美大學縮小男女教授薪資差距

駐芝加哥辦事處教育組

最近，西密西根大學（Western Michigan University）的部分教授與學校教務長起了衝突，主因為3百位終身聘職的女教授還在等待調漲薪資，希望她們的薪資可以和男教授一樣。部分處理薪資差距的學校未發生教師紛爭，如德州大學奧斯汀分校（University of Texas at Austin），但學校資金不足，無法縮小兩性薪資的差距。

西密西根大學的行政主管原本表示，薪資調整將出現在學年度一開始的第1份薪資單上，但結果卻沒看到薪資入帳，教師事先也未接到通知。各校費用細項以及歷年資料，皆可點選網站上的清單取得。因為薪資調整耽擱——加上受到影響教師表示缺乏溝通——導致該校的教師工會本月通過譴責該校教務長格林（Timothy J. Greene）。

教務長格林受訪時指出，已寄發信函至教師的校內信箱，通知他們薪資調整的部分將延至11月19日入帳。收到通知的教師男女都有。他表示，仔細研究教師薪資，包括教授的專業領域、等級、受聘日及升等日在內之後，會發現西密西根大學必須「從不同的角度考量薪資平等」的問題。「不看性別，只看數據時，就會發現男女薪資有差距。」

西密西根大學決定開始調查薪資不平等的問題始於2008年與教師工會簽訂合約，承諾從語言科系開始。該工會為美國大學教授協會（American Association of University Professors, 簡稱AAUP）附屬機構。調查研究後發現，女教授的薪資平均較男教授低4%。工會2011年的合約要求該校採取行動消弭這個不平等的情形。

格林指出，調查過程中，僅各科系之內做薪資比較，而非以各學院或全校來進行比較。簽訂9個月合約的教師，薪資調整將回溯至學年度開始；整個財政年度都領薪水的教師，薪資調整將回溯至7月1日。格林表示他不知道總共有幾位教師可獲得終身薪資調整，每位教授獲得調整的金額各有不同，但該校總支出金額將「超過55萬美金」。大部分的資金已經在過去2年的預算中另外撥出。

過去10多年來，緬因大學系統（University of Maine system）、明尼蘇達大學（University of Minnesota）、德州大學奧斯汀分校以及威斯康辛大學麥迪遜分校（University of Wisconsin at Madison）皆付費發掘自校內男女教師薪資不均的情況，並已努力縮小差距。

資料來源：綜合整理 2013 年 10 月 31 日，高等教育紀事報（The Chronicle of Higher Education）<http://chronicle.com/article/Fixing-a-Gender-Pay-Gap-Can/142705/>