

僱員於勞資審裁處申索時所面對的困難 問卷調查報告

2006年1月22日

香港天主教勞工事務委員會
九龍觀塘創業街9號2703室
電話: 2772 5918
傳真: 2347 3630
網址: <http://www.hkccla.org.hk>
電郵: hkccla@hkccla.org.hk

教區流動勞工牧民中心(九龍)
九龍觀塘創業街9號2703室
電話: 6017 0306
傳真: 23276996
網址: <http://www.hkccla.org.hk>
電郵: dpcwkl@hkccla.org.hk

教區流動勞工牧民中心
九龍觀塘創業街9號2703室
電話: 23516333
傳真: 23276996
網址: <http://www.hkccla.org.hk>
電郵: dpmcw@hkccla.org.hk

(一) 前言

亞洲金融風暴後，香港經濟結構問題逐步浮現，失業問題日益嚴重，減薪、減福利、裁員及拖欠工資等事件亦屢見不鮮。這些事件不但引發了僱主及僱員之間的衝突，而且亦為勞工處勞資關係科及勞資審裁處帶來了繁多的勞資糾紛及申索聲稱個案。

根據勞工處的統計資料顯示，2003 年勞工處勞資關係科便處理了 34 116 宗勞資糾紛¹及申索個案，較 2000 年上升了 5188 宗。²當中追討欠薪的個案更出現了上升的趨勢³，2003 年勞工處所處理的欠薪追討個案高達 10 492 宗，較 2000 年的 7521 宗上升了 40%。⁴同時，勞資審裁處⁵(下稱勞審處)於 2003 年間審理了 11 263 宗案件，是其成立以來錄得第二高的宗數，涉及款額達 12.12 億港元。⁶當中衍生的 36 890 個申索項目中，欠薪申索更是各類型申索項目之冠，共有 6124 宗。⁷可見，在經濟不景及失業率高企下，香港的勞資糾紛及申索聲請個案大幅增加。僱主拖欠僱員薪酬的情況亦越來越普遍。

鑑於僱員透過勞工處及勞資審裁處申索勞資補償的案件日俱增，本港的勞資糾紛的申索機制的成效亦逐漸引起社會關注。香港天主教勞工事務委員會於二零零四年十一月就發表了《檢討勞資糾紛申索機制》議事及政策立場文件，旨在介紹本港勞資糾紛個

¹ 根據勞工處的分類，勞資糾紛是指涉及 20 名僱員以上的糾紛。而本文的勞資糾紛個案則泛指涉及僱員及僱主衝突之糾紛。

² 資料來源：勞工處統計資料。

見 http://www.labour.gov.hk/public/iprd/2003/home/images/fig_chart/figure_3_2.gif

³ 根據《僱傭條例》規定，僱主必須在工資期屆滿後七天內支付工資給僱員。若僱主欠付工資超過一個月，即被視為解僱了該名員工，員工可追討包括長期服務金或遣散費及代通知金等解僱補償。此外，僱主拖欠工資乃刑事罪行，可被檢控，最高可被罰款 20 萬元及監禁一年。此外，僱主還須就欠薪支付利息。

⁴ 根據勞工處年報 2004 顯示，2004 年勞資關係科共處理了 28640 宗勞資糾紛及申索聲請。當中追討欠薪的個案，共有 9476 宗，佔整體的 33.05%。

⁵ 勞資審裁處於 1973 年根據《勞資審裁處條例》(第 25 章) 成立，為本港其中一個司法機構，目的是為大眾提供一個快捷、簡單、便宜和不拘形式的機制，解決一般勞資糾紛，特別是僱主和僱員金錢上的糾紛。勞資審裁處具有民事司法管轄權，審理因違反僱傭或學徒合約，或沒有遵從《僱傭條例》(第 57 章)或《學徒條例》(第 47 章)的條文申索。具體而言，僱員可向勞資審裁處提出的申索，包括欠薪、僱主沒有給予規定通知而終止合約時應付的代通知金、違反僱傭條例而扣除的工資、法定假期、年假薪酬、休息日薪酬、疾病津貼、產假薪酬或遣散費、年終薪酬、雙糧及年終花紅、佣金、長期服務金、終止僱傭金、不合法解僱補償、復職或再次聘請命令、法律或僱傭合約賦予僱員的其他福利。而僱主可申索的項目，則包括僱員辭職或終止僱傭合約的代通知金、預支給僱員的薪金或假期。

