



澳門特別行政區

工會法

諮詢總結報告

勞工事務局

二零二二年

目 錄

前 言	1
第一部分 諮詢工作的總體情況	2
第二部分 意見或建議的摘要及回應	7
一、工會登記制度	8
1. “工會法”的適用範圍	8
2. 工會的設立及登記程序	10
3. 工會的類型	14
4. 工會的據位人或行政管理機關成員	19
5. 工會的權利與義務	22
6. 經費的取得及使用	26
7. 僱員組織及參加工會的保障	27
二、集體協商制度	30
1. 工會在協商資格及代表性方面的要求	30
2. 可進行集體協商的內容	36
3. 協商的效力及後果	37
三、其他意見或建議	40
第三部分 總結	45

前 言

澳門特別行政區政府(下稱“特區政府”)一直致力促進勞資關係的和諧，並因應本澳經濟和社會發展狀況，逐步完善及優化勞動範疇的法律法規。經分析社會協調常設委員會於 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，以及從整體社會的長遠發展考慮，認為具條件以循序漸進方式，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，從而更進一步維護和保障僱員的權益。

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，特區政府草擬了公開諮詢文本，並於 2021 年 10 月 31 日至 12 月 14 日期間就“工會法”立法進行了為期 45 日的公開諮詢。諮詢期內舉辦了四場公眾諮詢會，並透過專題網頁、郵寄、電郵、傳真、電話留言等多個不同渠道廣泛聽取社會各界的意見及建議。

是次公開諮詢經各種途徑共收集意見及建議 2,653 份。為了讓公眾瞭解是次諮詢的總體情況，特區政府將收集所得的意見及建議進行整理，並編撰了本總結報告，本報告分為三個部分：第一部分是諮詢工作的總體情況；第二部分是意見或建議的摘要及回應；第三部分是總結。

本諮詢總結報告以電子版本公佈，公眾可於特區政府入口網站(<https://www.gov.mo>)和勞工事務局網站(<https://www.dsal.gov.mo>)瀏覽或下載。

第一部分 諮詢工作的總體情況

新聞發佈會

特區政府於 2021 年 10 月 30 日就公開諮詢舉行新聞發佈會，公佈自 2021 年 10 月 31 日起進行為期 45 日的“工會法”公開諮詢，並介紹了諮詢文本的內容；同時，亦透過勞工事務局的諮詢專題網頁發佈相關資訊，以推動社會各界參與討論。

諮詢會

諮詢期內共舉辦四場公眾諮詢會，合共有 218 人次出席。諮詢會上除僱主和僱員外，亦包括有立法會議員、社團代表、學術團體、一般市民等不同範疇或界別的人士發言。

諮詢會日期	出席人數	發言人數
2021 年 11 月 7 日	62	15
2021 年 11 月 12 日	70	15
2021 年 11 月 27 日	55	15
2021 年 12 月 5 日	31	13
總計	218	58

公眾諮詢會情況



派發諮詢文本

為了讓廣大市民知悉有關諮詢內容，諮詢文本分別擺放在勞工事務局轄下各辦事處、政府資訊中心、政府綜合服務大樓、中區市民服務中心及離島政府綜合服務中心，以供市民索閱。諮詢期內共派發了 1,912 份文本。



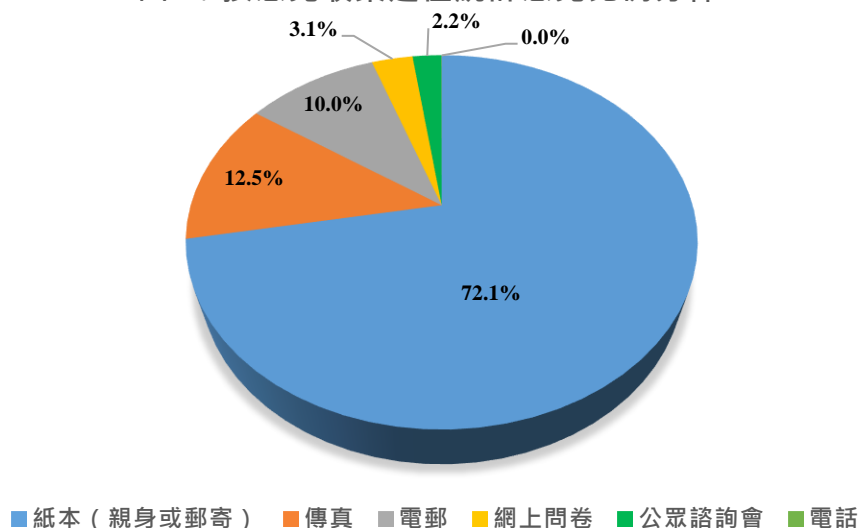
同時，市民亦可於政府入口網站及勞工事務局專題網頁查閱或下載諮詢文本，諮詢期內下載次數分別為 102 次及 1,432 次。

意見收集工作

在諮詢期內，特區政府從各種途徑收集的意見或建議共計 2,653 份，結合內容分析歸納及整理出合共 24,537 條意見或建議。

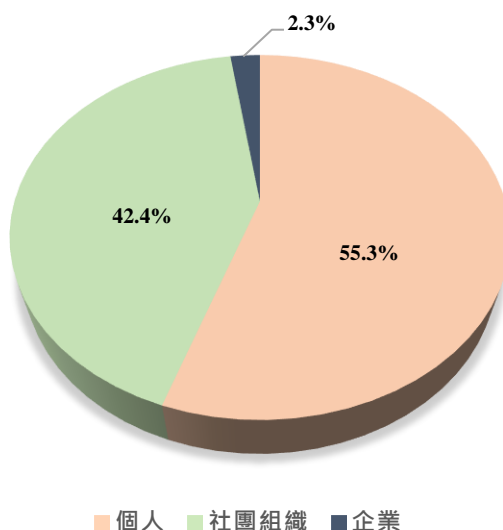
按意見收集途徑統計，以親身遞交及郵寄發表的意見或建議最多，共 1,913 份，佔 72.1%；其餘途徑依次為傳真(332 份)、電郵(266 份)、專題網頁問卷(83 份)、公眾諮詢會(58 份)及電話語音留言(1 份)。

圖1：按意見收集途徑統計意見比例分佈



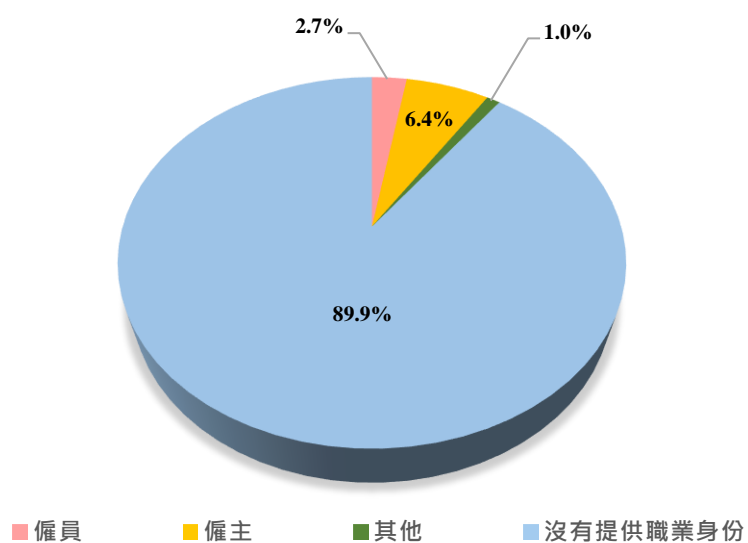
按提供意見者的身份統計，來自個人提供的意見最多，合共 1,466 份（佔 55.3%），其次為來自社團組織的意見 1,126 份（42.4%）；企業提供的意見亦有 61 份。

圖2：按提供意見者的身份統計意見比例分佈



按職業身份統計，提供意見者中僱員佔 2.7%，僱主佔 6.4%，而沒有提供職業身份者佔比最多，近 90.0%；另外亦有退休或自僱等其他職業身份的人士合共 1.0%。

