

立法會參考資料摘要

制定更完備的公務員薪酬調整機制：

進行薪酬水平調查和把調查結果應用於公務員的架構
以及把二零零六年薪酬水平調查結果應用於公務員的事宜

引言

在二零零七年四月二十四日的會議上，行政會議**建議**，行政長官**指令**—

- (a) 進行薪酬水平調查的一般架構應具備下列主要特點：
 - (i) 採用廣義界定的職位屬系和職位級別法；
 - (ii) 從各個職位屬系和職位級別選取有可供比較的私營機構配對職位的公務員比較職位；
 - (iii) 把公務員比較職位與私營機構相若職位配對比較；
 - (iv) 從私營機構選取穩健良好的僱主參與薪酬水平調查；
 - (v) 從參與調查的公司蒐集基本現金報酬和現金報酬總額數據；
 - (vi) 採用機構一般薪酬安排計算方法整合從參與調查的公司蒐集所得的數據；
 - (vii) 每六年進行薪酬水平調查一次；以及
 - (viii) 即使在進行薪酬水平調查的年度，薪酬趨勢調查也繼續進行；
- (b) 在展開下次薪酬水平調查前，檢討薪酬水平調查與薪酬趨勢調查兩者在調查方法上相異的主要特點；

- (c) 把薪酬水平調查結果應用於公務員的一般架構應具備下列主要特點：
- (i) 根據現金報酬總額數據的上四分位值，釐定每個職位級別的私營機構薪酬指標；
 - (ii) 以名義中點薪金，另加以現金形式提供的附帶福利的實際平均開支，釐定每個職位級別的公務員薪酬指標；
 - (iii) 每個職位級別的公務員和私營機構薪酬指標的可接受偏差幅度為正負五個百分點。如兩者相差不超出這個幅度，相關的公務員支薪點無須調整。如兩者相差超出這個幅度，則須把相關的公務員支薪點向下或向上調整至正負五個百分點的上下限；
 - (iv) 根據上文(i)至(iii)項建議應用的薪酬水平調查結果，會按截至有關薪酬水平調查參照日期的內部對比關係，應用於所有公務員薪級表；以及
- (d) 根據剛完成的薪酬水平調查，就所有職位級別而言，公務員與私營機構薪酬指標之間的偏差，均沒有超出正負五個百分點這個可接受的偏差幅度，因此，各個公務員薪級表應維持不變。

理據

公務員薪酬政策

2. 政府一直奉行的薪酬政策是：提供足夠的薪酬去吸引、挽留和激勵有合適才幹的人，為市民提供效率和成效兼備的高質素服務；以及通過公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若這個原則，確保公務員薪酬是公務員和他們所服務的市民都認為是公平的。此外，我們也認為，政府必須是良好的僱主。有關公務員薪酬政策的考慮因素，載於附件。

附件

薪酬水平調查

(A) 總論

3. 在更完備的公務員薪酬調整機制下，定期進行薪酬水平調查，是確定公務員薪酬是否與私營機構薪酬保持大致相若的首要方法。在顧問的協助下，我們剛完成了首次的薪酬水平調查，調查的參照日期為二零零六年四月一日。

(B) 調查方法

4. 根據當局在二零零三年年底委聘的顧問所作的建議¹，薪酬水平調查方法有下列主要特點：

- (a) 採用廣義界定的職位屬系和職位級別法，把按總薪級表和第一標準薪級表支薪的文職職系公務員比較職位，與在工作內容、工作性質、須承擔責任的輕重，以及一般資歷和經驗要求方面大致相若的私營機構職位作配對；
- (b) 把公務員比較職位劃分為五個職位屬系(按其大體的工作性質)和五個職位級別(按其大體上須承擔責任的輕重)，以得出共25個方格的矩陣組合；
- (c) 視乎員額數目(有關的職系的編制總數不得少於100人)、市場上是否有大致相若的職位可供配對，以及其他因素，選取公務員比較職位。由於紀律部隊職系或首長級職系在市場上並沒有或較少有相若的職位可供配對，因此，我們沒有從這些職系選取比較職位；
- (d) 當局會按一套準則來選取參與調查的私營機構。這些準則包括：
(i)該等機構必須是穩健良好的僱主；(ii)他們通常僱用最少100名員工；(iii)他們根據適用於香港的因素和考慮來釐定員工的薪酬水平；以及(iv)他們不應以公務員薪級表或公務員薪酬調整作為釐定員工薪酬水平的主要根據。基於上述最後一個準則，當局並沒有從教育界別、醫護界別和社會福利界別的職系選取公務員比較職位；
- (e) 蒐集參與調查的公司的基本現金報酬(即基本薪金和合約訂明的獎金)及現金報酬總額(即基本薪金加所有浮動薪酬和以現金形式提供的附帶福利)資料；以及
- (f) 採取機構一般薪酬安排計算方法來整合蒐集所得的數據。按照上述計算方法，無論參與調查的公司的僱員人數有多少，每間公司在調查中所佔的比重相等。

