

我國大學教師薪資待遇制度之評述

彭錦鵬

中央研究院歐美研究所副研究員

臺灣大學政治學系副教授

一、大學教師現行薪資結構與制度

我國現行公立學校教研人員薪資規定主要是依據《教師法》與《大學法》兩法，以及《公立學校教職員敘薪辦法》與《全國軍公教員工待遇支給要點》來辦理。根據《教師法》第 20 條的規定：「教師之待遇，另以法律定之。」由此可知，我國教師的待遇是採取「法律保留原則」。唯《教師待遇條例》至今仍在草案階段，遲未獲立法通過，目前的作法是以《公立學校教職員敘薪辦法》與《全國軍公教員工待遇支給要點》等規定比照公務人員俸額支給給薪，因此，我國大學教師的薪資結構明顯呈現年資取向。

進一步可以從教師的待遇種類與層級 2 個面向來了解我國現行大學教師的薪資結構，分敘如下：

(一) 教師待遇種類

教師的待遇，法有明定，分為「本薪（年功薪）」、「加給」，以及「獎金」3 類（《教師法》第 19 條第 1 項）。其中，年功薪可視為本薪的一環，其與各種加給，均係按月支給（《教師法》第 3 條），至於獎金則依實際服務情形給與。教師 3 種待遇的意涵與《公務人員俸給法》的規定相近，說明如下：

1. 本薪：係指各等級教師依法應領

取的基本給與。而年功薪係指高於本薪最高薪的給與。

2. 加給：指本薪、年功薪以外，因所任職務種類、性質與服務地區之不同，而另加之給與。加給又分為 3 種（《教師法》第 19 條第 3 項）：（1）職務加給；（2）學術研究加給，亦即學術研究費；（3）地域加給。

3. 獎金：係指為獎勵服務卓著有成績的教師所發之給與。

(二) 教師層級與薪額

我國專科以上學校教師之本薪以級別、學經歷及年資敘定薪級（《教師法》第 19 條第 2 項）。首先，教師之分級依據《大學法》第 17 條的規定，分教授、副教授、助理教授、講師四級，從事授課、研究及輔導等工作。其次，教師級別之審定與學經歷有關（《大學法》第 18 條、《教師法》第 4 條、第 9 條、第 10 條、《專科以上學校教師資格審定辦法》，以及《公立學校教職員敘薪標準表說明》）。最後，我國專科以上學校教師之本薪按年資晉級，《公立學校教職員敘薪標準表說明》第 4 點規定：「教職員依其學歷核計起支薪級，並按服務年資，每滿一年，提敘一級，但受本職最高薪級之限制。」我國教師之層級（含年功薪的部分）共劃出 39 級的薪額，最低薪

資額為 90，最高為 770，並比照公務人員之簡薦委任之俸額數額支給，折算方式採分段累計，薪點在 160 點以下部分每俸點按臺幣 72.7 元折算；161 點至 220 點部分每俸點按 46.9 元折算；221 點以上之部分每俸點按 66.6 元折算；如有不足 5 元之畸零數均以 5 元計（《全國軍公教員工待遇支給要點》第 4 點）。依此，我國大學教師之月支給，按層級區分，教授是 93,540 元至 107,525 元、副教授為 78,680 元至 96,995 元、助理教授為 68,990 元至 87,970 元、講師為 56,580 元至 78,225 元。

二、我國大學教師薪資數額與國際比較

吳清在、施念恕與朱靜玉（2014）比較大、中、小學教師之薪資待遇，提出以下假設：（1）男性／女性開始大學教職之年齡分別為 31／30 歲；（2）男性／女性之平均餘命為 76 歲／82 歲；（3）教師於 65 歲退休；（4）教師「服務年資」加「年齡」總和達「75」者方可申領月退休金，其可賺得之最高退休金之退休年資為三十五年；（5）教師在職之月薪數額僅計算「本薪」與「學術研究費」（專業加給）兩項；（6）教師以月退方式領取退休金，月退休金之調幅為 1.63%，以增至 75% 為限；（7）教師在職退休金提撥之扣除；（8）其他相關退休後給付，僅考慮「年終慰問金」；（9）折現率固定為 2.46%；（10）在職進修博士學位之排除；（11）加發補償金與年息 18% 優惠存款利率之排除（12）私立學校之排除；（13）其他小額薪資加給與獎金之排除（各級教師之薪資待遇僅限於本

薪、學術研究費、1.5 個月之年終獎金及月退休金）；（14）學術研究費以最近之定額計算。在符合上述的前提下，一名從事大學教職者，不分男女擔任大學教授之薪資所得，在不扣除碩博士教育成本的情況下，終身平均薪資總所得現值為新臺幣 32,112,425 元，在扣除碩博士教育成本的情況下，終身平均淨薪資現值為新臺幣 25,879,961 元。

