

周祝瑛》年改須防高教人才流失

2017/4/18 下午 08:13:04

周祝瑛

最近，不少大學在徵求新任教師時發現，海外名校畢業的申請人愈來愈少，有些科系甚至招不到人，因而一招再招。相對之下，一些在國內稍有學術聲望者，包括清華大學的前副校長，東海大學的前任校長，甚至一些剛回國不久的助理教授們，也屢屢被鄰近國家以更高的薪資待遇所挖角。這些大學人才的流動原屬正常現象，畢竟良禽擇木而棲，只要是一流人才，哪裡都擋不住其流動。

可是目前筆者周遭的學術友人們，每逢聚會時即充滿無奈的低氣壓，雖無人後悔當年回台任教的選擇，卻為學術專業即將面臨的斷層現象，心生憂慮。尤其周遭明明有不少優秀的外籍生與大陸人才，卻無法將他們留下，學界長期的低薪，若干領域的近親繁殖，以及最近年金改革中，忽略到大學教師「養成晚、門檻高、年資短」等現象，都是造成高教人才青黃不接的問題。

多數大學教師不反對年金改革，也了解年金所面臨的財源問題。但是主政者不應該一開始就以「世代不公」等轉型正義為口號，造成世代的鬥爭與仇恨。尤其有關年金的討論，幾乎完全遺忘這群具有「國際標準」的大學教師。在大學科系複雜與教職高度專業化等特質下，大學教師幾乎從未集結發聲，討論年金議題。即使月前發起全國年金改連署行動，也顧及本身的顏面，不願採取激烈抗爭行動。

畢竟，大學教師之薪資結構與其他公教人員薪資結構大不相同，本俸與加給比例也不一樣。為國家留才計，大學教授所得替代率，應另行考量，將其列為「特殊職務者」，其退休金計算之所得替代率應另訂規範。如果主事者繼續忽視大學行業的特殊性，無法有效徵詢及研議，則另一波台灣人才的嚴重流失，將悄悄發生。

茲建議：一、年金改革需考量大學教師之職業特性與國際標準。二、大學教師之本俸僅為薪資之 50%以下，其他公教人員本俸大多為薪資之 70%或以上，但目前規畫之退休方案，均以「本俸乘以 2」為基準，計算所得替代率，且依任職年資不同，逐年調降至「本俸乘以 2」之 60%（年資 35 年者）與 45%（年資 25 年者），至於年資 15 年者僅剩 30%，對「晚入行、年資短」的大學教師極為不公，不應一體適用同一方案。三、籲請政府明確公布歷年預算對退撫基金提撥率、基金運作及政府財政現況，以符合年金改革之必要性及合理性。

（作者為國立政治大學教育系教授）