



澳門特別行政區

工會法

諮詢文本

諮詢期：2021年10月31日至12月14日

勞工事務局

二零二一年

目 錄

前 言.....	1
一、背景.....	2
二、指導原則.....	4
三、“工會法”的構思內容	7
第一部分 工會登記制度	7
1. 工會的宗旨及應遵原則	7
2. “工會法”的適用範圍	8
3. 工會的設立及登記程序	11
4. 工會的類型	14
5. 工會的據位人或行政管理機關成員	16
6. 工會的權利與義務	19
7. 經費的取得及使用	20
8. 對僱員組織及參加工會活動的保障	22
第二部分 集體協商制度	24
1. 集體協商代表的產生	25
2. 可進行集體協商的內容	27
3. 協商的效力及後果	28
四、諮詢問題清單	31
五、結語	39
六、發表意見及建議的方式	40
附表	42

前 言

澳門特別行政區（下稱“澳門特區”）政府致力促進和諧勞資關係，並持續以循序漸進的方式，因應本澳經濟和社會發展狀況，在僱員和僱主權益之間爭取合理平衡的前提下，穩步和務實地優化勞動範疇的法律制度。現階段，特區政府正就制定“工會法”的事宜開展前期準備工作。

為使“工會法”能更符合澳門特區的社會實際情況及未來可持續發展的需要，特區政府擬備了諮詢文本，期望透過公開諮詢，聽取並收集社會各界對制定相關法律制度的意見和建議。

現誠邀社會各界人士於 2021 年 10 月 31 日至 12 月 14 日（共 45 日）期間，就諮詢文本的內容發表意見和提出建議。

特區政府將在諮詢期結束後，就所收集到的意見和建議製作諮詢總結報告，並將之公開。

一、背景

一直以來，澳門特區的勞資關係相對和諧，顯示現存機制行之有效。這些機制包括社會協調常設委員會(下稱“社協”)在勞動政策層面發表意見，作為監察勞動範疇法律法規遵守情況的勞動部門在執法層面進行的工作，以及僱主團體和僱員團體在推動和諧勞資關係中所作出的努力。

為了完善勞動範疇法律法規，宜透過法律明確規範工會的法律地位、運作和相關職權，從而依法協助僱員維護及爭取勞動權益，並落實《澳門特別行政區基本法》(下稱“《基本法》”)、《民法典》、8月9日第2/99/M號法律《結社權規範》及7月29日第4/98/M號法律《就業政策及勞工權利綱要法》等一系列法律法規所規範的結社、組織和參加工會等的權利和自由，以及履行適用於澳門特區有關規範僱員享有組織和參加工會等權利的國際勞工組織第87號《結社自由與保護組織權利公約》(下稱“第87號公約”)及第98號《組織權利和集體談判權利原則的實施公約》(下稱“第98號公約”)的義務。

經分析社協於 2017 年 11 月委託獨立第三方機構進行的“就社會須具備甚麼條件才能開展‘工會法’的討論”的調研報告，從整體社會的長遠發展考慮，現階段具條件為“工會法”立法開展前期工作，以循序漸進方式，透過專門法律確立工會的法律地位，規範工會團體的組成及運作，以及工會所享有的權利和義務，從而更進一步維護及保障僱員的權益。

特區政府希望藉是次公開諮詢，讓社會各界作充分討論，凝聚主流、兼顧少數的意見，為制定符合本澳實際情況的“工會法”法律制度提供立法基礎。

二、指導原則

關於制定“工會法”的事宜，特區政府遵循的指導原則如下：

（一）遵循《基本法》

《基本法》是一部憲制性法律，用以規範澳門特區實行的制度，保障“一國兩制”的基本方針政策的實施，故此，澳門特區任何制度、政策和法律的構建，均須以《基本法》為依據。

《基本法》第 27 條已明確規定澳門居民享有結社、組織和參加工會等權利和自由，在訂立“工會法”這套制度時，特區政府必定嚴格遵循《基本法》的規定，確保在維護國家安全與本澳社會的和諧穩定前提下有序開展相關立法工作。

另一方面，《基本法》第 115 條亦規定，“澳門特別行政區根據經濟發展的情況，自行制定勞工政策，完善勞工法律。”因此，在訂立相關制度時，除了參考不同國家或地區的相關規定及立法經驗外，更需要因應澳門特區的實際情況作審慎考慮，從澳門整體利益出發制定適

合自身的制度。

（二）維護和諧勞資關係

根據澳門特區的現實情況，勞資關係相對和諧，除了作為諮詢組織的社協透過協調機制，讓勞、資、政三方就特區的社會勞動政策展開對話及發表意見，從而讓有關政策更能平衡勞資雙方的利益及符合社會的實際情況外，僱主團體和僱員團體在協調勞資問題所作的努力及推動勞資雙方進行溝通協商等方面亦作出了貢獻。

另一方面，按勞工事務局的數據顯示，2018 年至 2021 年 8 月 31 日期間，勞工事務局合共處理了 5,985 宗勞資糾紛個案，當中 93% 個案是經行政當局解決，7% 則送交司法機關審理。由此顯示勞資雙方均願意互相溝通，協調解決勞資爭議。

特區政府一直致力維護和諧勞資關係，並以此為目標持續優化各項勞動範疇法律法規。考慮到法律法規的制定不但牽涉僱員的切身利益，亦涉及企業的穩定與發展，故在制定“工會法”時，必定會在充分平衡勞資雙方的利益，維護和諧勞資關係的前提下進行。希望透過專

門法律確立工會的法律地位，規範工會團體的權利和義務，尤其是就勞動關係的事宜與資方進行協調，當中工會的立場不僅是依法維護僱員的權益，更重要的是其在行使相關職權的同時，亦作為依法推動勞資雙方協商溝通的橋樑，從而有利於勞資關係的和諧發展，繼而推動社會進步和經濟發展。

為此，在訂立“工會法”制度時，應充分考慮澳門特區現行機制的有效運作，以使相關制度符合本澳的實際情況。

（三）廣泛聽取社會各界意見

由於“工會法”對澳門社會的未來發展具深遠影響，其不僅確立工會的法律地位，更重要的是可透過有關制度協調勞資關係，以促進社會和諧。基於此，在構建相關制度的過程中，特區政府除會透過社協聽取勞資雙方的意見外，亦會向公眾進行諮詢，廣泛收集和聽取社會各界的意見。

三、“工會法”的構思內容

第一部分 工會登記制度

1. 工會的宗旨及應遵原則

第 87 號公約已明確規定僱員結社的原則和目的，有關團體的成立必須是以維護及促進僱員的勞動權益為目的。澳門特區《民法典》和《結社權規範》亦規定社團的宗旨須合法，不能從事與其宗旨相違背的活動。而工會既有一般社團的性質，亦有維護勞動權益的特性，故其宗旨應當更為明確是依法為僱員的勞動條件及待遇等事宜發聲和進行活動。

為了更好地確保僱員享有自由組織及參加工會的權利，以及工會可依法行使其權利及所進行的活動符合其宗旨及目的，須在符合下列原則的前提下構建有關工會登記制度：

- (1) 自由結社原則：僱員享有自由組織或參加工會，以及不參加或退出工會的權利。

(2) 平等原則：任何僱員不得因組織工會或參加工會活動而得到優惠、受到損害、被剝奪任何權利或獲得豁免任何義務。

(3) 合法性原則：工會必須依法行使其權利，且不得被用於非法目的或從事與其宗旨相違背的活動，尤其是參加與維護國家安全、公共秩序，或保障他人權利自由有抵觸的活動。

2. “工會法”的適用範圍

在研究過程中，我們參考了新加坡、馬來西亞、葡萄牙、中國內地、香港特區及台灣地區關於規範工會團體的法律規定(詳見附表一)，顯示這些國家或地區大部分會對兩類職業的僱員——軍事化人員和公務人員在組織和參加工會，又或行使工會的權利方面訂定有別於一般僱員的規定。

另一方面，第 87 號公約第 9 條及第 98 號公約第 5 條已明確指出，有關公約所規定的各項保障適用於軍隊和警察的程度，應由國家法律或條例予以確定。此外，根據適用於澳門特區的《經濟、社會、文化權利國際公約》第 8 條的規定，對於工會行使職權方面，可以基於維護