吳清在、施念恕與朱靜玉（2014）並指出，以一位欲進入教職之大學畢業生，利用「淨現值法」比較大、中、小學教師之一生總薪資現值來探討我國目前大學教授薪資待遇之合理性，研究結果發現，大學教授之一生總薪資現值比中小學老師還低，而且以留學國外大學取得博士學位者最低，證明我國臺灣地區之大學教授目前薪資明顯偏低，極不合理。

從國際比較的角度來觀察，誠如 Jongbloed（2012: 5）所指，在比較國家之間學術職業的吸引力時，薪資水準是首要考慮的因素。Altbach 等學者（2012）整合各國政府公布的統計資料與調查資料，分析及比較世界 28 個國家大學教授的薪資情況。圖 1 是世界各國大學教授人員薪資高低級距的差異，以及與臺灣情況的比較。很顯然地，我國大學教授人員的薪資數額對比世界各國的情況，是相對較低的。

以購買力計算，中國新聘大學教師的薪資最差，根據這項研究的指數計算，每月只有 7,783 元臺幣，比亞美尼亞 12,170 元臺幣和衣索比亞 25,963

元臺幣還低。加拿大的大學教授收入最高，新聘大學教授的平均月薪為 172,277 元臺幣，正教授的平均月薪為 285,024 元臺幣。加拿大全職教授的平均月薪為 216,240 元臺幣，與美國 181,923 元臺幣及英國 178,587 元臺幣相比下都略勝一籌。然而，部分人士認為加拿大擁有高薪的教授是用學生每年學費調漲換來的，並不值得鼓勵，但也有人支持這是網羅優秀教授的作法。除了教授盡本身努力做出最好績效外，絕大多數的加拿大大學都受到工會保護，使教授們在 2001 至 2009 年之間，薪水成長了 46%，幾乎是通貨膨脹率的 3 倍。

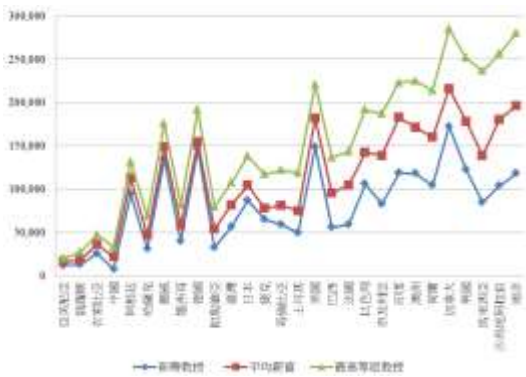


圖 1：世界各國大學（含臺灣）教職薪資高低級距差異（臺幣）
資料來源：作者修改自 Altbach、Reisberg 與 Pacheco (2012: 11)；我國公立大學教師薪俸表 (2011.7)。

綜觀各國大學教授的薪資水準與結構，大學教授人員的薪資結構，主要可分為歐陸國家的國家型薪資結構，以及英語系國家的市場型薪資結構，兩種對立的型態，而英語系國家的學術系統所提供的薪資通常比歐洲大陸較高。對照於大學教授薪資採市場型結構的加拿大、美國、英國，以

及國家型薪資結構的德國、法國，我國大學教授人員的薪資現況，在結構上呈現兩點明顯的差異(表 1)。第一，不論是相較於市場型薪資結構的國家，或是國家型薪資結構的國家（除了法國的新聘教授之外），教授人員薪資普遍太低，包括新聘教授、平均薪資、以及最高等級教授的情況皆然。第二，各國不同層級教授人員之間的薪資數額均存在明顯的差距，以英國為例，最高等級教授的薪資是新聘教授的 2 倍以上。即便是採取國家型薪資結構的德國，高低層級之間的教授薪資差距，也達 1.3 倍，高於我國的 1.2 倍。至於法國的情況，雖然新聘教授的薪額僅有約 6 萬元臺幣，但最高等級教授的薪額超過 14 萬臺幣，兩者差距達到 2.4 倍以上。

表 1：我國與主要國家大學教授薪資比較（臺幣／月）

國家	新聘教授 (Entry)	平均薪資	最高等級教授 (Top)	Top/Entry
加拿大	172,277	216,240	285,024	1.7
美國	148,748	181,923	221,108	1.5
英國	122,514	178,587	251,488	2.1
德國	146,794	154,487	191,809	1.3
法國	59,289	104,694	143,489	2.4
臺灣	87,970	96,995	107,525	1.2