5. 剛完成的薪酬水平調查採用上述方法進行。根據這項調查方法，公務員比較職位劃分為五個職位屬系(計有文書及秘書、內部支援、公共服務、工務和操作支援)和五個職位級別(涵蓋公務員非首長級職級中最低至最高的職級)。上述方法大致上行之有效。行政長官會同行政會議決定沿用該方法進行日後的薪酬水平調查，但須視乎下文第13段所述檢討而定，並須根據每次薪酬水平調查所得經驗作出適當的修訂。

¹ 有關第一階段顧問的建議，分別載於二零零四年十一月公布的最後報告書和二零零五年三月公布的《繼當局於二零零四年十一月至二零零五年一月進行廣泛諮詢後擬定的修訂建議報告》。

(C) 薪酬比較準則

6. 行政長官會同行政會議亦決定應根據以下準則，就薪酬水平調查所涵蓋的每個指定職位級別，比較公務員和私營機構薪酬：

- (a) 現金報酬總額：由於現金報酬總額的涵蓋範圍更為全面，因此，我們會按現金報酬總額(而非基本現金報酬)來比較公務員和私營機構薪酬。公務員的現金報酬總額包括薪金和以現金形式提供的附帶福利(主要包括房屋、教育和學生旅費津貼)。同樣地，私營機構的現金報酬總額除基本薪金外，也包括所有浮動薪酬和以現金形式提供的附帶福利；
- (b) 私營機構薪酬的上四分位值：基於下列考慮因素，我們會採用按機構一般薪酬安排計算方法(見上文第4(f)段)整合的私營機構現金報酬總額的上四分位值(即P75)來進行比較：
 - (i) 此舉與過往的做法一致(即一九八六年薪酬水平調查、一九八九年薪俸結構檢討，以及一九九九年公務員入職薪酬檢討)；
 - (ii) 此舉與政府的薪酬政策一致，即提供足夠的薪酬去吸引、挽留和激勵有合適才幹的人，為市民提供效率和成效兼備的高質素服務；
 - (iii) 此舉與政府應為良好僱主，公務員薪酬因此也應與那些薪酬較為優厚的私營機構職位作比較的整體目標相符；以及
 - (iv) 此舉顧及與政府薪酬政策相關的考慮因素，包括附件所述的公務員與私營機構在本質上的差異；以及
- (c) 公務員的名義中點薪金：應以每個指定職位級別的名義中點薪金，另加以現金形式提供的附帶福利的實際平均開支來作比較。名義中點薪金與實際薪金中位值或實際薪金平均值不同，它在一些特殊情況(例如，根據目前的情況，在二零零三年四月一日至二零零七年三月三十一日期間，長期停止公開招聘公務員)下，亦不會因公務員隊伍在某特定時間的年齡和年資結構而有所偏頗。

附件

(D) 引用大致相若的原則

7. 由於我們的既定政策，是公務員薪酬與私營機構薪酬須保持大致相若(見上文第2段)，故此，行政長官會同行政會議決定，如某職位級別的公務員薪酬指標是在相若市場薪酬指標的95%至105%之間，即在正負五個百分點

(四捨五入為整數²)的可接受偏差幅度之內的話，有關職位級別的公務員薪級表不會予以調整。

8. 行政長官會同行政會議亦決定，如果某職位級別的公務員薪酬指標超出這個可接受的幅度，有關的公務員薪級表將調整至可接受幅度的上下限。舉例來說，某職位級別的公務員薪酬指標如低於相若市場薪酬指標6%，有關公務員薪級表將調高1%至可接受幅度的下限，即調高至95%。反之，某職位級別的公務員薪酬指標如高於相若私營機構薪酬指標6%，有關公務員薪級表將調低1%至可接受幅度的上限，即調低至105%。

