

對於第 III 節載列的若干問題，本人有意見如下：

關於問題：

1. 對於新入職的公務員，可採用全新的制度；舊制的常額編制的工作人員，可採用舊及新合拼的混合制，即以某一日期為分界線，之前的工作年資以舊制計算退休的福利，之後的以新制計算，而沿用新舊混合制的公務員，之後有權選擇提早退休或自願離職，但會視乎政府的人手及財政能力來決定批准與否及何時可離職。
2. 高級公務員所採用的薪酬政應與其他級別的公務員的相同，因為前者的薪酬一向高於其他級別的公務員，而政府向來都給予高級公務員較高的加薪幅度及福利、津貼等，但相對地他們所承受的風險反比其他級別的公務員為低；如果和私營機構的高層人士所須承擔的高風險比較，就更加有如蚊蚋與牛虻之別。
3. 紀律部隊中的軍裝及非文職人員的薪酬政策，應與其他的公務員的不同，因為前者的工作性質和危險程度跟後者大不相同，是損耗性較高的職業，理應得到較高的待遇。
4. 由於公營機構和私營機構的工作環境極不相同，所以所採用的薪酬原則大可不必相若，但後者可以以前者作為參考的對象。
5. 是。

6、7、8、10及11各項

目標雖好，但宜審慎進行，否則易招怨氣，成爲虐待那些盡忠職守的公務員的政策—只因在政府的工作環境及架構中，小圈子的文化極盛，進升的準則往往並非以工作的表現爲大前題（很大機會工作表現卻是不在考慮之列），反而是看某人能否泊得好碼頭以作爲決定性的考慮因素，真正是會用人唯賢的管理人員，似乎是愈是高級，愈是少見！不信，請找些「臥底」去各部門做些調查，保證很容易得到答案。關於6、7、8、10及11點所提出的改革，實不宜一籃子的實施於所有的部門裏，而只宜實施於有開明及公正作風的部門；如何知道一個部門的領導人是開明、公正及不亢不卑，最簡單快捷的驗證方法是查看該部門所有被公眾人士投訴該部門員工的檔案；請找些獨立、公正又無利益衝突的人士去做這些調查吧！保證調查結果看得你目定口呆，嘆爲觀止！你會不難發現一個又一個的是非黑白顛倒的例子—總之，如有投訴，不理情由，對外例必卑躬屈膝，道歉賠禮，承認不是；對下定必判爲有罪，總之是要以最快捷的方法去平息事件—即是要自己的下屬承認過失，那管所投訴的事項是毫不成立的；能夠逃過大難，不用食「死貓」的，大概就只是那些位高權重或有後台撐腰的人，又或加上某些扮對該事件失了憶的人（因爲如非如此，「必死」無疑）。

9.應該。應以一個部門（整體或再細分）的表現、成績去決定獎賞，如此可提高團隊精神，提高整體的士氣。

12. ---

13. 應設立上訴的機制，同時容許員工可以選擇自願離職，如果該員工確實受到不公平的對待。

14. 同意。

15. ---

一個現職公務員