⁶ 勞審處成立以來，錄得最多申索數目的年份為 2002 年，共有 12 326 宗。其次為 2003 年，共 11 263 宗。2004。資料來源：勞資審裁處(2004).*檢討勞資審裁處工作小組報告* P.16。

根據勞審處發放的資料，2004 年勞審處共處理 8273 宗勞資糾紛個案。

資料來源：香港政府司法機構網站 http://www.judiciary.gov.hk/tc/other_info/stat03_04.htm

⁷ 資料來源：勞資審裁處(2004).*檢討勞資審裁處工作小組報告* 附錄 V(e)

案的申索機制及探討工友在追討索償的過程中遇到的種種問題，並提出政策建議，完善現有的申索機制，使工友能有效的追討應有的賠償。

為更全面檢視本港的勞資糾紛申索機制，了解僱員於勞資審裁處申索時所遇到困難及提出更適切的建議，本委員會與教區勞工牧民中心(九龍)聯合進行是次「僱員於勞資審裁處申索時所面對困難」的問卷調查，期望以量化的問卷調查及分析結果喚起政府及大眾關注僱員在申索過程中的遇到的問題及維護工友合理的申索權益。

(二) 調查目的

本調查旨在了解本港勞資糾紛申索機制的運作實況及僱員於申索期間所面對的困難，其中包括：

1. 申索僱員之身份與背景;
2. 僱員於申索期間所需的時間及進行調解次數;
3. 僱員於申索期間遇到的困難;
4. 申索僱員對本港勞資糾紛申索機制的改善建議。

(三) 樣本資料

1. 調查日期、時間及地點

調查在 2005 年 4 月至 8 月期間於旺角始創中心十九、二十樓勞資審裁處及東區法院勞資審裁處進行。每次訪問時間約為上午 8 時 45 分至中午 12 時正。問卷的具體調查日期及地點如下：

- 2005 年 4 月 6 日 (旺角始創中心勞資審裁處)
- 2005 年 4 月 8 日 (東區法院大樓勞資審裁處)
- 2005 年 5 月 20 日 (旺角始創中心勞資審裁處)
- 2005 年 8 月 15 日 至 18 日 (旺角始創中心勞資審裁處)
- 2005 年 8 月 22 日、23 日至 26 日 (旺角始創中心勞資審裁處)
- 2005 年 8 月 29 日至 9 月 2 日 (旺角始創中心勞資審裁處)

2. 調查對象

是次調查的對象為到勞資審裁處就勞資糾紛申索之僱員。

3. 調查及研究方法

是次調查研究之方法分爲兩部分，包括問卷調查及資料數據搜集。問卷調查以方便抽樣方法(Convenient Sampling)在兩所勞資審裁處抽取合資格的受被訪者進行問卷調查。問卷調查以訪問對答形式進行。由訪問員讀出題目及可選擇之答案，受訪者回答後，訪問員筆錄於問卷上。

資料數據的搜集工作包括閱覽勞工處、勞資審裁處及立法會提供的資料及數據、法例、相關的文獻、及於互聯網上搜集資料。

4. 樣本結果

是次調查成功訪問 213 位人士。

5. 數據分析

問卷調查所得的資料經研究員整理後輸入電腦，並以電腦軟件 SPSS11.0 for Window 進行描述性的統計與分析。

(四) 問卷調查結果

1. 被訪者背景資料

a. 性別分佈: 在 213 名受訪者，男性佔大多數，共 158 人，佔整體的 74.5%，女性有 54 人，佔 25.5%。(見表一)