9. 上述已考慮以下因素：

- (a) 統計差異：無論我們如何努力確保盡可能以最專業及最具誠信的方式來進行薪酬水平調查，該項調查也不能精確反映私營機構在某特定參照時間內的薪酬。調查範圍既廣且繁，因此，有一定程度的統計差異是在所難免的；
- (b) 偶然因素：除了一些本質上的統計差異外，薪酬水平調查方法本身也存在多項可影響調查結果的偶然因素，例如：調查所定的參照日期、選取私營機構參與調查、所選取的私營機構是否願意參與調查、參與調查的私營機構所提供的薪酬數據的深度和廣度、這些機構是否有可作比較的配對職位、他們的員工結構和業務表現等；
- (c) 保持公務員隊伍的穩定性：公務員隊伍(現時實際員額約為155 000人)是協助政府有效管治香港的重要基石。即使時代不斷轉變、政治領導層更迭，公務員隊伍也可確保政府的管治得以持續。因此，維持一支穩定的公務員隊伍，至為重要。不過，這並不表示，公務員薪酬不應上調或下調，以保持在與市場大致相若的水平。然而，這也不表示，假如比較結果顯示公務員與私營機構在薪酬上有差異時，當局也要機械式地對公務員薪酬作出調整；
- (d) 公平對待：為保持公信力，公務員與私營機構之間在薪酬方面的可接受差異幅度，上限或下限均須相同。換言之，如果公務員的薪酬，在薪酬水平調查結果中顯示與他們相若的職位比較是“過高”若干百分比或以下，但仍不需要調薪時，公務員的薪酬如在薪酬水平調查結果中顯示是與他們相若的職位比較是“過低”同一百分比或以下時，亦不會獲調薪；以及

² 由於薪酬水平調查是按公務員薪酬須與私營機構薪酬保持大致相若的原則來進行的，以百分率顯示的公務員與私營機構薪酬比較，全部會四捨五入為整數(例如：104.4%會四捨五入為104%，而96.5%則為97%。)

- (e) 應用情況保持一致：為求取得公信力，並確保公務員隊伍的明確性，公務員與私營機構之間在薪酬方面的可接受差異幅度一經釐定後，便須應用在所有根據上文第4及第6段所述的一般架構進行及整合的薪酬水平調查結果上。只有在上述架構有重大改變，或公務員薪酬政策或大部分私營機構的薪酬安排出現根本改變的情況下，當局才可考慮修訂已釐定的可接受偏差幅度。

(E) 應用於紀律部隊和首長級職系

10. 一如上文第4(c)段所述，市場上沒有或只有少數的職位，可與紀律部隊職系和首長級職系公務員所擔任的職位作比較。因此，行政長官會同行政會議決定會根據截至薪酬水平調查參照日期的內部對比關係，把薪酬水平調查結果應用於紀律部隊。換言之，各紀律人員薪級表的幣值，將按總薪級表上同等支薪點範圍的調整幅度予以調整。此外，對首長級薪級表(包括首長級薪級表、首長級(律政人員)薪級表、一般紀律人員(指揮官級)薪級表，以及警務人員薪級第55點或以上)幣值所作的調整，將跟隨薪酬水平調查中最高職位級別的調整幅度調整。

(F) 進行薪酬水平調查的頻密次數

11. 在最近完成的薪酬水平調查之前，上次的同類調查是在一九八六年進行(職方反對該次薪酬水平調查結果，當局為解決職方的反對，成立了調查委員會；根據調查委員會的建議，有關調查結果須予擱置)。行政長官會同行政會議決定薪酬水平調查將每六年(由剛完成的薪酬水平調查參照日期，即二零零六年四月一日起計)進行一次，原因如下：

- (a) 與私營機構薪酬看齊的考慮因素：兩次薪酬水平調查如相隔一段長時間，公務員薪酬便可能會與私營機構薪酬大大脫節；
- (b) 時間考慮因素：進行薪酬水平調查是一項耗時的工作。剛完成的薪酬水平調查需時逾三年，當中大部分時間用於諮詢職方。在現有就進行薪酬水平調查的架構及就應用薪酬水平調查結果於公務員的架構達成一致意見的情況下，預計日後進行的薪酬水平調查需時約一年完成；以及
- (c) 資源考慮因素：進行薪酬水平調查涉及大量工作，不論是當局，還是參與調查的私營機構，都須為此動用大量資源。為鼓勵私營公司參與薪酬水平調查(尤其是當局多半會邀請這些公司參與每年的薪酬趨勢調查)，在完成一次薪酬水平調查後，應相隔一段合理的時間才進行下一次的調查。

