

對第 III 節載列的問題，本人有如下意見：

1. 現行的制度究竟有甚大不妥，為何要徹底改變？何謂薪效掛鉤？是否現在的薪金跟員工的效能不相稱？這有何根據呢？所謂淨工資概念？把各項津貼以現金計入薪酬祇會把高低級人員的差距擴大，引起更大的矛盾，實無此必要，況且私人機構亦是分開計算的。
2. 既有問責部長的出現，高級人員再無大風險可言，應維持一貫的政策。
3. 根據現行的政策，紀律部隊已跟其他公務員有所不同。
4. 如果有比現行的薪酬調查更佳的機制，當然可以考慮。
5. 所謂政府的負擔能力？是否財政預算有盈餘就可以加薪，有財政赤字就減薪？這並不公平，預算案是造出來的。外國許多地方每年都是財政赤字，那豈非每年都要減薪，況且公務員納稅是最準的，沒有避稅的空間，減薪以後，來年政府的稅收減少又要再減，如此循環下去何時了？
6. 何謂彈性薪幅？是否沒有上限或沒有上下限？是否工作表現好就可以不斷的加上去？這又怎去評訂好與不好？是否能破案的就叫好，沒有案破的就不好？這對不同的工種豈非很不公平，一個打字員年年都沒有打錯字可以年年加薪，一個消防員有一次救不到人就沒有薪加？如果薪金已到達上限而工作又表現良好的又如何對待？
7. 世上本無絕對公平或人人稱讚的制度，以前香港人都抗拒做公務員，認為無前途，無發達！他們都寧願投身私人機構，因為有機會升級快，賺大錢。這根本就是一場賭博，現在他們輸了就妒恨公務員可以安穩渡日。所以市民並不會認同現行的制度，總之他們的收入減少了就要所有人都陪他減，當年好景時可曾聽過他們說要檢討甚麼？為取悅他們於一時而犧牲行之有效的制度實屬不智，除非能有一個令各方都滿意的方法。
8. 薪效掛鉤知易行難，不要以為這祇是技術問題，如何能有一個令各方都接受的標準，實是整個制度能否成功的最重要點。
9. 為何要對某些職級或團隊施行獎賞制度？這豈非對其他人不公平？因有很多工種並不容見到成效，況且亦有一些所謂一般職系，他們被調到那一個部門或團體都是身不由己的，要是調到一些沒有獎賞制度的部門或團體豈非不

公平。

10. 檢討公務員制度就難在它架構太大，很多都是團隊工作，要實施個人獎賞制度並不容易。技術性的或獨立性的比較易得獎，其他的就難以發揮。這容易造成獎賞制度有專為某些人而設的嫌疑。
11. 何謂把管理薪酬的工作下放？是否由各部門首長自行決定？是自行決定上下限或是加薪與否？其實現時部門已可決定是否加增薪點。
12. 這提議可在招聘新人時實施，要在舊人中劃分就可能引起混亂和爭論。
13. 最大的問題在於員工工作表現的評核，政府本有一套評核制度，但由於受到很多條例或條件的限制，很多的評核都不能說不好，既然不是不好，那就算是好，既然是好就不能不讓他加增薪點。同時，一個最大的難題就是如何對待已到達頂薪點的員工，如何去提升他們的士氣。
14. 社會的訴求越來越多，要精簡工作不容易，要精簡工序就有很大的空間，合併職系可能導致冗員的出現，精簡架構難免要裁員，這絕對是可行的，但政府可能要付出很多。
15. 職位評值早已有之，公務員是一個大團隊，當然應該由中央負責。

結論

無論甚麼制度都應該不時加以檢討的，但今次來得不是時候。相信很多人都清楚今次的檢討主要是沖著公務員而來，薪酬制度祇是藉口。

首先是獨斷獨行的董建華把香港攪得一團糟，但又不肯承認過錯，硬要把責任推在以陳太為首的公務員身上。

其次是環繞在董建華身邊重臣都是商界的人，金融風暴給予他們大好的機會催毀工會的力量，以便壓低工人的工資。現在打擊公務員既可以討好董建華，又可以做成一個循環的作用，再向其他工人減薪。

再其次的是今次由田北俊帶頭，梁錦松俞宗怡連環出擊，煽動已經深受裁員減薪打擊的市民把矛頭指向公務員，令他們由公僕變成公賊，不但跟董建華攞對抗，並且低能拙劣，令香港一沉不起，更殘民自肥，令香港財政變為負數，錢卻都落在公務員的袋裏。

如此情況之下，公務員實在已無議價能力，再要說不，可能會變成過街老鼠，讓