

# 澳門的勞資關係法\*

溫泉\*\*

首先多謝大會的安排，使之有機會與來自不同國家、地區的朋友共同研究勞工法，本人的發言在於拋磚引玉，寄望在座列位給予賜教。

由於研討會的主題是勞資關係之合約，基於此，本人嘗試介紹本地區在這方面的有關情況；本地區的發展，總的來說是從傳統的手工業逐步演變以製造出口、旅遊服務、建築業為主的自由經濟社會，而隨著經濟發展的需求，從事僱員行列的人數也隨之增長，按政府有關方面估計有十九萬五千人。

而本地區有工人組織的行會已有一百四拾多年歷史，以建造性行業最為悠久，勞資雙方透過平等的對話，協商定下有關工資標準、工時、福利等協議。

另一類以公共企業或一些的公司，工人透過工會組織直接同僱主或管方進行集體談判，內容涉及面較為廣泛；基本包括了工資的厘定，超時工作的計算，醫療，退休制度，有關各類有薪假期，職業保障等，這種集體合約比較現行勞工法較為豐富的，保障性更大，但是相對佔整體勞動人口是極為少數的。

在本世紀八十年代初，隨著本地區經濟發展政策的改善，特別是製造出口業得到各類契機而迅猛地擴展，但是另一方面大量的勞動人口從他地區突然性地湧入本澳的勞動市場，供過於求的情況在各行各業普遍地存在，呈現工資下降，連微少的福利也被削減，職業和生活素質面臨重大的威脅，工人完全失去了議價能力，邊際利益處於被動狀態，亦迫使了一大部份熟練工人憤然地離工廠，主要是無保障及失去歸屬感。

---

\* 本文為工聯代表溫泉先生在澳門第1屆勞工法研討會上的講話內容；標題為編者所加。

\*\* 澳門工會聯合總會副理事長

當時，工人迫切地要求政府進行干預，立法保障。

由一九八一年末始，澳門工會聯合總會在三年內派出負責人先後六次與當時的社會事務政務司會晤，反映澳門工人的權益毫無保障的困境，要求澳門政府迅速制訂保障工人權益的法例，並且根據各業工人的迫切需要，提出訂立保障工人職業生活的條例；訂立工人有薪病假有薪產假和有薪假期的條例；訂立保障工人安全生產和工傷賠償的條例等主張。這些要求亦得到社會輿論廣泛的同情和支持的。

一九八四年八月尾，本地區政府頒佈了第一部勞資關係法，隨後勞工事務署亦接著成立，八六年亦頒佈了勞工保險法例，從而奠定了勞資合約關係的最低條例保障，以及執行方面的保證。這是本地區發展的一個進步。

然而由於第一部勞資關係法未經勞資雙方廣泛的諮詢參與，其內容須透過實踐檢驗作出修改補充，所以在第72條2款中確定：“經生效一年後，本法令所訂的制度，必須由政府以及代表工作者及僱主的團體共同審議”。試行以來澳門工會聯合總會曾發出問卷進行調查，收集意見後就編修改勞工法的建議書，向政府有關部門反映。工人反映出來的主要意見及要求突出如下四點，（一）對於健康保障有薪病假沒有明確規定；（二）法例對於僱主解僱工人的補償條件過低，不足以改變僱主隨意解僱工人的現象；（三）法例沒有規定當工廠長期停工時，工人應得之保障；（四）法例沒有管制僱主隨意壓低僱員工資、工價的現象。

由於政府對勞工事務的介入以及重視勞資對話、協調的重要性，在八八年根據法令成立“社會協調常設委員會”，委員會運作後第一項工作就是著手修改勞資關係法，亦是勞方代表提交委員會工作計劃中放在首位的重要議案，經委員會的成員共同努力，協商研究，在尋求共識的精神下進行了修改及補充。新修改的勞資關係法在第二章第9條中對工作者的保障是有所明確。另其他條文對工作者所享有的有薪假期有所增加，單方解約的賠償金額亦有所提高。但是新的勞資關係法還未可以反映出工人目前其他要求；如有薪病假的規定；停工遣散定義與補償，長期服務及退休照顧等等問題。而這些問題本人認為仍須繼續解決的。而環顧在澳門鄰近國家或地區在這方面已有法例規定保障了。

最後本人認為倘若一本完善的，行之有效的勞資關係法，它不但僅是對工作者最低權益的保障，而且對社會發展過程中是起着緩和矛盾，協調衝突，穩定和促進繁榮使整體居民都有所得益的。