圖3：按職業身份統計意見比例分佈



按所收集到的意見或建議統計，總數 24,537 條意見中，近八成 (79.6%) 為回應諮詢文本的問題，餘下兩成 (20.4%) 屬與諮詢內容相關的其他意見或建議。

表 1：按意見或建議的內容統計		
意見或建議內容	意見數目	佔總數百分比
總數	24,537	100.0%
一、工會登記制度	15,049	61.3%
1. “工會法”的適用範圍	2,007	8.2%
2. 工會的設立及登記程序	2,466	10.1%
2.1 工會的設立	337	1.4%
2.2 申請文件的簽署人數	2,129	8.7%
3. 工會的類型	5,508	22.4%
3.1 設立三個類型的工會	2,556	10.4%
3.2 每一企業可成立一個“企業工會”	1,478	6.0%
3.3 僱員人數需達一定數目的企業方可成立“企業工會”	1,474	6.0%
4. 工會的據位人或行政管理機關成員	1,563	6.4%
4.1 擔任工會據位人或行政管理機關成員需符合特定要件	1,235	5.0%
4.2 “企業工會”據位人或行政管理機關成員還需符合身分方面的要件	328	1.3%
5. 工會的權利與義務	1,762	7.2%
5.1 工會應獲賦予的職權	333	1.4%
5.2 對工會加入國際組織或參與相關活動進行監察	1,429	5.8%
6. 經費的取得及使用	1,427	5.8%
7. 僱員組織及參加工會的保障	316	1.3%

表 1：按意見或建議的內容統計		
意見或建議內容	意見數目	佔總數百分比
二、集體協商制度	4,487	18.3%
1. 工會在協商資格及代表性方面的要求	3,370	13.7%
1.1 不同類型工會集體協商的資格	2,717	11.1%
1.2 多於一個合資格工會時協商代表的產生	326	1.3%
1.3 對中小企另訂特別規範	327	1.3%
2. 可進行集體協商的內容	785	3.2%
3. 協商的效力及後果	332	1.4%
三、其他意見或建議	5,001	20.4%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

對是次公開諮詢所收集的意見，特區政府會進行全面分析，並對當中的可行性和可操作性進行審慎的考量，以作為日後構建“工會法”及相關法律制度的參考，使相關制度及規定可符合社會實際情況及本澳未來可持續發展的需要。

第二部分 意見或建議的摘要及回應

在公開諮詢期內，收集到社會各界及市民大眾透過各種途徑發表對“工會法”立法的意見和建議，並按有關意見或建議的原文內容進行整理及歸納，以具體選項答案、同意/需要、不同意/不需要、無意見、其他意見或建議，作為分類及判定每項意見或建議的具體取向。歸納標準如下：

- 具體選項答案：按照諮詢文本已設定答案選項的諮詢問題明確選擇答案，即判定為提供意見者對有關問題表達的意向。
- 同意/需要：按照意見或建議的原文內容，對諮詢問題明確表示認同或需要，例如出現“同意”、“需要”、“認同”、“支持”、“樂見”、“合適”或“合時”等表述，又或者綜合意見原文，可歸納為提供意見者對諮詢問題或諮詢文本相關內容表達認同的意向。
- 不同意/不需要：按照意見或建議的原文內容，對諮詢問題明確表示不認同或不需要，例如出現“不同意”、“不需要”、“不認同”、“不應該”、“不接受”、“反對”、“不具操作性”、“不適用”、“不贊成”或“不宜”等表述，又或者綜合意見原文，可歸納出提供意見者對諮詢問題或諮詢文本相關內容表達不認同的意向。
- 無意見：按照諮詢文本已設定“無意見”答案選項的諮詢問題明確選擇有關答案，即判定為提供意見者對有關問題並沒有意見。

- 其他意見或建議：按照意見或建議的原文內容，並未就諮詢問題或諮詢文本相關內容表達明確具體的意向，僅表達其他意見、建議或疑問，可歸納為提供意見者提出的其他意見或建議。

現對相關意見劃分為以下三點進行分析及回應：包括工會登記制度、集體協商制度及其他意見或建議。

一、工會登記制度

1. “工會法”的適用範圍

《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；但另一方面，基本權利的行使亦須遵從法律的規定，而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。

為此，諮詢文本建議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。同時，亦建議公共行政工作人員及所提供的服務涉及民生基本需求的職業或行業的僱員，例如醫護人員、公用事業機構（供水、供電和通訊基礎設施）的僱員及集體運輸公共服務機構的僱員等，在行使工會的權利時需要受適當規範。

就“工會法”的適用範圍共收到 2,007 條相關意見，涉及各選項的選擇次數共 4,203 次，當中認為僱員在行使工會的權利時需要受適當規範的 951 條意見中，選擇“公共行政工作人員”、“醫護人員”或“集體運輸公共服務機構的僱員”分別有超過 900 次；而其他意見或建議則共計有 1,056 條。

表 2：“工會法”適用範圍的意見			
意見	意見數目	選擇次數	佔總選擇次數的百分比
總數	2,007	4,203	100.0%
建議在行使工會的權利時需要受適當規範的僱員	951	3,021	71.9%
選擇“公共行政工作人員”	-	938	22.3%
選擇“醫護人員”	-	934	22.2%
選擇“集體運輸公共服務機構的僱員”	-	926	22.0%
選擇“公用事業機構(供水、供電和通訊基礎設施)的僱員”	-	223	5.3%
其他意見或建議	1,056	1,182	28.1%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

■ 意見摘要

同意諮詢文本建議為特定僱員設定適當規範的意見中，選項“公共行政工作人員”、“醫護人員”與“集體運輸公共服務機構的僱員”的選擇次數相約，均佔總選擇次數兩成左右；而選項“公用事業機構(供水、供電和通訊基礎設施)的僱員”的選擇次數則僅佔約半成。

至於其他意見或建議中，絕大部分是對外地僱員適用“工會法”的事宜發表意見，主要認為外地僱員行使工會權利需受適當規範，亦有小部分意見認為“工會法”不應適用於外地僱員；另外，有個別意見提到其他特定行業的僱員亦應排除適用“工會法”或應為其設定適當規範，如：博彩承批公司、旅遊業、教育機構等的僱員；相應地，亦有個別意見不認同需設定適當規範，主要原因是認為應保障所有僱員的權益，不應限制僱員行使工會的權利。

■ 回應

關於“工會法”的立法，一方面須確保僱員組織及參加工會的權利，另一方面亦須從公共利益的角度作出考量，對於諮詢文本建議是否需考慮對四類僱員行使工會權利設定適當規範，主要是由於相關僱員所提供的服務關乎公共秩序，以至醫療及民生基本服務需求等公共利益，有必要確保相關服務能夠持續有效地運作。

我們明白社會大眾相當關注“工會法”的適用範圍，可能會擔心僱員在結社及參與工會的權利方面會受到限制，然而，須說明的是，對特定職業或行業的僱員在行使工會權利方面作適當規範，其目的是為了避免公共秩序甚或市民的生命安全受到影響，有關規範並不妨礙僱員依法組織或參加工會。

另一方面，有關應對外地僱員組織或參加工會設定規範的意見，我們將綜合考慮澳門的實際情況對有關意見進行審慎分析及研究。

對於“工會法”的適用範圍，我們將審慎考慮諮詢期內所收集的意見，結合澳門的實際情況進行研究，並循着在相關僱員可行使工會權利和公共利益之間取得平衡的方向下，考慮有關的適當規範。

