

# 財務委員會討論文件

2005 年 11 月 18 日

總目 156—政府總部：教育統籌局

分目 000 運作開支

請各委員批准—

- (a) 修訂以英語為母語的英語教師計劃的教師薪酬福利條件；以及
- (b) 授權教育統籌局局長日後可批准修訂向在這項計劃下聘用的教師發放的特別津貼額。

## 問題

由於近年以英語為母語的英語教師(下稱「英語教師」)流失率偏高，我們有需要加強英語教師計劃的現行薪酬福利條件，以吸引和挽留優秀的英語教師在港任教。

## 建議

2. 教育統籌局局長(下稱「教統局局長」)建議修訂英語教師計劃的教師薪酬福利條件，由 2005/06 學年起(即由 2005 年 9 月 1 日起，或英語教師簽訂合約在 2005/06 學年任教的合約生效日期起，以日期較早者為準)生效，詳情如下—

- (a) 推行現金留任獎勵新安排，挽留已在港連續任教兩年或以上而表現令人滿意的英語教師；以及
- (b) 把特別津貼額修訂為每月 12,950 元。

3. 此外，我們建議授權教統局局長可在日後有需要時，批准修訂這項計劃下向英語教師發放的特別津貼額。

## 理由

4. 近年，英語教師的流失率一直偏高，較 1998 年最初訂定這項計劃時預計的 20% 高出很多。在相關學年合約屆滿而有待續約(合約期通常為兩個學年)的英語教師中，沒有續約的教師人數所佔百分比載列如下—

學年	小學英語教師	中學英語教師
2002／03	不適用 <sup>1</sup>	48%
2003／04	39%	44%
2004／05	46%	54%

5. 為確定引致英語教師流失率偏高的原因，教育統籌局(下稱「教統局」)在 2005 年 7 月向所有英語教師進行調查。調查結果顯示，英語教師選擇續約留任的主要原因是在工作上得到滿足感，其次是薪酬福利條件具吸引力，以及在學校的工作環境理想，並獲得充足的支援。至於英語教師選擇不續約的主要原因則是薪酬福利條件不夠吸引，其次是在工作上的滿足感不足、想另覓其他專業發展機會，以及學校的支援不足。換言之，薪酬福利條件的吸引力及工作上的滿足感，是影響這項計劃的英語教師決定是否繼續留港任教的兩大主要原因。

### *挽留英語教師的困難*

6. 過去數年，雖然外在情況頗為困難，包括薪酬下調、美元(因而港元)兌大部分英語教師祖國的貨幣均告貶值、部分國家增加對教師外流的限制(例如縮短以停薪留職方式來港任教的英語教師的無薪假期)，以及英語教師的配偶在港工作受到限制等，但教統局仍能維持招聘穩定的英語教師人數。按絕對價值計算，鑑於香港稅率低，英語教師的薪酬福利條件仍具相當的競爭力，但吸引力已有所下降。此外，根據現行的英語教師計劃，英語教師無論在港任教多久，也沒有晉升機會。

<sup>1</sup> 英語教師計劃在 2002／03 學年擴展至公營小學。

雖然他們獲得按年增薪，但隨着他們累積更多工作經驗後，其薪酬福利條件的邊際吸引力自然減少。

7. 中學英語教師計劃的趨勢數據(見下表)顯示，具有兩年經驗的英語教師(即將會簽訂第二份合約的英語教師)，或具有兩年至四年經驗的英語教師(即將會簽訂第三份合約的英語教師)流失率最高。從教育角度來看，這種情況並不理想，因為學校每隔大約兩年便要轉換英語教師，這樣頻密的人事更替會阻礙學校英文科教學的運作和規劃。對於英語教師和學校雙方而言，新聘的英語教師來港後，首個學年可能最難適應，因為雙方都要互相調適。自第二年開始，英語教師與本地教師可能已建立良好的合作關係，英語教師如決定在第二或第四年合約屆滿後離去，便會白白浪費各方努力得來的經驗，對學校造成極大損失。

#### 2004/05 學年英語教師流失率的分項數字

在港任教年期	有待續約的英語教師人數(A)	沒有續約的英語教師人數(B)	流失率(B)/(A)
2年或以下	62	34(41%)	55%
2至4年	46	22(27%)	48%
4至6年	32	17(20%)	53%
6年以上	14	10(12%)	71%
總數	154	83(100%)	54%