表一 性別

		頻數	百分比
有效樣本	男	158	74.5
	女	54	25.5
	共計	212	100.0
缺失資料		1	
	共計	213	

b. 年齡: 在 213 名受訪者中，年齡介乎「45-49 歲」人士佔大多數，共 41 人(19.3%)。其後次序爲「40-44 歲」組別人士(18.4%)、「50-54 歲」組別人士(14.2%)、「35-39 歲」組別人士(12.3%)、「30-34 歲」組別人士(10.8%)、「55 歲或以上」組別人士(9.4%)、「20-24 歲」組別人士(7.5%)、「25-29 歲」組別人(7.1%)及「15-19 歲」組別人士(0.9%)。

(見表二)

		頻數	百分比
有效樣本	15 -19歲	2	.9
	20- 24歲	16	7.5
	25- 29歲	15	7.1
	30- 34歲	23	10.8
	35- 39歲	26	12.3
	40- 44歲	39	18.4
	45- 49歲	41	19.3
	50 -54歲	30	14.2
	55歲或以上	20	9.4
	共計	212	100.0
缺失資料		1	
共計		213	

表二 年齡

c. 教育程度: 受訪者中, 持有「中四至中七程度」的人士佔多數, 共 72 人, 佔整體的 33.8%。其次為「中一至中三程度」人士, 共 66 人, 佔 31.4%。再次為「小學

		頻數	百分比
有效樣本	小學以下程度	14	6.7
	小學程度	43	20.5
	中一至中三程度	66	31.4
	中四至中七程度	71	33.8
	大專程度	9	4.3
	大學程度或以上	7	3.3
	共計	210	100.0
缺失資料		3	
共計		213	

表三 教育程度

d. 就業狀況: 在 213 名受訪者中, 136 名(64.2%)為「在職僱員」。「待業者」及「退休者」分別為 71 人(33.5%) 及 5 人(2.4%)。(見表四)

表四 就業狀況

		頻數	百分比
有效樣本	在職	136	64.2
	待業	71	33.5
	退休	5	2.4
	其他	0	0
	共計	212	100.0
缺失資料		1	
共計		213	

		頻數	百分比
有效樣本	長工	46	34.1
	合約	7	5.2
	兼職	16	11.9
	散工	63	46.7
	其他	3	2.2
	共計	135	100.0
缺失資料		1	
共計		136	

136 名在職的受訪者中, 他們的工作性質多以「散工」為主, 共 63 人, 佔整體在職人士的 46.7%。其次為「長工」人士(34.1%)、「兼職」人士(11.9%)及「合約受聘」人士(5.2%)。「其他」的則佔 2.2%。(見表五)

表五 在職人士的工作性質

在 71 名待業人士中, 在訪問期間, 他們的失業時間大多已達「二個月」(25%)。其

後依次序為「一個半月」(14.1%)、「三個月」(14.1%)、「四個月」(12.5%)、「五個月以上」(12.5%)、「一個月」(10.9%)、「二個半月」(9.4%)及「一個月以下」(1.6%)。(見表六)

表六 待業人士的失業時間

		頻數	百分比
有效樣本	一個以下	1	1.6
	一個月	7	10.9
	一個半月	9	14.1
	兩個月	16	25.0
	兩個半月	6	9.4
	三個月	9	14.1
	四個月	8	12.5
	五個月以上	8	12.5
	共計	64	100.0
缺失資料		7	
共計		71	

2. 各題之調查結果

a. 題目一. 你正在處理甚麼類型的勞資糾紛? (可選舉多項)

64.8%的受訪者表示他們正就「欠薪」進行申索。26.8%表示就「通知期 / 代通金」進行申索。其次為「有薪年假」(22.1%)、「不合理的僱」(16.9%)、「法定假日」(14.1%)、「長期服務金」(14.1%)、「遣散費」(13.1%)及「休息日」(8.9%)。「其他」申索的則有9.4%。(見表七)

