

書面質詢

《非高等教育私立學校教學人員制度框架》(以下簡稱《私框》)於 2012 年實施，旨在提升教學人員的專業發展和職業保障，從而建立一支高質素的教學人員隊伍。《私框》實施至今已有七年，私校教師在專業發展、薪酬福利等方面的保障較以往有顯著提高，教師受社會的重視程度也越來越高。教師隊伍的素質和穩定性是推動教育改革，提升教育質量的關鍵因素，多年來，在特區政府和教育界的共同努力下，教師教育質量有明顯進步，為國家和“一國兩制”事業培育了不少優秀人才，成績有目共睹。為了令教師發揮更大的能動性，吸更多人才進入教師隊伍，必須進一步加強對教師的職業保障和退休保障，令教師樂於從教，終身從教。

《非高等教育制度綱要法》明確規定“在編製澳門特別行政區預算時，非高等教育被視為主要優先項目之一”，本人非常認同。但是，現時本澳還未有教育投入恆常性機制，學校往往要因應政府的津貼來“睇餅食飯”，不利於學校各個教育項目的穩定開展。

為此，本人提出以下質詢：

1. 非高等教育被視為特區政府財政預算主要優先項目之一，但卻一直沒有就教育投入制訂恆常性機制，這如何體現當局優先發展教育的理念？請問會不會制訂教育投入恆常性機制？

2. 根據經合組織（OECD）的資料顯示，OECD 成員國和地區的教師，平均起點工資是人均 GDP 的百分之九十五至一點一倍¹，2018 年澳門人均 GDP 接近六十七萬澳門元²，本澳私校教師的工資比人均 GDP 要低，未達 OECD 平均水平。內地在《加快推進教育現代化實施方案（2018—2022 年）》中明確提出要保障教師工資待遇，實現與當地公務員工資收入同步調整。參考國際和內地標準，澳門私校教師薪酬仍有很大的上調空間，特區政府在這一方面有何思考？如何完善私校教師的在職和退休保障？

3. 《私框》已實施七年，何時開展檢討工作？

澳門特別行政區立法會議員


陳 虹

2019 年 5 月 3 日

¹ 濠江日報，2016 年 1 月 11 日，盡快完善《私框》激勵教師專業成長

² 統計暨普查局，2018 人均本地生產總值