

LEGISLATIVE COUNCIL BRIEF

2026-27 CIVIL SERVICE PAY ADJUSTMENT – DECISION

INTRODUCTION

At the meeting of the Executive Council on 15 June 2026, the Council **ADVISED** and the Chief Executive (CE) **ORDERED** that civil service pay should be adjusted for 2026-27 in accordance with the pay offers made to the staff side of the four central consultative councils¹, viz. a pay increase of 2% for civil servants in the upper, middle and lower salary bands and the directorate with retrospective effect from 1 April 2026.

2. Independent Commission Against Corruption staff are not civil servants. However, in accordance with the Government's established policy, the annual civil service pay adjustment will also be extended to them.

JUSTIFICATIONS

(A) Staff Side's Response to Pay Offers

3. Following the CE-in-Council's decision made on 9 June 2026, the pay offers set out in paragraph 1 above have been made to the staff side of the four central consultative councils. The staff side's written responses to the pay offers are at **Annex**. The Secretary for the Civil Service personally met the staff side of the four central consultative councils on 10 June 2026 to listen to their views on the pay offers. In gist -

- (a) the staff side unanimously express disappointment to the pay offers as the rate of adjustment falls below the net Pay Trend Indicators (PTIs) of the upper and middle salary bands and cannot catch up with the accumulative inflation over the past two years, bearing in mind that the civil service pay was frozen across the board last year. Some staff side consider that the pay offers' extent of deviation from the net PTIs has resulted in staff's loss in confidence in the established pay adjustment mechanism and led them to question the meaning of conducting a pay trend survey. While acknowledging the need for prudence in managing public finance, the staff side stress the importance of maintaining the living standards of civil

¹ The four central consultative councils are the Senior Civil Service Council (SCSC), the Police Force Council, the Disciplined Services Consultative Council and the Model Scale 1 Staff Consultative Council.

servants in an inflationary environment for preserving their purchasing power. Some staff side suggest that the rate of adjustment should be reasonably increased from the pay offers. Individual representatives re-assert the proposal set out in their pay claim;

- (b) some staff side stress that the net PTIs, as objective reflections of overall pay adjustment trends in the private sector, should be duly considered when deciding the adjustments. In view of the increase of earnings in the private sector as evidently reflected by the positive net PTIs, some representatives argue that the widening pay differential between civil service and private sector may affect the attractiveness of civil service jobs, thereby hindering recruitment and retention efforts by the Government;
- (c) the staff side also highlight the growing challenges and mounting pressure faced by civil servants amid the high civil service vacancy level. They emphasise that the civil service has spared no effort in supporting the Government to implement various major policy initiatives and measures, and therefore expects the Government to recognise their commitment and dedication through a more reasonable pay rise; and
- (d) some continue to advocate for the abolishment of the deduction arrangement of the payroll cost of increments (PCIs).

(B) The Government's Views

4. Our views on the response of the staff side are set out below –

- (a) in accordance with established mechanism in handling civil service pay adjustment, the CE-in-Council has considered all the six relevant factors under the established mechanism in deciding on the pay offers. The Hong Kong economy has seen substantial growth alongside a modest rise in living expenses, and the positive net PTIs across all salary bands reflect an upward trend in private sector pay. The CE-in-Council also recognises the commitment and devotion of the civil service as a whole in taking forward various major policy initiatives and measures despite increasing workloads and challenges. Nonetheless, the Government needs to remain prudent in managing public finance to cater for future developments as well as unexpected needs arising from continuing uncertainty in the geopolitical scene which may affect general livelihood within a short period of time. The pay offers are a fair balance after holistic consideration and balancing of all relevant factors;
- (b) while tracking inflation is never the objective of civil service pay adjustment, the pay offers for 2026-27 are higher than the change in the headline Composite Consumer Price Index at 1.4% for the 12-month period ending March 2026 over the previous 12-month period ending March 2025;

