

立法會參考資料摘要

二零二六至二七年度公務員薪酬調整－ 薪酬調整方案

引言

在二零二六年六月九日的會議上，行政會議建議，行政長官指令應向四個中央評議會¹職方提出把高層、中層及低層薪金級別和首長級公務員的薪酬劃一上調 2%，生效日期追溯至二零二六年四月一日，作為二零二六至二七年度公務員薪酬調整方案。

理據

公務員薪酬政策和既定薪酬調整機制

2. 政府的公務員薪酬政策是提供足夠薪酬以吸引、挽留和激勵具合適才幹的人員，為市民提供成效與效率兼備的服務；並使公務員薪酬與私營機構薪酬保持大致相若。根據更完備公務員薪酬調整機制，政府會邀請行政長官會同行政會議，根據以下各項相關因素，決定向四個中央評議會職方提出的年度薪酬調整方案。這些因素包括 –

- (a) 香港經濟狀況；
- (b) 生活費用的變動；
- (c) 政府的財政狀況；
- (d) 從薪酬趨勢調查得出的薪酬趨勢淨指標；
- (e) 職方對薪酬調整的要求；及
- (f) 公務員士氣。

¹ 四個中央評議會是高級公務員評議會、警察評議會、紀律部隊評議會和第一標準薪級公務員評議會。

倘若薪酬調整方案與職方的薪酬調整要求有所不同，政府會再次諮詢職方，然後把方案提請行政長官會同行政會議就公務員薪酬調整作決定。

香港經濟狀況

3. 受對外貿易表現持續強勁和本地需求增強所帶動，香港經濟在二零二六年第一季強勁擴張。實質本地生產總值在第一季按年增長 5.9%，較上一季的 4.0%增幅加快。

4. 展望未來，香港的經濟前景大致保持強韌。預測二零二六年全年香港經濟增長 2.5%至 3.5%。全球對先進電子產品及人工智能相關產品的強勁需求料會支持貨物出口表現。同時，在訪港旅遊業持續興旺、跨境金融活動蓬勃，以及商用服務需求穩定的支持下，服務輸出應會維持堅穩，具韌性的商業前景料會支持本地需求。然而，中東地區的衝突的走向仍然極不明朗。倘若局勢進一步升級或持續緊張，可能會加劇環球金融市場波動，對增長構成下行風險。

5. 勞工市場在二零二六年年初略有改善。經季節性調整的失業率由二零二五年十一月至二零二六年一月期間的 3.9%回落至二零二六年二月至四月期間的 3.7%。二零二五年第四季，就業人士名義平均薪金較上一年同期上升 3.2%，二零二五年全年上升 3.2%。展望未來，香港強韌的經濟增長勢頭應會為整體勞動市場提供支持，有利於勞工收入進一步增長。

生活費用的變動

6. 截至二零二六年三月的 12 個月內，反映消費物價變動對全港約 90%住戶所造成影響的整體綜合消費物價指數，較截至二零二五年三月的 12 個月上升 1.4%。截至二零二六年三月的 12 個月內，整體和基本²綜合、甲類、乙類和丙類消費物價指數（後三個

² 整體消費物價指數計及政府相關一次性紓困措施的影響，而基本消費物價指數則剔除這些措施的影響。按照慣常做法，我們進行薪酬調整時會參考整體消費物價指數。

指數分別涵蓋全港約 50%、30%及 10%的住戶)³，與截至二零二五年三月的 12 個月相比，升幅如下－

	綜合消費 物價指數	甲類消費 物價指數	乙類消費 物價指數	丙類消費 物價指數
整體	1.4%	1.7%	1.3%	1.2%
基本	1.2%	1.2%	1.1%	1.1%

7. 二零二六年的整體和基本綜合消費物價指數預測分別上升 2.6%和 2.5%。國際油價上升應會在未來數月繼續傳導至消費物價內與燃料相關的組成項目。然而，整體來說，香港通脹料會保持相對穩定，反映本港作為以服務業為主的經濟體，能源倚賴度較低。

政府的財政狀況

8. 二零二五至二六年度，政府錄得 112 億元的財政盈餘。這已計及因股票市場表現突出及經濟增長加快令印花稅及利得稅收入增加 550 億元、從六個種子基金一次性回撥至政府賬目的 615 億元，以及發行債券所得 1,560 億元。預計二零二六至二七年度的財政盈餘為 221 億元。這已計及從政府賬目外的基金、債券基金累計盈餘和外匯基金投資收入一次性轉撥 1,278 億元，以及債券發行額 1,600 億元。截至二零二六年三月三十一日，財政儲備為 6,655 億元，並預計會於二零二七年三月底稍增至 6,876 億元。然而，由於我們需要持續為未來的發展投入資源，亦需要面對人口老化導致福利和醫療開支增加的壓力，未來仍具挑戰。

薪酬趨勢淨指標

9. 根據既定機制，政府會進行薪酬趨勢調查以確定私營機構按年薪酬變動，從中得出的薪酬趨勢淨指標是六項相關因素的其

³ 資料來源：政府統計處在二零二六年四月二十三日公布的消費物價指數月報（二零二六年三月份）。這些指數是根據以二零一九至二零年為基期的指數數列計算。

中之一。二零二六年薪酬趨勢調查已經完成。調查期涵蓋二零二五年四月二日至二零二六年四月一日的 12 個月，共蒐集了 104 間公司共 154 887 名僱員（包括 80 間規模較大公司的 153 442 名僱員和 24 間規模較小公司的 1 445 名僱員）的基本薪金和額外酬金的調整數據。二零二六年薪酬趨勢調查結果載列如下 –

薪金級別 ⁴	基本薪金指標 [A]	額外酬金指標 [B]	薪酬趨勢 總指標 ⁵ [A] + [B]
高層	3.29%	1.87%	5.16%
中層	3.16%	0.51%	3.67%
低層	2.73%	-0.40%	2.33%