8. 為鼓勵具備兩年或以上工作經驗(即完成第一或第二份合約)的英語教師留任，我們建議向服務年期較長的英語教師提供分兩個階段的現金留任獎勵，詳情如下－

- (a) 英語教師任教的首兩年(通常是首份合約)－薪酬福利條件維持不變；
- (b) 英語教師任教第三及第四年(通常是第二份合約)且表現令人滿意－除合約期內的基本薪金外，英語教師在第三及第四年可按月獲預先發放合約期內相等於基本薪金 5% 的留任獎勵；以及

- (c) 英語教師任教第五年起(通常是第三份合約及以後的合約)且表現令人滿意－除合約期內的基本薪金外，英語教師在第五年起可按月獲預先發放合約期內相等於基本薪金 10% 的留任獎勵。

留任獎勵的金額不會用作計算約滿酬金。英語教師合約期滿後應得的約滿酬金，將繼續按約滿酬金加上僱主在強制性公積金計劃下的供款後，總額相等於合約期所得基本薪金總額的15% 計算。

9. 我們建議留任獎勵的金額應與英語教師合約期內的基本薪金(不包括任何津貼)掛鈎，而不採用劃一金額的形式，是因為前者計算留任獎勵的方式可自動計及英語教師的資歷和經驗。舉例來說，以小學英語教師每月平均基本薪金 30,000 元和中學英語教師每月 36,000 元計算，5% 的留任獎勵金額分別相等於約 1,500 元和 1,800 元，而 10% 的留任獎勵金額則分別相等於約 3,000 元和 3,600 元。我們沒有建議進一步提高英語教師第四份合約和以後合約的留任獎勵金額，因為英語教師若在完成六年合約(即第三份合約)後選擇離開這個計劃，他們很可能在個人或事業前途方面另有打算，即使向他們提供更多金錢上的獎勵，亦不會輕易令他們改變決定。

10. 我們建議應按下列條件提供留任獎勵－

- (a) 凡連續任教最少兩年的英語教師，才合資格獲得留任獎勵；
- (b) 英語教師須在每年的工作表現評核中得到學校管理層評定為工作表現令人滿意，以及校方願意在餘下的合約期內讓該英語教師留任，有關的英語教師方有資格獲得留任獎勵；以及
- (c) 如提前解除或終止合約，除非該名英語教師是因合理理由(例如學校關閉或由學校管理層及教統局推薦)獲安排轉校任教，否則該名英語教師會喪失獲得留任獎勵的資格。若提前解除或終止合約是由英語教師提出，當局會向該名英語教師追回在提出解約通知前在該學年內預先發放的留任獎勵金額。

在例外的情況下，教育統籌局常任秘書長可因應個別情況批准更改這些條件。

11. 留任獎勵的安排適用於在 2005／06 學年留任，並已在港連續任教兩年以上的英語教師。我們希望留任獎勵有助減低有經驗的英語教師的流失率。我們會根據每年英語教師的招聘和流失情況，按年檢討留任獎勵對挽留優秀英語教師的成效。

### *修訂特別津貼額*

12. 發放特別津貼的目的，是協助英語教師應付在港的生活費(主要是住宿費用)。英語教師計劃在 1998／99 學年實施後，非以香港為常居地的英語教師每月可獲發放 13,000 元的定額特別津貼。為了反映生活費用隨着時間變動的幅度，我們在 2003 年定下機制，按綜合消費物價指數中的私人房屋租金組成部分的變動幅度調整津貼額。因此，我們由 2004／05 學年起，把特別津貼額調低至每月 10,500 元。在 2004／05 學年，已有英語教師不滿津貼額下調；到了 2005／06 學年，有更多英語教師的合約陸續屆滿而尚待續約，而他們面對 2005 年的減薪，因而更感不滿。

13. 教統局進行的調查顯示，少於 70% 的英語教師需繳的租金不超逾現時每月 10,500 元的特別津貼額。此外，54% 的英語教師表示，當他們與校方續約後，在續租所住單位時，其業主要求加租，當中大部分個案的租金增幅介乎 6% 至 10%。

14. 英語教師的租金開支，很視乎個人對住所的質素、地點及其他方面的選擇而定，因此，要使特別津貼額能滿足所有英語教師對居所各方面的要求，並不合理。然而，有意見認為，英語教師未能充分掌握本地住宅租賃市場的情況，這個論點也許言之成理；而且中下租金水平的住宅市場，也可能不會全部可供英語教師選擇。

