

2.1 一九七九年一月常委會奉委之時，本港公務員編制內的職類、職系、職級和薪俸結構，主要都是基於一九七一年薪俸調查委員會的建議。當局根據該委員會的建議而實施的措施，若干證明十分有效，其他則未盡符理想。自該委員會提交報告書後，至今已有八年。在此期間，本港的社會和經濟情況，業已經歷急劇轉變，其所帶來的一個結果是：公務員人數增多，職責亦較前複雜。於是大量公務員職工會和代表公務員的團體成立，其活動日趨積極，使行政當局在與員工維持良好關係方面，漸感吃力，而解決公務員薪俸及服務條件問題的各項安排，其效能亦越來越弱，因此實有採用新的處理方法之必要。政府於是委派同人等成立一個獨立委員會，賦予職權，規定要經常檢討公務員的薪俸及服務條件，並提供意見，以改善政府與公務員間的諮詢辦法。

2.2 常委會自開始工作以來，所會晤過的公務員，大多數表達意見時都顯得合理和負責，且看來很能明白要調整一個像公務員組織（現時男女公務員人數超過十三萬，分隸六百多個職系）如此龐大機構人員的薪俸結構時會遭遇的種種難題。對於此點，常委會至感欣慰。

#### 一九七一至七八年時期

2.3 自一九七一年薪俸調查委員會提交報告書後，政府即採用現行的總薪級表和職類制度，以及有關公務員房屋津貼、教育津貼和其他利益的新安排。

2.4 職類制度，是將多個在工作上互有關連的職系合併為一組。政府一方面實行此制度，另一方面亦接納一九七一年薪俸調查委員會有關政府與私營機構公平比較作為釐訂

薪俸的基本原則的概念。薪俸調查組於是開始實施一個工作方案，以便提供一個基礎，作為以該項原則釐訂公務員薪酬的根據。一九七三年，政府與高級公務員評議會達成協議，規定每兩年調查一次。此即：每一職類，薪俸調查組每隔一年調查一次，利用與外間比較法及／或內部相對關係法進行。截至一九七四年，超過二十個職類受到檢討。但此一制度的主要困難，是不易為所有職類找得足夠的私營機構方面有關的資料；此外，有若干職系亦難於劃歸適當職類。

2.5 鑑於上述困難，當局決定，由一九七四年起，改用薪酬趨勢調查來替代此等職類調查。此等薪酬趨勢調查，乃代高級公務員評議會進行，以便確定本港薪酬的一般動向——但不理會個別職位的薪酬，從而使全體公務員的薪酬與私營機構方面趨於一致。薪俸水平調查，一如職類檢討，目的在確定私營機構方面與政府職級相類似的職位的薪酬，一直以來都是在接獲布政司署銓叙科的請求時，始着手進行。現時此項調查已成為政府的一項措施，用以協助釐訂新的薪酬率，或重估現行的薪酬。

2.6 自一九七一年薪俸調查委員會以來，多個職系的薪俸結構獲得特別修訂，使公務員編制的基本結構發生變動，以致在一九七八年和一九七九年年初，很多公務員職工會覺得有必要向政府提出增薪和改善工作條件的要求。

2.7 由於有等職系所提出的爭議仍未解決。當局鼓勵各有關公務員職工會或公務員代表將彼等的要求提交常委會考慮。關於此等職系，常委會能夠提供意見的地方，都盡可能做到了。