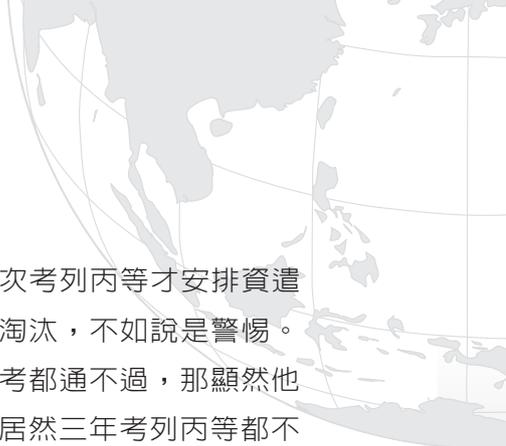




公務人員考績法改革十問

1. 請問現行考績制度合理嗎？如果不合理，需不需要改進呢？
2. 如果考績結果是將近人人有獎（99.7%），這樣的考績制度還有必要存在嗎？
3. 請問獎金是薪水的一部分嗎？獎金應該是根據績效、貢獻來發給，如果是薪水的一部分，不如併入薪水，就不要稱之為考績獎金了，否則不但是名實不符，而且還有造假之嫌。
4. 現在的考績是，考列甲等的人覺得是應得的，考列乙等的人則居然還覺得受到不公平對待。可是考列乙等的人，不但有獎金可拿、還可以晉級、升等，這樣的結果，算是表現不好的人應得的嗎？事實上，乙等應是稱職，丙等才算是表現不佳。
5. 規劃中的考績法修正草案，對於丙等並沒有立即淘汰的機制，而是給予三次緩衝的退場機制。第一次考列丙等給予輔導，第



二次考列丙等薪水降一級，第三次考列丙等才安排資遣或退休。這樣的設計，與其說是淘汰，不如說是警惕。試問，如果一個學生連續三次補考都通不過，那顯然他已經自己放棄了，擔任公務人員居然三年考列丙等都不在乎，證明他已經無心服務公職了。

6. 有人建議丙等不應訂定比例，但請問各位，沒有法源，幾乎不會有主管願意給同仁打丙等，誰想當壞人呢？不訂比例，就是維持現狀，不訂比例，就無法改革。
7. 有人表示，機關性質不同，有些機關素質較高，齊頭式要求丙等的比例，並不公平。試問，在現狀之下，輪流打乙等就公平嗎？新人、升官、生孩子的人優先打乙等，公平嗎？
8. 被考列丙等的人，不是專業能力或工作性質的問題，而是工作績效和服務態度的問題，你認為公務人員的工作績效和服務態度不需要改進嗎？
9. 考績法開宗明義規定，要「綜覈名實、信賞必罰」、「要以同官等為比較範圍」，我們做到了嗎？現狀連最基本的依法行政都做不到，還談什麼「公平」與「合理」？
10. 最後一個問題，公務人員的表現有像考績結果（99.7%都

是表現良好，可拿獎金）那麼的好嗎？如果與人民的認知或評價有相當大的差距，是不是應該檢討和調整呢？