(G) 與薪酬趨勢調查銜接

12. 根據更完備的公務員薪酬調整機制，每年的薪酬趨勢調查應按經改良的方法(即行政長官在二零零七年三月十三日的指令)進行，以確定私營機構年

度之間的薪酬變動。行政長官會同行政會議已決定每年進行薪酬趨勢調查，包括在進行薪酬水平調查的年度，以免對該年度私營機構的薪酬變動所知不詳。

(H) 統一薪酬水平調查和薪酬趨勢調查的方法

13. 薪酬水平調查和薪酬趨勢調查這兩項調查分別量度私營機構薪酬不同方面的資料。薪酬水平調查量度在某特定時間私人機構支付予不同級別不同職位僱員的現金報酬總額(按絕對幣值計算)，而薪酬趨勢調查則量度年度之間私營機構不同級別僱員的薪酬變動(按百分比計算)。政府把兩類調查的結果用於不同的目的。薪酬水平調查的結果用以決定公務員某些職系及職級的薪級表是否須予調整，而薪酬趨勢調查的結果則用以決定所有公務員每年的薪酬調整。不過，如何把薪酬趨勢調查結果應用於公務員，在一段時間後便可能影響公務員與私營機構之間的薪酬水平比較。因此，我們須考慮應否統一薪酬水平調查和薪酬趨勢調查的方法。現時，兩者的調查方法在三大方面並不相同：(i)調查範圍所涵蓋的機構(薪酬水平調查的範圍限於通常僱用100人或以上的機構，薪酬趨勢調查的範圍則包括僱用50至99人的機構)；(ii)數據整合方法(薪酬水平調查採用機構一般薪酬安排計算方法，即非加權平均值計算方法，而薪酬趨勢調查則採用加權平均值計算方法，並應用計算因子)；以及(iii)職位級別的數目(薪酬水平調查分五個職位級別，薪酬趨勢調查則分三個薪金級別)。行政長官會同行政會議決定，當局在進行下一次薪酬水平調查之前，須檢討應否把上述三方面的安排統一，以及如有需要，如何將之統一。

(I) 二零零六年薪酬水平調查結果

14. 剛完成以二零零六年四月一日為參照日期的薪酬水平調查，已從97間私營公司收集薪酬數據³，並為166個公務員比較

³ 這97間私營公司來自七個主要經濟行業，其分佈如下：

經濟行業	公司數目
社區、社會及個人服務業	16
建造業	20
金融、保險、地產及商用服務業	19
酒店及飲食業	5
製造業	9
運輸、倉庫、通訊及公用事業	13
批發、零售、進口與出口貿易	15

職位⁴找到可資比較的私營機構職位作配對。二零零六年薪酬水平調查結果摘錄如下：

職位級別	公務員薪酬指標	市場薪酬指標	比較率
職位級別1 (總薪級第0至10點及第一標準薪級)	139,055元	135,113元	103%
職位級別2 (總薪級第11至23點)	275,575元	280,758元	98%
職位級別3 (總薪級第24至33點)	479,243元	457,722元	105%
職位級別4 (總薪級第34至44點)	790,947元	794,965元	99%
職位級別5 (總薪級第45至49點)	1,049,361元	1,106,342元	95%

(J) 把二零零六年薪酬水平調查結果應用於公務員

15. 從上表可見，五個職位級別的公務員薪酬指標(即名義中點薪金另加以現金形式提供的附帶福利的實際開支)和上四分位值市場薪酬指標相差不超過正負五個百分點。根據上文第7及8段所列明的大致相若原則，行政長官會同行政會議決定，現行的公務員薪級表(截至二零零六年四月一日)將不會作調整。

影響

16. 進行薪酬水平調查的一般架構和本文件列出的應用方案符合《基本法》，包括《基本法》內有關人權的規定。它們對可持續發展並無影響。

17. 最近完成的薪酬水平調查的應用建議對財政沒有影響。如果採用公務員薪酬緊貼私營機構員工薪酬的原則，而非維持兩者薪酬大致相若的原則，也就表示會把薪酬水平調查結果嚴格應用於公務員，在對財政的影響方面來說，當局每年將須支付額外的公務員薪酬開支約1.8億元。

