十年代開始，要求法律援助處幫忙的個案一直上升，幾乎與勞工處所處理的個案數目相近。此外，我們亦可見到，勞資糾紛很少擴大至