

兩岸中小學教師工資之比較

冷金豔

銘傳大學教育研究所交換生

一、前言

在整個教育事業階段中，教師是影響教育發展的關鍵性因素，尤其是中小學教師。在青少年發展過程中，小學階段和中學階段便是成人的重要兩個轉捩點。在小學階段，教師就起著重要的啟蒙作用，學生像是純潔的白紙一樣，教師在很大部分上塑造著學生；而在中學階段，青春期的來臨，教師在這個時候的作用更是至關重要。為了讓教師更好的承擔起這份艱巨的責任，如何提升教師的責任感和專業知識技能就變得尤為的重要，而這很大部分又是可以通過教師的工資來調節改善的。在這裡所談的中小學教師工資是指公立中小學教師的法定工資，是衡量一國中小學教師經濟待遇和社會地位的基本指標。在很大程度上，教師工資是一種對教師工作的肯定和工作激勵的重要手段。除此之外，工資對於中小學教師的日常教學態度、專業發展和自身素質也具有重要的意義。本文想借兩岸中小學教師工資組成與差異比較為大陸中小學薪資制度改革提供些許借鑒，以便最大的發揮教師的作用，促進教育的發展。

二、大陸中小學教師工資組成與差異

（一）中小學教師工資基本組成

中小學教師薪酬是我國財政支出的重要組成部分。在《中華人民共和國教師法》第六章對於教師的工資待遇做出了大致總體的規定：教師的平均工資水準應當不低於或者高於國家公務員的平均工資水準，並逐步提高。建立正常晉級增薪制度，具體辦法由國務院規定。在這種情況下，是由各地方政府來保證教師待遇的提高，並逐步做到在工資收入上與支付工資的教師同工同籌。而對於中小學教師和職業學校教師的教齡津貼和其他津貼的發放，具體辦法由國務院教育行政部門會同有關部門制定。最後對於退休金方面，明確規定：教師退休或者退職後，享受國家規定的退休或者退職待遇。縣級以上地方人民政府可以適當提高長期從事教育教學工作的中小學退休教師的退休金比例（【全國人大法規庫】，2005年）。

自 2006 年大陸教師工資改革以來，逐漸取消了中小學教師職稱工資，主要由四個部分構成：崗位工資、薪級工資、績效工資和津貼補貼。而其中崗位工資和薪級工資是基本工資的組成部分，是隨著國民經濟增長變化的，

目前平均水準在 2000 到 2500 人民幣之間，還設有統一的教師工資等級表；績效工資是包含學期和學年獎金（取代職稱工資）；特優津貼是對於全體教師公認的特別優秀的教師，無名額限制，縣市以上部門依據標準考核認定，非終身制；山區補貼是針對農村和邊遠地區的教師另外的給予補貼。

（二）中小學教師工資差異

由圖 1（安雪慧，2014）我們可以看出來，中小學教師的平均工資整體上都呈上升趨勢，而且中學的教師一直高於小學的教師，且隨著時間的增長，其中的差距越來越大，這其中有基本工資差異和課時工資、績效工資等因素的影響。從整體情況來看，基本上完全落實的是崗位工資和薪級工資，績效工資和補貼近年來也已經基本落實，但是由於大陸各地區經濟發展的不同，地方津貼的實際數額高低是不一樣的。根據《國家教育督導報告 2008（摘要）》對艱苦地區學校的抽樣調查表明，近 50% 的農村教師和縣鎮教師反映，沒有按時或足額領到津補貼，而且城市的學校教師 82% 有額外收入，而農村學校教師僅有 13% 的群體有額外收入（安雪慧，2014）。因此，這樣看來，城市和農村的教師工資差距是存在的。雖然教師法明確規定對教師以及具有中專以上學歷的畢業生到少數民族地區和邊遠貧困地區從事教育教學工作的，應當予以補貼。但是還是有調查表明，城市教師的平均工資收入、課時津貼以及年節等獎酬金、崗位津貼等都明顯地高於農村教師（李伯玲，2007）。同時，由於中小學教育很大一部分為義務教育，所以，教師工資是政府財政和教育經費支出的重要部分。有研究對 2005 年以財政預算內教育經費用於教師工資的部分比較各省普通小學及普通農村小學教師工資水準，發現最高的上海市為 6.23 萬元/年，最低的河南省僅為 1.28 萬元/年，相差近 5 萬元。從農村普通小學教師看，其平均工資比本省平均水準低 7%~41% 不等（楊銀付等，2008）。由此看出，城市與城市之間，城市與農村之間教師的工資是存在一定的差異的。

