



致公務員及資助機構員工事務委員會主席：

### 教協會就延長公務員的服務年期立場書

人口老化將會是香港未來要迎接的一大挑戰，而教育團隊亦無可避免需要面對這個問題。其中延長退休年齡以增加勞動人口，是其中一個解決方法，但由於現時教育界的勞動人口需求正好剛剛相反，包括公務員教師編制在內，現正面對大批年青教師難於入職，欠缺新增教席空缺，而非欠缺新人入行的情況。在現時中、小學界的編制面對不少結構性問題，職業欠穩定的情況下，政府再就延長公務員的服務年期，「一刀切」去處理，勢必在教育界引起災難性的惡果。

#### 現況

1. 按 2014/15 學年官立中小學合共有 3,140 名教師，其中 30 歲以下的年青教師，只有 290 人，佔整體官校教師人數只有 10%。最令人憂慮的是，在官立中學，30 歲年齡層的流失率極為嚴重，最近兩個學年的百分比分別為 15.1% 及 11.9%，比 51-60 歲年齡組別更高（詳見下表）。

#### 13/14 及 14/15 學年官立中小學教師流失率

年齡組別	2013/14		2014/15	
	小學	中學	小學	中學
<30	12.3%	<b>15.1%</b>	4.8%	<b>11.9%</b>
30-40	2.2%	7.9%	3.4%	5.2%
41-50	2.4%	1.3%	1.9%	2.2%
51-60	12.8%	11.8%	11.8%	8.1%

資料來源：審核 2015-16 年度開支預算，答覆編號 EDB483

2. 教育局近年傾向以撥款形式讓學校聘用合約教師，以解決中、小學界的各項新措施及改革，這不單令學校難以作長遠規劃，亦令官校教師職業有欠保障。14/15 學年，官立中、小學校編制以外的教師人數達為 14.9%（中學）以及 15.7%（小學），比率較資助中小學為高（分別為 11.3%及 8%）。
3. 近年教育政策改動頻繁，加上新高中學制推行，編制只維持在舊制中四五的每班 2 名教師。這不僅是預科階段的倒退，而且完全漠視新學制對教學工作增添的龐大壓力。這對於教節本已處於不合理水平的教師來說，無疑是百上加斤。加上兼顧大量非教學的行政工作，教師的工作壓力已近臨界點。

## 分析

4. 公務員教師編制中，至今仍未有人手短缺或招聘困難的情況，在「僧多粥少」的情況下，延長退休年齡，定必會令職位空缺更少，不單減低年青教師向上流的機會，剛完成師訓畢業的教師亦難以入職。此舉定必會令公務員教師編制日趨老化。
5. 官立學校聘用過多編制以外的教師，難以穩定教師工作團隊，加上工時長、工作壓力大，30歲以下教師團隊的流失率勢必難以改善。長此下去，教學斷層定必在未來數年出現，經驗難以傳承，教學質素下降，學生福祉將被犧牲。

## 建議

本會認為，政府應在部份招聘有困難的部門或職系試行延遲退休計劃，並不贊成現階段在公務員教師編制中推行。本會建議，當局應從其他方面著手，以應對現時業內所面對的問題，包括：

6. 改善教師編制。中學方面，建議初中編制由每班 1.7 位教師改善至每班 2.0 位，高中則由每班 2.0 位教師改善至每班 2.3 位（即回復至舊制預科班的水平）。以一位每周任教 30 節的老師計算，每周大約可減少 4-5 個教節，減輕工作壓力。減少非編制教師的比率，增加工作穩定性。屆時，便會讓更多年青教師願意留在工作崗位，減低流失率，大大緩減公務員教師編制老化的問題，亦避免教學斷層。
7. 富經驗的校長或老師，在身體及精神狀況良好之下，要他們退休誠然浪費了豐富的教學及行政經驗，對教育界無疑是一個損失。然而，要承傳這些寶貴經驗，並讓資深而有心有力的教育工作者回饋社會，不一定要通過延長退休年齡來達致，還可以用其他方式，例如半職或顧問的形式去聘用他們。
8. 現時任教於官立學校的教師，在屆滿退休年齡後，按程序需於該月份離職。這便會出現教師在學期中途退休離校的問題。這無論對學校行政和學生的學習，都同樣構成不便和影響。因此，本會建議應讓有關公務員教師退休安排與資助學校退休教師看齊，在健康狀況許可下，讓年滿 60 歲的教師自願選擇是否延任至學期結束。

香港教育專業人員協會

2015 年 5 月 18 日