- (c) the net PTIs derived from the Pay Trend Survey (PTS) are and remain one of the six relevant factors under the established mechanism and this Council has pay due regard to the net PTIs and balanced all relevant factors in deciding on the pay offers; and
- (d) as regards the PCIs deduction arrangements, the Committee of Inquiry into the 1988 Civil Service Pay Adjustment and Related Matters considered that, if in-scale increment and merit pay (including exceptional merit pay which should be excluded but cannot be distinguished therefrom) in the private sector were to be included in the PTS, the PCIs should be deducted for fairness. The current situation under which more than 70% of the 104 surveyed companies in the 2026 PTS still took merit pay into consideration in deciding pay adjustment for their employees, and those that did take special merit pay into consideration were not able to provide a breakdown of salary adjustments attributable to such special merit, shows that there are not sufficient justifications to cease the PCIs deduction arrangement. In any case, PCIs have been capped since the 2019-20 civil service pay adjustment to ensure no further erosion of the net PTIs by the rising PCIs.

5. Having considered the staff side's response to the pay offers and after taking into account all relevant factors under the established mechanism, the CE-in-Council has decided that civil service pay for 2026-27 should be adjusted in accordance with the pay offers made.

IMPLICATIONS

6. The Basic Law, financial, economic and family implications of the decision on the 2026-27 civil service pay adjustment are the same as those set out in the Legislative Council Brief on the pay offers in respect of the 2026-27 civil service pay adjustment issued on 9 June 2026. The decision has no environmental, productivity, sustainability or gender implications.

PUBLICITY

7. The Secretary for the Civil Service will inform the staff side of the decision on the 2026-27 civil service pay adjustment. A press release will be issued and a spokesman will be available to answer media enquiries. We will seek the approval of the Finance Committee of the Legislative Council in due course.

ENQUIRIES

8. Enquiries on this brief should be addressed to Ms Jeanne FUNG, Principal Assistant Secretary for the Civil Service (Tel: 2810 3112).

Civil Service Bureau
June 2026



紀律部隊評議會(職方)
Disciplined Services Consultative Council
(Staff Side)

香港添馬添美道 2 號
政府總部東翼 3 樓 326 室
電話: 2810 2703
傳真: 2537 6937

香港添馬
添美道 2 號
政府總部西翼 9 樓
公務員事務局局長
楊何蓓茵女士, JP

楊局長:

2026-27 年度公務員薪酬調整

你於 2026 年 6 月 9 日的來函收悉。就行政長官會同行政會議提出在 2026-27 年度劃一上調高層、中層及低層薪金級別和首長級公務員薪酬 2% 的方案，紀律部隊評議會（職方）（“紀評（職方）”）的回覆如下。

對於薪酬調整方案未能充分反映薪酬趨勢調查結果及抵銷過去兩年的累計通脹升幅，紀評（職方）對此表示失望。紀評（職方）一貫的立場是薪酬調整水平基本「不能低於通脹」，我們認為薪酬調整方案應至少確保公務員的購買力能夠得到維持。政府在 2025-26 年度凍結包括全體公務員的所有行政機關人員的薪酬，然而，同期香港的物價卻持續飆升。與公務員生活息息相關的項目，例如「電力、燃氣及水」、「交通」及「教育服務」等，升幅尤為顯著。在此情況下，政府提出的 2% 加薪幅度，不僅未能抵銷過去兩年累計 3.8% 的通脹，更意味著公務員的實質收入在過去兩個年度累計錄得負增長，令公務員的購買力被進一步蠶食，對公務員士氣帶來負面影響。

薪酬趨勢調查是一個具有客觀標準和公信力的機制，其結果亦是薪酬調整機制中其中一個重要的考慮因素。根據今年薪酬趨勢調查的結果，高層、中層和低層薪金級別的薪酬趨勢總指標分別為 5.16%，3.67% 以及 2.33%。然而，政府提出在本年度劃一加薪 2% 的方案，令高層、中層和低層薪金級別的調整幅度均低於相應的薪酬趨勢總指標。此方案將導致公私營機構間的薪金差距持續擴大，其影響將一直延續下去，不斷削弱公營機構的競爭力，令公營機構人才流失的情況更為

政府飛行服務隊機師工會
Government Flying Service
Pilots Union

政府飛行服務隊空勤主任協會
Government Flying Service
Air Crewman Officers Association

政府飛行服務隊飛機工程師會
Government Flying Service
Aircraft Engineers Association

政府飛行服務隊飛機技術主任工會
Government Flying Service
Aircraft Technical Officers Union

懲教事務職員協會（高級組）
Correctional Services
Officers' Association
(Senior Section)

