



香港教育專業人員協會

Hong Kong Professional Teachers' Union

九龍旺角山東街51號中僑商業大廈7樓 7/F., Chung Kiu Commercial Bldg., 51 Shan Tung St., Mong Kok, Kln., Hong Kong ☎2780 7337 傳真Fax : 852-2770 2209

九龍旺角彌敦道618號好望角大廈8樓 8/F., Good Hope Bldg., 618 Nathan Road, Mong Kok, Kln., Hong Kong ☎2780 7337 傳真Fax : 852-2782 0948

香港銅鑼灣堅拿道西15號永德大廈閣樓 MF., Wing Tak Mansion, 15 Canal Road West, Causeway Bay, Hong Kong ☎2591 6606 傳真Fax : 852-2838 5836

## 立法會教育事務委員會

### 教協會就「幼稚園教師薪酬架構檢討」提交的意見書

2016年7月2日

#### 前言

1. 教育局於提交立法會的文件強調：「優秀及穩定的教師隊伍、幼稚園教師的專業發展及其他因素，對能否提供優質幼稚園教育均非常重要」。社會對此無不認同，可是，無論是提供穩定環境還是發展幼師專業，政府公布的免費幼稚園教育資助模式和水平，都遠遠達不到這個目標，甚至在背道而馳。不少幼稚園現階段並非籌劃如何透過幼教納入資助提升服務，而是計算在資助額偏低、日後只按通脹率調整增幅（包括教師薪酬）之下，學校如何縮減開支或何年開始虧蝕，這無疑是政府強調優質幼教的一大諷刺。
2. 教協會於今年6月中進行調查，在受訪的百多位幼稚園校長當中，七成半表示政府的資助水平及日後只能抵消通脹的資助增幅，將不足以維持基本營運，當中不乏日後多數不能收費的半日制幼稚園。當局為學校提供低水平的資助額，拒絕承擔教師全額薪酬，卻鼓勵幼稚園「為教師設立專業階梯，提供具競爭力的薪酬」，這無疑是將政府應付的責任推卸予學校，幼教界對此極度不滿。

#### 對教育局文件內容的一些補充

##### 3. 「薪酬範圍」有更大彈性？

當局強調採取薪酬範圍而非薪級表的做法，是讓幼稚園有更大的彈性，向表現優秀的教師予以嘉許。可是本會調查發現，逾八成校長不認同設立薪酬範圍而非薪級表，可為幼師提供具競爭力的薪酬，而對於以中位薪酬計算資助，更有九成校長認為會令教師失去專業前景而流失，這情況在全日及長全制幼稚園更顯為嚴重。有校長反映，沒有薪級表的客觀指標，只會導致校方與教師關係緊張，影響團隊精神。可見，校長對所謂更具彈性的「薪酬範圍」評價很低。

#### 4. 資助學校強制薪級表的模式，不能單獨套用在幼稚園？

政府於 2007 年推行學前教育學券計劃前，參與「幼稚園及幼兒中心資助計劃」的幼稚園，須向合格幼稚園教師( QKT )提供政府規定相當於公務員總薪級表第 7 至 18 點的薪酬級別。及至推出學券計劃才取消幼稚園的薪級表，交由市場機制決定。可見，規定的薪級表制度在幼稚園絕非新生事物，問題只在政府是否願意承擔。事實上，任職幼兒中心的幼師，至今仍然在沿用薪級表制度，卻沒有受到局方提出一籃子相連問題的限制。

#### 5. 強制薪級表只根據年資釐定教師薪酬，因此薪酬範圍對幼稚園更合適？

現時中小學薪級表機制，除了根據教師年資增薪，如教師完成相應師訓課程，可獲額外兩個增薪點，另持學位與文憑的教師薪點也有不同，署任職位設有額外津貼，教師轉校可獲保障年資。反觀設立薪酬範圍，幼師薪酬不能與學歷及年資等客觀標準掛鉤，在缺乏客觀指標下，幼師薪酬「海鮮價」的局面將無法扭轉。教師除了獲得職級最低工資保障，轉校隨時連年資都不保。