10. 薪酬趨勢調查委員會（薪趨會）於二零二六年六月三日舉行會議，審議二零二六年薪酬趨勢調查的結果。全部與會委員均確認調查結果，當中包括四個中央評議會的職方代表。

11. 根據現行方法，從每個薪金級別的薪酬趨勢總指標扣減該薪金級別的遞增薪額開支後，便得出薪酬趨勢淨指標。在考慮二零一九至二零年度公務員薪酬調整時，行政長官會同行政會議決定，為從薪酬趨勢總指標扣減的遞增薪額開支設定上限。具體而言，由二零一九至二零年度公務員薪酬調整開始，採用各個薪金級別由一九八九至九零年度至二零一九至二零年度的平均遞增薪

⁴ 在二零二六年薪酬趨勢調查中，三個薪金級別的薪幅分別為 –

- (a) 高層：總薪級表第 33 點以上至警務人員薪級表第 54b 點或同等薪點，即 81,511 元至 163,905 元；
- (b) 中層：總薪級表第 10 至 33 點或同等薪點，即 26,590 元至 81,510 元；及
- (c) 低層：總薪級表第 10 點以下或同等薪點，即低於 26,590 元。

⁵ 薪酬趨勢總指標是基本薪金指標與額外酬金指標的總和。基本薪金指標涵蓋基於 (a) 生活費用；(b) 一般經濟繁榮和公司業績；(c) 薪酬市值一般變動；以及 (d) 級內遞增薪額和勞績獎賞而給予僱員的薪金調整。額外酬金指標涵蓋基本薪金以外的酬金調整，例如「第十三個月薪金」、年終花紅酬金、佣金及其他非固定／酌情發放／一次過發放的花紅酬金等。兩項指標均不涵蓋附帶福利和津貼（例如房屋津貼、股票期權及教育津貼等）的變動。

額開支（即高層、中層和低層薪金級別分別為 1.04%、1.03%和 1.16%），或該薪金級別在有關年度的實際遞增薪額開支，兩者中的較低者，以得出該薪金級別的薪酬趨勢淨指標。一如下表所示，三個薪金級別由一九八九至九零年度至二零一九至二零年度的平均遞增薪額開支，均較該等薪金級別在本年度的實際遞增薪額開支為低，因此，上述平均遞增薪額開支會用作計算三個薪金級別在二零二六至二七年度的薪酬趨勢淨指標。有關年度薪酬趨勢調查及扣減遞增薪額開支安排的詳細背景資料載於附件 A。

A

薪金級別	薪酬趨勢 總指標 [C]	一九八九至九零年度至 二零一九至二零年度的 平均遞增薪額開支 [D]	本年度的 實際遞增 薪額開支	薪酬趨勢 淨指標 [C] – [D]
高層	5.16%	1.04%	1.30%	4.12%
中層	3.67%	1.03%	1.42%	2.64%
低層	2.33%	1.16%	2.16%	1.17%

職方對薪酬調整的要求

12. 為了在薪酬調整工作中加強與職方溝通，了解他們對薪酬調整要求的理據，公務員事務局局長於二零二六年六月四日親自與四個中央評議會的職方代表，以及四個主要跨部門公務員工會⁶的代表會晤。

B

13. 四個中央評議會職方對薪酬調整的要求（載於附件 B）概列於下表 –

⁶ 四個主要跨部門公務員工會為政府人員協會、香港公務員總工會、香港公務員工會聯合會和政府紀律部隊人員總工會。

職方	高層 薪金級別	中層 薪金級別	低層 薪金級別
(I) 高級公務員評議會 ⁷			
(a) 香港政府華員會	4.12%		
(b) 香港高級公務員協會	不少於 5%	-	-
(II) 警察評議會	加薪幅度不低於各薪金級別對應的薪酬趨勢淨指標		
(III) 紀律部隊評議會	4.9%		
(IV) 第一標準薪級公務員評議會	-	-	不少於5%

14. 職方在二零二六年六月四日會議和透過書面提出的主要共通要求如下－

- (a) 職方認為，鑑於香港經濟呈穩定增長，而政府今年的財政狀況已有改善，公務員普遍對加薪有合理期望，以合理地分享政府工作和經濟的成果。因應薪酬趨勢淨指標客觀反映私營機構的薪酬在過去一年有所上調，職方要求以切合市場趨勢的幅度加薪，保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若，同時有助政府吸引和挽留人才；
- (b) 職方表示，公務員隊伍仍面對高空缺率的問題，許多公務員正承擔額外職責，在承受龐大壓力下工作。公務員在推展各項新猷及重大措施時，工作量持續增加，挑戰性與日俱增，職方普遍期望政府認同公務員所付出的努力；
- (c) 考慮到二零二五至二六年度全體公務員凍薪的決定，部分職方代表要求今年以追上過去兩年的累計通脹的幅度加薪，以恢復公務員（尤其是低層和中層薪金級別人員）的購買力。職方亦指出在過去六年，公務員經歷了三次凍

⁷ 香港海外公務員協會（高級公務員評議會三個屬會之一）並沒有就薪酬調整提出要求。

薪，和兩次以低於薪酬趨勢淨指標的幅度加薪，只有一年是按照薪酬趨勢淨指標加薪；

- (d) 職方理解市民對部分公務員過去一年的表現有負面觀感，但認為整體公務員年度薪酬調整與個別公務員的表現管理應分開處理；
- (e) 職方要求，政府作為關愛僱員的僱主，在低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標低於中層薪金級別的情況下，應繼續沿用過往做法，啟動「調高」安排；及
- (f) 儘管自二零一九至二零年度公務員薪酬調整以來，遞增薪額開支已設上限，但部分職方代表繼續批評扣減遞增薪額開支的安排。