2. 工會的設立及登記程序

2.1 工會的設立

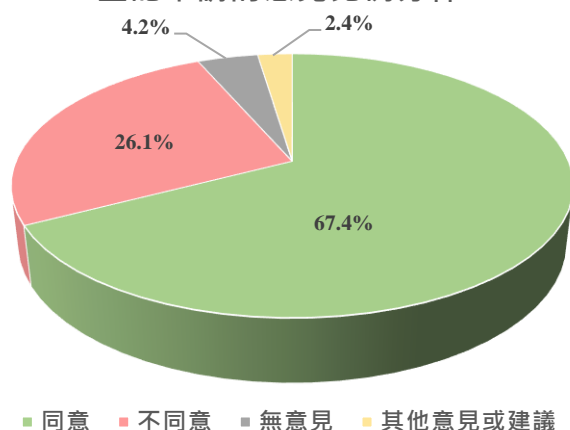
諮詢文本建議有意籌組工會的團體須於會員決議成立工會之日起計 30 日內向主管部門提出登記申請。

就上述建議，共收到 337 條相關意見，同意 227 條，不同意 88 條，無意見 14 條，其他意見或建議則有 8 條。

表 3：決議成立工會之日起計 30 日內向主管部門提出 登記申請的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	337	100.0%
同意	227	67.4%
不同意	88	26.1%
建議 60 日內登記	67	76.1%
其他原因	21	23.9%
無意見	14	4.2%
其他意見或建議	8	2.4%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖4：決議成立工會之日起計30日內向主管部門提出
登記申請的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，大部分意見認同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。在不同意有關建議的意見中，建議於 60 日內登記的意見佔比最多，理由是為讓工會有足夠時間處理文件和申請手續；亦有個別意見認為應在更短時間內登記。

其他意見或建議主要是關注日後負責工會登記和審批的實體，登記程序、申請資格審查的標準以及登記工會後的權責等相關問題。當中

有部分意見認為工會的活動涉及僱員利益，故設立工會的登記時間及對第三人產生效力的標準不應低於一般社團和其他法人；但亦有持相反的意見，認為工會的設立和登記程序應以“從簡”為原則，主管部門應避免過分地對擬成立的工會進行審查。

2.2 申請文件的簽署人數

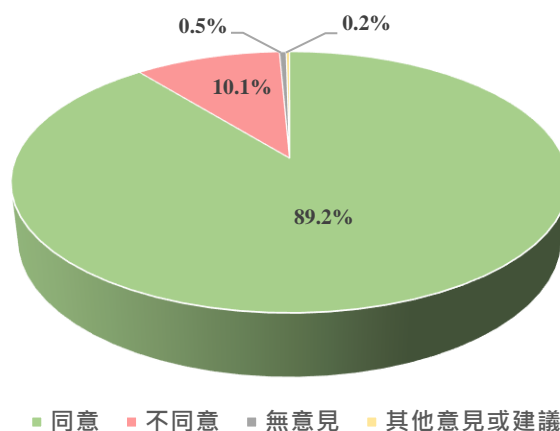
基於工會是以維護及促進僱員的勞動權益為目的，體現的是會員的集體意志，經參考比較法資料，諮詢文本建議登記成為工會的申請文件須至少由 7 名會員簽署。

就上述建議，共收到 2,129 條相關意見，同意 1,899 條，不同意 215 條，無意見 10 條，其他意見或建議則有 5 條。

表 4：登記成為工會的申請文件須至少由 7 名會員簽署的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	2,129	100.0%
同意	1,899	89.2%
不同意	215	10.1%
認為簽署人數太少	177	82.3%
其他原因	38	17.7%
無意見	10	0.5%
其他意見或建議	5	0.2%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖5：登記成為工會的申請文件須至少由7名會員簽署
的意見比例分佈



■ 意見摘要

雖然大部分意見同意登記成為工會的申請文件須至少由 7 名會員簽署，但當中過半數的意見同時亦表示由於工會性質及權責不同於一般社團，故應對成立及登記門檻作更嚴謹規定，惟對有關建議僅表達意向而並未提出具體建議。

不同意的意見中，大部分意見認為簽署人數太少，申請門檻太低，不足以反映會員的集體意志；另外，不同意的意見中，有個別意見分別提出至少須 12 人、15 人、30 人或 50 人簽署；亦有個別意見指對於大型企業的會員人數應達到僱員人數一定百分比方可成立“企業工會”；另有意見則提到不應設劃一標準，而應按僱員所屬的行業人數訂定工會申請文件的會員簽署人數等。

至於其他意見或建議，主要關注成立工會的人數要求、工會行使集體協議權的代表性，以及對家庭式經營或微企的影響。

■ 回應

從所收集的意見可見，大部分意見認同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，亦有部分意見認為 30 日太長或太短。另一方面，對於成立工會的人數方面，我們留意到有意見指對於工會成立應設定更嚴謹的要求，並有意見關注有關人數是否具代表性。

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，但亦明白處理相關手續需時；至於申請文件簽署人數方面，雖然大部分意見表示認同，但同時亦提出應對成立及登記門檻作更嚴謹規定。我們將綜合分析及考慮相關的意見或建議，以訂定申請時間及人數，並對工會的登記程序作相應的考量。

3. 工會的類型

3.1 設立三個類型的工會

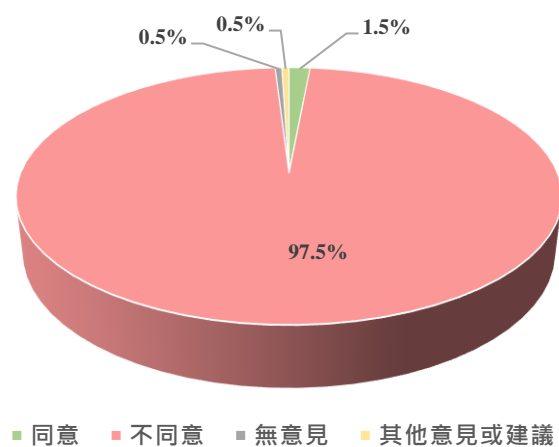
基於工會是以維護及促進僱員的勞動權益為目的，體現的是會員的集體意志，從本澳結社方面的實際情況考慮，由於大多數僱員團體是由從事相同行業或相同職業的僱員組成，亦有小部分由同一企業或公司的僱員組成，故諮詢文本建議將工會分為“行業工會”、“職業工會”和“企業工會”三個類型。

就上述建議，共收到 2,556 條相關意見，同意 38 條，不同意 2,493 條，無意見 12 條，其他意見或建議則有 13 條。

表 5：將工會分為“行業工會”、“職業工會”和“企業工會”三個類型的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	2,556	100.0%
同意	38	1.5%
不同意	2,493	97.5%
工會無需分類	1,827	73.3%
無需要設“企業工會”，只需設“行業工會”和“職業工會”	502	20.1%
其他原因	164	6.6%
無意見	12	0.5%
其他意見或建議	13	0.5%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖6：將工會分為“行業工會”、“職業工會”和“企業工會”三個類型的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，絕大部分意見不認同將工會分為三個類型，原因包括：可能造成會員重疊，令工會運作情況變得更為複雜，不利於企業和工會開展集體協商；居民跨職業就業情況普遍，將工會分為三類將增加政府行政成本且不符合自由組織工會原則；只需考慮工會的宗旨與會員資格是否符合規定，不應以法律條文限制工會類別。

不同意的意見中有部分意見認為無需要設“企業工會”，而只需設“行業”和“職業”兩類工會，主要原因是認為若劃分三類工會，將導致一個僱主同時面對多個或多個類型的工會，形成不平衡的局面。

至於其他意見或建議方面，有意見關注到“行業工會”、“職業工會”及“企業工會”劃分和成立的標準，以及會否影響現存社團、傳統僱員團體的存續問題；亦有個別意見認為應循序漸進逐步推行不同類型的工會。

3.2 每一企業可成立一個“企業工會”