資料來源：作者修改自 Altbach、Reisberg 與 Pacheco (2012: 11)。說明：(1) 以美元即期賣出匯率 30.05 換算。(2) 臺灣教授的薪資係以最高薪計算，而平均薪資係以副教授的最高薪做為對照數額。

三、國內彈性薪資規定與施行

教育部為落實公教分離，強化留才及攬才誘因，於 2010 年 1 月「全國人才培育會議」中提出教師彈性薪資案，同年 8 月訂定「延攬及留住大專院校特殊優秀人才實施彈性薪資方案」，在不牽動現行月支本薪（年功薪）及學術研究費等基本薪資結構改變的原則下，透過發給非法定加給的給予，以便達成實質薪資彈性的目標。目前該方案以延攬與留住大專院校特殊優秀教研人員為對象，將教育部「邁向頂尖大學計畫」（原「發展國際一流大學及頂尖研究中心計畫」）、「獎勵大學教學卓越計畫」、教育部編列未獲前兩項補助之經費、學校校務基金 5 項自籌收入及學雜費收入經費，以及行政院國科會「行政院國家科學技術發展基金補助專款經費」等做為經費來源。

然而，根據「大專院校彈性薪資改善規劃暨資料庫建置計畫」期中報告統計顯示，99 年度教育部彈性薪資核給教研人員每月平均加薪的金額，有近一半（50%）的比例主要分布在臺幣 1 萬元至 5 萬元之間；5 萬元以下者，更高達八成以上（約 82%）。

同樣的情形也發生在國科會彈薪經費額度核給上。100 年度彈薪共有六成以上（61%）的教研人員全年獲得 20 萬以下的補助，平均每月加薪額度是在 1 萬 6 千元以下；而一年獲得 100 萬元以上的補助者僅有 48 人（1.2%）。經分析獲獎人員，均屬國內資深留任人才。換言之，非資深人才部分仍採小額獎勵金平均加薪模式，而國內資深留任人才之核給額度雖高，但並未

結合未來績效，而流於另一種學術研究獎。除此之外，此過低薪資差異呈現出外加薪給難以撼動既有結構。整體而言，在基本薪資結構尚缺乏政策規劃的情形下，各校多選擇以小額外加方式核給彈性薪資，絕大多數獲得彈性薪資之教研人員，月增金額落在 5 萬元以下，造成薪資變質為小額獎勵金，不符合彈性薪資政策目標。核給的額度差異過小，不僅難以經由薪資實質差異化逐漸達成公教分離的目標，反而有運用彈性薪資做為校內平均加薪機制的疑慮。

四、我國大學教師薪資待遇制度之建議

在全球化時代下，各國教授人員的薪資會彼此影響，教授人員傾向於到報酬和環境最好的地方工作。如果薪資水準不具吸引力，「最好的」和「最聰明」的人才將不會被吸引到學術領域。針對我國大學教師現行薪資待遇低落的情況，以下研提相關政策建議，以供未來政府有關部門對於相關政策規劃思考之參考（彭錦鵬、劉坤億、吳濟安，2014）。

（一）學科領域之間的薪資差距：從齊頭式到差異化

在市場中比較具有競爭性的企業、產業、乃至於政府部門都需要仰賴特定學科領域的人才，校方將會支付比較高額の薪資來攬才。但相對而言，一些比較不具市場價值的學科領域，薪資水準就會較低。我國目前大學教師的薪資是採齊頭式，完全不考

a 慮市場價值，對於具有市場價值的博士人才而言，在市場上可以獲得更高的薪資，但在校內卻與其他領域教授領取相同薪資。建議應適度將學科領域的差異性，納為大學教師薪資調整的標準，使得反映市場價值，提高留才誘因。

(二) 建立多元的評核標準，「獎優」、「輔、汰劣」並行

現有教師評鑑過於偏重研究期刊發表的記點考核型態，導致「重研究、輕教學、輔導及服務」的負面現象。因此，建構薪資判斷的標準時，應從不同學校定位與不同專業領域出發。為了確實發揮和符合外加績效薪的「獎優」、「輔劣」、「汰劣」的功能與目的，根據多元標準的評鑑，掌握教師發展性和貢獻度，核給不同額度的薪資或獎金，避免僅是「有」（獲得）與「無」（未得）的兩個極端結果。

(三) 確定我國大學教師薪資朝往市場型結構的發展方向

為了因應全球化的學術人才移動以及競爭壓力，許多採取國家型薪資結構的國家，已漸漸朝向市場型，以績效獎金的方式，在基本薪資結構上進行彈性調整。我國大學教師相關人事體制近來雖有朝向公研雙軌的趨勢，但整體而言，薪資結構仍偏向國家型。從各國高等教育發展的走向而言，應逐步改善教研人員的低薪情況，鬆綁薪資結構以回應市場需求，賦予更大的薪資彈性與來源。

