

議題研析

一、題目：我國大學教師薪資制度相關問題之研析

二、所涉法規

大學法

三、探討研析

- (一) 由於我國大學教師薪資偏低不易延攬優秀人才，臺灣大學經濟學系 2018 年徵聘教師並無合適人選。今（2019）年聘任 5 名專任教師，其中 4 人是外籍教師，使臺大經濟系的外籍教師比率高達 20%，創历史新高，也是全臺外籍教師最多的經濟系。
- (二) 近年來我國教育正面臨全球化的競爭，各國在比較學術職業的吸引力時，薪資待遇為重要考量因素之一。依據中央研究院統計資料，世界主要國家大學教授之月薪（以新臺幣為單位）如下：美國為 21 萬 9,903 元、英國為 29 萬 8,161 元、德國為 18 萬 483 元、日本為 24 萬 107 元、南韓為 21 萬 5,883 元、香港為 26 萬 5,359 元，臺灣為 9 萬 1,000 元。依此觀之，我國大學教授的月薪均低於先進國家及鄰近國家約二分之一至三分之一。
- (三) 2017 年交大前生科院院長被香港某大學挖角，到深圳分校任教，有的教授一次帶走一批團隊。由於我國薪資缺少競爭力，優秀學者很容易被國外吸引。從 99 到 103 學年度，全國 4 萬多名大學教師，有 740 人非退休離職。未來 5 到 10 年，全國將有三分之一的教

授屆齡退休，但新聘教師的人數卻是逐年下降，中間的斷層讓臺灣高等教育中空化。

- (四) 臺灣各大學教授的平均薪資為新臺幣 9 萬元，最高約為 10 萬元，與其他國家比較起來不到二分之一。由於我國薪資水準不具競爭優勢，高等教育人才會因此而逐漸流失，屆時只能被迫進用二流或更差的教師，臺灣學生在世界的競爭力就會下降。

四、建議事項

在全球化時代，各國教師之薪資會相互影響，設若薪資不具競爭力，將無法吸引優秀人才，以下針對我國教授之低薪問題，提出建議，以為因應。

- (一) 全球市場上，有些科系畢業生的需求高、供給少，老師的薪資就比較高，惟臺灣各大學不分領域、科系，薪資採齊頭式平等，導致招聘師資時較為劣勢。建議宜將學科領域的差異性，當作大學教師薪資調整的標準，使其反映市場價值，提高留才誘因。
- (二) 教育部於 2010 年推出「彈薪方案」，2017 年又推出「玉山計畫」及「高教深耕計畫」，惟前揭經費皆為變動薪資，且有期限限制並不穩定，攬才誘因效果不大。另進用優秀外籍教師固然可以提升高等教育之水準，惟由於其背景或是語言的關係，使其僅須從事教學工作，在工作量少而薪資待遇卻比別人高的情況之下，會使同職級的教師產生不公平感，進而影響工作士氣。根本之道，宜全面檢討薪資結構，將變動薪資修正為固定薪資。

- (三) 《大學法》第 7 條明定大學整併之相關規定，又私立學校退場亦為政府之既定政策，惟大學整併及私校退場之執行成效有限。為有效運用高等教育資源，宜儘速辦理大學整併及私校退場。
- (四) 由於我國國家財政日益拮据，高等教育經費亦極為有限，現階段宜參考歐、美及新加坡、香港、日本等國家高等教育人員薪資結構，朝向大學法人化發展，使教研薪資與公務系統脫勾，由各校發展建立自我薪資核給制度。

人才是經濟發展的關鍵因素，當全球都在搶才、需求量大時，薪資就會提高。我國大學教授的低薪，絕對是「國安危機」，因為它不僅使優秀人才大量外流他國，亦導致競爭力發展遲滯不前。有鑑於此，宜重新檢討大學教師之薪資制度，兼顧薪資滿意度及公平感，方能爭取優秀人才並提升高等教育之品質。

撰稿人：王幼萍