懲教事務職員協會（初級組）
Correctional Services
Officers' Association
(Junior Section)

香港海關官員協會
Association of Customs &
Excise Service Officers

香港海關關員工會
Hong Kong Customs
Officers Union

香港消防控制組職員會
Hong Kong Fire Services
Control Staff's Union

香港消防處救護員會
Hong Kong Fire
Services Department
Ambulancemen's Union

香港消防處救護主任協會
Hong Kong Fire Services
Department Ambulance
Officers Association

香港消防主任協會
Hong Kong Fire Services
Officers Association

香港消防處職工總會
Hong Kong Fire Services
Department
Staffs General Association

香港入境事務助理員工會
Hong Kong Immigration
Assistants Union

入境事務主任協會
Immigration Service
Officers Association

嚴重，亦會影響公營服務的質素和損害公務員團隊的士氣。

綜上所述，我們在此再次懇請行政長官會同行政會議成員在考慮薪酬調整方案時須尊重薪酬趨勢調查的結果和慎重考慮公務員的士氣問題，酌情增加調薪幅度，以填補同事損失的購買力和避免公營機構陷入結構性的競爭力劣勢。

最後，紀評（職方）再次重申在公務員年度薪酬增薪百份比中扣減遞增薪額開支的安排既不合理也不公平，強烈要求政府應予以廢除。

紀律部隊評議會(職方)主席



朱遠明

2026 年 6 月 10 日

檔案編號: SS/DSCC/P-3 P. XXVI

Rm. 326, 3/F,
East Wing,
Central Government Offices,
2 Tim Mei Avenue,
Tamar, Hong Kong.

Tel No.: 2810 2209
Fax No.: 2537 8630
E-mail: cindy_py_mak@csb.gov.hk

第一標準薪級公務員評議會(職方)
MODEL SCALE 1 STAFF CONSULTATIVE COUNCIL
(STAFF SIDE)

香港添馬添美道2號
政府總部東翼3樓326室
電話：2810 2209
傳真：2537 8630

本函檔號：SSMOD/SAL/PAY/5/7/1 Pt.29
來函檔號：CSBCR/PG/4-085-001/91

香港添馬添美道2號
政府總部西翼9樓
公務員事務局局長
楊何蓓茵女士，JP

楊太：

2026-27 年度公務員薪酬調整—薪酬調整方案

局方於2026年6月9日的來信收悉。

第一標準薪級公務員評議會（職方）對於行政長官會同行政會議建議2026-27年度高層、中層及低層薪金級別公務員劃一加薪2%的方案，感到失望。

職方認為有關方案無助於收窄公私營市場的薪酬差距，會進一步削弱基層公務員職位的競爭力，加劇人手短缺問題，同時更會擴大高、中、低層職級之間的薪酬差距，損害公務員團隊的凝聚力。是次調薪幅度遠遜預期，亦反映當局未能充份體恤基層公務員所面對的生活壓力。第一標準薪級職系同事的薪金基數較低，即使加薪2%亦僅等同每月加薪約三百餘元，實遠不足以抵銷過去兩年持續的通脹影響，難以保障基層員工維持基本的生活尊嚴。在生活成本上漲及去年凍薪的雙重打擊下，此方案無疑令一直克盡己任、竭誠為民的基層同事感到沮喪。

雖然今年低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標錄得較小升幅，惟職方必須強調，淨指標只是公務員薪酬調整的六大考慮因素之一，當局在制定薪酬調整方案時，亦應充份考慮公務員士氣及職方訴求，以確保作出平衡和最適切的決定。職方懇請當局能慎重考慮修訂現有建議，為低層薪金級別公務員提供更合理的加薪幅度，以提振基層士氣。

以上為第一標準薪級公務員評議會（職方）下述五組成員工會的意見，成員工會之一的香港政府華員會將另函當局提出意見。

第一標準薪級公務員評議會

職方主席莫樹梅



2026 年 6 月 10 日

政府僱員工會

Government Staff Union

政府人員協會

Government Employees
Association

政府市政職工總會

Government Municipal Staff
General Union

香港公務員總工會

Hong Kong Civil Servants
General Union

政府產業看管人員協會、漁農自然護理署職工會及
香港政府水務署職工會

Government Property Attendants Association,
Agriculture, Fisheries and Conservation Department
Staff Association and Hong Kong Government Water
Supplies Department Employees Union

警察評議會職方協會

香港軍器廠街一號警察總部

警政大樓三十八樓

電話 Telephone: 2860 2645

傳真 Fax: 2200 4355



**POLICE FORCE COUNCIL
STAFF ASSOCIATIONS**

38/F, ARSENAL HOUSE,
POLICE HEADQUARTERS,
1 ARSENAL STREET, HONG KONG.