表七 正處理之勞資糾紛申索類型

	頻數	有選擇的百分比
欠薪	138	64.5
不合理的僱	36	16.9
通知期/代通知金	57	26.8
休息日	19	8.9
有薪年假	47	22.1
法定假日	30	14.1
長期服務金	30	14.1

遣散費	28	13.1
其他	20	9.4
共計	405	190.1

共 213 個有選舉個案

b. 題目二. 發生是次勞資糾紛時，你正從事甚麼職業？

在 213 名受訪者中，共 74 人(34.7%)的職業為「工藝及有關人員」。42 人(19.7%)為「服務工作及商店銷售員」、34 人(16%)為「非技術工人」、26 人(12.2%)為「機械操作工人」、11 人(5.2%)為「文員」、8 人(3.8%)分別為「經理及行政人員」及「輔助專業人員」、3 人(1.4%)為專業人員。「其他」的有 5 人，佔 2.39%。(見表八)

表八 受訪者從事職業

		頻數	百分比
有效樣本	經理及行政人員	8	3.8
	專業人員	3	1.4
	輔助專業人員	8	3.8
	文員	11	5.2
	服務工作及商店銷售員	42	19.7
	工藝及有關人員	74	34.7
	機械操作工	26	12.2
	非技術工人	34	16.0
	其他	5	2.3
	無答案 / 唔知道	2	.9
共計		213	100.0

c. 題目三. 你是聯絡勞工處勞資關係科轉介勞審處進行申索還是自己直接入稟勞審處？

在 213 名受訪者中，97.7%(208 人)是由勞工處轉介入稟勞審處進行勞資糾紛申索。其餘的 2.3%(5 人)則是直接入勞審處進行申索。(見表九)

表九 入稟申索途徑

		頻數	百分比
有效樣本	由勞工處轉介	208	97.7
	直接入稟勞審處	5	2.3
	共計	213	100.0

d. 題目四. 請問你的申索完成未？

在 213 名受訪者中，171 人(80.3%)在訪問時仍「未完成」相關的申索。42 人(19.7%)則在訪問時「完成」了相關申索。(見表十)

表十 申索完成與否

		頻數	百分比
有效樣本	完成	42	19.7
	未完成	171	80.3
	共計	213	100.0

題目四(續) 若完成，請問由入稟勞審處申索至今為止有關申索歷時多少個月？

在完成的 42 宗申索中，由入稟至訪問日止，申索歷時「兩個月」的共有 8 宗，佔 19.5%。「三個月」的共 7 宗，佔 17.1%。其後依次序為：「一個半月」(14.6%)、「五個月」(14.6%)、「五個月以上」(14.5%)、「一個月」(9.8%)、「四個月」(7.3%)及「四個半月」(2.3%)。(見表十一)

表十一 完成申索者，所需時間

		頻數	百分比
有效樣本	一個月	4	9.8
	一個半月	6	14.6
	兩個月	8	19.5
	三個月	7	17.1
	四個月	3	7.3
	四個半月	1	2.4
	五個月	6	14.6
	五個月以上	6	14.6
	共計	41	100.0
	缺失資料		1
共計		171	

題目四(續) 若未完成，請問由入稟勞審處申索至今為止有關申索歷時多少個月？

在未完成的 171 宗申索中，由入稟至訪問日時已歷時「兩個月」者的共 37 人，佔整體的 22.4%。歷時「三個月」的有 26 人(15.8%)、「一個月」的有 23 人(13.9%)、「四個月」的有 15 人(9.1%)、「一個月以下」有 14 人(8.5%)、「一個半月」有 13 人(7.9%)、「五個月」及「五個月以上」分別有 12 人(7.3%)、「兩個半月」的有 9 人(5.5%)、「三個半月」的有 3 人(1.8%)及「四個半月」有 1 人(0.6%)。(見表十二)

表十二 未完成的申索者在入稟至訪問日已歷時間

		頻數	百分比
有效樣本	一個月以下	14	8.5
	一個月	23	13.9
	一個半月	13	7.9
	兩個月	37	22.4
	兩個半月	9	5.5

	三個月	26	15.8
	三個月半月	3	1.8
	四個月	15	9.1
	四個月半月	1	.6
	五個月	12	7.3
	五個月以上	12	7.3
	共計	165	100.0
缺失資料		6	
共計		171	

e. 題目五. 若完成，申索是以何種方式完成?