15. 上述調查亦顯示，約 51% 的英語教師單身來港工作，其餘的則與家人同來。在舉家來港的英語教師當中，有 43% 攜同受供養子女來港，另 41% 表示配偶在港沒有工作。由此可見，不少英語教師是以特別津貼供養同行的配偶，並應付同行子女的教育開支。另一個不利的變數是，外籍僱員同行配偶申請工作簽證的規定有所更改(即同行配偶不會自動獲發工作簽證，而須個別提出申請)，令英語教師的配偶在港求職倍加困難。儘管如此，我們認為，就單身來港的英語教師和攜同配偶及／或子女來港的英語教師訂定不同的特別津貼額，這樣的做法既無充分理據支持，亦不恰當，因為我們提供的薪酬福利，是針對英語教師所提供的專業服務，而非他們的個人及家庭狀況。

16. 為顧及英語教師面對的實際困難，我們曾考慮多個修訂特別津貼的方案。我們知道英語教師的確有助加強本港的英文科教學，而我們也須與世界其他地方競爭聘用優秀的英語教師。英語教師在 2005 年 9 月自行進行意見調查，調查結果顯示，約有 65% 的英語教師(受訪英語教師人數為 326 人)希望特別津貼額最少訂在 13,000 元的水平。此外，英語教師亦接受無須每年調整的定額津貼，只要津貼額定在他們認為大致上足夠的水平。

17. 我們建議，參照現時新租出樓宇的租金水平<sup>2</sup>，把特別津貼額由 10,500 元調高至 12,950 元。為盡早挽留現時已在港任教的英語教師，我們建議向正在 2005/06 學年在港任教的現職英語教師發放新的特別津貼額。

18. 考慮到絕大多數英語教師都渴望有更穩定的前景，我們會留意租金水平的變動和英語教師的流失率，並在情況有重大變化時(例如新租出樓宇的租金變動幅度達 10% 或以上)調整特別津貼額。我們建議授權教統局局長在有需要時修訂日後的特別津貼額，在修訂特別津貼額時，教統局局長須考慮當時的租金開支模式、一般英語教師住屋的種類及地點，新租出樓宇的平均租金水平、英語教師的流失率，以及政府的負擔能力等因素。

19. 我們也檢討了英語教師薪酬福利的其他條件是否適當，並認為在現階段無需作出任何修訂。

## 對財政的影響

20. 若委員批准上文第 2 段所載建議，我們會向約 450 名合資格的英語教師(在職英語教師總數約有 800 名)提供留任獎勵，有效日期追溯至 2005/06 學年初(即由 2005 年 9 月 1 日起計或英語教師簽訂合約在 2005/06 學年任教的合約生效日期起計，以日期較早者為準)，直至

---

<sup>2</sup> 在釐定特別津貼額時，我們按下列數據計算有關金額－

- (a) 一個面積 70 平方米的一般單位(以香港的環境來說，這個面積應屬合理，可顧及英語教師家庭的需要)；以及
- (b) 差餉物業估價署所進行的「私人住宅－各類單位平均租金」調查中 2005 年 1 月至 7 月全港平均新租出樓宇的租金水平，即每平方米約 185 元。

計算所得的金額約 12,950 元(即每平方米 185 元 x 70 平方米)。

2005年11月止追溯款項，所需開支約340萬元。至於調高約800名英語教師的特別津貼(每月由10,500元調高至12,950元)，有關安排的有效日期亦追溯至2005/06學年初，直至2005年11月止追溯款項，所需開支約590萬元。

21. 以現有約800名在職英語教師的組合情況為計算基礎，提供留任獎勵所涉及的額外開支，在2005-06年度約790萬元(包括上文第20段所述的追溯款項)，及後每年開支約需1,350萬元，至於調高特別津貼所涉及的額外開支，在2005-06年度約1,380萬元(包括上文第20段所述的追溯款項)，及後每年約需2,360萬元。

22. 由於教統局計劃在未來數個學年增加約200名小學英語教師，長遠而言，為約1,000名英語教師提供留任獎勵所涉及的額外開支每年約1,680萬元(假設英語教師的組合情況與目前相同)至3,000萬元(假設所有英語教師平均會留任至可領取合約期內基本薪金10%的較高留任獎勵金額)，而增加約1,000名英語教師特別津貼所涉及的額外開支則每年約2,940萬元。