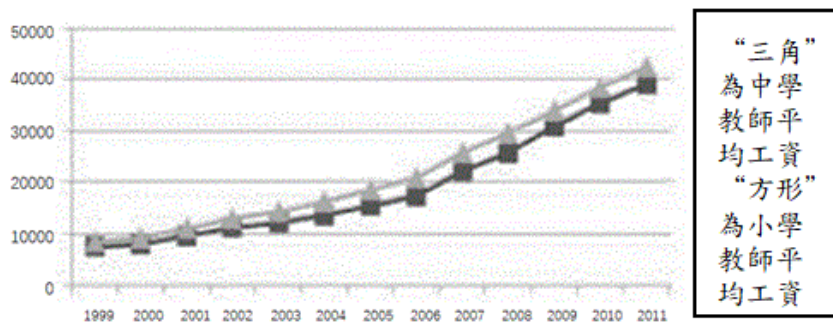


圖 1 1999-2011 年中小學教師工資

三、臺灣中小學教師工資組成和差異

（一）中小學教師工資基本組成

從臺灣的《教師法》（选自【全国法规资料库】，民国 108 年）中的明文規定來看，教師的工資待遇分為本薪（年功薪）、加給與獎金三部分組成。高級中等以下的學校，教師的本薪以學歷及年資敘定薪級；加給分為職務加給、學術研究加給及地域加給三種；而獎金指為獎勵教學、研究、輔導與年度服務績效以激勵教師士氣，而另發之給與。在教師工資發放方面，中小學教師的工資從實際到校時間起到實際離職時間，以月計算，按月定時發放，對於服務未滿整月的，按實際在職天數核實計算，按日發放，但是如果是死亡的情況，按全月支付。目前臺灣地區之公教人員（公務人員及中小學老師），每年皆有發放 1~2 個月之「考績獎金」絕大部分中小學老師（除極少數考績不良者外）每年共發放 14.5 個月或 15.5 個月薪水（吳清在，施念恕，朱靜玉，2014）。對於初任教師，以學歷基準為初始薪級。在這方面主要衡量的是教師的學歷和教齡。其中學歷與薪級掛鉤，學歷是可變動的因素，那麼相應的薪級也就提升了。中小學教師在職期間基於教學需要，自願進修、研究與其教學有關之知能，取得較高學歷者，所處的薪級就可以得到提升。根據《教師待遇條例》的薪級提升規定：以專科以上學校畢業或同等學歷取得碩士學位，提升薪級三級；徑修讀取得博士學位，提升薪級五級；以碩士學歷取得博士學位，提升薪級二級；依前款規定提升薪級後，所升薪級低於較高學歷起敘基準者，按較高學歷改敘。臺灣曾於 2000 年 12 月教育部頒佈的《高級中等以下學校及幼稚園教師分級及審定辦法(草案)》第三條指出教師分級制度“以建立教師生涯發展階梯及鼓勵教師終身進修為目的，配合學術研究費之支給實施晉級審查”，其中包含著將分級制度與教師工資掛鉤的取向。在規劃中，教師將被分為四級，晉升依據主要是年資，同時規定教師必須達到相應進修時數方可晉級，但這始終未能發展下去，目前一直處於宣導狀態，並未實行。最後在退休金方面，中小學教師滿 58 歲可起支退休金。其中 15 年為分水嶺，任職五年以上未滿十五年者，給與一次退休金；任職十五年以上者，由退休人員就左列退休給與，擇一支領之（包含一次退休金、月退休金、兼領二分之一之一次退休金與二分之一之月退休金、兼領三分之一之一次退休金與三分之二之月退休金、兼領四分之一之一次退休金與四分之三之月退休金）。

（二）中小學教師工資差異

在臺灣，總體來說，中小學教師工資是根據教師的學歷和工齡高低來決

定的，工資計算都是統一標準了的，較為注重公平。同級別教師本薪差距便是由教師的最高學歷高低來決定的，不管是小學教師還是中學教師，本薪差別都是在於學歷高低。然後對於加給和獎金部分這兩部分，不管是城市的還是偏遠地區的中小學教師，職務加給都是一樣的，且臺灣較為注重科研，中小學教師都或多或少的有參與學術研究，加之偏遠地區的中小學教師還有地域加給，而獎金不分部分地區差異，所有教師都有可能，機會均等，所以同級教師所得差異不大。