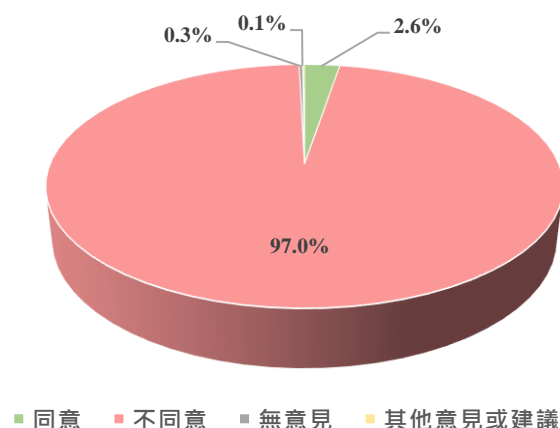
考慮到“企業工會”是由同一企業或公司的僱員所組成，倘同一企業內存有多於一個相同性質的工會，有關的集體意志可能會過於分散，不利於為僱員爭取共同勞動權益。為此，經參考比較法後，諮詢文本建議每一企業僅限成立一個“企業工會”。

就上述建議，共收到 1,478 條相關意見，同意 39 條，不同意 1,433 條，無意見 4 條，其他意見或建議則有 2 條。

表 6：每一企業僅可成立一個“企業工會”的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	1,478	100.0%
同意	39	2.6%
不同意	1,433	97.0%
工會無需分類	1,145	79.9%
其他原因	288	20.1%
無意見	4	0.3%
其他意見或建議	2	0.1%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖7：每一企業僅可成立一個“企業工會”的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，大部分意見認為工會無需分類，又或無需設“企業工會”；另有個別意見關注可成立“企業工會”的數目或認為應根據企業僱員人數釐訂企業可設立的“企業工會”數目。

至於其他意見或建議，則關注包括如何分辨不同類型工會之間的職能，以及只限一個“企業工會”能否發揮作用等問題；亦有意見質疑設“企業工會”的需要及成效。

3.3 僱員人數需達一定數目的企業方可成立“企業工會”

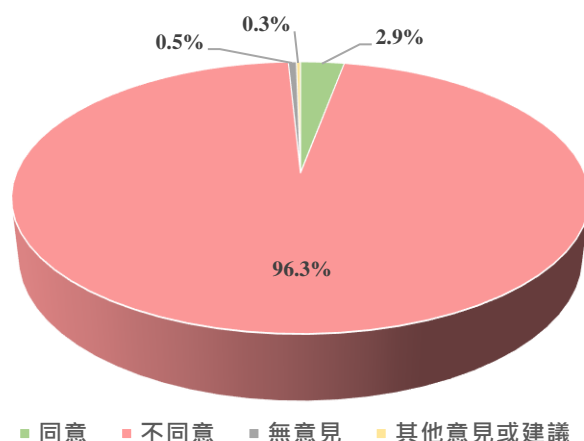
考慮到本澳的企業以中小企業為主，在保障僱員的勞動權益的同時，亦需顧及中小企業的承受能力，故諮詢文本建議僱員人數需要達到一定數目的企業方可成立“企業工會”。

就上述建議，共收到 1,474 條相關意見，其中同意 43 條，不同意 1,419 條，無意見 8 條，其他意見或建議則有 4 條。

表 7：僱員人數需達一定數目的企業方可成立“企業工會”的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	1,474	100.0%
同意	43	2.9%
不同意	1,419	96.3%
工會無需分類	1,144	80.6%
其他原因	275	19.4%
無意見	8	0.5%
其他意見或建議	4	0.3%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖8：僱員人數需達一定數目的企業方可成立“企業工會”的意見比例分佈



■ 意見摘要

不同意的意見中，主因同樣是認為工會無需分類或無需設“企業工會”。

另外，有意見關注到未達法定人數難以組織“企業工會”的問題；亦有建議對僱員人數超過 1,000 人的企業在組織“企業工會”前，應向僱員作出相關公佈，在公佈後一定期間內如無人反對，方可組織“企業工會”。

■ 回應

考慮到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，而由熟悉同一職業或行業的工作性質或企業情況的僱員共同組織工會，將有利於為會員爭取權益，故諮詢文本建議將工會分為“企業工會”、“職業工會”及“行業工會”。同時，考慮到不同行業的企業規模以及中小企業的承受能力，倘企業具備一定的僱員數目，才具條件共同組成工會，有利匯聚僱員集體意志及反映訴求，故諮詢文本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”，且每一企業僅可成立一個“企業工會”。

對於上述的建議，社會各界都發表了眾多的不同意見，當中大部分意見認為不應對工會類型進行分類或無需設“企業工會”，我們留意到有意見關注“企業工會”的設立，尤其不同規模的企業是否應成立“企業工會”或大型企業是否應設立多於一個“企業工會”的情況，並關注到不同類型工會在行使集體協商權利時的代表性及可操作性。對此，我們將會充份、審慎考慮諮詢期內有關工會類型的意見，循着配合本澳現存僱員團體的結社情況、工會類型設定的優點與缺點及相應的可操作性，並兼顧中小企業的承受能力等方面，對工會的類型作出考量及研究，以訂定相關的規定。

4. 工會的據位人或行政管理機關成員

4.1 擔任工會據位人或行政管理機關成員需符合特定要件

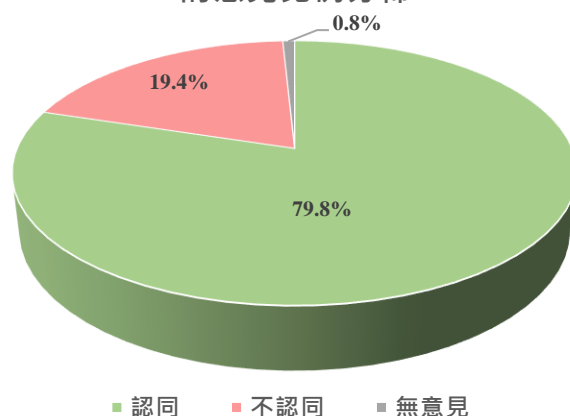
諮詢文本建議工會的據位人或行政管理機關成員至少須成年並具完全行為能力，同時，亦建議有關人士還需符合其他要件，例如需與工會相關的企業、行業或職業有聯繫等。

就上述建議，共收到 1,235 條相關意見，認同 986 條，不認同 239 條，無意見 10 條。

表 8：擔任工會據位人或行政管理機關成員需符合特定要件的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	1,235	100.0%
認同	986	79.8%
不認同	239	19.4%
無意見	10	0.8%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖9：擔任工會據位人或行政管理機關成員需符合特定要件
的意見比例分佈



■ 意見摘要

就工會據位人或行政管理機關成員需符合特定要件方面，在收集的意見中，大部份表示認同且當中不少意見認為，有關人士除了須符合成年並具完全行為能力的要件外，還需與工會相關的企業、行業或職業有聯繫，亦有意見指應具備相關工作年資、專業資格、學歷及具一定的認受性；也有個別意見建議應涵蓋曾從事相關行業的人士、受聘於僱員團體的專職人員，以及從國家安全或穩定性方面考慮，有關據位人應為澳門居民等。而表達不認同的意見中，大部分並沒有說明原因，有個別意見指現存僱員團體的相關人士亦有是來自不同企業、職業或社會界別的人士，故認為工會的據位人或行政管理機關成員不需要與工會相

關的企業、行業或職業有聯繫，亦有個別意見關注退休人士可否擔任工會的機關成員。

4.2 “企業工會” 據位人或行政管理機關成員還需符合身分方面的要件

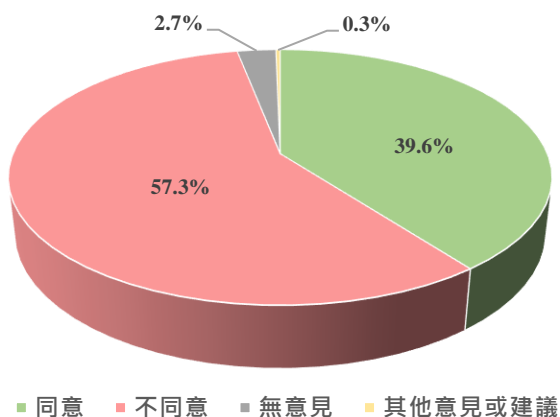
為了避免對會員擬用作爭取勞動權益的手段構成妨礙，諮詢文本建議“企業工會”的據位人或行政管理機關成員還需符合身分方面的要件，包括不得為企業所委任的經營代表，以及與企業負責人之間不存在配偶、特定親等內的血親或姻親關係。