公務員士氣

15. 為優化人力資源的運用和控制公營開支，預計至二零二七年四月一日，公務員整體編制將被削減約 10 000 個職位。在削減編制加上公務員職位空缺率約有 10%的情況下，不同級別的公務員均承擔了額外職責。此外，市民對公務員效率和表現的期望不斷提高，無可避免加重了各職系及各級公務員的壓力。儘管日趨繁重的工作量、人手緊絀和市民對公務員的批評都為公務員帶來巨大壓力，但不論文職職系或紀律部隊職系的公務員，均充分展現了高度團結、韌性和盡忠職守的精神，迅速和認真盡責地履行各項職責。過去一年，除自身工作外，許多公務員積極參與「全政府動員」級別各項重要任務，提供跨部門應急支援。政府固然需要繼續審慎理財，不過隨着香港經濟持續增長和政府的財政狀況有所改善，本年度作合理薪酬調整，有助維持員工士氣。

二零二六至二七年度公務員薪酬調整方案

16. 經考慮既定機制下的全部六項相關因素，行政長官會同行政會議決定向職方提出的二零二六至二七年度薪酬調整方案如下－

薪金級別	公務員人數 ⁸	薪酬趨勢淨指標	薪酬調整方案
首長級	1 393	不適用 ⁹	2%
高層	22 966	4.12%	
中層	121 818	2.64%	
低層	26 003	1.17%	

17. 過去一年，香港經濟呈顯著增長，生活開支同時溫和上漲，所有薪金級別的薪酬趨勢淨指標均為正數，清楚反映出私營機構薪酬呈上調趨勢。政府的財政狀況在 2025-26 年度有所改善，然而，香港未來的發展仍需要龐大的財務承擔。此外，近期國際事件顯示地緣政局變化可在短時間內影響民生，政府需要及時介入以紓緩某些行業的壓力，否則壓力將轉至大眾。鑑於地緣政治局勢持續不明朗，政府在管理公共財政時必須更為審慎。行政長官會同行政會議在通盤考慮並平衡所有相關因素（包括經濟增長、過去一年生活費用的上升、薪酬趨勢淨指標為正數、整個公務員團隊在面對不斷增加的工作量及挑戰下，對優化公共服務所作出的承擔與付出、政府的財政狀況和審慎理財原則）後，決定提出全體公務員劃一加薪 2% 的薪酬調整方案。

18. 對於年度薪酬趨勢調查並不涵蓋的首長級公務員，按照自一九八九至九零年度以來沿用的做法，他們的薪酬調整方案與高層薪金級別相同。至於廉政公署人員，雖然他們並非公務員，但根據政府的政策，年度公務員薪酬調整亦會延伸至他們。

薪酬調整方案的生效日期

19. 按照既定做法，行政長官會同行政會議決定薪酬調整方案的生效日期追溯至二零二六年四月一日。

⁸ 數字反映截至二零二六年三月三十一日的情況，並包括約 18 150 名任職於以營運基金形式運作的部門、借調到資助機構和其他公營機構的公務員。

⁹ 薪酬趨勢調查並不涵蓋在私營機構收取與首長級公務員同等薪酬的僱員。職方對薪酬調整的要求亦不包括首長級公務員。

其他相關事項

20. 公務員薪酬調整並不適用於法官及司法人員、政治委任官員、非公務員合約僱員或資助機構員工（按公務員薪級表支薪的資助學校界別的教學及相關人員除外）。有關的政策背景載述於附件 C。

影響

21. 薪酬調整方案符合《基本法》，包括有關人權的條文。方案對環境、生產力、性別和可持續發展方面沒有影響，而對家庭帶來正面影響。

22. 薪酬調整方案（如落實執行的話）會對政府支薪人員和給予資助機構的撥款有影響。按建議薪酬調整方案計算，因**政府支薪人員**（包括公務員、廉政公署人員和輔助部隊人員）支薪而引致的全年財政影響預計為 **27.39 億元**，分項如下：

(以百萬元為單位)

(a)	公務員	2,706 ¹⁰
(b)	廉政公署人員	24
(c)	輔助部隊	8
	政府支薪人員總計	2,739 ¹¹

23. 根據既定做法，政府在公務員薪酬調整後，會按薪酬調整比率調整給予資助機構的撥款。按建議薪酬調整方案（如落實執

¹⁰ 這個數字包括約 18 150 名借調到或任職於以營運基金形式運作的部門、資助機構或其他公營機構的公務員的薪酬調整所引致的額外開支（約 2.11 億元），以及支付予在二零二六至二七年度退休的公務員而預計增加的退休金開支（3.22 億元）。

¹¹ 因四捨五入關係，個別數字相加可能與總數不符。

行的話)計算，預料對資助機構的全年財政影響為 **33.24 億元**¹²。

24. 綜合上文第 22 及 23 段所述的預算，預計全年總財政影響合共為 **60.63 億元**。

25. 公務員佔全港總勞動人口 4.5%，而公務員薪酬佔本港經濟體系中僱員薪酬總額的 8.1%。公務員連同資助機構僱員的薪酬，佔本港經濟體系中僱員薪酬總額的 18.7%。今次公務員劃一加薪 2%的建議，介乎不同薪金級別薪酬趨勢淨指標的區間之內，而該淨指標反映了私營機構過去一年的薪酬調整情況。因此，有關建議對整體勞工市場的影響應該較小，對通脹的影響亦微不足道。

宣傳安排

26. 公務員事務局局長在行政長官會同行政會議作出決定後，已於今天（二零二六年六月九日）較早時候向四個中央評議會職方提出薪酬調整方案。我們會發出新聞稿，並安排發言人回答傳媒查詢。

