

一所大學試著調整薪資差距，但某些教授還是覺得少給了

駐芝加哥辦事處教育組

當 Maureen Donaghy 送出她的薪資公平(pay-equity)調整申請時，她是感到樂觀的。該申請指出她比其他兩名同樣等級的政治科學教授薪資分別少了 2 萬 1 千美元及 2 萬 5 千美元。而身為羅格斯大學卡姆登分校(Rutgers University Camden campus)政治科學系的副教授兼系主任，Douaghy 比這兩名教授在該校待得時間都久。

然而該校大學公會及行政部門所進行的薪資調整程序及其結果卻讓她震驚。大學方認為 Douaghy 指出的薪資差異中，其 1 萬 3 千元的數字差異，可以透過領域、級別、頭銜、或其他不特定變項進行迴歸分析而得出。大學方認為，因為 Douaghy 是將自己的薪資與同領域、級別與頭銜的教授比較，因此她與其他教授的薪資差異，可能是這些「其他不確定因素」所導致。最後大學方只建議加薪 2 千元。

如同其他受訪的教授，Douaghy 也認為這個數字稱不上公平。她想知道究竟大學方是基於哪些訊息或因素，對她的薪資打了這麼大的折扣。然而她的院長已經對此薪資調整簽了字。Douaghy 說：「我認為最大的問題是這整個過程並不透明。當你不知道他們到底涵括了哪些變項，你甚至很難去爭論到底這整個過程有沒有缺陷。」

在一份聲明中，羅格斯大學表示他們在給 105 位員工的薪資公平調查中，調整了 120 萬美元的數額。他們認為這個數額反映了「對每個人相關工作的詳細分析，並能確定他們是否在公平基礎上得到平等的薪資報酬。」該校校長 Jonathan Holloway 表示，雖然他對此薪酬糾紛處理停滯不前一事感到失望，但他仍認為應該為此一搏、先發布第一組的薪資調整建議。

但該校教師公會指出，此薪資調整在羅格斯大學的三個校區申請人中，也存在不公平。該校英語系副教授暨卡姆登校區教師公會成員 Jim Brown 表示，在這次三個分校的薪資調整當中，新不倫瑞克 (New Brunswick)分校平均調升 13%、紐瓦克(Newark)平均調整 25%，而他所在的卡姆登分校僅調整 7%。據知，有五分之一卡姆登申請者沒有得到薪資調整。

在一般情況下，員工和大學爭取薪資調整的方式主要是透過提供其他外校報價(譯註：拿到其他大學的聘僱條件或合約時，再和原校爭取調薪)。羅格斯大學此次薪資調整的特殊之處，在於主要透過教師和其他同行比較後調整個人薪資。

勞雇關係科系的教授暨系主任 Dana Britton 認為，這個過程不僅耗費心力，也讓人覺得不舒服。她寧願看到大學方在經過公平審計(equity audit)後，為薪資低於其同行的人員普遍加薪，而非個人須提出加薪理由。最近此方法正在被馬薩諸塞大學阿默斯特分校(University of Massachusetts Amherst)討論中。

撰稿人 / 譯稿人：Katherine Mangan / Pei-Jung Li

資料來源：2021 年 9 月 30 日，The Chronicle of Higher Education

A University Tried to Correct Its Pay Gaps. Some Professors Feel Shortchanged.

<https://www.chronicle.com/article/a-university-tried-to-correct-its-pay-gaps-some-professors-feel-shortchanged>