就上述建議，共收到 328 條相關意見，其中同意有 130 條意見，不同意有 188 條意見，無意見 9 條，其他意見或建議則只有 1 條。

表 9：“企業工會” 據位人或行政管理機關成員 還需符合身分方面的要件的意见		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	328	100.0%
同意	130	39.6%
不同意	188	57.3%
無需設“企業工會”	172	91.5%
其他原因	16	8.5%
無意見	9	2.7%
其他意見或建議	1	0.3%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖10：“企業工會”據位人或行政管理機關成員
還需符合身分方面要件的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，近四成的意見表示同意，當中過半認為在特殊情況下可由工會表決並經政府審批處理，讓僱主、企業法定代表、負責人及其配偶或親屬、商會代表參與工會具體決策和成為工會的據位人或行政管理機關成員；近六成意見表示不同意，主要的原因是認為無需設“企業工會”。

■ 回應

大部分意見認同工會的據位人或行政管理機關成員除須成年及具完全行為能力外，還需要與相關行業、職業及企業有所聯繫。就此，在制定工會登記制度時，將在現有構思的基礎上從確保工會機關據位人具備能力管理工會、執行會務及有利於工會依據宗旨進行活動及維護所代表的僱員的勞動權益等方向作出考慮。

5. 工會的權利與義務

5.1 工會應獲賦予的職權

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，而結合本澳現時部分僱員團體的職能，諮詢文本建議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、協助處理勞資糾紛、促進勞資和諧、提供職業培訓或社會服務等的職權。

就上述建議，共收到 333 條相關意見，涉及各選項的選擇次數共 1,474 次，當中認為工會應獲賦予職權的 325 條意見中，選擇“促進勞資和諧”、“提供職業培訓”、“就勞動範疇的立法提供意見”或“提供社會服務”分別有 300 次左右，而選擇“協助處理勞資糾紛”或“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”則分別有 100 多次；至於其他意見或建議則共計有 8 條。

表 10：工會應獲賦予職權的意見			
意見	意見數目	選擇次數	佔總選擇次數的百分比
總數	333	1,474	100.0%
建議工會應獲賦予職權	325	1,461	99.1%
選擇“促進勞資和諧”	-	303	20.6%
選擇“提供職業培訓”	-	299	20.3%
選擇“就勞動範疇的立法提供意見”	-	293	19.9%
選擇“提供社會服務”	-	293	19.9%
選擇“協助處理勞資糾紛”	-	139	9.4%
選擇“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”	-	133	9.0%
選擇“無意見”	-	1	0.1%
其他意見或建議	8	13	0.9%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

■ 意見摘要

對諮詢文本建議工會應獲賦予職權的意見中，選項“促進勞資和諧”、“提供職業培訓”、“就勞動範疇的立法提供意見”或“提供社會服務”的選擇次數相約，均佔總選擇次數兩成左右；而選項“協助處理勞資糾紛”或“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”的選擇次數則分別僅佔近一成。

另外，在其他意見或建議中，有意見認為工會可代表僱員參與訴訟，亦有意見建議應清晰界定工會各項職權的具體內容。

5.2 對工會加入國際組織或參與相關組織活動進行監察

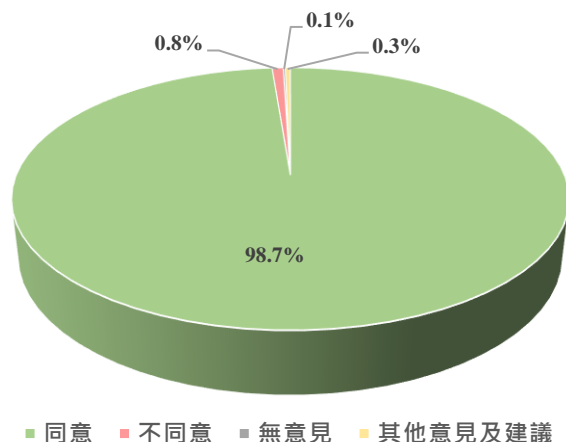
根據《基本法》第 134 條、《經濟、社會、文化權利國際公約》及國際勞工組織第 87 號公約《結社自由與保護組織權利公約》的規定，工會有權參加國際組織。為避免工會參與偏離其宗旨的國際組織或活動，甚至作出危害國家安全的行為。為此，諮詢文本建議對工會加入國際組織或參與相關組織的活動的情況進行監察。

就上述建議，共收到 1,429 條相關意見，同意 1,411 條，不同意 11 條，無意見 2 條，其他意見或建議則有 5 條。

表 11：對工會加入國際組織或參與相關組織活動進行監察的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	1,429	100.0%
同意	1,411	98.7%
不同意	11	0.8%
無意見	2	0.1%
其他意見或建議	5	0.3%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖11：對工會加入國際組織或參與相關組織活動進行監察
的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，絕大部分意見認同須對工會加入國際組織或參與相關組織活動進行監察，當中有意見認為，政府在制訂“工會法”的過程中，必須結合《基本法》和《維護國家安全法》作為全盤考量，要嚴格監管工會參與任何類型的國際性組織，以及其經濟來源，必須避免外國勢力藉機滲透，危及國家安全，影響澳門社會和諧穩定。

至於其他意見或建議中，有意見認同當局進行監察，但不應設置不必要的限制，妨礙工會加入國際組織或參與相關組織的活動；另有意見關注國際組織的定義、具體監察內容及監察方式等問題。

■ 回應

基於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，為此，不論工會獲賦予哪些職權，以及其從事任何活動，包括加入國際組織或參與相關組織的活動，亦應圍繞及符合工會本身的宗旨。我們會從上述基礎，結合本澳僱員團體現時的狀況，並考慮工會應具備哪些職權，以及對工會加入國際組織或參與相關組織訂定相應的監察機制，以保障工會行使有關權利的同時，避免工會參與偏離其宗旨的國際組織

或活動。

6. 經費的取得及使用

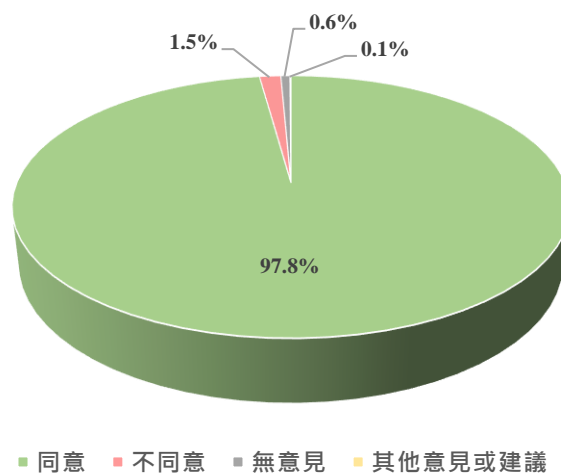
為確保工會運作的經費來源及使用符合實現工會的宗旨且合法，經參考比較法資料，諮詢文本建議工會應每年向主管部門提交工會的帳目表或財務報表，使當局可對其經費的取得來源或使用情況進行監察。

就上述建議，共收到 1,427 條相關意見，同意 1,396 條，不同意 21 條，無意見 9 條，其他意見或建議則有 1 條。

表 12：對工會經費的取得及使用進行監察的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	1,427	100.0%
同意	1,396	97.8%
不同意	21	1.5%
無意見	9	0.6%
其他意見或建議	1	0.1%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖12：對工會經費的取得及使用進行監察的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，絕大部分意見認同須對工會經費的取得及使用進行監察，理由主要是避免外國勢力滲透作出危及國家安全，影響澳門社會和諧穩定的行為；亦有意見建議帳目及報表應由會計師或核數師作相應的審核；有個別意見認為應簡化工會組織提交帳目表或財務報表的要求。