### 幼稚園薪酬架構的根本缺失

6. **中位薪酬資助，以制度剝削資深教師：**社福界於 2000 年實施中位薪酬資助的整筆過撥款，資深社工凍薪減薪甚至被裁，早有前科。資深教師是教育界的珍貴資產，政府卻用制度來剝削和浪費。本會調查亦揭示，半數受訪校長表示，因應中位薪酬資助，學校將來或要被迫將中位薪金訂作頂薪點，另兩成多校長未確定是否需要。恐怕在整體市場帶動下，教師要獲中位薪酬或以上將非常困難，頂薪點成為空中樓閣。

7. **兩年過渡期，不足讓學校處理問題：**教育局表示為聘有大批資深教師的幼稚園，提供一筆過有時限的過渡津貼，但只為期兩年。學校根本沒有可能在短短兩年內，可透過校本政策處理大批資深教師，兩年後仍會引發裁員或減薪潮。

8. **按通脹調整薪酬資助，打擊專業發展：**政府一方面表示會以提升幼師入職要求至學位程度，作為達致幼師學位化的長遠目標，但另一方面卻只打算按通脹率調整薪酬資助。過去，首輪學券面值亦曾以三項目標來訂定，以抵銷通脹、教師增薪，及教師資歷提升所涉及的款項，資助額按年增約 10%。單以通脹率調升資助額，根本不可能促進幼教持續專業發展。

9. **資助水平不足，教師工作壓力大增：**政府未來的資助水平，比現時批准的最高學費金額還要低，卻聲稱已包括了改善師生比例至 1:11、校長頂薪點計算，以及聘請代課及教學助理的資源。由於資助水平偏低，據本會調查，有六成學校表示新資助下將不能改善師生比例，更有一成學校人手會出現倒退。幼師要不斷承擔新增任務，除了要應

付剛開展為弱能兒童提供的到校康復服務計劃，政府還表明日後會加強問責工作，幼師工作量勢必劇增。

10. **薪酬水平偏低，不利吸引幼師人才**：政府將幼師起薪點定為 1.8 萬元( 2014 年水平 )，若參照政府於 1995 年推出幼稚園及幼兒中心資助計劃時，規定學校須向幼師提供相當於公務員總薪級表第 7 點的起薪點水平，至 2014 年計算為\$16,140，對比現提出的起薪點增幅不足 12%。若與小學文憑教師相比，2014 年起薪點為\$21,980，在總薪級表第 12 點，兩者相差亦逾兩成之多，反映幼師薪酬水平仍然偏低。

## 建議

11. **讓幼稚園順利過渡，立即延長過渡期**：建立優秀的教師團隊，必須打破市場化操控，確立一套能穩定教師團隊的薪酬制度，讓幼師在一個穩定的環境中發揮專業，本會反對任何帶有壓抑幼師薪酬，或辭退資深人員的誘因的機制。當前必須立即延長資深教師過渡期，協助幼稚園順利過渡，保留資深教師人才。
12. **制訂強制性幼師薪級表，全額直接資助幼師薪酬**：反對中位薪酬資助的整筆過撥款，要求參照中、小學現有制度，建立一個與公務員薪級表掛鈎的薪酬機制，並由政府「實報實銷」全額資助幼師薪酬，確立年資、學歷和職級，讓包括半日、全日和長全日制的幼師，都能透過完善的薪酬機制，感到受尊重和公平對待，從而建立優秀的教師團隊，在穩定的環境中發揮專業。
13. **薪酬水平應具吸引力，吸納幼教人才**：教職員薪酬架構的起薪及頂薪點應予提高，以逐步收窄幼師與中小學教師的薪級差距；除職級薪點外，當前已有近四成幼師持幼兒教育學位資歷，當局理應在政策上予以肯定，為學位教師提升薪點，促進教師邁向學位化。
14. **改善師生比例，減輕幼師工作量**：重新評估幼稚園各項新增工作的人手需求，提供足夠資源，讓幼稚園可安排幼師備課時間；而令學校工作量極大的到校康復服務計劃，也應配備學校專責人員，最快方法是擴大關愛基金相關資助項目，把幼稚園納入其中；更理想的是撥專款予學校聘請統籌人員；長期應制訂整全的幼稚園融合教育政策。
15. **關注小規模學校的教師發展**：檢視副校長及主任職系的收生人數要求，以切合幼稚園規模較小的現實情況，特別是長全日制學校的處理，以免因專業階梯受阻，令全日制教師嚴重流失。