查詢

27. 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馮玄倩女士聯絡（電話：2810 3112）。

公務員事務局
二零二六年六月九日

¹² 這個數字不包括借調到或任職於資助機構的公務員的薪酬調整所引致的財政開支，上文第 22 段(a)項已包括有關款項。

年度薪酬趨勢調查及 扣減遞增薪額開支安排的詳情

現行更完備公務員薪酬調整機制於二零零七年起實施。在機制下，年度薪酬趨勢調查會得出薪酬趨勢指標，以供行政會議在考慮所有相關因素後，作出薪酬調整的決定。年度薪酬趨勢調查由薪酬趨勢調查委員會（薪趨會）監督進行。薪趨會由三方代表組成，包括四個中央評議會職方的代表、兩個與公務員薪俸及服務條件事宜相關的獨立諮詢組織（即公務員薪俸及服務條件常務委員會（薪常會）及紀律人員薪俸及服務條件常務委員會）的代表，以及政府官員。每年在進行薪酬趨勢調查前，薪趨會均會檢討和議定調查方法及調查範圍，然後向薪常會提交有關薪酬趨勢調查方法的建議，以供薪常會通過。薪常會在考慮薪趨會的建議後，會向政府提交薪酬趨勢調查方法的建議，以供考慮。在獲得薪常會通過和政府支持後，薪趨會便會授權公務及司法人員薪俸及服務條件諮詢委員會聯合秘書處轄下的薪酬研究調查組進行年度薪酬趨勢調查。

2. 薪酬趨勢調查的結果，即三個薪金級別的薪酬趨勢**總**指標，在扣除公務員的遞增薪額開支後，會得出薪酬趨勢**淨**指標，作為既定機制下的其中一項須考慮因素。扣減遞增薪額開支的安排，自一九八九年開始實行。這個安排和在計算薪酬趨勢總指標時一併計入私營機構的勞績獎賞和級內遞增薪額的做法，都是按照一九八八年公務員薪酬調整及有關事宜調查委員會（一九八八年調查委員會）的建議而實行的。一九八八年調查委員會認為，如果薪酬趨勢調查包括私營機構的級內遞增薪額和勞績獎賞（包括當中應被剔除但不能區分出來的特殊勞績獎賞），則為公平起見，亦須扣減公務員的遞增薪額開支。



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

貴局於 2026 年 5 月 6 日及 5 月 14 日的來函收悉。紀律部隊評議會(職方)欲就本年度薪酬調整方案表達意見如下。

紀評(職方)的一貫立場是薪酬調整水平基本「不能低於通脹」,核心理念是希望薪酬調整能確保公務員同事的購買力得到維持。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,但同期香港的物價卻在飆升。甲類消費物價指數自 2024 年 3 月至 2026 年 3 月(與截至上一年度 3 月的 12 個月相比)的累計升幅為 3.8%(兩個年度的變幅分別為 +2.1% 及 +1.7%)。其中,切身影響到公務員同事生活成本開支的項目價格升幅更為顯著,例如「電力、燃氣及水」、「交通」及「教育服務」等分項在過去一年的按年升幅均達到 3.9%,「基本食品」及「外出用膳及外賣」開支亦持續上升。公務員同事的購買力正逐步被蠶食,而薪酬調整應正視此情況。紀評(職方)認為薪酬調整幅度應至少抵銷過去兩年的累計通脹升幅。

此外,紀評(職方)認為薪酬趨勢調查是一個具有客觀標準和公信力的機制。2024 年及過往數年的薪酬趨勢調查結果均為正數,今年低層、中層和高層薪金級別的薪酬趨勢總指標則分別為 2.33%、3.67% 以及 5.16%。若 2026-27 年度的公務員薪酬調整幅度低於指標,將導致公私營機構間的薪金差距擴大。而且其影響將一直延續下去,將不斷削弱公營機構的競爭力。紀評(職方)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

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

廢除。

考慮到香港經濟在2026年第一季持續復甦，實質本地生產總值錄得5.9%的可觀按年增長，而政府的財政狀況，與過去數年相比，亦更趨穩健。紀評（職方）認為穩健的香港經濟狀況及政府財政狀況為公務員薪酬作出合理調整提供了堅實的基礎，合理的薪酬調整亦體現政府對維持公務員隊伍士氣的重視。

政府的公務員薪酬政策，是提供足夠的薪酬以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人員，為市民提供有效率和成效兼備的服務，以及保持公務員薪酬與私營機構薪酬大致相若。行政長官在《2025施政報告》提出一系列措施，旨在進一步把香港打造成國際高端人才集聚高地。香港需要吸引人才以提升競爭力，公務員團隊亦同樣需要。然而，公務員近年流失的情況極為嚴重，根據最新數據顯示，現時19萬公務員編制已有近1.8萬個職位空缺，而公務員流失率近年亦維持高企。因應政府的各項新政策和應對市民日益提高的期望，留下的同事都需要分擔更多額外工作，承受著巨大的壓力，一個具競爭力的薪酬將對能否挽留同事帶來重要作用。此外，各紀律部隊同事一直時刻緊守崗位，在維護香港社會安定繁榮方面肩負不同的職責及作出貢獻。一個能夠保障購買力、並與私營市場薪酬變動大致看齊的調整方案，定必能夠彰顯政府對公務員貢獻的肯定。

綜上所述，紀評（職方）希望政府在考慮2026—27年度薪酬調整方案時，能夠尊重薪酬趨勢調查的結果及確保薪酬調整幅度能抵銷過去兩年的累計通脹升幅，以維持基本的購買力。紀評（職方）要求**2026—27年度的公務員薪酬劃一調整為上升4.9%及廢除在公務員年度薪酬增薪百份比中扣減遞增薪額開支的不合理安排。**

紀律部隊評議會(職方)主席



朱遠明

2026年6月4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.

