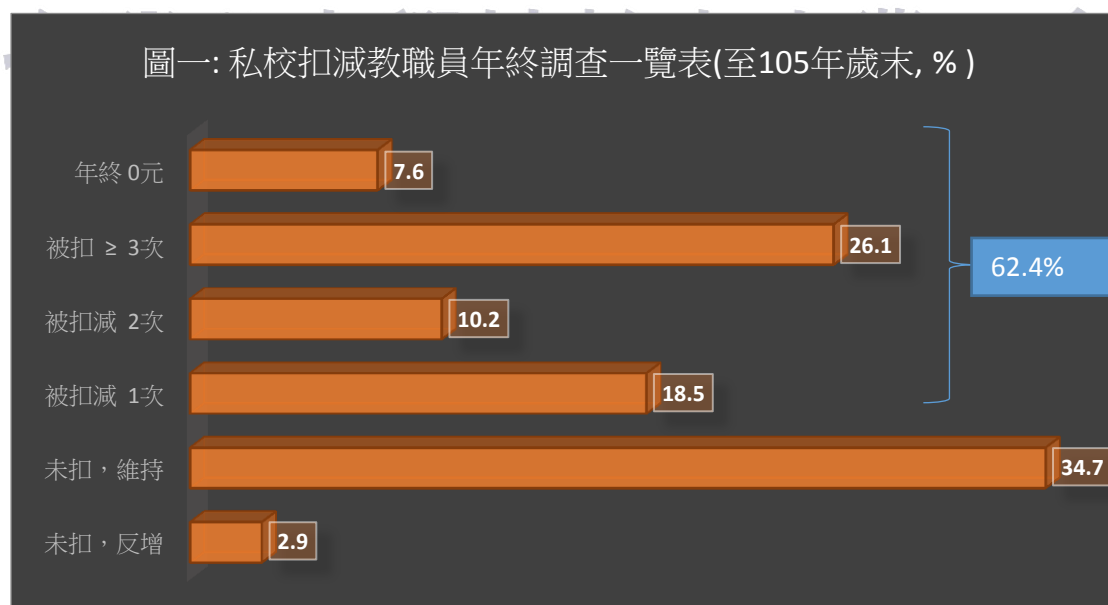


「私校扣減年終獎金 2017 年問卷調查」報告

台灣私教工會近期透過網路平台，自 2017 年 9 月中旬針對會員及其他私教夥伴進行「私校扣減年終獎金問卷調查」，截至目前為止有 76 所私校（高中職有 32 所，大專校院有 44 所）315 位教職員填答（高中職者：24.8%，平均年資為 14.4 年；大專校院者：75.2%，平均年資 15.9 年），九成為教師一成為職員；公保占 84.8%，勞保占 8.9%。

（一）被扣減年終之比例及服務學校

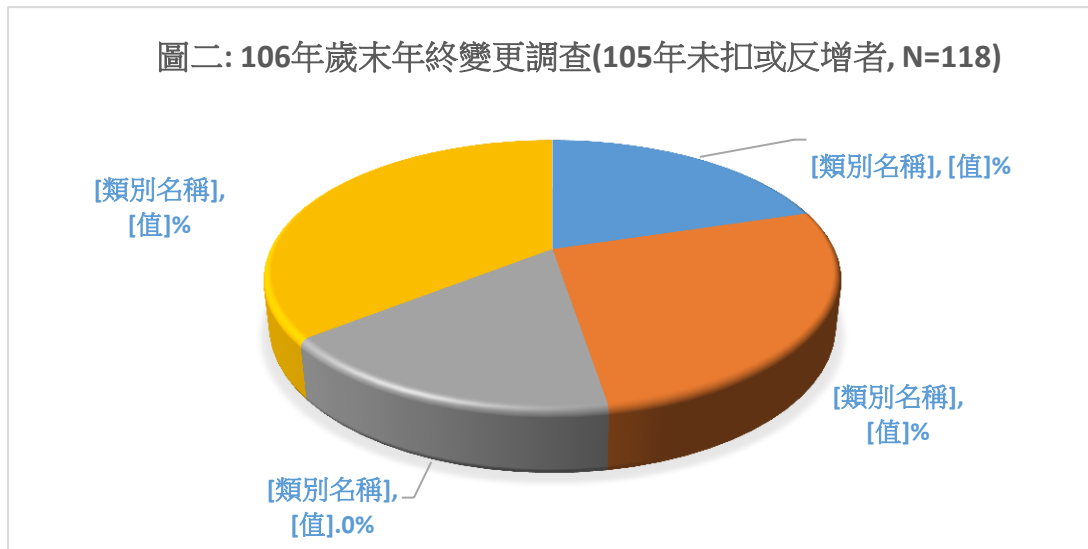
工會分析調查資料發現：105 年歲末或更早之前有被校方扣減年終工作獎金者竟超過半數，且高達六成二(62.4%)，令人驚訝的，每 3 位便有 1 位是遭到校方扣減年終達三次以上，換句話說，不少人已渡過三年或更長的縮衣寒冬了。而校方直接不給年終獎金(年終 0 元)也快逼近每 10 位就有 1 位的情形(7.6%)(參見下圖一)。