在 42 名受訪者中，23 人(54.8%)的申索是由「審裁官裁決」。17 人(40.5%)的申索是經「與僱主和解」後解決。1 人(2.4%)表示「自己放棄申索」。其餘 1 人(2.4%)表示「無答案」。(見表十三)

表十三 申索以何種方式完成

		頻數	百分比
有效樣本	審裁官裁決	23	54.8
	與僱主和解	17	40.5
	自己放棄申索	1	2.4
	無答案 / 唔知道	1	2.4
	共計	42	100.0

f. 題目六. 在勞審處期間，調查主任及審裁官有向你及你的僱主提出調解建議嗎？共多少次？

在 42 名受訪者中，35 人(83.3%)表示「有」在勞審處期間進行和解。5 人(11.9%)表示「沒有」。其餘的 2 人(4.8%)表示「無答案 / 唔知道」。(見表十四)

表十四 在勞審處期間，調查主任及審裁官有向你及你的僱主提出調解的建議嗎？

		頻數	百分比
有效樣本	有	35	83.3
	沒有	5	11.9
	無答案 / 唔知道	2	4.8
	共計	42	100.0

在 35 名「有」在勞審處進行和解的受訪者中，18 人(56.3%)曾經歷「一次」調解。8 人(25%)經歷「兩次」調解。其後次序為經歷「三次」(9.4%)、「五次以上」(6.3%)及「四次」(3.1%)。(見表十五)

表十五 調解次數(完成申索者)

		頻數	百分比
有效樣本	一次	18	56.3
	二次	8	25.0
	三次	3	9.4
	四次	1	3.1
	五次以上	2	6.3
		32	100.0
缺失資料		3	
共計		35	

g. 題目七. (未完成者)在勞審處期間,調查主任及審裁官有向你及你的僱主提出調解建議嗎? 共多少次?

在 171 名受訪者中, 61.4%(105 人)表示「有」進行調解。35.7%(61 人)表示「沒有」進行調解。其餘的 2.9%(5 人)表示「無答案 / 唔知道」。(見表十六)

表十六 在勞審處期間, 調查主任及審裁官有向你及你的僱主提出調解建議嗎?

		頻數	百分比
有效樣本	有	105	61.4
	沒有	61	35.7
	無答案 / 唔知道	5	2.9
	共計	171	100.0

在 105 名受訪者中, 55 人(61%)進行過「一次」調解。22 人(24.4%)進行過「兩次」調解。其後依序為「三次」(7.8%)、「四次」(4.4%)及「五次」(2.2%)。(見表十七)

表十七 調解次數 (未完成申索者)

		頻數	百分比
有效樣本	一次	55	61.1
	兩次	22	24.4
	三次	7	7.8
	四次	4	4.4
	五次	2	2.2
	共計	90	100.0
缺失樣本		15	
共計		105	

h. 題目八. 在進行申索的過程中有沒有遇到困難?

在 213 名受訪者中, 152 名表示在進行申索期間遇「有」困難, 佔整體的 71.4%。49

人，即約 23% 人士，表示「沒有」遇到困難。其餘的 12 人(5.6%)表示「無意見」。(表十八)

表十八 申索過程有沒有遇到困難

		頻數	百分比
有效樣本	有	152	71.4
	沒有	49	23.0
	無答案	12	5.6
	共計	213	100.0

i. 你在進行申索的過遇到甚麼困難? (可選擇多項)

在 152 名表示在申索過期間遇到困難的受訪者中，表示「不了解申索過程中的法律程序」的有 55.3%、「缺乏有關申索證據」的有 27.6%、「未能負擔申索中所負出的金錢」的有 27%、「調解次數過多，影響申索進度」的有 23%、「查冊或查閱商業登記時遇到困難」的有 20.4%、「其他」的有 25%。其餘的 6.6% 表示「無意見 / 唔知道」。(見表十九)