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

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

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

局方於2026年5月6日及5月14日的來函收悉。第一標準薪級公務員評議會（職方）經審慎評估本年度的整體情況，包括香港經濟狀況、政府的財政狀況、生活費用的變動及公務員士氣，就2026-27年度公務員薪酬調整，建議低層薪金級別公務員加薪不少於5%。

香港經濟在2026年呈穩健的復甦態勢，受惠於推動創科發展、鞏固金融中心地位及提振旅遊業等多項政策，2026年第一季本地生產總值錄得5.9%的按年實質增長，創下近五年來的最強季度表現。隨着訪港旅遊業持續暢旺及勞工市場同步改善，儘管外圍環境仍存變數，種種跡象顯示本港經濟已步入穩定增長的軌道，為公務員薪酬調整提供了正面且堅實的經濟基礎。

近年政府致力落實財政整合計劃，嚴控經營開支。職方完全理解當局在面對公共財政壓力時，必須秉持審慎理財的原則。然而，2025至26年度政府已提早扭虧為盈，錄得112億港元財政盈餘，反映政府整體財政狀況依然穩健，具備條件履行良好僱主的責任，為公務員提供合理的薪酬調整。

雖然政府形容過去一年的消費物價通脹「維持溫和」，但綜合過去兩年的數據剖析，通脹為基層確實帶來不少壓力。截至2026年3月止的兩年間，綜合消費物價指數累計升幅達3.02%，其中「電力、燃氣及水」狂飆近18.45%；「交通」、「住屋」及「外出用膳及外賣」等各項生活必需品的價格錄得顯著加幅；而甲類消費物價指數也累升近3.84%，足見基層生活成本上漲。政府已將2026年基本和整體消費物價通脹率的預測，分別向上修訂為2.5%及2.6%，可以預期未來本港通脹將進一步加劇。第一標準薪級公務員的薪酬僅萬餘元，且缺乏晉升階梯，不少同事亦已達頂薪點，因此每年的薪酬調整是他們抵禦通脹、維持基本生活水平的關鍵。面對生活費用連年上漲，加上去年

凍薪的背景，如今年的薪金調整幅度未能追上物價升幅，無異於直接蠶食基層同事的實質收入與購買力，令其生活壓力百上加斤。

基層公務員一直站在服務市民的最前線，無論是應對極端天氣、公共衛生挑戰，還是執行各項重大政策與新措施，他們始終克盡厥職，為維護社會穩定及提升公共服務貢獻良多。近年基層人手嚴重短缺，私人市場同類職位，如件工或政府外判的前線清潔人員，薪酬待遇計及花紅、獎金等，往往遠高於第一標準薪級對應職系的薪點，致第一標準薪級職系的空缺率持續高踞於近 20%。而且公眾期望日益提高，基層的工作性質也愈趨複雜，同事可謂長期肩負超負荷的工作和壓力。若政府在今年經濟顯著回暖的前提下，仍未能為基層員工追補滯後的薪酬待遇，不僅變相否定了他們過去數年的辛勤付出，亦無助吸引及挽留人才，長遠勢必削弱公共服務的質素與穩定性。

回顧過去數年，公務員經歷多次凍薪或以低於薪酬趨勢淨指標的幅度調薪。以 2024-25 年度為例，低層薪金級別的淨指標高達 5.47%，但最終僅獲劃一加薪 3%，兩者差距高達 2.47%，不僅重挫基層士氣，更進一步擴大公務員與私營機構之間的薪酬差距。今年低層薪金級別的薪酬趨勢淨指標為 1.17%，不但低於中層的 2.64%，更遠遜於高層的 4.12%，職方大感意外。不過按照以往慣例，每當低層指標較中層為低時，政府均會引用「調高」安排，以體現善待基層僱員的承擔，本年度亦理應不例外。以此為基礎，並考慮到往年的薪酬落差以及上述各項因素，職方要求低層薪金級別公務員加薪不少於 5%。

公務員團隊作為特區政府施政的中流砥柱，其士氣與穩定性不僅是行政效能的核心，更是確保政策精準落地、維繫市民福祉的關鍵。職方深信，政府定必能體恤前線基層同事的處境，以負責且務實的態度，制定合理而公平的薪酬調整方案，向社會各界清晰展示政府珍視人才、關懷基層的堅定立場與管治決心。

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 4 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

政府產業署管人員協會、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.

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

來件編號 YOUR REF: CSBCR/PG/4-085-001/91

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

楊局長：

2026-27 年度公務員薪酬調整

局方於 2026 年 5 月 6 日有關 2026-27 年度公務員薪酬調整的來函收悉。警察評議會職方協會（下稱「職方」）理解行政長官會同行政會議在作出最終決定前，會全面並慎重考慮既有機制下的「六大因素」。因此，職方現依循此框架，就 2026-27 年度公務員薪酬調整，向貴局提出以下要求和理據：

一、香港經濟情況

受對外貿易表現持續強勁和本地需求增強所帶動，香港經濟已展現出強勁的復甦趨勢。根據政府統計處的數字，2026 年第一季實質本地生產總值（GDP）按年增長 5.9%。此外，政府發言人指出，受惠於全球對人工智能相關電子產品的持續需求、亞洲區內貿易往來暢旺、旅遊業興旺及跨境金融活動蓬勃，香港經濟前景樂觀。在經濟穩步增長的大前提下，合理的公務員薪酬加幅，是維持社會整體消費力的重要一環。

二、生活費用的變動

近年來，生活成本持續上漲，對同事們造成了實質的經濟壓力。根據政府統計處資料，截至 2026 年 3 月止的十二個月，綜合消費物價指數（CPI）較一年前同期平均上升 1.4%。值得注意的是，與市民生活息息相關的個別項目升幅更為顯著，如在 2026 年 3 月份，「交通」、「電力、燃氣及水」

**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

及「教育服務」的價格均錄得 3.9%的按年升幅，「醫療服務」一項更達到 10.8%。必要的生活開支持續加價，導致我們的實際購買力不斷被侵蝕。若公務員薪酬調整幅度未能追上通脹，將等同於減薪。因此，合理的薪酬加幅是紓緩同事們經濟壓力、保障其基本生活質素的必要措施。

三、政府的財政狀況

職方完全理解政府恪守「審慎理財」的原則。然而值得注意的是，根據政府公布的數字，截至 2026 年 3 月 31 日的 2025-26 財政年度，政府錄得 112 億港元的綜合盈餘，財政儲備為 6,655 億港元。這筆儲備證明政府具有足夠的財政能力，為全體公務員提供公平合理的薪酬加幅。