國家安全或公共秩序，又或保障他人權利自由所必要，且在依法律規定的情況下設定限制，亦即國際公約容許成員國對有關權利的行使設定限制。

澳門特區第 13/2021 號法律《保安部隊及保安部門人員通則》(下稱 “《通則》”) 第 98 條明確規定了保安部隊及保安部門人員須遵守的特別義務，當中包括不應參加任何政治或工會性質的團體或由該等團體開展的任何活動，以及不應向政府或上級呈交或促使呈交具政治或工作性質內容的集體請願書等。

基於保安部隊及保安部門人員履行的是維護社會秩序的特殊職責，負責維持社會公共秩序及保障市民的人身和財產安全，且其他國家或地區普遍限制該等人員組織和參加工會方面的權利。因此，從本澳公共利益，尤其是安全保障的角度考慮，確保保安部隊及保安部門人員謹守崗位、切實履行職責，在規範“工會法”的適用範圍時，我們認為有必要依循該《通則》的相關規定。

另一方面，公共行政工作人員的工作性質是為廣大市民提供服務，故有必要謹慎考慮公共行政工作人員行使工會權利的範圍，以確保在

公共行政工作人員行使工會的權利和公共利益之間能夠取得平衡。經參考比較法資料，部分國家或地區會對政府機關人員參加工會作出特別的規範，例如：新加坡規定相關人員僅能加入特定工會，馬來西亞規定須經國家元首透過憲報豁免下方可加入工會，葡萄牙規定相關人員行使的工會權利由專門法律規範，而台灣地區則規定相關人員的結社組織由專門法律規範。此外，對於所提供的服務涉及民生基本需求的職業或行業，例如供水、供電、集體運輸和通訊基礎設施等公共利益事業，以及承擔救死扶傷職責的醫療事業，亦有必要持續有效地運作，以確保社會大眾的利益。

從公共利益的角度考慮，我們認為除保安部隊和保安部門人員外，亦適宜對某些職業的僱員行使工會的權利作出適當的規範。就此，我們期望社會各界對哪些職業類別的僱員應受適當規範發表意見。(諮詢問題第 1 條)

3. 工會的設立及登記程序

3.1 工會的設立

關於工會設立的程序方面，經參考比較法資料（詳見附表一），成立工會必須經過登記這一程序，而工會團體在申請登記時須提交法定的文件，包括：籌組工會的證明（如：會議記錄、籌組意向書等）、章程或組織規則；甚至有部分國家或地區規定還需提交管理機關成員名單和會員名單，以供主管部門審查。

另一方面，部分國家或地區更會對登記申請設有時間限制，要求有關工會團體須在徵得會員同意成立工會後的指定期間內提出登記申請，如：新加坡及馬來西亞規定工會應自成立之日起 1 個月內提出登記申請；香港特區規定在任何職工會設立起計 30 日內須提出登記申請；台灣地區規定工會的籌備會須在召開工會成立大會後 30 日內提出登記申請。可見，這些國家或地區重視僱員籌組工會的意願，希望有關代表人能儘快執行會員的意願。

澳門特區《結社權規範》第 5 條第 1 款規定，“社團按《民法典》

規定取得法律人格。”而根據《民法典》第 141 條第 1 款結合第 156 條和第 157 條的規定，社團只要具備法定的設立文件（文件須詳細列明社員為社團財產所提供之資產或勞務、社團法人之名稱、宗旨及住所），並將設立行為載於經認證的文書內，便會取得法律人格。此外，將設立文件刊登於《澳門特別行政區公報》後，則對第三人產生效力。

正如前述，就工會的成立方面，經參考比較法資料，各個國家或地區成立工會均須經過登記此一程序，即向主管部門提出申請，並提交特定的文件資料，例如：籌組工會的證明（如：會議記錄、籌組意向書等），又或行政管理機關成員名單等，經主管部門審批登記後，有關組織或團體才能成為工會，行使法律賦予工會的權利。基於工會的特殊性質，其宗旨有別於一般社團，並避免工會被用作危害國家安全、擾亂公共秩序的工具，故適宜規範工會成立須經登記程序。

此外，我們認為僱員籌組工會的意願應受重視，有關組織或團體的代表人應當儘快執行會員的意願，故建議工會團體須在指定期間內提出登記申請。經參考比較法資料，考慮到申請者需要提交相關的申請文件，我們認為，對於有意籌組工會的團體，須於會員決議成立工會

之日起計 30 日內向主管部門提出登記申請，讓申請人有充足時間準備有關文件。(諮詢問題第 2.1 條)

至於已成立的僱員社團，將來立法時，亦會考慮為已取得法律人格的僱員社團設過渡規定，讓符合法定要求的社團可申請登記成為工會。

3.2 申請文件的簽署人數

基於工會是以維護及促進僱員的勞動權益為目的，體現的是會員的集體意志，經參考比較法資料，新加坡及馬來西亞規定工會登記表格須有至少 7 名工會成員的簽署；香港特區亦規定，在“職工會登記申請書”中，須有不少於 7 名有表決權的職工會會員簽署；台灣地區則要求組織工會的連署發起人數達 30 人或以上，才會受理登記申請。

為了使工會能反映會員的集體意志，適宜對簽署申請登記成為工會的文件的最小人數作出規定。而參考比較法資料，一般規定申請文件須由至少 7 名會員簽署，故我們建議可參考有關規定，要求申請文件須至少由 7 名會員簽署。(諮詢問題第 2.2 條)

4. 工會的類型

參考比較法資料，每個國家或地區會因應自身的地域、經濟活動或社會結構等因素而訂定工會團體的類型，常見的工會類型有行業工會、職業工會、企業工會，也有地區性工會等。例如：中國內地分為產業工會、地方工會及基層工會；台灣地區分為企業工會、產業工會和職業工會。部分國家或地區則簡單地以勞動關係中的身份劃分工會類型，對於會員的職業、行業或是否屬同一企業並沒有限制，如：新加坡、馬來西亞、葡萄牙和香港特區（詳見附表一）。

就澳門特區的情況，根據身份證明局提供的資料，截至 2021 年 8 月 31 日，已在該局登記的涉及由僱員組成的社團合共有 450 個。從這些社團的名稱所見，大多數的社團由從事相同的行業，又或相同職業的僱員組成，亦有小部分由同一企業或公司的僱員組成。由此反映，現時本澳僱員在組織社團時會傾向以職業、行業或企業等客觀因素作為結社的共同聯繫。綜上所述，在設立工會的類型方面，倘由具有較緊密聯繫的僱員共同組織工會，例如從事相同職業或行業，又或在同一企

業工作，則相關會員會對該職業或行業的工作性質，以及企業的實際工作情況更為了解，有利於為會員爭取權益。因此，從本澳結社方面的實際情況考慮，我們認為將工會的類型設定為“行業工會”¹、“職業工會”²，以及“企業工會”³三類會較為適宜，期望社會各界對此發表意見。(諮詢問題第 3.1 條)

另一方面，考慮到“企業工會”是由同一企業或公司的僱員所組成，倘同一企業內存有多於一個相同性質的工會，有關集體意志可能會過於分散，不利於為僱員爭取共同勞動權益。經參考同樣將工會劃分為上述三類的台灣地區的相關規定，我們建議每一企業僅限成立一個“企業工會”。此外，考慮到本澳的企業以中小企業為主，在保障僱員的勞動權益的同時，亦需顧及中小企業的承受能力，故建議僱員人數需要達到一定數目的企業方可成立“企業工會”，期望社會各界對

1 “行業工會”是指從事同一行業的僱員所組成的工會團體，例如：建築業、零售業、酒店業等。

2 “職業工會”是指執行工作性質或職務所需能力非常類似的僱員所組成的工會團體，例如：廚師、售貨員、保安員等。

3 “企業工會”是指以同一公司、企業的僱員所組成的工會。

此發表意見。(諮詢問題第 3.2 條及第 3.3 條)

除此以外，按照本澳現時的結社情況，除了存有由僱員集合而成的社團外，亦存在以僱員團體聯合而成的組織。第 87 號公約第 5 條規定工人組織和僱主組織有權建立和加入聯合會和同盟會。而就聯合會的性質和組成等方面的事宜，經參考比較法資料，新加坡、馬來西亞、葡萄牙、香港特區和台灣地區均允許相同或不同類型的工會組成聯合會或聯合組織，至於中國內地的工會組織則按照民主集中制原則建立，各級工會之間為領導與被領導的關係，故全國性工會與上述公約所指僱員團體有權自由加入聯合會的規定並不相同。