私校年終扣減的情形不會就停止在 105 年歲末，那些 34.7% 未被扣及 2.9% 未扣反增的，於今年年底(106 年歲末)確定會”變少”的還比”不變”

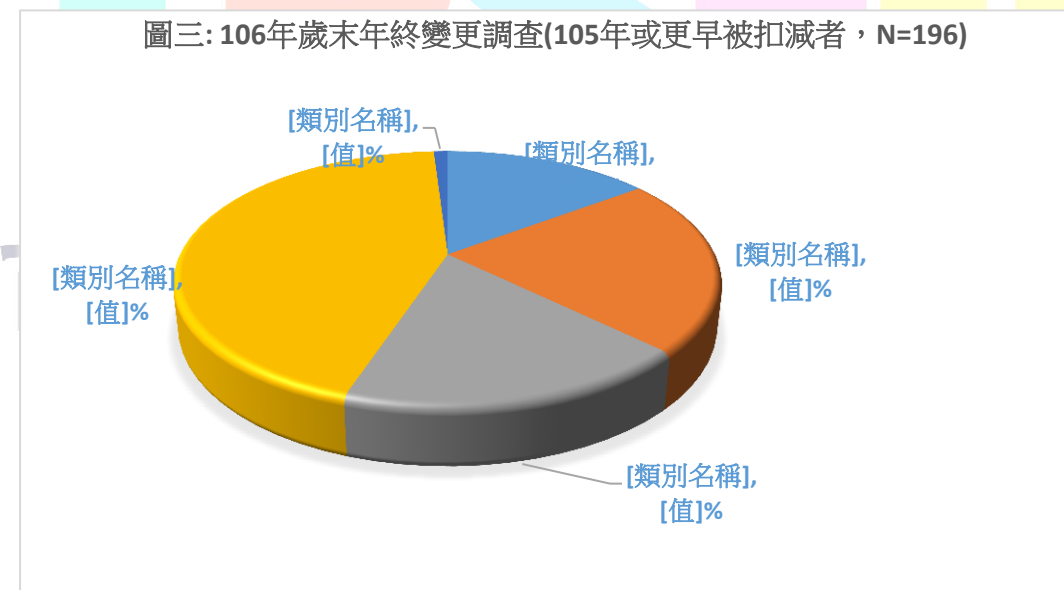
高出約 7%，不變的也僅剩五分之一（參見下圖二）。

圖二: 106年歲末年終變更調查(105年未扣或反增者, N=118)



而更糟的是，年終被剝至少三層皮的還會有 22.5% 肯定再被剝一次(見下圖三)。

圖三: 106年歲末年終變更調查(105年或更早被扣減者, N=196)



當再進一步分析這些被扣減的教職員究竟是服務於哪些私校，我們發現不是受少子化衝擊因此需共體時艱的私校才會扣減年終，連招生不錯的高中職或大學都赫然在列。將被扣減的教職員所服務的學校列表如下，國教私校剝皮店共 22 家，年終 0 元者有 1 家（表一）；高教私校剝皮店有 34 家，年終 0 元者有 7 家（表二）。

表一：國教私校教職員被扣減年終者服務學校一覽表---私校剝皮店(共 22 家)

年終扣減類別	105 年歲末或更早就扣減之學校	106 年歲末校方打算變少之學校
未扣，維持		日新工商、興國中學、高英工商、明台高中、 弘文高中
被扣減 1 次	莊敬高職	
被扣減 2 次	慈明高中、穀保家商、六和高中、 大明高中	慈明高中、穀保家商、大明高中
被扣 ≥ 3 次	光啟高中、長榮中學、輔仁中學、嘉陽高中、 復華中學、立人中學、宏仁女中、樹人家商、 青年高中、立志高中、立仁高中	嘉陽高中、立志高中、光啟高中、長榮中學
年終 0 元	三信家商	