四、比較

從上面工資發放標準可以看出，臺灣比大陸更加注重對中小學教師的專業成長和發展。其中最凸顯的便是以學歷為基礎的薪級提升的標準。教師的學歷是衡量教師專業水準、學術能力和整體素質的基礎性指標，在一定程度上可以反映出教師的理論知識、業務能力和科研水準。對於教師的學歷教師基於教學的需要，學校支援和同意教師進修，而且之後又依據進修後取得的學歷提高工資起點，這種整個地區統一的標準能夠極大地激勵中小學教師的進修與專業水準，從而也使得教師的地位相對的較高與受人尊敬。而在大陸從某種意義上來說，當前教師地位不高的原因就是教師專業化程度不高（馬愛民，& 許立新，2003）。因而，工資發放標準的調整和完善對於提高大陸中小學教師的地位具有重要的意義。像臺灣這樣的工資發放標準，較為單一的工資組成，起薪高，不僅能留住人才，保證教師的基本生活，也成為了教師謀求學歷提高和自我專業的發展的重要動力，加上每年的工資都會隨著教學年齡的增長而上升一級，升到最高津貼，再加上考核，一算下來還有三個月的獎金。同時，臺灣的地域加給部分較為可觀，鼓勵了優秀教師人才遠赴偏遠地區從教，為偏遠地區的兒童提供充足的平等的教育資源，縮小城鄉差距。

其次在臺灣，整個地區都是依同一法律執行，不論地區經濟發展差異，中小學教師都是相同發展，因此，在中小學教師收入方面就不存在著地區差異和懸殊。大陸雖設有全國統一的教師工資等級表，但除了基本工資以外的收入專案則不再有全國統一標準，因此在教師津貼等方面存在著地區差異。有研究基於 2007 年我國 28 省 83 縣的教師工資資料發現，在全國範圍內，由於教師津補貼存在較大的地區差異，相同的職稱教師的工資差距可達 5 至 9 倍；分地區來看，東部地區教師津貼遠遠高於中西部，而由於政策傾斜的原因西部又高於中部（楊建芳，2010）。

最後，我們也可以發現臺灣目前沒有正式的教師分級制度。在大陸的《教育法》和《教師法》中有關“特級教師”的規定，小學教師包括：小學三級、

小學二級、小學一級、小學高級教師;中學校師包括:中學三級、中學二級、中學一級與中學高級教師。臺灣其實也一直在提倡實行教師分級制度，但由於多方面的原因一直未制度化。但從大陸的分級制度可以看出，這是一種績效取向，可以避免過分看重年資的情況，鼓勵教師提高自己的教學能力，獲得更高的工資。

五、總結

由兩岸中小學教師的工資的發放標準的差異，較為顯著地看到了兩岸在注重教師的專業發展、地區工資差異、教師分級制度三個方面的不同，為兩岸的中小學薪酬制度改革互相提供了建議，共同進步。

參考文獻

- 【全国人大法规库】（2005）。取自 http://big5.gov.cn/gate/big5/www.gov.cn/banshi/2005-05/25/content_937.htm)
- 安雪慧（2014）。我國中小學教師工資水準變化及差異特徵研究。*教育研究*,12, 44-53.
- 李伯玲（2007）。城鄉教師的收入差距與流動問題探究〔J〕。中小學教師培訓，2007，（3）
- 楊銀付等（2008）。義務教育教師資源均衡配置的政策及 模式創新〔A〕。國家教育發展研究中心。中國教育綠皮書〔C〕。北京：教育科學出版社，2008.
- 【全国法规资料库】（2019）。取自 <https://law.moj.gov.tw/LawClass/LawAll.aspx?PCode=H0020040>
- 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. *台大管理論叢*, 24(2), 1-52.
- 馬愛民, & 許立新（2003）。教師專業化是提高教師地位的必由之路.*教育與現代化*,3, 50-52.
- 楊建芳（2010）。義務教育教師收入分配制度存在的問題與對策——以江蘇、湖北為例。*浙江社會科學*(11), 33-39.

