

勿曲解仲裁的原意及機制

華員會副會長
黃河

華員會已透過高級公務員評議會（高評）職方，要求行政長官根據《一九六八年協約》的規定，委任一個獨立的委員會去解決政府與公務員有關減薪或凍薪的爭議。要求提出後，我留意到某些言論顯然誤解或曲解了職方的原意及仲裁的機制。

其一：如早些提出或可獲得多些同情；現只是一個「拖延」策略。

華員會早在今年四月即已公開表示：在現行制度內利用仲裁去解決薪酬爭議，較訴諸法律行動可節省巨額金錢及時間，更可免傷和氣。必須指出的是，根據協約的規定，職方只能在官職雙方共同申明無法就爭議事項達成協議的情況下，才能啟動現制內的仲裁機制。因為高評職方須遲至行政長官會同行政會議就職方的凍薪要求作出最後決定，亦即「談判」破裂後，才能正式提出仲裁的要求。「拖延」或「緩兵之計」之說純屬論者的揣測，絕非華員會或高評職方的本意。

其二：政府是依政策、機制辦事，屬「已落實公共政策」。

公務員薪酬調整，回歸前是港督會同行政局，回歸後則是特首會同行政會議，在考慮了各項有關因素，包括薪酬趨勢調查的結果後才作出決定的，每年均如此。這種依機制行事的本身如何能定義為「已落實的公共政策」？如果此說成立，則薪酬爭議永無交付仲裁的可能，更且如何解

釋兩次先例？過往的兩次都是職方在港督會同行政局作出最後決定後，由職方提出仲裁要求的。我曾親自經歷的，對上一次的仲裁，便是在一九八七年三月行政局原則上接納了一九八六年的非首長級公務員薪酬水平調查的一般結果，以及一九八八年四月行政局就薪酬調整幅度作出最後決定後，政府與職方「談判」破裂，職方提出的仲裁要求獲港督接納後才正式委任的。

其三：減薪理據充分，無須獨立仲裁。政府自視減薪理據充分。經濟不景、財赤高企，確是事實，必須正視，不容迴避。然而，凍薪未必不是一個避免「三輸」的較佳選擇。看看引起的爭議，尤其是有關立法的爭拗，便知問題極之複雜，不是「非黑即白」般簡單。公說公有理，婆說婆有理，誰的理據充分些，似應由獨立的委員會，而非與論作出仲裁。此說還涉及一個嚴肅的原則問題：政府（作為最大的僱主）、立法會、社會各界（包括公務員工會團體及勞工界），應該提倡、推動什麼樣的勞資關係呢？勞資有爭議，是在架構、制度內尋求協商，協商不成則仲裁解決，藉此促進本港建立健康的員工、僱傭關係好呢，還是其他？是鼓勵、縱容及/或仲裁機制，用非常的手法去直接訴諸法律行動（如立法或控告政府）或上街抗爭，激化勞資矛盾好呢，還是其他？

其四：仲裁決定對非協約簽署方無約束力

此說實際上混淆了《一九六八年協約》的涵蓋面與獨立仲裁委員會一經行政長官同意委任，以及委員會的仲裁建議獲行政長官會同行政會議接納後，成了政府的行政決定這兩個性質不同的問題。後者實際上已脫離了《一九六八年協約》的範疇，超乎了高級公務員評議會的層次。此說還無視歷史：一九八八至一九八九年的中期及最後的仲裁建議獲港督會同行政局接納後，實施予全體公務員，無人不受約束。

其五：《協約》對仲裁委員會的組成有明文規定

仲裁委員會，英文叫 Committee of Inquiry，有人譯作「調查委員會」，它的職責卻不盡是「調查」，目的是作出仲裁，向行政長官提出解決爭議的辦法、方案，因而是一個實質上的仲裁委員會。它的成員並非有如某些人所誤解，以為有職方的代表。三名成員中的一名只是由職方提

名，全部成員均由行政長官委任，並非任何一方的「代表」。對此，《一九六八年協約》有明文規定。

華員會始終認為，仲裁是現時唯一能正常解決公務員架構內的勞資糾紛，避免「三輸」的較佳方案。當然，是否同意以仲裁來解決薪酬爭議，盡可各抒己見。但對現行的機制和制度、運作的慣例，早已成立的個案先例和歷史事實，卻必須尊重之；不明瞭的，應去了解，卻不能誤解，更不能曲解之！官方人士，例如公務員事務局局長王永平一反常態，急不及待地公開辯駁及反對，而不待行政長官表態，既偏離慣例及機制，亦陷行政長官於被動，極不恰當。自由黨主席田北俊的，減薪不應再拖，仲裁無補於事」的言論，客觀上是往現已十分緊張的員工關係火上加油，與妥善解決嚴重的爭議這目標背道而馳，實際上有陷特區政府及行政長官於不義之嫌，絕不可取！

□公務員事務局局長王永平急不及待地公開

反對仲裁，偏離慣例，極不恰當；自由黨主席田北俊的「減薪不應再拖，仲裁無補於事」，火上加油，絕不可取。