⁴ 為確保薪酬水平調查所選取的公務員比較職級，在私營機構中有合理數目的大致相若的配對職位，以及在公務員隊伍中具代表性，選取作比較職級的公務員職級共有193個。這193個公務員比較職級歸入19組(共25組)職位屬系 / 職位級別的矩陣組合；有6組懸空，原因是兩個職位屬系，即(i)文職和秘書屬系和(ii)操作支援屬系，沒有相等於職位級別3或以上的公務員比較職級。

第二階段顧問在這193個公務員比較職級中，為166個職級找到大致相若的配對職位。此外，為免在整合薪酬數據以供分析時出現偏差，第二階段顧問剔除了從兩組蒐集所得的數據，即(i)職位級別1職位屬系4和(ii)職位級別2職位屬系5，原因是這兩組所得數據不足(兩組只各有少於10間公司提供數據)。第二階段顧問根據餘下17組職位屬系 / 職位級別所得的結果，計算出五個職位級別的新薪酬指標。

18. 在經濟影響方面，由於有關決定只涉及公務員薪酬制度的輕微改動，實際上對公務員的聘用和薪酬開支沒有影響。目前，公務員佔本港總勞動人口約4%，而公務員薪酬佔本港經濟體系中僱員薪酬總額約8%。有關決定對勞工市場和整體經濟活動將沒有任何重大影響。

諮詢

19. 相關的一般架構和應用方案是與公務員薪酬調整機制督導委員會及職方(透過諮詢小組)⁵廣泛討論之後制訂的。我們已向公務員薪俸及服務條件常務委員會(薪常會)、紀律人員薪俸及服務條件常務委員會(紀常會)和首長級薪俸及服務條件常務委員會(首常會)徵詢意見。上述三個諮詢委員會均支持建議。當中，薪常會再一次確定它們支持繼續使用上四分位值作為市場薪酬指標，用以與公務員名義中點薪金，另加以現金形式提供的附帶福利的實際平均開支來作比較。紀常會及首常會亦贊同我們以公務員在截至調查參照日的內部對比關係的方式，將薪酬水平調查結果應用至紀律部隊及首長級職系上。

宣傳安排

20. 我們會把行政長官會同行政會議的決定知會三個公務員薪俸及服務條件諮詢組織、公務員敘用委員會主席、立法會公務員及資助機構員工事務委員會主席及副主席、各常任秘書長、各部門首長、四個中央評議會的職方、四個主要跨部門公務員工會，以及全體公務員。此外，我們也會發出有關的新聞稿和安排發言人回答傳媒查詢。

負責人員

21. 有關參考資料摘要的查詢，可與公務員事務局首席助理秘書長孫玉茵先生聯絡(電話：2810 3112)。

公務員事務局

二零零七年四月二十四日

⁵ 公務員薪酬調整機制督導委員會及公務員薪酬調整機制諮詢小組在二零零三年四月成立，就制定更完備的公務員薪酬調整機制分別提供專業意見及員工的意見。督導委員會的成員來自薪常會、紀常會及首常會。諮詢小組的成員包括來自四個中央評議會職方和四個主要跨部門公務員工會的代表。

公務員薪酬政策的政策考慮因素

公務員薪酬政策的政策考慮因素如下：

- (a) 秉持公務員隊伍的基本信念：公務員必須秉持一些基本信念，包括：(i)堅守法治；(ii)守正忘私；(iii)對在履行公職時所作的決定和行動負責；(iv)政治中立；(v)在執行公務時不偏不倚；以及(vi)全心全意、竭盡所能，以專業精神為市民服務，而且工作具見成效，達到表現指標。以上部分(若非全部)信念也同樣適用於私營機構，但兩者對恪守有關信念的重視程度或有所不同。一般而言，公務員必須符合更崇高的操守標準、遵守更嚴格的行為守則，以及避免任何實際或可能出現的利益衝突；
- (b) 維持一支穩定的公務員隊伍：維持一支穩定、長期提供服務的公務員隊伍，對確保施政順利、持續和有效率地提供各項主要公共服務，至為重要。不過，這並不表示即使在理據充分的情況下，公務員薪酬制度也無須因應社會轉變和市民的期望，不時加以檢討和修訂。可是，與私營機構相比，公務員更着重隊伍的明確性與穩定性，以及在全面諮詢員工後，以循序漸進的方式推行改革；
- (c) 與私營機構比較但同時亦確認公務員隊伍與私營機構在本質上的差異：為了與私營機構競爭，以吸引有合適才幹的人加入並留在公務員隊伍，私營機構的薪酬水平是政府須予考慮的因素，而公務員薪酬水平也必須且應當與私營機構薪酬水平保持相若。兩者薪酬相若，也可令支付公務員薪酬的市民信納公務員薪酬是公平的。由於公務員隊伍與私營機構在本質上的差異，維持兩者薪酬大致相若(而非緊貼私營機構員工薪酬)，言之成理。為此，薪酬水平調查應以概括方式進行，而應用調查結果時，也須顧及公務員和私營機構職位在工作性質和工作要求方面的差異。除上文(a)和(b)項所述的差異外，其他較重要的差異包括：
 - (i) 某些職位的職責(例如：執法、法律草擬、救援工作等)是公務員隊伍所獨有的，因此，不可能為所有及每一個公務員職系和職級找到適當的私營機構配對職位，作直接比較；
 - (ii) 即使找到可作合理配對的私營機構職位，某些職位的職能和工作情況(例如：制訂適用於全港的政策、規例或法律；闡釋政府政策；游說相關各方、政黨、區議會、立法會等支持政府政策)仍是公務員隊伍所獨有的；