表十九 申索過程中遇到的困難

		頻數	有選擇百分比
有效樣本	缺乏有關申索證據	42	27.6
	查冊或查閱商業登記時遇到困難	31	20.4
	未能負擔申索中所負出的金錢	41	27.0
	不了解申索過程中的法律程序	84	55.3
	調解次數過多，影響申索進度	35	23.0
	其他	38	25.0
	無意見 / 唔知道	10	6.6
	共計	281	184.9

共 152 有選擇個案

j. 題目十. 日間的審訊會否影響你日常的工作時間?

受訪者中，74.6%(159 人)表示日間審訊「會」影響其日常工作生活。19.2%(41 人)表示「沒有」。其餘的 6.1%(13 人)表示「無意見」。(見表二十)

表二十 日間審訊會否影響日常工作時間

		頻數	百分比
有效樣本	有	159	74.6
	不會	41	19.2
	無意見	13	6.1
	共計	213	100.0

k. 題目十一. 你是否贊成恢復夜間的審訊制度(夜庭)?

受訪中，72.8%(155 人)表示「贊成」恢復夜間審訊制度。8.5%(18 人)表示「不贊成」。其餘的 18.8%(40 人)表示「無意見」。(見表二十一)

表二十一. 是否贊成恢復夜間審訊制度

		頻數	百分比
有效樣本	贊成	155	72.8
	不贊成	18	8.5
	無意見	40	18.8
	共計	213	100.0

1. 題目十二. 你認為勞審處應加強那些服務去協助你處理申索的程序呢? (可選擇多項)

在受訪者中，認為「勞審處應加快調解程序」的共 119 人次(55.9%)、「協助判令得以確切執行」的有 86 人次(40.4%)、「協助搜集出庭所需資料」有 81 人次(38%)、「職員講解清楚法律程序」的有 61 人次(28.6%)。「其他」的有 26 人次(12.2%)，「無意見」的有 19 人次(8.9%)。(見表二十二)

表二十二 勞審處應加強那些服務去協助被訪者處理申索呢?

		頻數	有選擇百分比
有效樣本	職員講清楚法律程序	61	28.6
	調解程序加快	119	55.9
	協助判令得以確切執行	86	40.4
	協助搜集出庭所需資料	81	38.0
	其他	26	12.2
	無意見	19	8.9
	共計	392	184

共 213 個有選擇個案

(五) 調查分析

1. 申索僱員之身份背景及申索內容

是次調查發現，近七成半的(74.5%)的申索僱員為男性。在受訪者中，逾兩成(19.3%)的受訪者的年齡介乎 45 至 49 歲，而年齡介乎 40 至 44 歲及 50 至 54 歲之間的亦分別佔 18.4%及 14.2%。這反映受訪者多為中年男性僱員。

此外，是次受訪者的學歷多屬於中低等程度，超過五成(58.6%)受訪者擁有中三以下程度學歷。調查結果顯示，申索者雖教育水平不高，但他們仍清楚知道勞工應有的權利，懂得透過法定的勞資糾紛申索機制，就僱傭間的糾紛提出申索。

若以從事職業劃分，調查發現，在發生勞資糾紛時，逾三成(34.7%)被訪者是「工藝及有關人員」，另外，達兩成(19.7%)的受訪者是「服務工作及商店銷售員」。他們當中大多是建造、裝修、維修、機器及售貨、飲食業工人。在發生勞資糾紛時，從事非技術工作的受訪者，如清潔工、保安員、大廈管理員、雜工及送貨工人等，亦佔有 16%。結果顯示，申索者多為勞動力階層，其中建造、飲食服務業及非技術勞工更面對較嚴重的勞資糾紛情況。