在不同意的意見中，主要是認為向主管部門提交工會的帳目表或財務報表或會為工會帶來行政負擔，以及對工會的獨立運作造成干擾。

■ 回應

由於經費對工會的運作具有重要性，有關的監察是為了確保工會經費的來源合法及使用符合實現工會的宗旨。我們會對收集到的意見作考量，在對工會進行監察及對工會造成的行政負擔之間作出平衡。

7. 僱員組織及參加工會的保障

正如前述，僱員組織及參加工會的權利依法受到保障，故諮詢文本建議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，以及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。

就上述建議，共收到 316 條相關意見，涉及各選項的選擇次數共 791 次，當中認為僱員組織或參加工會應包括的保障的 298 條意見中，選擇“僱主不得以任何方式阻止或妨礙僱員組織或參加工會”或“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”分別有近 300 次，而選擇“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”亦有 100 多次；至於其他意見或建議則共計有 18 條。

表 13：僱員組織及參加工會應包括的保障的意見			
意見	意見數目	選擇次數	佔總選擇次數的百分比
總數	316	791	100.0%
建議僱員組織及參加工會應包括的保障	298	699	88.4%
選擇“僱主不得以任何方式阻止或妨礙僱員組織或參加工會”	-	289	36.5%
選擇“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”	-	286	36.2%
選擇“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”	-	124	15.7%
其他意見或建議	18	92	11.6%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

■ 意見摘要

在收集的意見中，選項“僱主不得以任何方式阻止或妨礙僱員組織或參加工會”或“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”的選擇次數相約，均佔總選擇次數近四成；而選項“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”的選擇次數則約佔一成五。

至於其他意見或建議，當中大部分意見認為對阻礙僱員參與工會的行為應訂明相關罰則，並認為工會依法行使職權時，可免受刑事或民事責任；亦有意見認為應為僱員建立申訴機制，讓僱員因參加工會而導致其勞動權益受損時能夠獲得支援，以落實保障僱員行使工會的權利。

另有部分意見關注倘僱員濫用合理缺勤等狀況，可能會影響工作安排，以及僱主對此不予批准的後果；亦有意見認為《基本法》及《勞動關係法》已有相關規定保障僱員參加工會的權利，故認為無需在“工會法”中針對僱員參加工會的情況賦予更多的保障。

■ 回應

就保障僱員組織及參加工會的權利方面，現時《勞動關係法》第 10 條雖然明確禁止僱主以任何方式阻礙僱員行使本身權利，以及因該等權利的行使而損害僱員，然而，為進一步落實有關權利的行使，對於僱主阻止、妨礙、歧視僱員組織或參加工會活動的行為，我們會考慮是否在日後立法時作進一步的規範。

與此同時，我們明白社會各界既關注僱員行使工會權利的保障，亦重視如何維持企業的營運需要，尤其就僱員履行其作為工會的行政管理機關成員或工會代表的職務時，減少對企業營運的影響。我們會綜合考量不同持份者的意見，平衡勞資雙方的權益，以訂定相關的規定。

二、集體協商制度

集體協商是工會團體與僱主或僱主團體就僱員的集體勞動權益等事宜進行溝通與協商的過程，為此，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。

1. 工會在協商資格及代表性方面的要求

1.1 不同類型工會集體協商的資格

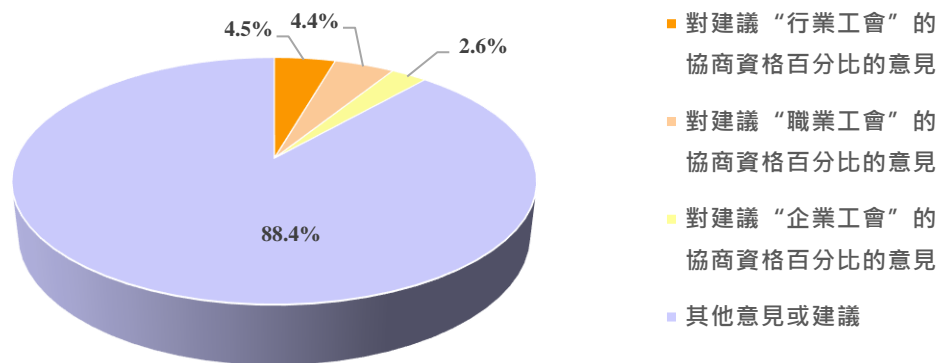
諮詢文本建議將工會劃分為“行業工會”、“職業工會”及“企業工會”三類。不論是那一類的工會，都同樣享有代表僱員行使集體協商的權利。而為更進一步確定有關集體協商代表的產生，諮詢文本建議工會中受僱於企業的會員人數須達到該企業僱員數目的一定百分比，工會才具備資格代表會員與其僱主或僱主團體進行協商。

就“行業工會”、“職業工會”及“企業工會”三類型工會內受僱於同一企業的會員人數須達到該企業僱員總數的多少百分比，相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的事宜，在本次收集的意見中，共收到 2,717 條意見，其中就“行業工會”、“職業工會”和“企業工會”三類工會收到的意見分別有 122 條、120 條和 72 條；其他意見或建議則有 2,403 條。

表 14：對規範工會協商資格及代表性方面的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	2,717	100.0%
“行業工會”	122	4.5%
百分之八十	79	64.8%
百分之五十	23	18.9%
百分之七十	7	5.7%
百分之六十	5	4.1%
無意見	8	6.6%
“職業工會”	120	4.4%
百分之八十	77	64.2%
百分之五十	21	17.5%
百分之七十	10	8.3%
百分之六十	4	3.3%
無意見	8	6.7%
“企業工會”	72	2.6%
百分之八十	30	41.7%
百分之五十	22	30.6%
百分之六十	6	8.3%
百分之七十	4	5.6%
無意見	10	13.9%
其他意見或建議	2,403	88.4%
無需設集體協商比例	1,826	76.0%
建議工會應直接和商會協商	475	19.8%
其他個別意見或建議	102	4.2%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖13：對規範工會協商資格及代表性方面的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，認為無需設集體協商比例的意見最多，因認為諮詢文本建議的協商比例會影響工會發揮平台作用，不利於勞動關係和諧發展，故不應設集體協商比例；此外，亦有意見建議啟動協商的資格應由僱員賦予工會，其中部分意見認為，啟動協商的條件，除了由僱員委託工會進行集體協商外，亦應賦予政府部門審批權限，由其按協商內容的合理性決定是否應啟動集體協商。個別持反對意見者則認為無需設“企業工會”、協商資格不應與工會類型掛鉤；亦有個別意見認為諮詢文本提出的比例太高，難以執行，並提出重設其他比例或按企業規模訂定不同的百分比，同時設定人數下限等建議。

另一方面，還有意見關注集體協商對象及代表的問題，認為工會不應與單一企業進行集體協商，否則對企業造成壓力，並建議應由“工會”和“商會”就該行業或職業的事宜進行協商。亦有個別意見關注僱主代表及沒有加入工會的僱員可否參與集體協商；會否容許授權非企業僱員的第三方作為僱員的集體協商代表；僱主方有權要求更換集體協商代表；聯盟性質的工會可代表僱員參與集體協商；協商的程序，以及會否加入政府代表從中協調，從而完善協商機制等。

1.2 多於一個合資格工會時協商代表的產生

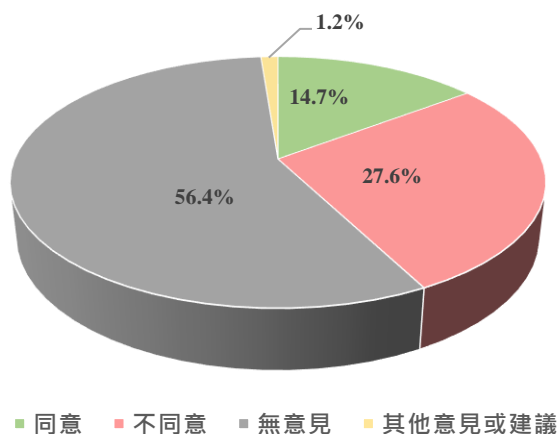
經參考比較法資料，諮詢文本建議當出現多於一個符合代表資格的工會，且該等工會同時有意代表會員與同一僱主進行協商時，可由該等工會自行協定或推選協商的代表，倘無法產生協商代表，可依會員人數比例分配產生代表。