就此，經考慮本澳社會過去與現存的結社情況，並在法制上落實僱員團體建立聯合會的權利，我們認為適宜於“工會法”訂明依法登記的工會可以建立聯合會的規定。

5. 工會的據位人或行政管理機關成員

現行《民法典》對於社團的機關及運作作出了明確的規定，當中規定社團的機關須包括一個合議制的行政管理機關及一個監事會，並就

該機關的權限作出規範，同時，亦對社團會議的召集程序及運作流程作出規範。正如前述，工會團體的性質亦為社團，故工會機關的設立，以至運作程序亦應遵守《民法典》的相關規定。

對於工會的據位人或行政管理機關成員的選任，經參考比較法資料，大部分國家或地區均會要求據位人或行政管理機關成員須符合年齡要求，如新加坡規定未滿 21 歲但已滿 18 歲的會員，除非獲得部長的書面批准，否則不得成為工會的行政機關成員或受託人；馬來西亞規定未滿 18 歲的會員不得作為工會的行政機關成員或受託人；香港特區規定 16 歲或以上但不足 18 歲的人，可成為職工會會員，享有會員的一切權利，但不得成為理事會成員；台灣地區規定工會會員年滿 20 歲者，得被選舉為工會之理事、監事。此外，有部分國家或地區亦會規定其他要件或限制，如新加坡及馬來西亞規定工會行政機關成員須為公民（但新加坡規定獲部長書面批准除外）、不可因違反指定罪行而被判罪、非為破產人士等；香港特區規定職工會理事會成員須通常在當地居住或須正在從事或曾從事與該工會有關的行業或職業，同時，非處於因違反指定罪行而被判罪或監禁獲釋的五年期間內（前者獲局

長的書面同意除外，後者獲行政長官會同行政會議同意除外)；中國內地規定企業行政負責人、合伙人及其近親不得作為該企業基層工會委員會成員的人選；台灣地區則規定代表僱主行使管理權之主管人員，不得成為該企業工會的成員。

考慮到工會的據位人或行政管理機關成員會代表工會作出法律行為，以及召開會議並就工會的事項(尤其是涉及為會員爭取勞動權益的事項)進行決議，故此，我們認為工會的據位人或行政管理機關成員至少須符合年滿 18 歲的年齡要求，並具備完全行為能力。此外，考慮到某些僱員所擔任的職位代表僱主一方，又或與企業負責人之間的特殊關係，倘成為企業工會的據位人或行政管理機關成員，可能會對企業工會的會員擬用作爭取勞動權益的手段構成妨礙，故此，倘屬企業工會，我們認為其據位人或行政管理機關成員除了符合年齡方面的要求外，亦須符合身份方面的要求，包括不得為企業所委任的經營代表，亦不得與企業負責人之間存在配偶、特定親等內的血親或姻親關係。

為了訂定一套切合澳門特區實際情況的工會運作制度，我們期望社會各界就工會的據位人或行政管理機關成員需符合哪些要件發表意見。(諮詢問題第 4.1 條至第 4.3 條)

6. 工會的權利與義務

第 87 號公約的序言提及，工會的宗旨是維護及促進其所代表的僱員的合法勞動權益，故此，工會的職權主要圍繞與僱員勞動權益相關的事宜，而綜觀新加坡、馬來西亞、葡萄牙、中國內地、台灣地區等國家及地區，工會可代表僱員與僱主或僱主團體就勞動條件(如薪酬、假期、工作時間等)和職業安全健康事宜進行溝通和協商，其後會就成功協商的內容與僱主方簽訂集體協議；同時，工會一般具有調解勞動爭議的職權，當勞資雙方發生勞資糾紛或僱員認為其勞動權益受損時，工會可代表僱員與所屬僱主進行溝通，協調解決有關的爭議；除此以外，大部分國家或地區還會賦予工會就勞動法例的立法提供意見的職權 (詳見附表一)。

考慮到工會成立的目的是為維護及促進其所代表的僱員的合法勞動權益，我們認為應賦予工會就勞動範疇的立法提供意見、就勞動條

件和職業安全健康等事宜與僱主進行協商或發表意見，以及協助處理勞資糾紛等有關僱員勞動權益方面的職權。此外，現時部分僱員團體除為會員維護及促進勞動權益外，亦會提供一些職業培訓或社會服務，故亦應將這些服務歸入為工會的職權。我們期望社會各界就工會的職權範圍方面發表意見。(諮詢問題第 5 條)

此外，根據《基本法》第 134 條、《經濟、社會、文化權利國際公約》及第 87 號公約的規定，工會有權參加國際組織。正如前述，基於合法性原則，工會不能從事與其宗旨相違背的活動，故對於工會參與或加入國際組織的事宜需作出考慮，以避免工會參與偏離其宗旨的國際組織或活動，甚至作出危害國家安全的行為。為此，我們認為有必要對工會加入國際組織或參與相關組織的活動的情況進行監察，並應設定相關的規則和義務。對此，我們亦期望社會各界發表意見。(諮詢問題第 6 條)

7. 經費的取得及使用

工會需要經費以維持其運作，經參考比較法資料，有關國家或地區亦有對工會經費的取得來源或使用情況作出規範。在經費的取得方

面，新加坡、葡萄牙、中國內地及台灣地區會明確規定工會經費來源於會員繳納的會費、工會的財產孳息、政府資助等。

另外，在經費的使用方面，新加坡、馬來西亞、中國內地和香港特區明確規定工會經費必須用於工會運作及會務活動，如：會務開支、職員薪金，以及用於為僱員爭取勞動權益的活動，包括：代表僱員處理勞資糾紛、參與法律訴訟，以及用於僱員因勞資糾紛蒙受損失的補償(詳見附表一)。

對於經費取得或使用的監察方面，相關的主管部門一般透過對工會的帳目表或財務報表進行審查以作出監察，而經參考比較法資料，新加坡、馬來西亞、中國內地、香港特區及台灣地區為了能監察工會經費的取得和使用情況，均規定工會須於每年度或每年指定期間向主管機關提交工會的帳目表或財務報表。

由於經費對工會的運作具有重要性，須確保有關經費的來源及使用符合實現工會的宗旨且合法，尤其是要防範外國組織或團體給予金錢或有價物以影響工會的運作，以及防止工會將經費直接或間接用於與其宗旨和職權不符，甚至危害國家安全的活動，故此，我們認為工會

應每年向主管部門提交工會的帳目表或財務報表，以讓行政當局掌握和監察工會經費的來源及使用情況。(諮詢問題第 7 條)

8. 對僱員組織及參加工會活動的保障

經參考比較法資料，新加坡、馬來西亞、葡萄牙、中國內地、香港特區及台灣地區均會透過法律明確保障僱員行使組織和參加工會活動的權利，例如在法律中訂明禁止僱主以任何方式阻止或妨礙僱員參加工會、阻止僱員組織工會、禁止僱主因僱員參加工會而對其作出解僱、降職、減薪或歧視等行為，又或以不參加工會作為僱用的條件。

而馬來西亞、葡萄牙、香港特區及台灣地區的法律更明確規定在勞動關係存續期間，僱員作為工會的管理機關成員、代表或會員，可因履行其工會職務而缺勤。

至於澳門特區方面，第 7/2008 號法律《勞動關係法》第 10 條規定了對僱員的保障，禁止僱主阻礙僱員行使權利，而為切實保障僱員組織或參加工會的權利，我們認為有需要作出具體規定，包括：僱主不得因僱員組織或參加工會而對其作出歧視或其他使其勞動權益受損的行

為；僱員在符合法定前提下，可因履行其作為工會的行政管理機關成員或工會代表的職務而申請缺勤。除上述保障外，還應在“工會法”中訂明哪些對僱員組織或參加工會活動的保障？對此，我們期望透過公開諮詢，聽取社會各界的意見。(諮詢問題第 8 條)

第二部分 集體協商制度

集體協商是工會團體與僱主或僱主團體就勞動權益等事宜進行交涉與溝通的過程，經參考比較法資料，大部分國家或地區均明確規定工會可代表僱員進行集體協商。各地規範集體協商的內容基本相同，主要圍繞適用範圍、集體協商代表的產生、可進行集體協商的內容、協商的程序、效力及後果等方面（詳見附表二）。