四、薪酬趨勢淨指標

今年薪酬趨勢調查的三個薪金級別均錄得正向淨指標：高層為 4.12%、中層為 2.64%、低層為 1.17%。過去兩年，職方本着「與市民共渡時艱」的體諒態度，在持續通脹及調查突然中斷的情況下，接受了低於指標甚至凍薪的安排。必須指出，薪酬趨勢指標本已屬滯後數字，反映的是過去一年私人市場的薪酬變動。如今經濟既已復甦，職方要求政府尊重調查結果作出薪酬調整，以追回在之前期間被侵蝕的購買力。目前，「薪酬水平調查」及「入職薪酬調查」已經停辦，使得「薪酬趨勢調查」成為唯一能夠客觀證明公務員薪酬與私人市場大致相若的科學依據。因此，職方反對劃一加薪，而應按照客觀的薪酬趨勢調查結果，在不同薪金級別作出有區別的合理調整。

五、職方對薪酬調整的要求

我們向來尊重行之有效的年度薪酬調整機制，並在此基礎上要求：在不同薪金級別中，加幅不應低於其對應的薪酬趨勢淨指標。此外，我們再次重申：

- 設立專責委員會：現行機制未能充分反映警務工作的特殊性、危險性及日益增加的複雜性。職方強烈要求設立一個類似司法人員薪俸及服務條件常務委員會的常設委員會，專責就警隊及其他紀律部隊的薪酬與服務條件向政府提供建議。

- 停止扣減遞增薪額開支：職方堅決反對在計算薪酬調整時扣減遞增薪額開支。尤其值得關注的是，局方最近公布了「公務員評核制度優化計劃（第一期）」，明確表明公務員的個人表現將與薪酬直接掛鉤。在這一前提

下，若仍在薪酬調整中扣減遞增薪額開支，即變相對同事應得的加幅造成雙重削減，極不公平。

六、公務員士氣

公務員士氣是維持政府高效運作及社會穩定的基石。職方注意到，局長曾於受訪時表示「市民觀感」會反映在公務員士氣之上。因此，對於近期社會事件中市民對公務員的評價，我們同樣表示關注。然而，局方必須正視一個事實：過去幾年，公務員團隊一直身先士卒，在前所未有的政治及社會逆境中，積極協助及配合政府的工作。要讓團隊繼續堅定支持政府高效運作，政府必須切實提升公務員士氣。若為了迎合輿論，以不合理的薪酬調整懲罰全體十七萬公務員，勢必對整體士氣造成災難性打擊。以警隊為例，目前我們正面臨嚴重的人手短缺，同時要負責國安工作、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，以及承擔因編制大幅削減而增加的工作量。在這種情況下，一個具吸引力的薪酬待遇，不僅是挽留現有人才、吸引新血投考的關鍵，更是對警隊同袍不分晝夜、冒著風險忠誠履職的直接肯定。歸根結柢，公平合理的薪酬調整，是提振並維持公務員士氣最有效、最直接的方式。

總結

綜上所述，無論從強勁的經濟表現、穩健的政府財政、生活成本的持續增加，還是客觀的薪酬趨勢調查來看，在 2026-27 年度為公務員提供合理的薪酬加幅，均是合情、合理且必要。我們深信，政府認同並感激公務員所作出的貢獻與犧牲。職方期望政府能提出一個公正合理的薪酬調整方案，以維持公務員士氣，確保團隊的穩定。



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 3 日

副本：警務處處長



香港政府華員會

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) 23001066 圖文傳真 Fax : (852) 2771 1139 網址 Website : <http://www.hkccsa.org>

Chinese Version Only
只附中文版

呈遞及電郵

本會檔號 : (48) 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年度全體公務員薪酬調整——劃一上調4.12%

香港政府華員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，綜合考慮多項因素，包括 2026 年的薪酬趨勢調查淨指標、2025 與 2026 年消費物價指數、近年的「不足之數」、公務員士氣、整體社會經濟情況及政府財政狀況等，建議 2026-27 年度高、中、低層公務員薪酬劃一上調 4.12%。主要理據如下：

1. 低跟中是政府一貫政策

根據 1988 年仲裁委員會於 1989 年 3 月發表的《最後報告書》第 6.19 段，已明確訂定「低跟中」的原則：

「……除非另有強而有力的理由，否則，若較低薪酬級別的薪酬趨勢指標計算出來，較中級薪酬級別的為低，便應將之提高至同等水平……」

該原則明確體現政府決心「置身於善待僱員的僱主之列」。2026 年度薪酬趨勢淨指標中，低層指標僅為 1.17%，遠低於截至 2026 年 3 月 31 日的甲類消費物價指數。將其調高是政府的一貫責任，不應存在任何障礙。

2. 應對生活費用持續變動，彌補通脹侵蝕

2025 年，政府由財政司司長決定凍結公務員薪酬。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，甲類消費物價指數為 1.7%，而地緣政治風險持續加劇，衝擊全球供應鏈穩定，惡性通脹隨時降臨；兩年來公務員薪酬實際購買力持續受到通脹侵蝕。公務員亦是打工仔，需要養家活口，如薪調幅度趕不上通脹，等同實質減薪，無疑將嚴重打擊士氣。

3. 「不足之數」過去曾是，現在亦可以成為公務員薪調考慮因素之一

薪酬趨勢調查機制自 1974 年誕生以來，首年（1974 年）各級薪酬趨勢指標均為

正數，但當時的港英政府因石油危機而決定凍結薪酬，未有跟隨指標調整。及至 1975 年（1975/1976 年度），政府在回應公務員工會訴求時，採納合併考慮兩年調查指標的做法，最終給予各級公務員遠高於當年單一指標的薪酬調整，以彌補前一年凍薪所累積的「不足之數」。由此可見，填補「不足之數」是伴隨機制誕生之初便已確立的原則，沒有理由現在不能予以考慮。