Chinese Version Only
只附中文版

協會檔號 OUR REF: CP PER SS C/4-85/2 Pt.13

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/89

香港添馬添美道 2 號
政府總部西翼 9 樓
公務員事務局局長
楊何蓓茵女士, JP

楊局長：

2026-27 年度公務員薪酬調整 - 薪酬調整方案

就局方於 2026 年 6 月 9 日有關 2026-27 年度公務員薪酬調整的來函，警察評議會職方協會（下稱「職方」）經已收悉。對於行政長官會同行政會議提出的高、中、低層劃一加薪 2% 的方案，職方深表遺憾。

首先，方案偏離了行之有效的科學薪酬趨勢調查機制。現行的薪酬趨勢調查，一直以來都是公務員薪酬調整的重要依據。今年調查所得的薪酬趨勢淨指標（高層 4.12%、中層 2.64%、低層 1.17%）本已屬滯後數字，反映的是過去一年私人市場的薪酬變動，而去年公務員本身已被凍薪。在薪金變化（凍薪）嚴重落後於私人市場的前提下，這組指標理應作為今年各級別加幅的合理參考起點。然而，過去連續 7 年間，政府薪酬調整決定只有 1 年跟隨調查結果。局方亦未能就「一刀切」的劃一方案提供清晰合理的解釋。職方不禁要問：如果決策長期偏離客觀調查結果，那麼每年耗費大量公帑進行的薪酬趨勢調查，實質意義究竟何在？

其次，近年通脹壓力明顯，必要開支有增無減。公務員薪酬調整幅度連年未能追上通脹，實際購買力不斷被蠶食。2% 的加幅，扣除通脹後，等同減薪。更令人無奈的是，2026 年第一季實質本地生產總值按年增長 5.9%，政府發言人更公開表示香港經濟前景樂觀。職方不禁慨嘆：經濟差時我們可

**SUPERINTENDENTS'
ASSOCIATION OF
THE HONG KONG POLICE FORCE**

香港警司協會

**HONG KONG
POLICE INSPECTORS'
ASSOCIATION**

香港警務督察協會

**THE JUNIOR POLICE OFFICERS'
ASSOCIATION OF
THE HONG KONG POLICE FORCE**

香港警察隊員佐級協會

「共渡時艱」，經濟好時卻未能「共享成果」。這種不對等的期望，實在令一眾盡心盡力的同事難以接受。

此外，職方嚴正反對在薪酬調整中扣減遞增薪額開支。尤其政府剛公布「公務員評核制度優化計劃（第一期）」，明確將個人表現與薪酬掛鉤。一方面說表現好會加薪，另一方面卻在調整中扣減遞增薪額。這種做法既不公平亦不合理。

警隊不分晝夜、冒著風險，負責國安工作、處理大型活動（如 2026 年亞太區經濟合作組織財政部長會議）、應對猖獗的網絡罪案，還要在人手持續減少下維持公共安全。面對如此困境，2%的加幅，如何「搶人才」？莫說挽留專業及經驗豐富之士，連基本吸納新血投身警隊也難以做到。

最後，職方必須以最沉重懇切的語氣重申：警隊在過去數年的政治及社會逆境中，一直身先士卒，全力配合政府，維持香港穩定。士氣不是空話，士氣需要公平對待、要有合理回報。職方促請政府考量「市民觀感」之時，認真檢視機制下的六大因素，切實回應我們的合理期望。



