

一所大學嘗試修正它的薪資差距—部分教授們覺得被虧待了

駐波士頓辦事處教育組

當她繳交一個薪資平等的申請顯示她比其他政治科學系同等級的兩位教職員少賺了每年 21,000 至 25,000 美元，莫琳·M·多納西 (Maureen M. Donaghy) 對於她獲得加薪的可能性覺得樂觀。

多納西是羅格斯大學康登分校副教授，同時也是該校政治學系系主任。她在羅格斯大學年資比另兩位教職員還長。但是工會和大學行政部門都同意的薪資平等處理過程—工會形容在當時是創舉—卻讓她覺得仿佛天旋地轉。

大學的結論是，關於她提及的差異其中 13,000 美元可用一個迴歸分析解釋，涵蓋了專業訓練、等級、名銜以及其他非特定的因素，因此薪資調整建議是 2,000 美元的加薪。但她既然與其他兩位同等級與專業訓練的教職員比較，只可能是未言明之因素讓她獲得大幅調薪的機會落空了。她很疑惑那些到底是什麼因素。

如同其他被訪問到的教職員，她說這數目離平等相差甚遠，並且她想知道更多這些因素的資訊，為何大學可不補償這麼多她所揭露更請院長簽名背書的薪資差額。

多納西說：「我的困難是這是一個非透明的過程。當你不知道什麼變數被使用，將非常難辯論這個過程有何缺失。」

羅格斯大學在紐澤西州有三個校園，在康登、紐瓦克及新布藍茲維。在大學發出的一个聲明中說到，這些寄給 105 名教職員工通知可申請薪資平等的信函，建議了總額 120 萬美元的調整，並將用一個與專業因素相關的系統詳細分析每位申請者，是否薪資在公平的基準上計算？

羅格斯大學的校長強納森·哈洛韋 (Jonathan Holloway) 在 9 月 24 日大學評議會上發言，提到這個薪資平等的爭議。他說他很失望解決薪資不平等的努力停滯不前，但他已經決定用「信心的飛躍」來放行第一批的建議款項。

他在宣言裡寫到「雖然我仍希望我們可以解決其中許多的反感與

焦慮，而同意去修改薪資平等的評估方式，但是我已經決定是時候前進了。」他說因為針對薪資爭議的談判仍持續進行中，他不能再多做評論。工會的談判者說，這些薪資調整建議將會由各校園校長們來審核是否通過。

羅格斯大學的 AAUP-AFT(American Association of University Professors-American Federation of Teachers)全職教職員工會說到，在這個錄取許多第一代移民家庭學生的康登校園，這一個少付 103 個教職人員總額 75 萬至 100 萬美元薪資的情況尤其不公平。

多納西說：「大學正在降低康登分校教職員的價值，這對我們的學生是一種偷竊。如果大學想要推動平等和教育資源易獲得性，他們需要在所有分校都平均分配資源。」她接著說，教職員在三個校園都使用相同的終身教職晉升標準，教職員的薪資也該反映相同的標準。

工會的會長瑞貝卡·K·姬凡(Rebecca Kolins Givan)是一位在新布藍茲維分校勞工研究與職業關係的副教授。她說她一直對於工會同意大學「開拓性」的做法保持樂觀。這個做法呼籲認為自己少得薪資的教職員找出無論是在同分校裡薪酬更高的同事、不同分校但擁有可比照性質的同事和甚至是大學外的教職員。

但是工會職員說，在這些申請交出將近兩年後，大學的第一批薪資調整建議仍然反映出持續的不公平。在某些案例中，大學更換了可比照性質的人選，包括以低等級的不同教職員或者是屬於薪資較低的康登分校其中的兩名教職員來比照。

AAUP-AFT 工會康登分校的負責人吉姆·布朗(Jim Brown)是一位教授英文的副教授，他說對於羅格斯大學申請薪資平等的教職員來說，在新布藍茲維分校的申請者平均調整了 13% 的薪資、紐瓦克分校的申請者平均調整了 25% 的薪資，而在康登分校的申請者平均調整了 7% 的薪資。每五個康登分校的申請者當中，就有一個人沒有獲得調整。

姬凡說：「我們聽全國其他工會說這是多麼先進的模式，他們將嘗試使用它。可是令人十分憂傷的是這個項目原本非常有希望，但是反倒更挖大了不平等的壕溝。」

羅格斯大學新布藍茲維分校的教授及勞工研究和職業關係學系

主任戴娜·布麗頓(Dana Britton)說，通常當教職員要爭取更高薪資，他們必須提供其他大學的招聘證明。

羅格斯大學的做法不尋常之處在於，它讓教職員要求調整個人薪資跟全體一樣，使用比照的則是他們同事所得的薪資。

布麗頓說這個過程非常耗時，同時也讓許多教職員非常不舒服。她寧願看到大學主動在全大學範圍做一個平等的審查，將所得比其他同事低的教職員調漲薪資。這種模式最近在麻州大學安城分校被談成了。根據全國教育協會報導，在麻大，比起讓個人來使一個調薪案例成功，反倒是行政部門必須成立案例來解釋為何有教職員並未在正常的薪資弧度上面。

海蒂·赫雷拉-古茲曼(Haydee Herrera-Guzman)是一個康登分校的數學系副教授，同時也是控訴羅格斯大學付給同等符合資格女性比男性更少薪資案件當中五個提告人之一。當針對性別不平等的案件正進行的同時，大學同意讓那些因為種族在他們所處的校園獲得更低薪酬的教職員之申請得以納入調整計劃中。

赫雷拉-古茲曼說：「甚至不清楚大學使用什麼方程式或標準來更換申請人可以比照的同事，或是申請人應該被補償多少數目。」她所指認的同事所得比她多出 24,000 至 42,000 美元，而她最終被建議調整的薪資只有 8,000 美元。

蒂帕·庫馬爾(Deepa Kumar)是一個在新布藍茲維分校的新聞及媒體研究教授，她同時也是在法律訴訟裡的另一位提告人。在工會的新聞發表會上，她批評大學更換一些教職員申請人可以比照的教職員對象。

她說：「舉例來說，如果你拿掉男性對照者，而用女性對照者來替代作為調整薪資的比照，你完全就是在不斷累積性別不平等的問題。」

撰稿人/譯稿人：By Katherine Mangan/翁而真

資料來源：The Chronicle of Higher Education (2021.9.30) A University Tried to Correct Its Pay Gaps. Some Professors Feel Shortchanged.

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