遺憾的是，2024 年薪酬趨勢淨指標高、中、低層分別為 4.01%、4.32%和 5.47%，政府最終僅給予全體公務員劃一 3%的薪酬調整。此舉不僅與當年指標存在明顯落差，更嚴重損害了依賴薪酬維生的低層公務員，引發公務員隊伍的廣泛不滿。

政府應把握當前經濟逐步復甦的契機，修補近年薪酬調整所留下的缺失，讓公務員隊伍重拾對薪酬機制的信任。

4. 避免進一步擴大高低層公務員薪酬差距

非首長級公務員其最低級和最高級的月薪薪酬差距已達十幾萬，劃一調薪可使有關差距不致過份擴大，維持公務員內部各級的薪酬對比關係，穩定公務員隊伍，從而有利政府施政。

5. 香港處於轉型關鍵時期，具競爭力的薪酬方可挽留及鼓勵公務員

本會深明現時政府財政緊絀，但香港正值轉型關鍵時期，各項政策均有賴各級公務員群策群力，方能迅速、有效地執行。然而，公務員長期面對約兩萬人的入力缺口，各部門連年削減經常性開支，又開始縮減公務員編制(最終將削減 1 萬個編制)，導致沉重的工作壓力全落在餘下約 17 萬公務員身上。在本港勞動人口短缺的新常態下，若再壓低公務員的薪酬競爭力，將極不利於政府挽留及吸引人才，實非明智之舉。相反，具激勵性的薪酬調整，除可吸引有志之士加入政府，更可鼓勵公務員積極創新、接受及推動新事物，從而加速經濟、民生的轉型，物有所值。

本會期望 局方認真考慮上述建議。同時，亦盼當局正視工會內部諮詢需時的事實。本會分會及盟會眾多，涵蓋高中低層公務員、文職與紀律部隊會員，內部凝聚共識需要合理時間。然而，2024年及2026年當局接連壓縮諮詢空間，要求本會在審議報告書後翌日（即所有應考慮因素齊備的翌日）提交訴求，實屬忽視工會程序。本會理解，今年審議報告書日期延後了兩星期，當局需趕及在立法會休會前通過方案，因此已竭盡全力於今日遞交訴求。惟盼自明年起，當局能給予工會多幾天內部諮詢時間，相信不會對貴局構成不可承受的負擔。

會長



謹啟

(蔡冠龍)

2026 年 6 月 4 日



香港高級公務員協會

Chinese Version Only

只附中文版

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的要求

行政長官在《2025 年施政報告》中以「深化改革、心繫民生、發揮優勢、共創未來」為主題，明確要求政府推展北部都會區、多條鐵路及公路擴建、公營房屋供應指標等大量基建項目。施政報告同時提出「建立部門首長責任制」，要求部門首長為管理團隊效能承擔第一責任，並設立兩級調查機制，出現問題時須釐清責任並作出處分。此外，政府更將成立「AI 效能提升組」，推動人工智能在公共服務中的應用。要有效推行以上工作，公務員隊伍的投入及付出實在是必須的。作為香港特區政府的骨幹，公務員肩負達致以上目標的重要動力。

高級公務員作為統籌規劃、跨部門協調、監督執行及向公眾問責的核心層級，所承受的責任、壓力及工作量已達歷年高峰。行政長官更明確表示已為北部都會區建設訂立微觀層面的關鍵績效指標，各政策局及部門須定期向市民交代進度，這意味著高級公務員的工作將被受關注，工作壓力之高是可想而知。

2026 年財政預算案顯示，政府將在 2026-27 年度及 2027-28 年度，每年分別按上一個財政年度的編制縮減公務員編制 2%。連同近年公務員編制零增長政策下所刪減的編制數目，預計在本屆政府任期內將累計削減超過 1 萬個職位。政府一方面要求各部門透過重訂工作優次、重組工作模式、科技應用及精簡程序來達致削減目標。但另一方面，在面對大量新增基建項目及關鍵績效指標責任的同時，人手編制卻被削減，留任人員的工作壓力只會持續加大，百上加斤。施政報告同時提出建立更嚴謹的公務員工作表現評核機制，以更有效區分人員的工作表現。工作表現未能令人滿意的公務員將不獲發增薪點，進一步增加了高級公務員的工作壓力。

2025-26 年度，政府基於強化財政整合計劃的需要，凍結全體公務員薪酬，且不進行該年度的薪酬趨勢調查。而根據政府統計處公布的最新數據，2025 年全年合併綜合消費物價指數按年上升 1.8%。凍薪期間通脹持續，意味著公務員的實質購買力出現下降。對高級公務員而言，房屋、子女教育、醫療保險等開支對物價變動尤其敏感，生活條件已受到實質影響。根據公務員薪酬調整機制下的六項因素之一「生活費用的變動」，政府有責任確保公務員薪酬水平不受通脹的負面影響。凍薪一年後，政府應在 2026-27 年度正視通脹對公務員購買力的累積影響。作為良好僱主的領頭作用，政府有責任令公務員的薪酬水平可以追及通脹，令公務員生活條件不受通脹的負面影響。

香港經濟在 2025 年錄得穩定增長。根據政府統計處公布，2025 年實質本地生產總值增長為 2.5%。2026 年第一季實質本地生產總值按年強勁增長 5.9%；經季節性調整後按季比較，實質本地生產總值在第一季上升 2.9%。根據最新估計，2026 年全年實質本地生產總值增長預測維持在《財政預算案》公布的 2.5%至 3.5%，顯示經濟前景審慎樂觀，持續向好。公務員隊伍一直是香港繁榮穩定的重要支柱。在經濟增長時期，公務員作為社會的一員，有權利合理分享經濟發展的成果。這不僅是公平原則的體現，更是維持公務員隊伍穩定及士氣的重要因素。縱觀私營機構，在經濟增長期間，普遍會透過不同方式，如薪酬調整等，讓員工分享公司的經營成果。政府作為全港最大的僱主，更應以身作則，在經濟向好時讓公務員合理受惠，這符合公務員薪酬政策中「提供足夠薪酬以吸引、挽留和激勵有合適才幹的人員」的核心目標。