就上述建議，共收到 326 條相關意見，同意 48 條，不同意 90 條意見，無意見 184 條，其他意見或建議則有 4 條。

表 15：依會員人數比例分配產生協商代表的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	326	100.0%
同意	48	14.7%
不同意	90	27.6%
建議應以工會總會員人數較多者作為協商代表	69	76.7%
其他原因	21	23.3%
無意見	184	56.4%
其他意見或建議	4	1.2%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖14：依會員人數比例分配產生協商代表的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，表示無意見佔比最多，而表示不同意的意見主要是認為應以工會總會員人數較多者作為協商代表。個別意見則認為應由僱員賦予工會協商資格，並以較多僱員選擇的工會為具代表性；應透過協商、選舉產生協商代表；認為諮詢文本建議不具操作性等。

1.3 對中小企另訂特別規範

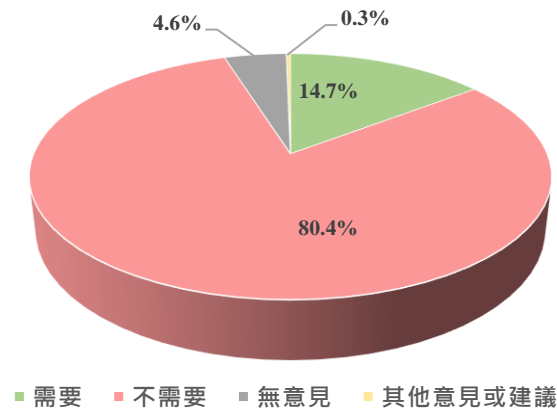
本澳企業以中小企業為主，而該等企業與大企業的規模存在較大差距，倘若僅採用百分比的方式釐定集體協商的代表性，未必能適合不同規模的企業，故諮詢文本建議需要對中小企業另訂特別規範。

就上述建議，共收到 327 條相關意見，同意 48 條，不同意 263 條，無意見 15 條，其他意見或建議有 1 條。

表 16：對中小企產生協商代表另訂特別規範的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	327	100.0%
需要	48	14.7%
不需要	263	80.4%
認為無需設“企業工會”	168	63.9%
建議應制定一套統一的集體協商機制	67	25.5%
其他原因	28	10.6%
無意見	15	4.6%
其他意見或建議	1	0.3%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖15：對中小企產生協商代表另訂特別規範的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，表示不需要為中小企產生集體協商代表另訂特別規範的最主要原因是認為無需要設“企業工會”；亦有部分意見認為現時中小企的定義無社會共識或法律規定，且其他國家或地區對中小企履行集體協商均沒有特別規範，故建議應為工會制定一套統一的集體協商機制。

■ 回應

集體協商的目的是讓工會與僱主或其所委託的僱主團體可以就集體勞動權益等方面的事宜進行溝通及協商，涉及僱主與僱員的權利義務，故諮詢文本建議訂定規則，以產生工會的集體協商代表，藉此確保相關工會具有一定的代表性及認受性，有利於反映和代表多數僱員的集體意志及訴求。

我們注意到在收集的意見中都十分關注工會如何具備集體協商的資格、其代表性或認受性、以至可進行集體協商的代表實體、集體協商的具體操作，以及多於一個具代表資格工會進行集體協商的情況等。我們會綜合不同的意見，並結合澳門特區的實際情況作出審慎考量及研

究，冀訂定出符合澳門特區需要及具操作性的規範。

2. 可進行集體協商的內容

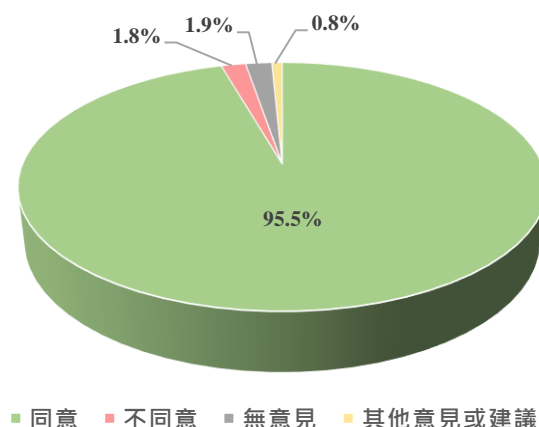
集體協商的內容主要圍繞勞動條件，包括報酬、工作時間、休假、職業安全與衛生條件等。對於僱主須根據僱員個人的工作表現或營運需要而決定的事宜，如僱員晉升、調職等，諮詢文本建議有關事項不適宜作為集體協商的內容。

就上述建議，共收到 785 條相關意見，同意 750 條，不同意 14 條，無意見 15 條，其他意見或建議則有 6 條。

表 17：根據僱員個人工作表現或營運需要而決定之事宜 建議不適宜作為集體協商的內容的意見		
意見	意見數目	佔總數百分比
總數	785	100.0%
同意	750	95.5%
不同意	14	1.8%
無意見	15	1.9%
其他意見或建議	6	0.8%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖16：根據僱員個人工作表現或營運需要而決定之事宜
建議不適宜作為集體協商內容的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，絕大部分意見認同僱主根據僱員個人的工作表現或營運需要而決定的事宜不適宜作為集體協商的內容，並認為應明確可協商內容不涉及企業的營運。

至於其他意見或建議，認為不可進行協商的內容還應包括：勞動合同或現行法例已作規範的內容、涉及企業的商业判斷、敏感信息和業務營運等內容，以及提出僱員的薪酬福利應由市場自行調節。

此外，亦有個別意見認為涉及營運需要的事宜會被過度演繹，將擴大不能協商的內容；認為協商的內容不應作限制，只要有利於提升與優化勞動條件的事宜都可協商，又或認為除了薪酬福利外，涉及職業培訓、工作環境、解僱、違紀處分、外地僱員、就業職位、失業等問題，以及家庭友善理念亦應納入協商的內容。

■ 回應

在訂定集體協商的內容時，除了需要考慮協商的目的是為着改善僱員的勞動條件外，亦需要考慮協商的內容是否須取決於僱員的個人工作表現，或會否對企業的營運構成重大的影響，故此，我們認為集體協商的內容較適宜圍繞勞動條件，亦明白社會對可協商的內容有不同理解。對此，我們會對所收集到的意見作認真的考量。

3. 協商的效力及後果

原則上集體協議適用於締約當事人，但按照《就業政策及勞工權利綱要法》所規定的同工同酬原則，倘集體協議的效力僅適用於已加入工會的僱員，則對於同一企業內相同職種的僱員，可能存有不公平對待的情況，故諮詢文本建議集體協議除適用於參與協商的僱主方和已加入

工會的僱員外，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。

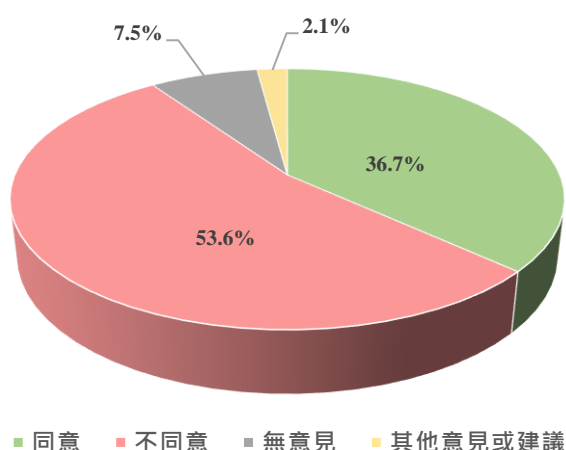
就上述建議，共收到 332 條相關意見，同意 122 條，不同意 178 條，無意見 25 條，其他意見或建議則有 7 條。