基於此，在構建“工會法”制度時，應考慮工會可代表僱員進行集體協商，並透過立法規範集體協商制度，從而構建規範化的協商機制，作為促成勞資雙方進行協商的 legal 手段。

而在構建集體協商制度時，尤其須對集體協商代表的產生、可進行集體協商的內容、效力及後果等方面作考慮，以下將對相關問題進行探討：

1. 集體協商代表的產生

在進行集體協商前，僱主及工會均須指派或選定代表人，以對有關勞資事宜進行協商。至於代表人的揀選方式，不同國家或地區會按自身的實際情況設置不同的規定，例如：按照章程的規定指派或選定代表人，又或在工會組織內透過選舉產生等。

由於我們建議將工會劃分為“行業工會”、“職業工會”及“企業工會”三類，因此，應就不同類型的工會在何種情況下才具備協商的資格或代表性作規範。參考台灣地區對於規範集體協商方面的法律規定⁴，顯示特定類型的工會，須具備足夠的會員人數才能代表僱員與僱主或僱主團體進行協商，如：“產業工會”（與我們所指的“行業工會”類同）方面，規定受僱於擬協商的企業的會員人數超逾該企業所僱用僱員人數的二分之一，該工會才具有協商資格；而“職業工會”方面，規定受僱於擬進行協商的企業的會員人數超逾該企業所僱用具同類職業技能的僱員人數的二分之一，有關工會才具協商資格。

4 台灣地區規範集體協商權利的法律為《團體協約法》。

除了“企業工會”外，不排除可能會出現多於一個的“行業工會”或“職業工會”，在此情況下，哪一或哪些工會才具資格代表僱員與僱主或僱主團體進行集體協商是值得思考的問題。經參考比較法資料(詳見附件二)，台灣地區規定倘兩個以上的工會或兩個以上的僱主(或僱主團體)提出集體協商時，另一方可要求推選協商代表，倘無法產生協商代表時，則依會員人數比例分配產生代表。

對於“行業工會”、“職業工會”或“企業工會”在協商資格及代表性的事宜上，我們認為必須訂明受僱於企業的會員人數達到企業僱員數目的一定百分比的工會，才具備資格代表會員與其僱主或僱主團體進行協商。至於有關的百分比應為多少，我們希望聆聽社會各界的意見。(諮詢問題第 9.1 條至第 9.3 條)

此外，由於可能出現多於一個符合代表資格的工會，且該等工會同時有意代表會員與同一僱主進行協商，故我們認為可參考台灣地區的規定，應由該等工會自行協定或推選協商的代表，倘無法產生協商代表，則依會員人數比例分配產生代表。(諮詢問題第 9.4 條)

另一方面，考慮到本澳企業以中小企業為主，而該等企業與大企業的規模存在較大差距，倘若僅採用百分比的方式釐定集體協商的代表性，未必能適合不同規模的企業。因此，我們認為需考慮是否對中小企業另訂特別規範，我們期望社會各界就此發表意見。（諮詢問題第9.5條）

2. 可進行集體協商的內容

在進行集體協商時，工會代表與僱主應在遵守法律法規的前提下，以誠實守信為原則，共同進行平等協商。

就集體協商的內容方面，經參考比較法資料，當中大部分國家或地區容許協商的內容主要圍繞勞動條件方面，包括報酬、工作時間、休假、職業安全與衛生條件等。而新加坡及馬來西亞則明確規定不可作為集體協商的內容，包括：對僱員的晉升、無損僱用條件的內部調職，以及符合僱用條件的工作分配等事宜（詳見附表二）。

現時，本澳透過《勞動關係法》規範僱員的勞動條件，而當中的規定僅為勞資雙方應遵循的最低標準，勞資雙方仍可自由協定優於《勞

動關係法》的勞動條件。遵照上述原則，工會代表與僱主代表應在符合法律規定的前提下就勞動條件進行協商。

就可集體協商的事宜，我們明白勞動權益必定是僱員最為關心，亦是勞資關係中的核心內容，然而，對於僱主須根據僱員個人的工作表現或營運需要而決定的事宜，例如僱員的晉升、調職等，我們認為不適宜作為集體協商的事項。就此事宜，我們希望聽取社會各界的意見和建議，以讓我們能訂定兼顧勞資雙方利益的可集體協商的事項。(諮詢問題第 10 條)

3. 協商的效力及後果

工會代表與僱主或僱主團體在完成協商後，理應就達成共識的事項共同簽署書面協議，一般稱之為“集體合同”、“集體協議”或“團體協約”。

經參考比較法資料，有關國家或地區對於“集體合同”、“集體協議”或“團體協約”的效力覆蓋範圍的規定均有所不同，如新加坡規定經法院認可的集體協議，對集體協議的當事人具約束力，此外，勞

工部長在要求法院核實後，倘符合公共利益可命令將集體協議伸延適用到其他人或工會；馬來西亞規定經法院認可的集體協議，對集體協議的當事人，以及協議所涉及的經營場所的僱員（包括正在受僱和隨後受僱的僱員）均產生效力；葡萄牙規定集體協議對於屬協議當事團體之僱主及僱員具有約束力，如一項或多於一項集體協議在企業範圍內適用，對於未有加入任何工會的僱員，可以選擇適用與其所屬行業、職業或地域相關的協議；中國內地規定集體合同對用人單位及該單位全體職工具有法律約束力，而行業性、區域性集體合同對當地相關行業、相關區域的用人單位和勞動者均有約束力；台灣地區則規定團體協約對於屬協約當事團體之僱主及僱員，以及在團體協約簽訂後，才加入當事團體之僱主及僱員均產生效力（詳見附件二）。

從上可見，對於工會與僱主或僱主團體簽訂的集體協議，部分國家或地區將其效力限於涉及參與協約的僱主方及已加入相關工會的僱員，亦有部分國家或地區將其效力延伸至沒有參加工會的僱員，甚至沒有參與協議簽訂事宜的僱主身上。

就集體協議的效力方面，原則上協議應適用於簽訂協議的當事人，即僱主或僱主團體，以及已加入工會的僱員。然而，集體協議主要涉及

僱員的薪酬和工作待遇，對於任職於同一企業而沒有參加工會，又或是在集體協議訂立後才入職的僱員，按照《就業政策及勞工權利綱要法》所規定的同工同酬原則，我們認為集體協議適宜延伸適用於同一企業內沒有參加工會的僱員，以及在集體協議訂立後才入職該企業的僱員。就此事宜，我們亦希望聽取社會各界的意見和建議。(諮詢問題第 11 條)

四、諮詢問題清單

(一) 有關《諮詢文本》的問題

除個別問題標明為多選題，其他問題均屬單選題(即該題只需☒選 1 個答案)。如屬多選題，同時☒選 “無意見” 及其他答案，則統計時會視為 “無意見” 。

另外，如需要詳細說明意見或建議，可於意見或建議的補充頁內填寫。

感謝您撥冗提供寶貴意見！

1. 就“工會法”的適用範圍，我們構思將維持現行法律有關保安部隊及保安部門人員參加或組織工會，以及行使工會權利的規定，亦即“工會法”將會排除適用於該等人員。除此以外，公共、醫療，以及民生基本需求等服務的正常運作對確保社會穩定和市民生命安全也極為重要。

因此，您認為以下哪些僱員在行使工會的權利時需要受適當規範？(可多選)

- ☐ 公共行政工作人員
- ☐ 醫護人員
- ☐ 公用事業機構的僱員 (供水、供電和通訊基礎設施)
- ☐ 集體運輸公共服務機構的僱員
- ☐ 無意見

2. 登記成立工會的相關規定：

2.1 僱員籌組工會的意願應受重視，故諮詢文本中建議有意籌組工會的團體須於會員決議成立工會之日起計 30 日內向主管部門提出登記，您是否認同有關建議？

☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____

☐ 無意見

2.2 為了使工會能反映會員的集體意志，適宜對簽署申請登記成為工會的文件的最小人數作出規定，故諮詢文本中建議登記成為工會的申請文件內須至少由 7 名會員簽署，您是否認同有關建議？

☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____

☐ 無意見

3. 工會的類型

3.1 在設立工會的類型方面，諮詢文本中建議將工會分為“行業工會”、“職業工會”和“企業工會”三個類型，您是否認同有關建議？

☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____

☐ 無意見

3.2 對於諮詢文本中建議每一企業僅可成立一個“企業工會”，您是否認同有關建議？

☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____

☐ 無意見

3.3 為顧及中小企業的承受能力，諮詢文本中建議僱員人數需要達到一定數目的企業方可成立“企業工會”，您是否認同有關建議？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