(四) 職位層級之間的薪資差距：從扁平化到立體化

我國教授與助理教授之間的薪資差距僅僅 1.2 倍，顯然薪資結構過於扁平，難以對最高職級的教授產生激勵效果。建議可擴大目前薪俸表中 12 等級的薪額級距（475~770），惟薪額超過 770 者須與年資脫鉤，同時並採升資審查的搭配門檻。據此更具彈性的薪額幅度，一方面能給予教授更高的激勵目標，也能發揮更大的留才效果。

(五) 以固定薪與變動薪的組合，兼顧基本需求與給薪彈性

我國現行大學教師薪資結構中，本薪與學術研究費僅為維持生活所需的基本費用，不宜採績效敘薪。但為能鼓勵教師工作和保有延攬人才的競爭優勢，建議以外加薪方式處理市場與績效面向等的薪資需求。外加薪的部分則主要運用在「攬才」方面的市場薪資競爭，以及「留才」方面的績效激勵誘因。相較於固定薪，外加薪屬變動薪的概念，因此，採取訂定落日條款或一次給與的方式發放，可以「適時」給予「適才」之人。藉由固定薪與變動薪的組合方式，不僅可以顧及基本生活的需求，也可以滿足不同專業領域和不同績效表現的薪資差異，為薪資數額保留了彈性運用的空間，並避免了學校財務長期無限的負擔。

(六) 人才聘用之終身與非終身雙軌制

我國現行大學教師的退休金制度

尚稱完善，是學校留住人才的重要誘因。然而，國際人才具有全球流動的特質，現有缺乏吸引力的薪資搭配優渥的退休金之制度設計，站在延攬人才的競爭角度，根本本末倒置。因此，建議可建立和落實人才聘用終身與非終身雙軌並行制，提供薪資彈性的選擇機會。藉由改變現有教師似乎要待在學校退休的觀念，以終身總報酬的角度出發，把退休金的計算基礎與現有薪水制度綁定的作法予以脫勾，直接將退休金折現做為在職薪資的一部分，建立非終身制的選項，以利吸引國際、業界、或年輕人才。

(七) 賦予院系主管決定績效薪的更大權力

關於大學教授人員彈性薪資的給付判準，美國部分大學係由院系主管綜合評估教授人員的績效表現，進行整體性、公平性的規劃與考量。績效薪的實際運作兼顧主管合理的主觀認定與客觀標準，所以在薪額的分配結果上，既能凸顯績效表現的差異性，也能獲得整體教授人員的認可。為能在延攬及留任特殊優秀教研人才時，凸顯個別人員的差異性與特殊性，並具有國際學術市場競爭力，對於績效薪資的決定權，建議應當賦予院系主管最大的權力。

(八) 同心圓式的薪資來源安排

政府為了強化高教人才的延攬與留用，提出教師彈性薪資方案，然而現行彈薪的財源並不固定，實際的實施過程也引發校園內部人事的負面爭

議。因此，未來在進行新薪資制度設計時，建議應該採取循序漸進的同心圓方式來做調整。公立大學財務面對政府財政的困難與政治環境的不利，必須仰賴校務、院務基金。因此，以政府預算為薪資財源的最核心組成，依次往外擴展，在穩定的政府預算做為最基本的薪資來源之後，外加薪的部分，配合校院系自主的精神，依據校務基金、院務基金層層增加，提供校院系自主的空間。

參考文獻

- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Pacheco, I. F. (2012). Academic remuneration and contracts: Global trends and realities. In P. G. Altbach, L. Reisberg, M. Yudkevich, G. Androushchak, & I. F. Pacheco (Eds.), *Paying the professoriate: A global comparison of compensation and contracts* (pp. 3-20). New York: Routledge.
- Altbach, P. G., Reisberg, L., Yudkevich, M., Androushchak, G., & Pacheco, I. F. (Eds.). (2012) *Paying the professoriate: A global comparison of compensation and contracts*. New York: Routledge.
- Jongbloed, B. (2012). Academic salaries in Western Europe. *International Higher Education*, 68: 5-6.
- 吳清在、施念恕、朱靜玉(2014)。臺灣地區大學教授薪資待遇之合理性

初探：大、中、小學教師之比較研究。
臺大管理論叢，24(2)，1-54。

■ 彭錦鵬、劉坤億、吳濟安（2014）。
大專院校教研人員非年資取向之薪資
結構規劃研究。教育部委託研究計畫。