表 18：集體協議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的意見

意見	意見數目	佔總數百分比
總數	332	100.0%
同意	122	36.7%
不同意	178	53.6%
沒有說明原因	176	98.9%
其他原因	2	1.1%
無意見	25	7.5%
其他意見或建議	7	2.1%

註：由於進位的關係，各分項之和可能與總數有差異。

圖17：對集體協議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的意見比例分佈



■ 意見摘要

在收集的意見中，對於集體協議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，超過一半

的意見表示不同意，但沒說明原因；而個別不同意的意見則認為對於未有參加工會的僱員均直接適用相關的集體協議，會違反僱員的意願，產生不公平。

至於其他意見或建議方面，部分認為某些協商內容可能只適用於特定僱員，並認為集體協議的效力應視乎協商的內容而定；另有意見關注到倘工會爭取權益可延伸適用至非會員的僱員，會否影響僱員加入工會的意欲。

此外，亦有意見關注簽訂集體協議的效力，以及倘協商未能達成共識的後續處理，例如會否交第三方調解處理或行政當局提供協助；並認為集體協議的標準不能低於勞動法例的規定，且應對協議雙方當事人具約束力，建議訂明違反協議的處理程序及法律後果。

■ 回應

在進行集體協商的過程中，勞資雙方代表可自由地訂立集體協議的內容，但協訂的工作條件不應低於勞動範疇法律規定的最低標準。而集體協議的效力，尤其是延伸效力方面，亦需要綜合不同的因素作考量，包括：協議所涉及的内容、其所適用的對象、當事人的意思表示等等。我們會綜合考慮各方面的意見，就有關集體協議的一般效力、延伸效力，以至集體協商未能達成共識的後續處理等作出審慎的考慮及研究。

三、其他意見或建議

在諮詢期內，除收到上述諮詢文本所列問題的意見外，亦收到與諮詢內容相關的其他意見或建議共 5,001 條，其中涉及“工會法”的立法取向、設過渡規定、支援工會開展工作、落實《基本法》保障居民罷工權利等議題的意見或建議，合共佔其他意見或建議的總數近九成。由於是次所收集的意見較多，礙於本總結報告篇幅所限，未能盡錄，故將與“工會法”的立法有較大關聯的意見列出，並摘錄如下：

1. 立法取向

■ 意見摘要

在諮詢期內收到不少有關立法取向的意見，當中大部分意見認同需要制定“工會法”，理由是“工會法”有利於推動和諧勞動關係，並認為有關立法是落實國際公約的實際體現；在認同的意見中，亦有部分意見表示現時是推動“工會法”立法的合適時機，認為立法程序需時，待日後經濟好轉，將適合實施相關法律。

有個別意見表示反對“工會法”立法，主要理由是認為現時已有相關的法規保護僱員的權益，且大多數勞資糾紛個案已可透過行政當局解決；亦有意見指現正處於疫情期間，現時的經濟狀況並非立法的合適時機或相關的立法並沒有迫切性。

■ 回應

“工會法”立法屬勞動範疇的一項重大政策，不僅涉及勞資雙方，還牽涉到社會各界及市民大眾的利益。我們明白勞資雙方在各自的權益上會存有不同的意見，但從本澳長遠發展考慮，我們認為透過專門法律，確立工會的法律地位，規範其組成、運作、權利和義務，有助完善

勞動範疇的法律法規。

2. 讓現存僱員社團過渡成為工會

■ 意見摘要

部分意見表示現時本澳已成立眾多的僱員社團，部分更已成立超過半個世紀，對構建和諧的勞動關係起到積極作用，期望“工會法”立法後設有過渡性規定，讓相關僱員社團順利過渡為工會；亦有意見提出已獲確認的勞工界法人團體，須經社會協調常設委員會的年度審查，證明有關團體每年依法開展會務工作，積極發揮作用，促進勞資關係和諧，為社會經濟平穩發展作出了重要貢獻，故認為政府應尊重歷史讓相關團體無條件過渡成為工會；亦有部分意見關注過渡為工會的社團是否需要更改名稱。

■ 回應

正如諮詢文本中建議，我們將會透過設立過渡規定，並結合現存僱員團體的狀況作考量，以讓有意登記成為工會的團體，在符合相關過渡規定的前提下，向主管部門申請登記成為工會。

3. 聯合會的法律地位及權利

■ 意見摘要

對於諮詢文本中建議適宜於“工會法”訂明依法登記的工會可以建立聯合會的規定，部分意見表示認同，並建議對聯合會的法律地位和權利義務作明確規定，以及建議聯合會可領導及指導屬下各工會，且可代表各工會履行法律賦予的權利。

■ 回應

國際勞工公約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，另參考比較法資料，大部分國家或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，故此，經結合澳門社會過去與現存的結社情況，我們認為適宜在法制上落實僱員團體建立聯合會的權利，而對於聯合工會的法律地位及具體可行使的權利方面，我們將結合實際情況作出考慮。

4. 罷工權

■ 意見摘要

部分意見認為諮詢文本沒有提及罷工權的內容，弱化了工會應有的權利與職能；亦有意見建議另立完善的法律法規，以落實《基本法》所保障的居民罷工權利。

■ 回應

《基本法》已賦予澳門居民可享有罷工的權利和自由，而現行《勞動關係法》第 10 條亦規定，禁止僱主阻礙僱員行使本身權利。可見，現行法律已就僱員行使罷工的權利予以保障。

考慮到“工會法”的立法是一個全新的制度，有必要讓勞資雙方逐步了解和適應，我們認為應結合澳門特區的實際情況，以循序漸進的方式推動“工會法”的立法。

5. 關注工會會員的覆蓋範圍

■ 意見摘要

有意見認為不應允許與企業無關的第三人成為工會成員；亦有意見提出工會會員應包括退休的人員。

■ 回應

設立工會的目的是為實現同一企業、行業或職業僱員的共同利益，涉及對應的勞動權利和義務，原則上其會員應為相應的現職業內人士，並與所屬工會直接相關的企業、行業或職業有一定的聯繫。然而，考慮到現存僱員團體的會員狀況，以及其在實務上運作的情況，可能會有非業內人士或已退休人士的會員，就此，我們將作出審慎考慮及研究。

6. 建議行政當局為僱員組織工會提供協助

■ 意見摘要

有意見提出政府必須做好宣傳，讓市民清楚其權利，藉此鼓勵僱員加入工會，讓“工會法”能夠達到應有的效果；有意見建議行政當局應協助澳門居民組織工會，以及統籌開辦有關工會運作實務培訓的課程，使工會及其運作能充分發揮作用；亦有意見建議政府應設立專責基金協助支援工會開展工作。

■ 回應

“工會法”是一項全新的法律，當“工會法”獲立法會通過及正式生效，勞資雙方亦需要逐步了解和適應，我們會積極推動相關法律的宣導工作，以讓僱員了解其所享有組織或加入工會的權利，亦會對現存

的社團加強有關過渡規定的宣傳，讓有意過渡成為工會的現存社團，可了解相關規定並提出有關的申請。

第三部分 總結

為期 45 日的“工會法”公開諮詢已於 2021 年 12 月 14 日結束，特區政府衷心感謝社會各界和公眾在諮詢期間的參與及所提供的寶貴意見和建議。

在諮詢期內，特區政府藉不同途徑，共收集了 2,653 份意見，當中除了對諮詢文本的主要內容提出意見或建議外，亦提出不少其他意見及建議。

特區政府非常重視本次公開諮詢所收集到的意見，在完成本諮詢總結報告後，未來在推進相關立法工作時，將綜合考慮各方的意見，使法案能符合澳門特區的社會實際情況及未來可持續發展的需要。