4. 擔任工會的據位人或行政管理機關成員需要符合特定要件：

4.1 不論何種類型的工會，工會的據位人或行政管理機關成員均有機會代表工會作出法律行為，故諮詢文本中建議有關人士至少須符合成年並具完全行為能力的要件，您是否認同有關建議？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

4.2 除上述提及成年並具完全行為能力的要件外，您是否認同有關人士還需符合其他要件，例如需與工會相關的企業、行業或職業有聯繫等？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

4.3 如屬“企業工會”，為了避免對會員擬用作爭取勞動權益的手段構成妨礙，故諮詢文本中建議有關人士還需符合身份方面的要件，包括不得為企業所委任的經營代表，以及與企業負責人之間不存在配偶、特定親等內的血親或姻親關係，您是否認同有關建議？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

5. 您認為工會應獲賦予哪些職權？（可多選）

- ☐ 就勞動條件和職安健事宜與僱主或僱主代表進行協商或發表意見
- ☐ 協助處理勞資糾紛
- ☐ 就勞動範疇的立法提供意見
- ☐ 促進勞資和諧
- ☐ 提供職業培訓
- ☐ 提供社會服務
- ☐ 無意見

6. 為了確保工會所加入的國際組織或參與相關組織的活動符合其宗旨，避免偏離宗旨甚或出現危害國家安全的情況，故諮詢文本中建議須對有關事宜作出監察，您是否認同有關建議？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

7. 為了讓主管部門對工會經費的取得及使用進行監察，故諮詢文本中建議有關工會須每年向主管部門提交帳目表或財務報表，您是否認同有關建議？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

8. 您認為對於僱員組織或參加工會應包括以下哪些保障？（可多選）

- ☐ 僱主不得以任何方式阻止或妨礙僱員組織或參加工會
- ☐ 僱主不得因僱員組織或參加工會活動而對其作出歧視或其他使其勞動權益受損的行為
- ☐ 僱員在符合法定前提下可因履行其作為工會的行政管理機關成員或工會代表的職務而申請缺勤
- ☐ 無意見

9. 有關不同類型工會在協商資格及代表性方面的要求：

9.1 對於“行業工會”在協商資格及代表性的事宜上，您認為受僱於同一企業的會員人數須達到該企業僱員總數的百分比應為多少，有關工會才具備資格代表會員與所任職的企業進行集體協商？

- ☐ 百分之八十 ☐ 百分之七十 ☐ 百分之六十
- ☐ 百分之五十 ☐ 無意見

9.2 對於“職業工會”在協商資格及代表性的事宜上，您認為受僱於同一企業的會員人數須達到該企業內從事同類職業的僱員總數的百分比應為多少，有關工會才具備資格代表該職業的會員與所任職的企業進行集體協商？

- ☐ 百分之八十 ☐ 百分之七十 ☐ 百分之六十
- ☐ 百分之五十 ☐ 無意見

9.3 對於“企業工會”在協商資格及代表性的事宜上，您認為會員人數須達到該企業僱員總數的百分比應為多少，有關工會才具備資格代表會員與所任職的企業進行集體協商？

- ☐ 百分之八十 ☐ 百分之七十 ☐ 百分之六十
- ☐ 百分之五十 ☐ 無意見

9.4 倘存在多於一個符合代表資格的工會，且該等工會無法透過自行協定或推選協商的代表時，諮詢文本中建議可依會員人數比例分配產生代表，您是否認同有關建議？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

9.5 由於本澳企業以中小企業為主，該等企業與大企業的規模存在較大差距，倘若僅採用會員佔企業僱員總數百分比的方式釐定集體協商的代表性，未必能適合不同規模的企業，故諮詢文本中建議考慮對中小企業另訂特別規範，您是否認同有此需要？

- ☐ 需要 ☐ 不需要，原因：_____
- ☐ 無意見

10. 就集體協商的內容方面，對於僱主須根據僱員個人的工作表現或營運需要而決定的事宜，如僱員晉升、調職等，諮詢文本中建議有關事項不適宜作為集體協商的內容，您是否認同有關建議？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

11. 集體協議除適用於參與協約的僱主方和已加入工會的僱員外，諮詢文本中建議亦應延伸適用於同一企業內沒有參加工會的僱員，以及在集體協議訂立後才入職該企業的僱員，您是否認同有關建議？

- ☐ 同意 ☐ 不同意，原因：_____
- ☐ 無意見

意見或建議的補充頁

[illegible]

(二) 個人資料

1. 職業身份

- ☐ 僱員 ☐ 僱主 ☐ 自僱人士
- ☐ 退休人士 ☐ 其他：_____

2. 年齡

- ☐ 16 歲以下 ☐ 16-24 歲 ☐ 25-34 歲
- ☐ 35-44 歲 ☐ 45-54 歲 ☐ 55-64 歲
- ☐ 65 歲或以上

3. 教育程度

- ☐ 小學教育 ☐ 初中教育 ☐ 高中教育
- ☐ 高等教育 ☐ 其他：_____

五、結語

為了讓有意為僱員爭取勞動權益的團體具備法定代表性，以協助維護及促進僱員在勞動權益方面的保障，特區政府認為宜制定專門規範工會的運作、權利和義務等事宜的法律制度。由於屬全新制度，我們將借鑑部分已有相關制度的國家或地區的立法經驗，並考慮澳門特區的實際情況和長遠發展的需要，從而制定適合澳門特區的“工會法”法律制度。

本諮詢文本中所有的內容和建議，僅供參考及討論，特區政府持開放的態度，希望藉此次諮詢聽取社會各界的意見，以便集思廣益更好地制定規範工會的法律制度，現誠邀各界人士對本《諮詢文本》的內容提出意見和建議。

對撥冗閱讀本《諮詢文本》及提供寶貴意見的各界人士，謹以致謝！

六、發表意見及建議的方式

歡迎社會各界人士於 2021 年 10 月 31 日至 12 月 14 日的諮詢期內，透過以下方式或親臨公眾諮詢會發表意見或建議，又或掃描本頁的二維碼直接進入勞工事務局的專題網頁發表意見。如果需要對發表意見者的身份或所提交的意見作全部或部分保密處理，敬請作出特別說明。

專題網頁：<https://www3.dsal.gov.mo/survey/leisindical/>

電郵地址：leisindical@dsal.gov.mo

電話：83999282 (語音留言)



圖文傳真：28581862

郵寄地址：澳門馬揸度博士大馬路 221-279 號

先進廣場大廈勞工事務局

為配合新型冠狀病毒的防疫工作，每場公眾諮詢會的入場人數將會設有限制，敬請進入勞工事務局專題網頁內的網上報名系統登記留座。

索取諮詢文本的地點 (共 7 個):

地點	地址
勞工事務局總辦事處	澳門馬揸度博士大馬路 221-279 號 先進廣場大廈
勞工事務局龍成辦事處	澳門羅理基博士大馬路 614A-640 號 龍成大廈 9 樓
勞工事務局職業培訓中心	澳門關閘馬路 101-105A 號 太平工業大廈第一期地下
政府資訊中心	澳門水坑尾街 188-198 號 方圓廣場
政府綜合服務大樓	澳門黑沙環新街 52 號
離島政府綜合服務中心	氹仔哥英布拉街 225 號 3 樓
中區市民服務中心	澳門三盞燈 5 及 7 號 三盞燈綜合大樓 3 樓

本諮詢文本亦可於以下網站查閱或下載：

特區政府入口網站：<http://www.gov.mo>

勞工事務局：<http://www.dsal.gov.mo>

附表

附表一、部分國家或地區“工會法”方面的規定

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
適用範圍	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用於僱員和僱主。 ● 軍事化人員(包括：警隊、民防部隊、軍隊)、監獄部門人員、緝毒部門人員，以及被委任為法證專家及法醫的公職人員不得加入工會。 ● 公職人員僅能按專門法規的規定加入特定工會⁵。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用於僱員和僱主。 ● 軍隊人員、皇家警員、監獄部門人員、從事機密及安全職務的人員、屬管理及專業層級的人員(獲豁免者除外)、任何法規明確禁止的公職人員，禁止組織或加入工會。 ● 公職人員經國家元首透過憲報豁免下方可加入工會。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用於僱員和僱主。 ● 現役軍人不得組織或加入工會⁶。 ● 公職人員行使的工會權利由專門法律規範⁷。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用於在中國境內的企業、事業單位、機關中以工資收入為主要生活來源的體力勞動者和腦力勞動者。 ● 未見有其他法例禁止或限制軍事化人員組織或加入工會。 ● 未見有其他法例禁止或限制公職人員組織或加入工會。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用於僱員和僱主。 ● 有其他條例⁸明確禁止警務人員為職工會會員。 ● 未見有其他法例禁止或限制公職人員組織或加入工會。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 適用於僱員。 ● 現役軍人與國防部所屬及依法監督之軍火工業員工不得組織或加入工會。 ● 政府機關和公立學校的公務員的結社組織，由專門法律規範⁹。