馬偉卿
香港警司協會
主席



阮敬豪
香港警務督察協會
主席



梁俊傑
香港警察隊員佐級協會
主席

2026 年 6 月 11 日



香港政府華員會

Chinese Version Only

只附中文版

HONG KONG CHINESE CIVIL SERVANTS' ASSOCIATION

中國香港九龍京士柏衛理道 8 號 8 Wylie Road, King's Park, Kowloon, Hong Kong, China

電話 Tel : (852) 2300 1066 圖文傳真 Fax : (852) 2771 1139 網址 Website : <http://www.hkccsa.org.hk>

電郵

本會檔號 : (50) in 2/7/CCSA (XXIII)

香港特別行政區政府
公務員事務局
公務員事務局局長
楊何蓓茵女士

尊敬的楊何蓓茵局長：

2026-27年度公務員薪酬調整反建議 ——劃一上調4.12%

感謝你於 6 月 9 日來函，告知行政長官會同行政會議已向四個中央評議會職方提出 2026-27 年度的薪酬調整方案，並說明職方提交反建議的最後日期。

本會留意到，職方提交反建議的限期較原定安排延後了一天，相信有助職方更充分地進行內部諮詢，並更全面地收集會員意見。與此同時，局方亦須相應壓縮工作日程，對於局方人員所作出的努力，本會深表感謝。

本會作為高級公務員評議會及第一標準薪級公務員評議會的職方成員之一，謹此提出 2026-27 年度公務員薪酬調整的反建議：高、中、低層公務員薪酬劃一上調 4.12%。主要理據如下：

1. 應對生活費用持續變動，彌補通脹對購買力的侵蝕

公務員除了是公共服務的提供者，本身亦是「打工仔」，關心薪金的實際購買力，實屬無可厚非。根據最新統計數據，截至 2025 年 3 月 31 日，甲類消費物價指數為 2.1%；截至 2026 年 3 月 31 日，則為 1.7%。由於 2025 年度當局透過財政司司長在不經諮詢的情況下直接宣布凍薪，公務員在過去兩年間的薪酬實際購買力持續受通脹侵蝕，累計達 3.8%。如今政府提出的薪酬調整幅度未能追上通脹，等同於實質減薪，難免對公務員士氣造成打擊。

2. 公務員既分擔經濟下行的壓力，亦盼望分享經濟繁榮的成果

公務員長期未能足額招聘，人手短缺持續維持約兩萬人（近期數字下降，其中一個主要原因是政府削減公務員編制）。本屆政府上任以來，積極回應市民所需，推動「拼經濟、謀發展」，推出多項新舉措。公務員在人手嚴重短缺的情況下，依然憑藉「加辛」完成各項工作，為政府節省了大量資源。2025 年，因財赤嚴峻，即使在通脹環境下，仍由財政司司長一錘定音決定凍薪。經過各方努力，2026 年政府財政已

恢復盈餘，香港經濟發展勢頭良好，公務員完全有正當理由期望分享經濟成果。

3. 較高的薪酬調整有利提振本地消費市場，配合國家規劃

2026 年是國家「十五五」規劃的開局之年，國家正着力構建「以國內大循環為主體、國內國際雙循環相互促進」的新發展格局。在此背景下，提升人均收入是主動配合國家規劃的重要舉措。特區政府年度公務員薪酬調整，不僅影響公務員本身的薪酬變動，也直接決定了大量資助機構員工的薪酬調整幅度。

根據最新數據，2026 年第一季香港零售業的業務收益指數按年增長 12.1%，是自 2025 年 5 月以來連續錄得正增長。較高的公務員薪酬調整，將有助延續這股良好勢頭；相反，若調整幅度過低，則可能削弱公務員、資助機構員工以至私營機構員工的消費意欲。

4. 香港正值轉型關鍵時期，具競爭力的薪酬方可吸引、挽留及激勵公務員

香港正處於轉型的關鍵時期，各項政策的推行，均有賴各級公務員群策群力，方能迅速而有效地落實。

然而，目前公務員隊伍正面臨嚴峻的人才流失挑戰。數據顯示，在 2025 至 2026 年度截至 9 月 30 日，離職公務員中有 45% 是在試用期內離職，反映政府招聘的人才難以留任。與此同時，29 歲或以下的年輕公務員人數持續下降，顯示政府職位對青年人才的吸引力正在減弱。