表二：高教私校教職員被扣減年終者服務學校一覽表---高教私校剝皮店(共 34 家)

年終扣減類別	105 年歲末或更早就扣減之學校	106 年歲末校方打算變少之學校
未扣，維持		慈濟科技大學
被扣減 1 次	台北海洋科技大學、正修科技大學、育英醫專、嘉南藥理大學、健行科技大學、義守大學、樹德科技大學	正修科技大學、宏國德霖科技大學、育英醫專、義守大學
被扣減 2 次	中山醫學大學、中國醫學大學、中華醫事科技大學、元培醫事科技大學、遠東科技大學、崇仁醫專、朝陽科技大學、聖約翰大學、黎明技術學院、樹人醫專	中國醫學大學、中華醫事科技大學、朝陽科技大學、聖約翰大學、遠東科技大學
被扣 ≥ 3 次	大仁科技大學、大同技術學院、中州科技大學、大葉大學、宏國德霖科技大學、輔英科技大學、東方設計大學、修平技術學院、真理大學、稻江科技暨管理學院	大仁科技大學、大葉大學、中州科技大學、輔英科技大學、東方設計大學、修平技術學院、真理大學
年終 0 元	大漢技術學院、亞洲大學、和春技術學院、台灣首府大學、僑光科技大學、明道大學、環球科技大學	

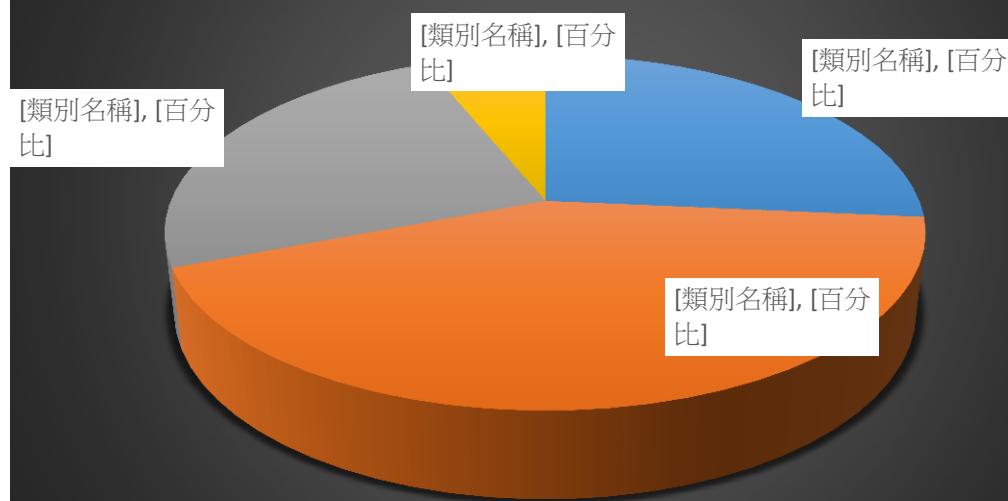
[註]：1. 此表羅列被扣減之填答者所服務的學校。

2. 表內加灰底學校：服務該校受訪者仍有半數回答 105 年歲末被發放 1.5 個月年終工作獎金

這些私校我們“謔”稱為剝皮店，對於財務堪稱不錯的得此封號實不為過，例如招生率相當好的僑光科技大學、亞洲大學，甚至財報豐餘有最佳附設醫學中心的中國醫藥大學也在名單內。也請被列學校能檢視自己的管理或對待教職員是否過於苛刻。畢竟興學教育的目的不在營利，今日學校得已經營甚至發展皆應感念為學校付出的全體教職員，並給予合理的年終工作獎金才是啊！

做為獎勵教職員激勵其工作士氣，且過去一直以來被視為薪資一部份的“經常性給予”之年終工作獎金，曾幾何時變成私校經營者可以毫不忌憚的“完全人治”或藉由各種與專業表現無關或不易達成的評鑑指標來決定給予“恩給”了呢?! 104 年 6 月公佈實施教師待遇條例，很不幸的其中之第 18 條有關獎金的部分，卻賦予了私校將經常性給予的年終工作獎金解讀為恩給式績效獎金的適法性，並助長了私校濫權扣減的風氣，不少私校在未經與教師協商這屬薪資一部分的 1.5 個月工作獎金之調整，僅通過行政會議或直接逕行扣減，甚或乾脆不發放了。我們的調查結果發現，105 年歲末仍如公校一樣每年有獲校方核發 1.5 個月年終工作獎金者僅剩 26%（參見下圖四）。