5 Trade Unions (Government Officers — Exemption) Notification。

6 “Lei de Defesa Nacional e das Forças Armadas” 第 31 條及 “Lei Orgânica n.º 3/2001 —Lei do direito de associação profissional dos militares”。

7 “Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas”。

8 第 232 章《警隊條例》第 8 條。

9 《公務人員協會法》。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
組織的類型	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱員組成的工會； ● 僱主組成的組織。 <p>兩個或以上的上述類型工會/組織可組成聯合會。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱員組成的工會； ● 僱主組成的組織。 <p>兩個或以上的工會可組成聯合會。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱員組成的工會組織，包括：工會、聯合會、聯盟及總會； ● 僱主組成的僱主組織，包括：協會、聯合會、聯盟及總會。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中華全國總工會：中國工會的最高領導機關，負責指導各級地方總工會和各產業工會全國組織開展工作。 ● 產業工會： <ul style="list-style-type: none"> - 全國組織； - 地方組織； ● 地方總工會； ● 基層工會。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 僱員組成的職工會； ● 僱主組成的職工會； ● 僱員與僱主混合組成的職工會。 <p>已登記的上述類型職工會可組成職工會聯合會。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 企業工會：同一廠場、事業單位、公司之勞工所組織的工會，但以組織一個為限； ● 產業工會：相關產業內之勞工所組織的工會； ● 職業工會：相關職業技能之勞工所組織的工會，但同一直轄市或縣(市)內之同種類職業工會，以組織一個為限。 <p>上述類型工會得依需要籌組聯合組織。</p>
主管部門	人力部和工會事務登記官。	工會事務總幹事。	勞動主管部門。	由上一級工會負責審批登記。	勞工處轄下職工會登記局。	按法律規定的情況，由相關的勞動主管部門負責。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
成立工會的要件	<p>工會應在成立之日起一個月內向登記官提出登記申請(如認為合適,登記官可批准延長上述期限,但在任何情況下合計不得超過六個月),並須提交下列文件:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 符合規定格式的申請書; ● 工會章程的副本; ● 附帶以下資料: <ol style="list-style-type: none"> 1. 提出申請的成員的姓名、職業和地址; 2. 工會的名稱及總辦事處的地址; 3. 工會行政機關成員的職稱、姓名、年齡、地址和職業,以及登記官認為需要提供的有關行政機關成員的其他信息。 	<p>工會應自成立之日起一個月內向總幹事提出登記申請(如認為合適,總幹事可批准延長上述期限,但在任何情況下合計不得超過六個月),並須提交下列文件:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 符合規定格式的申請書; ● 工會章程的副本; ● 附帶以下資料: <ol style="list-style-type: none"> 1. 提出申請的成員的姓名、職業和地址; 2. 工會的名稱及總辦事處的地址; 3. 工會行政機關成員的職稱、姓名、年齡、地址和職業,以及總幹事認為需要提供的有關行政機關成員的其他信息。 	<p>工會透過設立大會(可以是會員代表大會)的決議設立和通過其章程,並透過向勞動主管部門登記取得法律人格。</p> <p>提出登記時須提交下列文件:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工會的設立大會主席團主席簽署的登記申請書; ● 經通過的章程、會員大會的會議記錄證明書或認證副本、會員出席表,以及會議開始和結束的聲明。 	<p>具備下列條件的工會組織,應於成立之日起60日內提出申請,以取得工會法人資格¹⁰:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 已依照《中華人民共和國工會法》和《中國工會章程》的規定成立; ● 工會經費來源有保障; ● 有組織機構和辦公場所; ● 能依法獨立承擔民事責任。 <p>提出工會法人資格登記申請時,須提交下列文件:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工會法人資格申請登記表; ● 提出成立工會的請示; ● 上級工會組織同意 	<p>須在職工會設立起計30日內,向職工會登記局局長提出登記申請,並須提交下列文件:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 登記申請書; ● 職工會規則; ● 證明發起人符合該職工會擬備的規則所訂明的有表決權會員資格的文件; ● 局長要求提交的其他文件。 	<p>僱員連署發起成立工會,並組成籌備會辦理公開徵求會員、擬定章程。隨後,召開成立大會,審認章程、審認會員入會,選舉理事、監事及理事長,並於召開成立大會後30日內向主管機關申請登記及提交下列文件:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工會籌組申請書; ● 發起人連署名冊; ● 組成籌備會之證明; ● 成立大會會議紀錄; ● 工會章程; ● 會員名冊; ● 理事、監事名冊; ● 其他依法令規定之必要文件。