就申索類型而言，調查則發現，超過六成的受訪者(64.5%)正就「欠薪」進行申索，其次為通知期 / 代通知金(26.8%)及有薪年假(22.1%)。

以上的有關職業背景及申索類型的調查結果與勞工處及勞資審裁的非常接近。2004 年勞工處資料就顯示「建造業」、「批發、零售及進出口貿易、飲食及酒店業」佔去了的勞資糾紛個案⁸分別 53.2%及 33.7%，屬各行業之冠。⁹在 28,396 宗向勞工處提出申索聲請的個案中，不支付工資個案更是各項類型申索之首二，達 9459 宗。同時，勞審處 2003 年最新資料亦顯示，欠薪申索是各類型申索之冠，共 6124 宗。¹⁰

2. 申索需時，影響日常的工作生活

調查發現，在 42 宗已完成申索中，超過七成半(75.5%)受訪者由入稟勞審處至申索審結需時兩個月或以上，當中需時五個月或以上的更高達 29.2%。至於在 171 名未完成申索中，約近七成(69.8%)的受訪者由入稟至訪問日已耗掉了兩個月或以上的時間。結果反映申索過程曠日持久，申索者須要兩個月或以上的時間才能完成有關申訴。我們相信這與過堂聆訊至審結案件的輪候時間及審訊程序中所需的聆訊次數密切關係。其中，證據準備不足更是直接導至訴訟拖延的主要原因。因為被告僱主經常未能或拒絕遵從披露和出示文件的法庭指示，有的甚至在審訊的最後階段才提出進一步提交證據及文件，以致聆訊程序受到不必要的押後及延遲。

⁸ 根據勞工處的分類，勞資糾紛是指涉及 20 名僱員以上的糾紛。

⁹ 資料來源：香港特別行政區政府(2005)，“財務委員會審核 2005 至 2006 年度開支預算管制人員的答覆文件”，問題編號 0181。

¹⁰ 資料來源：勞資審裁處(2004)。*檢討勞資審裁處工作小組報告* 附錄 V(e)

調解次數過多，影響申索進度及意欲

行政及法律程序複雜

耗費金錢

調解次數過多

3. 僱員於申索期間遇到的困難;
4. 申索僱對本港勞資糾紛申索機制的改善建議

(六) 討論及總結

在經濟結構轉型、低技術職位迅速外移的影響下，中年非技術工人一直基於年齡、技能、知識水平等因素而被勞工市場所排拒，未能進入穩定的核心勞工市場。即使成功就業，他們往往亦因缺乏議價能力而要接受僱主不同程度的就業年齡歧視¹¹及勞工權益剝削。部份工種的無良僱主更利用行業運作的漏洞，如建造業的「判上判」及飲食業的「賒帳」制等，騙取勞工薪金、休息日、法定假日、有薪年假等勞工權益。例如，建造行業的「判上判」及飲食業的「拖數」制度，使勞工經常的被拖欠工資。

¹¹ 1999 年香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心的調查發現，40 至 44 歲的被訪者當中約有三分之一遇到年齡歧視，45 至 49 歲的受訪者有四成有此遭遇，而 50 至 59 歲當中更有四成半以上有此遭遇。資料來源：陳錦華和王志錚(1999). *失業研究(一)之高失業代的受害者*. 香港: 香港理工大學應用社會科學系社會政策研究中心。

香港社會服務聯會於 2000 年針對中老年人就業狀況的調查亦發現，約三成半受訪的中老年人表示工作上會受到年齡歧視，近四成被訪者更因年齡因素而被僱主拒絕聘用，而近四份一之受訪者更曾因年齡被壓低工資及解僱。資料來源：香港社會服務聯會(2000). *香港中老年人就業狀況研究*。

新找到經濟市場裡的「有薪工作」，這些工作大多都是一些缺乏保障及收入低微的散工、臨時工、合約工、兼職工、外判工等邊緣工種。正面對惡化的就業條件。

他們是，爭取合理的工作條件及待遇，以至他們要透過勞工處及勞資審裁處的申索機制就勞資糾紛個案進行申索。