

強化大學教師薪資之國際競爭力

【文／教育制度及政策研究中心副研究員 劉秀曦】

大學教師薪資待遇的國際競爭力向來被視為是延攬和留任優秀人才的關鍵要素，即使在歐美國家，同樣也面臨因教師薪資制度缺乏吸引力所衍生的人才流失現象。為因應全球人才的激烈競爭，我國政府近年也積極思考如何透過薪資待遇的改革來吸引和留任國內外學術人才。爰此，本文摘自國家教育研究院「強化大學教師薪資競爭力之研究」成果報告，旨在參考美國、英國、德國、芬蘭、日本、新加坡和香港等國家（地區）大學教師薪資制度之運作和改革經驗，做為精進我國相關制度和政策之參考。

研究發現，大學教師在我國雖屬於高薪行業，為博士畢業生競相爭取的職位，但仍具有下列值得改進之處：1.因國內物價和國民所得相對較低，故實質平均薪資仍低於先進國家水準，缺乏國際競爭力的結果自然無法吸引國際人才。2.薪資結構扁平化、學術研究費差異不大，且無法反應不同領域教師在勞動市場中的價值差異，故對於特定領域（如法商）的優秀人才而言缺乏吸引力。3.由於大學教師薪資比照公務員俸額支給給薪，教師晉薪呈年資取向而與教學和研究表現較無關係，故對在職教師缺乏激勵作用。

透過國內外文獻與訪談結果之整理，提出建議如下：

一、由頂尖大學開始試辦，逐步擴大不同表現教師之間的薪資差距

媒體不斷報導的「大學教師薪資偏低」導致人才外流，其實並非指國內大學教師整體薪資偏低，而是指學校給予優秀教師的薪資相對於國際水準而言是偏低的，自然造成優秀人才在國際市場上隨著較高的價格而流動。基於此，與其緣木求魚地企圖提高全體教師的薪資水準，不如務實地從頂尖大學開始，逐步推動大學教師績效薪資制度，透過多元考核標準的建立，逐步擴大不同表現教師之間薪資的差距。且在考量非年資取向薪資結構的同時，也應適度將學科領域的差異性納入大專教研人員薪資調整的參考標準，俾讓薪資水準得以反映市場價值，提高大學留才攬才誘因。

二、落實公教分途精神，提高大學教師薪資制度的自主與彈性

國內雖然早就透過《教師法》確立公教分途的管理制度，但在大學薪資制度上卻一直未能落實公教分途的精神，目前仍是比照公務人員薪俸制度。由於薪資制度無法表現出對高等教育專業人才的肯定，致使大學教師實質報酬難與企業私部門專業人員競爭，進而造成許多優秀人才往業界謀職而不願至大學任教。因此，未來宜逐步將公教分途的精神落實在大學教師薪資制度上，讓薪資制度更具彈性與自主性。

【資料來源】

劉秀曦（2016）。強化大學教師薪資競爭力之研究。國家教育研究院研究成果報告（NAER-105-12-C-1-02-04-1-11）。新北市：國家教育研究院。