圖四：校方曾每年皆發放1.5個月年終工作獎金(N=310, %)



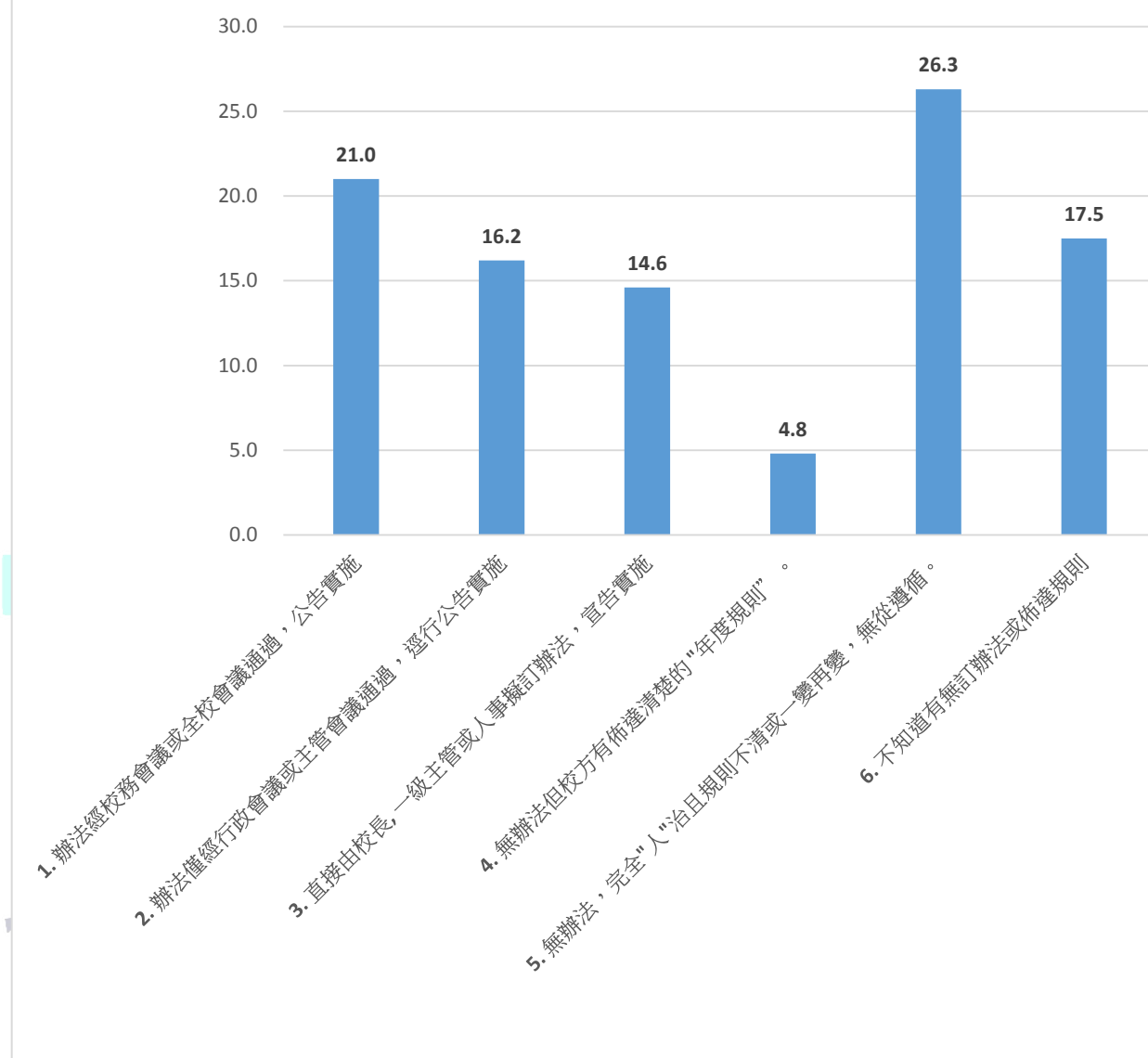
對照軍公教一紙行政院의 “軍公教人員年終工作獎金發給注意事項”便有 1.5 個月年終工作獎金的核發，身為納稅義務人的私校教職員真是情何以堪？教育部人事處雖一再解釋教師待遇條例第 17、18 條，特別強調私校待遇應比照公校，而準用的意義是賦予學校財務有困難者能透過與教師個別協商後經同意得以調降之適法性，但顯然實務操作上私校全然走樣，而教育部至今無能監督且有放任私校剝削之虞！