- (iii) 公務員的事業發展較為按部就班、循序漸進。為維持公務員隊伍穩定，除了考慮用人唯才這個因素外，政府也較私營機構着重員工的年資和經驗。公務員辭職的情況罕見，這有助維持公務員隊伍的穩定性。私營機構僱員的事業發展一般差異較大，也較易受市場情況(包括所需專業範疇當時的人手供求情況)所影響。他們更傾向通過轉職及／或轉換僱主，以追求更佳的事業發展。因此，私營機構的人事變動，遠遠大於公務員隊伍；
 - (iv) 政府和私營機構兩者的運作性質迥異。舉例來說，政府注重市民的福祉和社會的整體利益；私營機構則以股東的利益和盈利為目標，薪酬也難免較容易有反覆的波動。公務員薪酬如緊貼私營機構薪酬，不但不利於維持公務員隊伍的穩定性和管治的成效與效率，也有損社會的整體利益；以及
 - (v) 私營機構的運作環境變化較大，也深受特定時間的整體經濟表現和行業市道影響。屬同一業務範疇的私營機構互相競爭，因此，聘用和解僱員工的方式，以至薪酬安排都較為靈活。公務員的工作環境則較為穩定，公務員一經聘用，只要行為、工作表現良好，通常都可以“長久”聘用，直至法定退休年齡為止。兩者環境有別，因此，公務員薪酬不宜緊隨私營機構的薪酬變動而作出改變；
- (d) 參照私營機構：根據政府薪酬應參照而非帶動私營機構薪酬的原則，公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。這個原則不僅在釐定公務員薪酬水平時適用，在每年調整公務員薪酬時也適用。政府蒐集私營機構在既定日期過去 12 個月內的薪酬數據(為定期進行薪酬水平調查)，以及私營機構在上年度四月二日至當年度四月一日這 12 個月內的薪酬調整數據(為進行每年薪酬趨勢調查)，便是按照這個原則。所得資料連同其他相關的考慮因素，有助當局釐定公務員的薪酬調整。如屬薪酬水平調查，調整的生效日期為完成調查時所定的參照日期；如屬薪酬趨勢調查，則為完成調查當年度的四月一日；
- (e) 維持公務員隊伍內部對比關係：公務員隊伍由政府中央管理。維持內部對比關係，可確保在釐定公務員隊伍共約 390 個職系和約 1 100 個職級的薪酬水平時，在某程度上保持公平一致。此舉也可解決某些職系和職級沒有私營機構職位可作直接比較的實際問題。在為個別職系進行職系架構檢討後，如有充分理據，內部薪酬對比關係會予以調整。除非已作調整，否則應遵循現有的內部對比關係；

- (f) 《基本法》和其他法律考慮因素：對現行公務員薪酬調整機制所作的任何更改，均須符合《基本法》的規定，並充分顧及合約方面的考慮因素、適用於香港的國際義務，以及政府與公務員之間僱傭關係所涉及的其他法律考慮因素；以及
- (g) 政府財政狀況及其他考慮因素：公務員的薪酬由公帑支付，因此，政府的整體財政狀況是重要的考慮因素。在考慮公務員薪酬時，也須顧及香港的整體經濟狀況，包括生活費用的變動。此外，一直以來，政府就公務員薪酬調整作出決定時，也會考慮公務員的意見和員工士氣等相關因素。