



幼師對幼稚園教育計劃薪酬安排的意見調查 (2020 年 4 月)

香港政府於 2017/18 學年起，推出幼稚園教育計劃。有關政策對全港幼師薪酬作出新安排，為不同職級設立薪酬範圍。然而，不少幼師反映近年薪酬未能與其專業資歷及工作年資相符，且會因轉校工作而面對減薪的情況。因應今屆政府承諾探討幼師薪級表，教聯會於 2020 年 1 月初向全港幼稚園發出問卷，一星期多收到 694 位在職幼稚園老師回應，當中有 48 位校長/副校長、72 位主任、543 名幼稚園教師、24 位任職其他職位的同工，以及 7 份未能顯示任職類別的問卷。問卷結果及分析如下：

1. 問到其任職學校過去一年幼師薪酬調整的方式，逾 4 成幼師(43%)表示校方按個別員工考績調薪。超過 3 成半幼師(36%)分別表示，學校調整薪酬時會參考公務員薪酬調整幅度。與此同時，約有 2 成幼師分別表示學校根據跟隨公務員薪級表按年資(21%)、幼師資歷(21%)及通脹幅度(20%)調整薪酬。當中考慮年資調薪的只有約五分之一。

表 1 幼師薪酬調整的方式

	百分比(%)
校方按個別員工考績調薪	43%
參考公務員薪酬調整幅度	36%
跟隨公務員薪級表按年資調整	21%
幼師資歷	21%
通脹幅度	20%
其他	7%

2. 調查發現，逾 7 成半幼師(76%)過去一年薪酬有所增加，平均增薪幅度為 4.07%；同時，2 成幼師表示薪酬維持不變。此外，有 4%幼師反映薪酬減少。4.07%雖然高於通脹，但扣除升級和年資因素，這加薪數字並不理想。而更重要的是約四分之一幼師是沒有加薪的。
3. 自設立薪酬參考範圍後，幼師預期自己達到職級最高薪酬的機會，超過 4 成幼師分別表示機會不大(33%)及沒有機會(9%)。3 成幼師認為自己機會一般，另只有 17%幼師表示自己頗有機會達到職級最高薪酬。

表 2 幼師對能否達到職級最高薪酬的看法

	百分比(%)
頗有機會	17%
機會一般	30%
機會不大	33%
沒有機會	9%
不知道	11%

4. 與上學年相比(2018/19)，調查發現 4 成幼師指其所在學校幼師流失的情況是較多，表示流失情況相若的幼師也有 34%，另有不足 2 成指流失較少(18%)。可見幼師今年流失情況依然嚴重。

表 3 幼師離職的情況

	百分比(%)
流失較多	40%
流失情況相若	34%
流失較少	18%
不知道	8%

5. 對於如何改善幼師薪酬，近乎所有受訪幼師支持設薪級表按教學年資調整薪酬(98%)，表示要實報實銷全面資助幼師薪酬的有 95%。與此同時，91%受訪幼師期望在薪級表分別設學位教師及文憑教師薪點。與此同時，只有 42%幼師支持維持現有安排，並調整幼師薪酬範圍的上限。此外，逾半受訪者期望降低出任一級校長的門檻(51%)。以上反映重設幼師薪級表、實報實銷全面資助幼師薪酬是廣大幼師的期望。

表 4 幼師對改善幼師薪酬建議的意見

	很支持/支持	不支持/很不支持	沒有意見
設薪級表按教學年資調整薪酬	98%	2%	0%
實報實銷全面資助幼師薪酬	95%	3%	2%
在薪級表分別設學位教師及文憑教師薪點	91%	7%	2%
降低出任一級校長的門檻	51%	27%	22%
維持現有安排，調整幼師薪酬範圍的上限	42%	49%	9%

6. 有指倘落實幼師薪級表，須與學位分配及各校核准開班數掛鉤。42%幼師認為有關安排很合理/合理，另一方面有 46%幼師認為安排不合理/很不合理。看來意見兩分，並未有主流共識。

表 5 對薪級表須與學位分配及開班數掛鉤的看法

	百分比(%)
很合理	11%
合理	31%
不合理	34%
很不合理	13%
沒有意見	11%

7. 此外，不少受訪者在開放題表達對香港幼師現時工作狀況、待遇及免費幼稚園教育政策的意見，摘要如下：
- 建議政府應重視幼兒教育，全面資助教師薪金，減輕學校營運的壓力。
 - 幼師薪酬沒有隨著經驗增加而增長，相反往往因轉校而要由起薪點重新開始計算，令年資長的幼師氣餒。
 - 幼師工作量大，沒有空堂，沒有分科，應提高幼師的薪金，才能與工作量成正比。
 - 幼師有薪病假少，而且很多時候請病假都不獲批准。
 - 二級校長的工作不比一級少，但待遇相差太遠，希望能重新定制。
 - 幼師與中小學教師同樣具備學位資格，應設立幼師薪級表，並與中小學教師薪酬看齊。
 - 幼師薪酬得到保障，獲合理待遇，減少幼師流失，同時可提升幼師尊嚴，才能培育下一代，推進香港幼教進程。

8. 總結

自政府推出幼稚園教育計劃後，對幼师薪酬作出新安排，為不同職級設立薪酬範圍。是次調查顯示，逾 7 成半幼师過去一年薪酬有所增加，增薪幅度按校本情況而定，包括校方按個別員工考績調薪(43%)、調整薪酬時會參考公務員薪酬調整幅度(36%)等。對於業界一直爭取的跟隨公務員薪級表按年資調薪，目前只有約五分之一學校推行。由於資助額不足，超過 4 成幼师預期自己達到職級最高薪酬的機會不大。與上學年相比(2018/19)，調查發現 4 成幼师指其所在學校幼师流失的情況較多。以上反映新政策雖有助改善幼师待遇，但仍不足以解決現時幼师的薪酬問題。

教聯會認為，幼师是提升幼兒教育質素的關鍵，政府應拿出勇氣和誠意，解決幼师薪酬問題。具體建議如下：

- 來年當局應在起薪點維持現有水平的基礎上，盡快調整幼师薪酬範圍上限，讓資深幼师得到公平合理的待遇。
- 制定設立幼师薪級表的時間表，按年資、教學經驗及學歷給予幼师合理薪酬。長遠與中小學教師看齊，以提升幼师的專業地位。
- 要進一步探討薪級表與學位分配及各校核准開班數掛鈎的必要性。
- 實報實銷，全面資助幼师薪酬。
- 即時檢視幼稚園校長的職級安排，使一二級校長有合理的比例。

與此同時，本會收到不少同工的意見，建議政府同步作改善：

- 主任不應計算入師生比例，讓幼兒得到更全面的關顧。
- 在現有機制下，盡快增設一名主任職位，增加幼师向上流動階梯，以促進幼师專業發展。
- 當局在釐定幼师薪酬資助額時，必須按全港幼师的薪金中位數計算，不能按個別學校的幼师薪金中位數計算，否則會影響細校的生存空間。