10 以中國上海市為例,詳見《上海市工會法人資格登記實施細則》。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
				<p>工會成立及工會領導班子成員的批覆；</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工會經費、財產驗資證明； ● 其他需要的文件。 		
簽署申請文件的人數	申請文件內最少有 7 名工會會員簽署。	申請文件內最少有 7 名工會會員簽署。	由設立大會主席團主席簽署。	沒有人數要求。	最少由 7 名有表決權會員簽署提出職工會登記的申請。	由 30 名或以上的僱員連署發起。
工會會員擔任工會職務/職位的規範	<ul style="list-style-type: none"> ● 未滿 21 歲但年滿 18 歲的會員，除事先獲部長書面批准，否則不得擔任工會行政機關成員或受託人。 ● 下列人士不得擔任工會或工會分支的行政機關成員： <ol style="list-style-type: none"> 1. 非新加坡公民（但事先獲部長書面批准除外）； 2. 任何因違反信託、敲詐或恐嚇而被定罪的人士； 3. 因某項定罪而被部長認為不適合擔任 	<ul style="list-style-type: none"> ● 未滿 18 歲的會員不得成為工會行政機關成員或受託人。 ● 下列人士不得擔任工會、工會分支或工會聯合會的行政機關成員： <ol style="list-style-type: none"> 1. 非聯邦公民； 2. 仍擔任已被取消或撤銷登記的工會行政機關成員； 3. 政黨的管理人員或僱員； 4. 任何因違反信託、敲詐或恐嚇而被定罪的人士； 5. 任何因違反工會法 	工會的理事會成員不可兼任政黨、宗教組織或任何其他與工會利益有衝突的團體的理事會成員。	企業行政負責人、合伙人及其近親屬不得作為企業基層工會委員會成員的人選。	<ul style="list-style-type: none"> ● 16 歲以下的會員，不得作為有表決權會員或理事會成員。 ● 16 歲或以上但不足 18 歲的會員不得作為理事會成員。 ● 擔任職工會理事會成員還須： <ol style="list-style-type: none"> 1. 通常在香港居住及現正或曾從事或受僱於與職工會直接有關的行業、工業或職業的人士，但得到職工會登記局局長的書面許可除外； 2. 非處於因違反指定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 工會會員年滿 20 歲者，得被選舉為工會之理事、監事。 ● 代表僱主行使管理權的主管人員，不得為企業工會的發起人，亦不得加入該企業的工會。 ● 工會會員參加工業團體或商業團體者，不得為理事或監事、常務理事、常務監事、副理事長、理事長或監事會召集人。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
	<p>行政機關成員的人士；</p> <p>4. 未獲解除破產的人。</p>	<p>中有關資金的規定而被定罪的人士；</p> <p>6. 因某項定罪而被總幹事認為不適合擔任行政機關成員的人士；</p> <p>7. 破產人士。</p>			<p>罪行而被判罪或監禁獲釋的五年期間內，但獲行政長官會同行政會議同意除外。</p>	
工會的職權	<ul style="list-style-type: none"> ● 就勞動條件的事宜與僱主進行集體協商； ● 簽訂集體協議； ● 就勞資爭議進行調解； ● 代表僱員參與法院的訴訟； ● 僅在符合法定的情況下發起、促進、組織及資助罷工或任何形式的工業行動。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就勞動條件的事宜與僱主進行集體協商； ● 簽訂集體協議； ● 就勞資爭議進行調解； ● 代表僱員參與法院的訴訟； ● 僅在符合法定的情況下組織罷工。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 訂立集體勞動協議； ● 向其會員提供經濟或社會性質的服務； ● 參與勞動法律法規的起草； ● 在司法或行政程序中依法代表其會員； ● 分別與相關的國家或國際級的僱員或僱主組織建立關係或加入該等組織； ● 參與公司重組程序（特別是在培訓活動或工作條件發生變化時）。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 就勞動條件的事宜與僱主進行集體協商； ● 簽訂集體協議； ● 就勞資爭議進行調解； ● 就因工傷亡事故和其他嚴重危害職工健康問題，參與調查，提出處理意見； ● 參與勞動政策、法規的討論、起草等； ● 協助企業事業單位辦好職工集體福利事業，做好工資、勞動安全衛生和社會保險工作； ● 組織進行業餘文化技術學習和職工培 	<p>沒有相關規定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 就勞動條件的事宜與僱主進行集體協商； ● 簽訂集體協議； ● 勞資爭議之處理； ● 依法參與訴訟； ● 推動勞動政策、法規的制定及修正； ● 協助舉辦教育及康體活動； ● 協助會員就業； ● 促進勞動條件、職業安全與衛生及會員福利等事項； ● 僅在符合法定的情況下發起罷工或其他阻礙事業正常運作之對抗行為。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
				<p>訓，組織職工開展文娛和體育活動；</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 企業、事業單位發生停工、怠工事件，代表職工同企業、事業單位或有關方面協商、反映職工意見和要求，並提出解決意見； ● 建立勞動關係三方協商機制，共同研究解決勞動關係方面的重大問題。 		
經費的取得、使用及監察	<p><u>經費取得：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 會員繳納的會費。 <p><u>經費的使用：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 向工會行政機關成員支付薪金、津貼及開支； ● 支付工會的行政的費用，包括審核工會資金的帳目； ● 為爭取工會及會員權益的法律訴訟而產生的費用； 	<p><u>經費取得：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 沒有相關規定。 <p><u>經費的使用：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 向工會行政機關成員及工會職員支付薪金、津貼及開支； ● 支付工會的行政費用，包括審核工會資金的帳目； ● 為爭取工會及會員權益的法律訴訟而產生的費用； 	<p><u>經費取得：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 會員繳納的會費。 <p><u>經費的使用：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 沒有相關規定。 <p><u>監察：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 沒有相關規定。 	<p><u>經費取得：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 會員繳納的會費； ● 建立工會組織的企業、事業單位、機關按每月全部職工工資總額的百分之二向工會撥繳的經費或建會籌備金； ● 工會所屬的企業、事業單位上繳的收入； ● 人民政府和企業、事業單位、機關和 	<p><u>經費取得：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 沒有相關規定。 <p><u>經費的使用：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 支付職工會的職員及受薪人員的薪金、津貼及處理該職工會事務所引致的開支； ● 支付職工會的行政開支，包括審計其經費帳目的開支； ● 為爭取或維護職工 	<p><u>經費取得：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 入會費； ● 經常會費； ● 基金及其孳息； ● 舉辦事業之利益； ● 委託收入； ● 捐款； ● 政府補助； ● 其他收入。 <p><u>經費的使用：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 沒有相關規定。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
	<ul style="list-style-type: none"> ● 代表工會或其會員處理勞資糾紛的費用； ● 補償會員因勞資糾紛而蒙受的損失； ● 因會員的死亡、年老、疾病、事故或失業而給予會員或其家屬的津貼。 <p><u>監察：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工會須於每年指定期間向主管部門提交帳目表。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 代表工會或其會員處理勞資糾紛的費用； ● 補償會員因勞資糾紛而蒙受的損失； ● 因會員的死亡、年老、疾病、事故或失業而給予會員或其家屬的津貼； ● 就工會聯合會的附屬會或其成員因出席會議而衍生的費用(如：交通及食宿費用、支付工會代表因出席會議而缺勤的薪金等)； ● 出版工會刊物的費用； ● 為會員提供社交、體育、教育和慈善活動的費用； ● 向經總幹事批准的註冊保險公司支付溢價金。 		<p>其他社會組織的補助；</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 其他收入。 <p><u>經費的使用：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 主要用於為職工服務和開辦工會活動。 <p><u>監察：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 各級工會委員會應定期向會員大會或會員代表大會和上一級工會委員會報告經費收支和資產管理情況。 	<p>會及會員權益的法律訴訟而產生的費用；</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 代表該職工會或其會員處理勞資糾紛； ● 補償會員因勞資糾紛而蒙受的損失； ● 撥款設立及維持福利經費； ● 購買債券、證券或財產； ● 向任何在香港特區設立的職工會或其他合法社團支付會費或費用，或向其提供資助或捐贈； ● 推廣文娛活動； ● 在行政長官批准下，向在香港特區以外地方設立的任何工會或其他類似的組織提供資助或捐贈； ● 支付職工會被定罪後所科處的罰款； 	<p><u>監察：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 工會須於每年指定期間向主管部門提交財務報表。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
		<u>監察：</u> <ul style="list-style-type: none"> ● 工會須於每年指定期間向主管部門提交帳目表。 			<ul style="list-style-type: none"> ● 獲行政長官批准的任何其他用途； ● 用於選舉開支¹¹。 <u>監察：</u> <ul style="list-style-type: none"> ● 職工會須於每年指定期間向主管部門提交帳目表。 	
對加入工會的僱員的保障	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止在勞動合同中以任何方式限制僱員加入工會、參加工會活動或組織工會； ● 禁止誘使或試圖誘使某人不成為工會會員或行政機關成員； ● 禁止以僱員已成為或擬成為工會會員 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止僱主、僱主組織或其等的代表作下列行為： <ol style="list-style-type: none"> 1. 在勞動合同中施加任何條件以限制僱員加入工會或繼續成為工會會員； 2. 以僱員是否工會會員或行政機關成員為由拒絕聘用； 3. 以僱員是否工會會 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止以僱員加入或不加入工會，又或以退出工會作為僱用的條件； ● 因僱員行使參與集體代表組織的權利、參與或不參與工會而作出解僱、調職或以任何方式損害其權益； ● 工會代表每月可獲 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止僱主以任何方式阻撓僱員參加工會、解僱參加工會活動的僱員，或對履行工會職務的僱員作出不利之待遇； ● 禁止無正當理由而拒絕進行平等協商。 ● 基層工會的非專職 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止僱主阻止或阻嚇僱員行使組織及參加職工會的權利，或因僱員行使相關權利而將該僱員解僱、懲罰或歧視該僱員； ● 禁止僱主在擬定僱用條件時，規定僱員不可行使組織及參加職工會的權 	<ul style="list-style-type: none"> ● 禁止僱主作出下列行為： <ol style="list-style-type: none"> 1. 因僱員或求職者組織、加入、參加工會活動或擔任工會職務，而拒絕僱用、解僱、調職、減薪或其他不利待遇； 2. 對於僱員提出集體協商之要求、參與團體協商相關事務，參