公務員薪酬調整不僅關乎公務員隊伍自身的士氣與穩定，更對整體社會具有重要的指標性作用。公務員作為香港特區政府的骨幹，其薪酬水平反映公務員薪酬與私營機構薪酬是否能保持平衡。公務員薪酬趨勢一向對私人市場具參考作用，尤其是對以政府資助為主的機構（如社會福利機構、教育機構等）。若公務員薪酬長期受壓，可能引發連鎖效應，影響更廣泛的就業市場。再者，在政府大力推動大型基建項目及提升公共服務效率的關鍵時刻，維持一支穩定、高效、有士氣的公務員隊伍至關重要。薪酬調整是肯定公務員貢獻、激勵團隊士氣的重要手段。

當前公務員隊伍正面對前所未有的壓力：（一）工作量劇增：多項大型基建及關鍵績效指標同步推行，加上編制縮減，留任人員工作量大增是不爭的事實；（二）問責壓力：部門首長責任制及新增的調查機制，對公務員構成一定的心理壓力；（三）人才流失風險：凍薪一年導致實質購買力下降，而工作量及責任卻持續增加，薪酬與壓力嚴重失衡，影響整體歸屬感及服務熱忱，這對挽留人才及士氣影響深遠。公務員隊伍在落實各項關鍵績效指標方面取得顯著成果，香港在國際上的政府效率排名一直位居前列。公務員在取得佳績的同時，其貢獻應予以充分肯定。

2026 年薪酬趨勢調查已順利完成，高層薪金級別的薪酬趨勢淨指標為 4.12%。這一指標客觀反映了過去一年私營機構高層管理人員及專業職位的薪酬變動趨勢，說明了在經濟持續復甦下，私人市場已為吸引和挽留人才提供了具競爭力的薪酬待遇。作為良好僱主，政府有責任確保公務員薪酬與私營機構保持大致相若，以免公務員隊伍在人力資源市場中失去競爭力。

香港高級公務員協會謹以高級公務員評議會成員身份，在考慮以上因素後要求 2026-27 年度高級公務員(高層薪金級別)薪酬調整幅度不少於 5%，提升薪酬競爭力，挽留現有人才並吸引有能之士加入政府，及讓公務員合理分享 2025 年及 2026 年經濟增長的成果，體現公平原則；同時，亦可以向社會傳遞政府重視公共服務價值及與員工共享繁榮的正面訊息，令公務員隊伍士氣大增。

公務員團隊在強化財政整合計劃下已克盡己任，接受了 2025-26 年度的凍薪安排。然而，在 2025 年施政報告大幅增加工作責任、2026 年財政預算案削減資源人手，以及經濟持續增長的三重背景下，公務員的工作條件與薪酬待遇已出現嚴重失衡。凍薪不應成為常態。在經濟向好之時，公務員有權利享受社會繁榮的成果。適當及具說服力的薪酬調整，不僅是對公務員過去一年承擔與貢獻的合理回報，更是維持公務員專業、穩定及效率的必要投資，也是確保施政報告各項重大基建及關鍵績效指標目標得以順利落實的關鍵。因此，香港高級公務員協會在考慮薪酬趨勢淨指標、香港經濟狀況、政府財政狀況、生活費用的變動，以及維持公務員的穩定性及士氣等因素後，要求 2026-27 年高級公務員(高層薪金級別)薪酬調整幅度不少於 5%。



香港高級公務員協會主席 林文貞
謹啟

2026 年 6 月 4 日

公務員薪酬調整的適用範圍

公務員薪酬調整並不適用於法官及司法人員、政治委任官員、非公務員合約僱員或資助機構員工。有關政策背景如下 -

- (a) 法官及司法人員：行政長官會同行政會議在二零零八年五月二十日通過，法官及司法人員的薪酬按另一套獨立機制調整。司法人員薪俸及服務條件常務委員會將討論應如何調整法官及司法人員的薪酬，並會考慮包括公務員薪酬調整決定在內的一籃子因素。在收到委員會的意見後，當局將邀請行政長官會同行政會議另行作出決定。
- (b) 政治委任官員：政治委任官員（包括局長、副局長和政治助理）有另一套獨立於公務員的薪酬政策。本文件所載的薪酬調整方案不適用於政治委任官員。
- (c) 非公務員合約僱員：非公務員合約僱員由個別政策局和部門聘用，主要負責季節性、有時限或非全職的工作，或服務模式在檢討中或很可能出現轉變的工作。由於他們的薪酬管理安排有別於公務員，故本文件所載的薪酬調整方案及將會作出的公務員薪酬調整決定並不適用於非公務員合約僱員。
- (d) 資助機構員工：除按公務員薪級表支薪的資助學校界別的教學和相關人員外，政府一般並不參與釐定或調整資助機構員工（例如醫院管理局、非政府社會福利機構，以及接受大學教育資助委員會撥款的院校等）的薪酬。這是有關機構作為僱主與其僱員之間的事宜。因此，政府不會直接把適用於公務員的薪酬調整套用於資助機構。然而，根據既定做法，對於那些按包括公務員薪酬調整因子在內的現行撥款方程式調整資助金額的資助機構，在公務員薪酬作出調整時，政府亦會調整這些機構的資助金額撥備。一如既往，資助金額的額外撥備一般會按公務員薪酬調整的加權平均數¹而調整。個別的資助機構作為僱主，可決定應否

¹ 如二零二六至二七年度公務員的薪酬確實按方案調整，則公務員薪酬調整的加權平均數為 2%。

調整其員工的薪酬及其調整幅度。待行政長官會同行政會議就二零二六至二七年度公務員薪酬調整作出決定，並經立法會財務委員會批准後，我們會透過有關的管制人員提醒相關資助機構，政府所增加的資助金額，旨在讓資助機構有空間調整員工的薪酬。