目前教育部，在高教推動深耕計畫，其中有一部份很重要，就是大學善盡社會責任的計畫，而本工會在此敦請教育部諸公們先要求學校對自己的員工善盡”雇主”該有的”企業”責任，如不能，那麼這學校還能如何做好善盡大學社會責任的計畫呢？連最基本的”機構倫理”都不及格的學校，就請教育部行行好，別再浪費納稅人的錢了！

（二）校方有無制訂年終發放辦法及其合理性

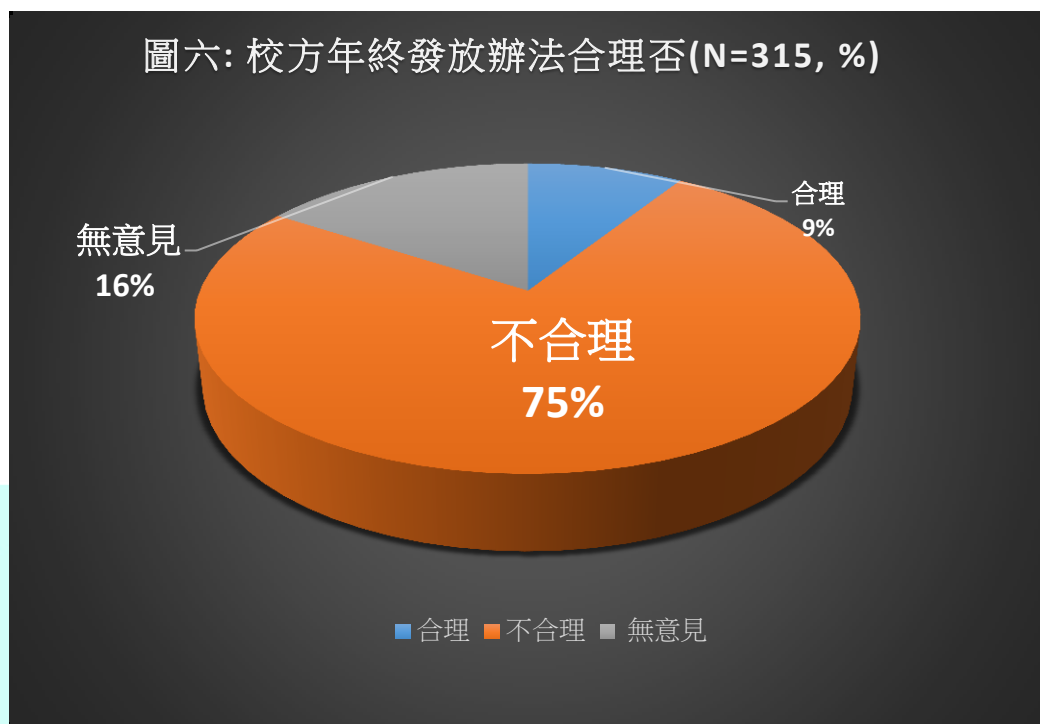
從經營私校的管理者而言，會希望看到績效，但所訂定的考核或評鑑指標或其發放工作獎金的標準，到底有沒有一個”明訂辦法”或”依循的規則”可以讓教職員有個合理的遵循呢？我們的調查結果呈現的卻是以回答「無辦法，完全”人”治且規則不清或一變再變，無從遵循」者比例最高(26.3%)。而雖然有”辦法”或”規則”，但沒有經過校務會議討論而通過或逕行公告的也高達 35.6%，足見私校教職員對自己權益相關辦法的制定上之參與機會是很少有的！（請參見下圖五）

圖五: 私校制定年終發放辦法有無 (N=315, %)