23. 我們已經在2005-06年度的核准預算中預留足夠的款項，並會把有關的撥款需求列入其後財政年度的預算草案中。

## 背景資料

24. 自1987年開始，我們以小規模形式安排外籍英語教師在本港的中學任教，藉以加強英語方面教與學的工作。其後，當局建議推行英語教師計劃，在每所公營中學的教師編制以外提供一名英語教師，財務委員會在1997年11月21日接納有關建議所帶來的財政承擔(見FCR(97-98)63號文件)，並批准因應英語教師計劃而訂立的薪酬福利條件。現有的薪酬福利條件詳列於附件。

25. 我們根據在中學推行這項計劃所累積的良好經驗，並於小學試行兩年後，在2002/03學年把計劃擴展至公營小學，以每兩所合資格的小學(各開設6班或以上)為一組，提供一名英語教師。我們正招聘更多英語教師，以增加小學英語教師的人數，務求為每所合資格的小學提供一名英語教師。我們已成立教學諮詢小組(成員包括英語教師及由教統局聘請或借調至教統局的本地英文科教師)，為聘用英語教師的小學

提供英文科教學方面的中央支援，並為開設不足 6 班的小學的英文科教師提供支援，以促進他們的專業發展。目前，我們也計劃同時為中學成立中央支援架構。

26. 在 2005/06 學年，經教統局招聘的中、小學英語教師分別為 427 人和 376 人。在 376 名小學英語教師中，有 180 人任教於一所學校(較 2004/05 學年的 125 人為多)，另外 196 人則同時在兩所學校任教。英語教師計劃涉及的經常開支總額每年約 4 億 8,000 萬元。

27. 教統局在 2005 年年中開始檢討英語教師的薪酬福利條件。在檢討期間，教統局經常與英語外籍教師協會交流意見，並在 2005 年 7 月向英語教師進行調查。

28. 我們在 2005 年 10 月 24 日的立法會教育事務委員會會議上，就上述建議徵詢委員的意見。委員普遍贊成我們的建議，即改善英語教師的薪酬福利條件，以吸引和挽留優秀的英語教師在港任教。委員關注我們擬採取的其他措施，包括為英語教師提供更佳的工作環境，以及提升他們在工作上的滿足感，藉以減低英語教師的流失率。我們稍後會另行向立法會教育事務委員會匯報有關措施的進展。

-----

教育統籌局  
2005 年 11 月



英語教師現時的薪酬福利條件

- (a) 薪金 按月支付，金額與本地教師相同－
- (a) 中學英語教師的薪金相等於本地學位教師的水平(即總薪級表第 12 至 33 點(現時每月為 16,165 元至 43,940 元))；或
  - (b) 小學英語教師的薪金相等於助理小學學位教師的水平(即總薪級表第 12 至 29 點(現時每月為 16,165 元至 36,575 元))。
- 新入職英語教師的起薪點視乎受聘者的資歷和有關經驗而定，若表現理想，可獲按年增薪，但不會晉升較高職級。
- (b) 約滿酬金 在合約圓滿結束後，可獲得一筆(在加上僱主在強制性公積金計劃下所作的供款後)相等於合約期內基本薪金總額 15% 的酬金。
- (c) 旅費\* 每份合約包括向每名英語教師、其配偶及每名隨行子女發還旅費，款額相等於以最直接航線由其原居地往香港並由香港返回原居地的經濟客位來回機票所需費用。
- (d) 行李津貼\* 初次受聘的英語教師可獲發還由原居地往香港並由香港返回原居地的兩程行李費用，款額相當於合資格領取行李津貼的公務員所領取的金額。
- (e) 特別津貼\* 現時每月津貼額為 10,500 元，款額按綜合消費物價指數中的私人房屋租金組成部分的變動每年調整。
- (f) 醫療津貼\* 發還英語教師在合約期內支付的醫療保險費，單身英語教師每年最多獲發還 1,400 港元，有配偶及／或子女隨行的已婚英語教師最多獲發還 5,400 港元。

- (g) 預支薪金            英語教師可在初次受聘時申請預支不超過兩個月的薪金，有關款項須在預支薪金發放後 6 個月內按月償還。
- (h) 可享有的假期        離職前假期：每次合約屆滿後的學校暑假
- 事假 )
- 病假 )            與本地教師相同
- 產假 )

附註

- \* 並非以香港為常居地的教師才合資格領取旅費、行李津貼、特別津貼及醫療津貼。

-----