11 第 332 章《職工會條例》第 33A 條規定，工會如獲得其大多數有表決權會員以不記名投票方式通過授權，可設立選舉經費。第 33B 條規定，如沒有設立選舉經費，在獲得出席會員大會的大多數有表決權會員以不記名投票方式通過授權；或如職工會的規則容許由會員的代表表決，而出席會員大會的大多數會員代表以不記名投票方式通過授權，可將經費用於選舉開支。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
	或行政機關成員、或作為工會會員因不滿勞動條件而尋求改善的情況，對僱員作出解僱、調動職位，又或損害其工作權利，或者以此作出威脅。	員或行政機關成員為由而在勞動條件或晉升方面作出歧視對待； 4. 以僱員已成為或擬成為、企圖說服他人成為工會會員或行政機關成員、或參與工會活動為由，對僱員作出解僱、調動職位，又或損害其工作權利，或者以此作出威脅； 5. 利誘僱員不成為或不再成為工會會員或行政機關成員。 ● 僱員作為工會行政機關成員因履行職責或行使權利可申請缺勤。	5 小時履行職務。	委員佔用生產或者工作時間參加會議或從事工會工作，每月可享有不超過三個工作日的有薪缺勤，其他待遇不受影響。	利； ● 凡為職工會會員或職員，享有在適當時間參加該職工會活動的權利。	與或支持爭議行為，而作出上述第 1 點所指的不利待遇； 3. 對於僱員或求職者以不加入工會或擔任工會職務為僱用條件； 4. 不當影響、妨礙或限制工會之成立、組織或活動。 僱主作出上述所指的解僱、降職或減薪行為屬無效。 ● 工會的理事及監事得因處理會務而與僱主約定或申請於工作時間內缺勤。
工會的消滅或解散	登記官可基於下述情況，取消或撤銷工會的登記： ● 工會在解散後提出申請；	總幹事可基於下述情況，取消工會的登記： ● 工會在解散後提出申請； ● 工會的合併；	工會的消滅： ● 由法院宣告（自上次公佈理事會成員名單及選舉的會議記錄起計六年內未	● 任何組織和個人不得隨意撤銷、合併工會組織； ● 基層工會所在的企業終止或者所在的	● 職工會要求取消登記； ● 職工會的登記證明書是以欺詐手段或因錯誤而取得；	● 工會得因下列原因經會員大會或會員代表大會議決，自行宣告解散： 1. 破產；

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
	<ul style="list-style-type: none"> ● 登記證明書是以欺詐手段或因錯誤而取得； ● 工會的任何宗旨或規則是非法的； ● 工會或其行政機關的組成是非法的； ● 工會被用於任何非法目的或與其宗旨和規則不符的任何目的； ● 工會違反工會法對章程的相關規範； ● 工會的資金以非法方式使用、用於非法目的，或用於未經工會章程授權的目的； ● 工會已不存在； ● 如工會屬行業、職業工會，但被利用或可能被利用損害該行業或職業的僱員利益； ● 當特定行業或職業中出現多於一個工 	<ul style="list-style-type: none"> ● 登記證明書是以欺詐手段或因錯誤而取得； ● 工會的任何宗旨或規則是非法的； ● 工會或其行政機關的組成是非法的； ● 工會持續、正在或可能被用於任何非法目的或與其宗旨或規則不相符的目的； ● 工會違反工會法對章程的相關規範； ● 工會的資金持續、正在或可能被以非法方式使用、用於非法目的，或用於未經工會章程授權的目的； ● 工會已不存在； ● 當特定行業或職業中出現多於一個工會，總幹事認為在符合僱員利益的情況下，可取消具有 	<p>有再公佈相關文件，勞動主管部門須通知駐法院的檢察官提起消滅的司法程序)；</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 自願消滅。 	<p>事業單位、機關被撤銷，該工會組織相應撤銷，並報告上一級工會。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 職工會因其目的是非法而使登記成為無效； ● 職工會正被用作非法用途或與其宗旨或規則抵觸的用途； ● 職工會在登記局局長以書面通知後故意違反《職工會條例》，或曾容許任何與該條例抵觸的規則繼續生效、或曾刪除須予以訂定的事項的規則； ● 職工會的經費以非法方式使用、用於非法用途或非該工會規則所認可的用途； ● 職工會的經費在登記局局長以書面通知須將該筆經費記入工會的帳目後，被故意漏記在該帳目內； 	<ol style="list-style-type: none"> 會員人數不足； 合併或分立； 其他經會員大會或會員代表大會認為有必要時。 <ul style="list-style-type: none"> ● 工會無法依上點自行宣告解散或無從依章程運作時，法院得因主管機關、檢察官或利害關係人的聲請將工會解散。

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
	會，經登記官考慮某工會的存在對於該行業或職業的僱員的利益屬必要時，可取消或撤銷其他工會的登記。	最多會員人數以外的其他工會的登記。			● 職工會已不存在。	

附表二、部分國家或地區集體協商方面的規定

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
協商的代表	由僱主認可的僱員工會具有協商的資格。	由僱主認可的僱員工會具有協商的資格。	依法成立及登記的工會及僱主組織。	<ul style="list-style-type: none"> ● 職工協商代表由該單位工會選派，如未建立工會的，由該單位職工民主推薦，並經該單位半數以上職工同意。首席代表由該單位工會主席擔任。 ● 用人單位的協商代表，由用人單位法定代表人指派。首席代表由單位法定代表人擔任或由其書面委託的其他管理人員擔任。 	沒有相關規定。	<ul style="list-style-type: none"> ● 具協商資格之勞方： <ol style="list-style-type: none"> 1. 企業工會； 2. 產業工會：受僱於協商他方的會員人數逾其所僱用勞工人數的二分之一； 3. 職業工會或綜合性工會：受僱於協商他方的會員人數逾其所僱用同類職業技能勞工人數二分之一； 4. 不符合以上規定的工會，受僱於協商他方的會員人數合計逾其所僱用勞工人數二分之一； 5. 按勞資爭議處理法規定裁決認定之工會。 ● 勞方有兩個以上的工會，或資方有兩個以上的僱主或僱主團體提出集體協

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
						商時，他方得要求推選協商代表；無法產生協商代表時，依會員人數比例分配產生。
可協商的內容	<p>可協商任何勞資事項，但下列事項除外：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 僱員的晉升； ● 無損僱用條件的內部調職； ● 填補職位空缺的任用； ● 因人手過剩或公司重組，而與僱員終止勞動關係； ● 僱主對某僱員作出的解僱及復職； ● 符合僱用條件的工作分配。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 集體協議的提案可為以下一項或多項： <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供培訓以提高僱員的技能和知識； 2. 對工資制度進行年度審查； 3. 提供基於績效的薪酬制度。 ● 集體協議的提案中不包括以下事項： <ol style="list-style-type: none"> 1. 僱員的晉升； 2. 無損僱用條件的內部調職； 3. 填補職位空缺的任用； 4. 因公司重組而與僱員終止勞動關係； 5. 僱主對某僱員作出的解僱及復職； 6. 符合僱用條件的工 	<p>對可協商的內容未有明確規定，對薪酬、工作時間等各項勞動條件均可進行協商。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞動條件； ● 職業安全與衛生； ● 職業技能培訓； ● 勞動合同管理； ● 獎勵、紀律懲戒； ● 裁員； ● 集體協議的期限及程序； ● 履行及違反集體合同的相關處理事宜； ● 雙方認為應當協商的其他內容。 	<p>沒有相關規定。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 勞動條件； ● 職業技能培訓； ● 職業安全與衛生、企業福利及其他關於勞資共同遵守之事項； ● 促進勞資合作、升遷、獎勵、紀律懲戒之事項； ● 集體協議的適用範圍、期限、程序、資料之提供及履行協議的義務； ● 工會的組織、運作、活動及企業設施之利用； ● 企業內勞動組織之設立與利用、就業服務機構之利用、勞資爭議調解、仲裁機構之設立及利

	新加坡	馬來西亞	葡萄牙	中國內地	香港特區	台灣地區
		作分配。				用； <ul style="list-style-type: none"> ● 參與企業經營與勞資合作組織等的設置和利用； ● 申訴制度； ● 雙方認為應當協商的其他內容。
協商的效力和後果	經法院認可的集體協議對下列人士具有約束力： <ul style="list-style-type: none"> ● 集體協議當事人； ● 受協議約束的僱主所經營企業的任何繼任人、受讓人、代理人或轉讓人； ● 作為集體協議當事人之僱員工會的任何繼任人； ● 部長在要求法院查核後，倘符合公共利益可命令將集體協議延伸適用到其他人或工會。 	經法院認可的集體協議對下列人士具有約束力： <ul style="list-style-type: none"> ● 集體協議當事人； ● 協議所涉及的經營場所的正受僱或隨後受僱的僱員。 	集體協議對下列人士產生效力： <ul style="list-style-type: none"> ● 集體協議當事團體之僱主及僱員； ● 如果一項或多於一項集體協議在企業內適用，對於未有加入任何工會的僱員，可以選擇適用與其所屬行業、職業或地域相關的協議。 	對用人單位和該單位的全體職工具有法律約束力；而行業性、區域性集體合同對當地相關行業、相關區域的用人單位和勞動者均有約束力。	沒有相關規定。	集體協議對下列人士產生效力： <ul style="list-style-type: none"> ● 集體協議當事人之僱主； ● 集體協議當事團體之僱主及僱員； ● 集體協議簽訂後，加入當事團體之僱主及僱員。