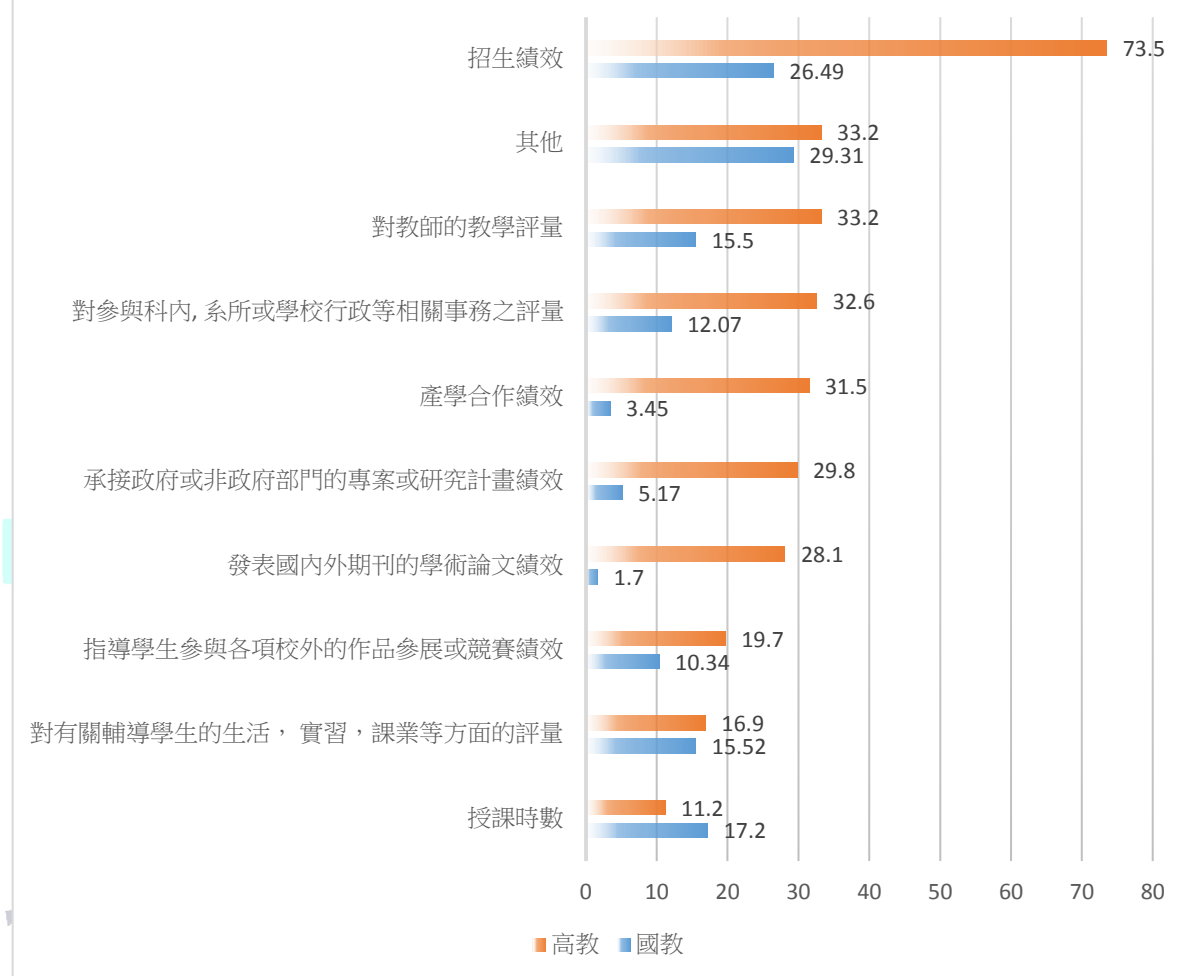
在教職員參與制定自身考核/評鑑辦法的機會原本就少下，倘若校方高層為追求表面績效、節制成本或自身缺乏民主尊重多元的素養，不願傾聽第一線教育現場工作者的聲音，在權力不對等下，逕行實施或假借一言堂式的“校務會議”通過讓多數教職員覺得不合理的辦法，那麼我們調查到的高達七成五(75%)“認為校方辦法不合理”的結果(參見下圖六)當然是一點都不令人感到意外！但這數字卻也令人極為憂心，試問在充滿怨氣如

