



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 M/F., Wing Tak Mansion, 15 Canal Road West, Causeway Bay, Hong Kong ☎2591 6806 傳真Fax: 852-2838 5838

人力事務委員會  
人口政策諮詢——延遲退休年齡及中年就業  
教協會立場書

2013年12月17日

1. 人口政策諮詢文件表示，香港現時的人口挑戰，包括嚴重並急速的老化、勞動人口下降，因此提出其中一個重要考慮：延遲退休年齡，以增加勞動人口。本會從教師人力資源的角度，就延遲退休年齡作出回應。
2. 本港人口老化，教育團隊也會不例外。政府考慮以延長退休來回應人力資源不足的問題，教協會對此有兩個重點考慮：
  - (1) 無論校長與教師，即使年屆六十之齡，由於不屬體力勞動工作，適當延長退休年齡，相信應付能力問題不大，更重要的是，資深校長和教師的豐富經驗和歷練，對教育界的回饋和承傳有相當大的價值。
  - (2) 學校必須保持健康的人事更替，而延長退休不免會延緩教育團隊的升遷進度。我們關注到，年青教師感到理想職位不足，向上流動路徑受到阻礙的問題。如果當局不珍惜和培養年青新血，導致嚴重流失，教育專業後繼人才不足，教師團隊將更呈老化，並會出現青黃不接的嚴重教師斷層。
3. 原則上，教協會不反對延長校長和教師的退休年齡，但以目前的教育大環境，年青教師無法入職，現職教師人才又不斷流失，嚴重浪費人力資源。若政府不先行疏理這兩大問題，我們擔心草率地延長教師退休年齡，只會令教育界更難注入新血，教育生態將更加失衡，老化和斷層問題將更趨嚴重。

**問題一：年青教師無法入職**

4. 目前以中學界問題最為嚴峻，但問題並非沿於年青人力資源不足，反而是大量年青教師無法入職，即使能夠入職，亦只能當合約教師或教學助理，年年轉校續約，職業保障極低，在朝不保夕下，不少教師意興闌珊，選擇離開教育界。中學界無法吸納新血，分析原因有三：
  - 教師編制持續萎縮或凍結：學生人口下降，政府不善用教師充裕作為改善教學的有利因素，如小班教學、減輕教師工作量等，反以縮班減班甚至殺校應對問題。單是 2003 至 10 學年，中學已縮減 557 班涉及近千教師；2011 至 12 年推行自願優化班級結構計劃，減班

學校編制凍結 6 至 9 年；2013 學年中學縮班獲凍結編制 3 年。中學要持續凍結和縮減編制，年青教師一職難求。

- 教師編制多年不作檢討：本港教師工作量超標，原因是政府多年來沒有因應新增了的工作量而調整教師編制人手，一方面令學校變成「熱廚房」，教師工作超出負荷，同時也難有新職位吸納年青教師。
  - 教師職位合約化：當局對學校新增的恆常工作，只以現金津貼提供，學校只能提供合約職位，而且津貼一旦結束，未能尋回教職的年青教師便會流失。近年，年青畢業生能直接進入常額編制少之又少，以合約聘用變相削減入職薪點和保障，令教師行業吸引力大減，更難吸引人才。
5. 教育局 06 年推出資助中學教師提早退休計劃，目的之一是協助學校人事更替，雖然本會爭取延續，但當局堅決於 2013 學年結束計劃。我們認為目前不是結束計劃的適當時機，因為中學仍在不斷縮班凍結人手，也不打算增加常額編制，預料年青教師將更難入職。香港津中議會今年 4 月便曾向津貼中學校長發出問卷，回收 278 份（回收率：79%），當中接近 9 成校長認為，應繼續推行中學教師提早退休計劃。

### 問題二：現職教師人才流失

6. 小學人口趨向穩定，加上推行小班教學，縮班殺校出現的超額教師問題，已獲大致解決。不過，小學教師合約化問題嚴重，以津貼聘請的小學教師有 1,500 人，另以合約聘請的常額教師也逾千人，再加上多年沒有調整編制以應付新增工作，我們一方面看到在職教師工作超標，另一方面年青教師卻難以進入常額編制，對教師向上流動造成障礙。根據教育局資料顯示，由 2003 年至 2012 年，小學教師離職的年齡中位數由 45 歲下降至 39 歲，可見小學離職教師已有明顯年輕化的現象。
7. 政府一直不將幼教納入為資助教育，幼師的職業保障在教育界中最為薄弱。幼師整體流失率 2011 年為 7.1%，2012 年已升至 8.3%，按 2012 年統計，流失率當中有 67% 是 40 歲以下的年青幼師。這與學券計劃取消幼師薪級表有關，因為絕大部分幼師已達文憑資歷，但薪酬卻由市場主導，有些更不升反降；加上現有班師比例下，幼師不能有空堂，備課及行政工作全在課後或假期進行，一個以女性為主的行業來說，工時長對兼顧事業和照顧家庭存在困難，尤其是全日制幼師，流失率更為嚴重。要保留幼教人力資源，這些問題必須得到正視。
8. 大學教職員的退休年齡，基本上是院校自主，受政府推出延長退休年齡的安排影響有限。但本會特別提出，大學界也會隨著本港人口趨勢出現老化，院校應更珍惜年青人才，可是大學教職員職業穩定日見低落，大學合約化問題愈來愈嚴重。以八大 3 年以下短期合約教職員為例，佔總體人數的百分比由 2010 學年的 44.1% 上升至 2012 學年的 47.3%，連同長期合約的員工，八所大學的教職員接近一半是以合約聘請，比例非常高，這將影響人才向上流動，加劇人才外流。
9. 回應建議：
- 提倡延長工作年期，以補足人力資源，大前提是行業缺乏新血，及勝任職位的人才不足，故應以吸納新血及培養人才為優先考慮。無論專上教育，還是中小學，都應遏止合約化的

趨勢，在中小學增加常額編制，在大學增加實任比例，讓年青教師有機會入職，並在合理的職業保障和穩定的工作環境下，有發展和向上流動的機會，才能保留人才投身教育事業。

- 在中小學，可透過檢討教師編制，改善班級與教師比例，以增加常額教師數目，加強師生互動，改善教學質素；當局亦應改變應對中學未來數年學生人口仍大幅下降的策略，推動中學小班教學，取締縮班而凍結學校編制人手的現有安排，讓更多年青教師有入職機會。我們期望，可透過這些方法一方面保留人力資源，為未來學生人口回升做好準備，更可透過改善教育，提升勞動人口的質素。
- 當前，考慮延長中小學教師退休年齡，時機並未成熟。但中小學的校長，由於出任校長須具備相當年資，而有能力並願意接受培訓出任校長者不多，學校聘請校長出現困難，因此較符合延長退休的條件。不過，本會也強調，學校資深管理層已見不足，中小學校長更應從培養人才的角度出發，切勿濫用合約聘用常額教師，並為教學助理提供合理待遇，讓年青新血可留校發展所長、累積經驗，否則教學和管理都會斷層嚴重。
- 提升幼稚園教師的地位，應重訂幼師薪級表和直接資助薪酬，以建立具前景的專業階梯；並盡快將幼教入資助教育，改善教學條件，以吸納更具質素的青年幼教人才，進一步提升幼兒教育的質素。