在本港勞動人口持續短缺、職位空缺率居高不下的新常態下，若進一步壓低公務員的薪酬競爭力，將嚴重不利於政府挽留及吸納人才，實非明智之舉。相反，制定具激勵性的薪酬調整方案，不僅能夠吸引有志向、有能力的人才加入政府，更能激勵現職公務員積極創新、勇於接受並推動新事物，從而加快經濟與民生的轉型步伐，可謂物有所值。

最後，本會亦希望藉此機會澄清一些社會上對公務員的錯誤刻板印象。

例如不時有人批評公務員「薪高糧准」，甚至流傳「公務員薪酬佔政府開支比例四分之一」之類的說法，這些言論往往帶有誤導性，對公務員的形象並不公平。以 2024/25 年度為例，根據公務員事務局公開的資料，「政府編制下政府支薪人員薪酬及有關的開支總額」為 1,624 億元，佔政府經營開支約 27.22%。然而，這筆款項並非全數用於公務員的實際薪酬，因為有關撥款是根據編制職位「按薪級中點估計的年薪值」（Notional Annual Mid-Point Salary, NAMS）計算，而當年公務員編制雖然超過 19 萬個職位，實際支薪人員卻只有約 17 萬人。換句話說，未動用的財政資源最終會被收回，用作其他用途。根據公務員事務局提交立法會的文件，若 2026/27 年度整體公務員劃一加薪 2.0%，涉及的額外開支約為 27 億元，由此推算，該年度公務員的實際薪酬開支應約為 1,350 億元。換言之，公務員一直以較少的人手承擔編制內應有的工作量，每年為政府節省過百億元的財政支出，這一點值得大家肯定。

另外，社會上亦常有聲音質疑公務員福利過好、假期太多，但這同樣屬於誤解。自 1999 年公務員體制改革以來，公務員的福利已大幅削減。以假期為例，改革前一般公務員每年可享 40.5 天例假；改革後，即使是最高級的公務員（如政策局常任秘書長，D8 級），每年也只可享 22 天例假（與改革前二級工人的水平相若）。人員服務滿 10 年後，例假會增加 4 天，之後不會再遞增。由於現時大多數公務員都是在 1999 年改革後入職，單就假期一項，政府每年已節省數十億元的開支。我們誠盼大家能多從客觀事實出發，理解公務員團隊的實際付出與貢獻。

綜上所述，本會誠望貴局、行政會議審慎檢視薪酬調整方案，特別是考慮低層級人員的處境，作出合理且具激勵性的薪酬上調，以肯定公務員的貢獻、穩定團隊士氣、挽留人才，並提升政府整體的施政效能。

會長



謹啟

(蔡冠龍)

2026 年 6 月 11 日



香港高級公務員協會

Hong Kong Senior Government Officers Association

香港添馬添美道 2 號政府總部東翼 3 樓 328 室 Rm.328, 3/F., East Wing, Central Government Offices, 2 Tim Mei Avenue, Tamar, H.K.,
Tel : 2522 4267 Fax : 2523 3319 E-mail: hksgoa@biznetvigator.com Website: www.hksgoa.org

香港添馬添美道 2 號
政府總部西翼 9 樓
公務員事務局局長
楊何蓓茵女士,JP

楊局長：

對 2026 至 2027 年度公務員薪酬調整-薪酬調整方案

香港高級公務員協會對政府未有跟隨薪酬趨勢淨指標為今年公務員加薪表示極度失望。本會一向以務實態度就年度公務員薪酬調整一事為政府當局提供分析及意見，政府及行政會議決定劃一加幅為 2%，已是連續多年未有跟隨薪酬趨勢淨指標調整薪酬，特別是高級公務員級別更為明顯，嚴重打擊士氣，完全沒有反映公務員對社會竭誠盡心服務的整體情況。本會重申，本會對 2026 至 2027 年度薪酬調整表示遺憾，政府亦未能就訂立 2% 作出令公務員明白的解釋及理據，實在難以理解。本會相信高級公務員就政府未有在薪酬調整中反映薪酬趨勢調查結果，已對政府以及調整機制失去信心，本會亦會考慮不積極參與薪酬趨勢調查工作，以示對政府當局不尊重薪酬趨勢調查工作及結果的不滿。



香港高級公務員協會主席 林文貞

2026 年 6 月 11 日