壓力鍋的私校環境，如此不健康的教育現場，又怎可能不影響到教學品質並危害到學生的專業發展及學習生活呢？



進一步分析私校教職員認為校方發放獎金考評辦法不合理的項目有哪些，本工會發現教師認為不合理考評項目(以下先排除在高教與國教分列第二及第一名的項目-其他，因回答其他項目者少有詳細說明其他是指哪些項目)，排名高教端的前五名依序為：招生績效(73.5%)、對教師的教學評量(33.2%)、對參與科內，系所或學校行政等相關事務之評量(32.6%)、產學合作績效(31.5%)、承接政府或非政府部門的專案或研究計畫(29.8%)等。國教端的前五名依序為：招生績效(26.5%)、授課時數(17.2%)、對有關輔導學生的生活，實習，課業等方面的評量(與對教師的教學評量同列第四名；15.5%)、對參與科內，系所或學校行政等相關事務之評量績效(12.1%)、指導學生參與各項校外的作品參展或競賽績效(10.3%)等(以上結果參見下圖七)。

圖七: 私校苦勞認為校方不合理的理由 (N=236, %)



招生績效是最不合理的，在少子化浪潮下教師成為走出校園不務正業的招生員，不僅不能將時間花在負擔教師角色該有的責任上，招生的成果也非靠教師的三寸不爛之舌就能達到，以此連結年終工作獎金，校方明顯有「勞動不當行為」的連結，且壓縮教師可以提供學生該有的學習時間危害學生的受教權，如此不公不義之舉，教育部應立即明定罰則加以制止校方的妄為。而對教師的教學評量部分或對有關輔導學生的生活，實習，課業等方面的評量之所以不合裡牽涉到校方所使用的評量工具及評量者（如學生或系所科主任等）的客觀及公正性，也因常伴隨主觀性的評量結果，

這個項目理當是提供教師教學改進之參考而非直接綁年終工作獎金，致使不少教師屈就於現實討好學生(例如有教師幫學生寫實習報告)，這反倒失去教育學生的意義了。

而關於「產學合作績效」、「承接政府或非政府部門的專案或研究計畫」、「指導學生參與各項校外的作品參展或競賽績效」也會因教師的專業領域及外部資源競爭多寡有所關聯，不是每位教師透過努力就能爭取得到，且這些項目亦非教師本身工作的主要內容，理應不適合列入。但無庸置疑的是，可為鼓勵教師的專業表現之績效指標給予獎金，應是額外給予的獎金，而非經常性工作內容的考評項目。

「對參與科內，系所或學校行政等相關事務之評量」也常為教師們所詬病，因為在充斥著霸權文化缺乏民主素養的台灣私校，更容易流於行政主管藉此要求教師做行政人員的工作，校方也樂於以此節省聘用行政人員的成本，且讓教師為校方做無「加給」的校務工作。

對不少私校老師而言，授課時數的基本節數除了平均被要求比公校多出2~3節外，超出的部分校方以積點考評取代核發超鐘點費或刻意不排課使教師鐘點不足以茲扣減，以做為操弄教師自動奉獻鐘點數或扣減考評分數以為不核發年終工作獎金之依據，實已涉及違反教師待遇條例及教師法的相關規定，對多數教師而言，真是情何以堪！

上述各項教師認為不合理的項目，其實不盡然是項目本身的問題，最主要的問題還是在於這些不同項目的分數比例是否被合理的配置，以及項目是否有依教師的專業差異或特質給予適性調整的空間。而項目即指標制定的過程是否能尊重基層教育工作者的權益，透過雙向討論及溝通的平台後，以共識決的方式產生評量指標(包括量化與質性指標)予以參考。

(三) 給校長的治校評分—就年終獎金發放業務

每年天下雜誌 Cheers 皆會進行校長互評辦學績效，並發表最佳者的名單，本工會換個角度請私教夥伴們來評鑑一下有關發放年終獎金此項業務治理校長之表現如何。結果是：不論高教或國教，校長被評的平均分數皆為不及格！（平均：前者 49.4 分，後者 43.6 分；雖也有人評其校長滿分 100 分，但也有人評 0 分）。

總而言之，就本工會這幾個月接到投訴的案例，其實不公義源頭主要還是根植於私校的辦學理念(教育 versus 營利)和校務運作機制是否能做到財務透明、尊重勞動權益並開放多元討論的空間，而非一言堂式的從校長到一、二級主管一條鞭，少有人會提出心中異議，深怕被點名做記號。私校教職員弱勢到不敢發聲，這私校治理的文化傷害民主的教育及發展不可小覷。其實不少私校校長可以說就是董事長或董事會意志的執行者，拿人錢財(薪水)理當認真辦事，所以關於五花八門的年終工作獎金考評此項業務，也難怪在私校教職員的心目中是完全不及格的。

(四) 公私同工不同酬：公校教職員年終工作獎金差很大

105 年歲末私校教職員的平均年終獎金：教授為 10.5 萬，副教授為 8 萬，助理教授為 6.7 萬，講師為 5.6 萬，助教為 6 萬，高中老師為 5 萬，職員為 4.3 萬。這些數值比起公校的教職員同級平均粗估約差到 1~5 萬左右，且依序少約 5.4 萬、4.6 萬、3.7 萬、2.8 萬、1 萬、2 萬、2.5 萬。

總結：

在此本工會要振臂疾呼，請國家重視私校惡劣勞動條件，對照明年軍公教將有 3% 加薪，目前私教苦勞被剝年終處境，賴院長對企業加薪的呼籲實在格外令人覺得諷刺！但我們有著企盼，我們希望能加強私校的公共性，並恭請賴院長能帶領教育部整治一個台灣兩個不同教育世界的積弊。讓私校七成的學生，可以在保障教師勞動權益和維護工作尊嚴下受到良好的教育。政府在推動轉型正義擬花大筆公帑促轉的同時，何不好好思考如何將錢花在改革私校的治理環境上，並擴大其公共性，讓我們納稅人一起教育我們的子弟，大家繳一樣的學費念“公”校，讓了解校務運作和教育現場亂象的私校教職員們協助教育部擬定全面性的評估私立學校辦學品質的指標，不僅只有私校退場的指標，我們更要能去蕪存菁，唯有建立起貼近事實的資料蒐集和指標的建立，且切實公正的評估私校辦學品質，並配合「私校法」、「私校教職員退休撫卹條例」的修法，才能讓私校的公共性增強，才能讓台灣的教育資源真正做到公平的分配正義！

雖然不能一次到位，但辦學品質指標的建立可以優先納入一些關鍵性指標例如扣減年終工作獎金、扣薪、校務會議符合程序正義或參與式民主、以及學校師生對校方董事長、校長及一級主管等管理者的校園治理評分等。而針對迫在眉睫的私校扣減年終工作獎金一事，本工會提出以下六點訴求：

1. 教育部應函釋「年終工作獎金」與「年終績效獎金」的差異，且對保障屬於實質薪資的「年終工作獎金」，透過行政命令要求私校比照公校核發。除此之外，私校教職員的所有待遇雖屬私法範圍應由教職員與學校透過協商決定。但我國憲法一六五、一六六及一六七條仍特別要求保障教育文化工作者的生活，並獎勵其工作成績，藉以提高國家文化的水準。

因此私校教職員之待遇仍有公共性質，主管機關仍負有積極監督責任。

2. 私校如無財務困境，在未與教職員進行協商下不得扣減年終工作獎金。且財務狀況的困境認定應要有第三公正單位查核確認，且該校財務必須進行流向調查並加以監督，並列入預警輔導協助其退場名單。

3. 建立周全的評估私校辦學品質指標，包含將恣意扣減教職員年終工作獎金納入評估，且應要求扣減者返還，如不依循應施予扣減獎補助款或其他計畫補助額度。必要時視情節輕重教育部應主動啟動辦學品質調查包括聘用教師及職員的身份、是否依教師待遇條例核發薪資、聘約是否明訂不當勞動行為的連結、財務內部稽核的健全與否等。因本工會深信連最基本的善盡社會企業照顧“員工”的倫理都不及格的私校，那麼其他治校業務品質恐有待加強監督。

4. 立即修訂「教師待遇條例」法案，補充私校保障條款的必要性。公校「年終工作獎金」與「加給」的定位，是具有「經常性給與」的性質。私校在比照公校的原則上，應該納入正式待遇及標準化聘約。工會呼籲主管機關及立法委員了解私校教職員艱難處遇，修訂更為明確保障之待遇，以穩定教育人事，阻止私校教育條件惡化而殃及無辜學子。

5. 為穩定教育人事，主管機關應加強監督教職員「投保身份別」，學校應依編制員額聘任合校教育人員。

6. 私校教職員面臨工會組織率不足，要實質進行協商仍有面對強大大校方壓力，並請教育部及勞動部應保障參與工會之教職員在校工作權益，在校園中建立基於誠信的協商機制，才能改變私校假民主真專制的現象，並促進私校經營者與教職員彼此互信互重，以為共存共榮，以利國家的教育發展！

[台灣私立學校教育產業工會 報告]