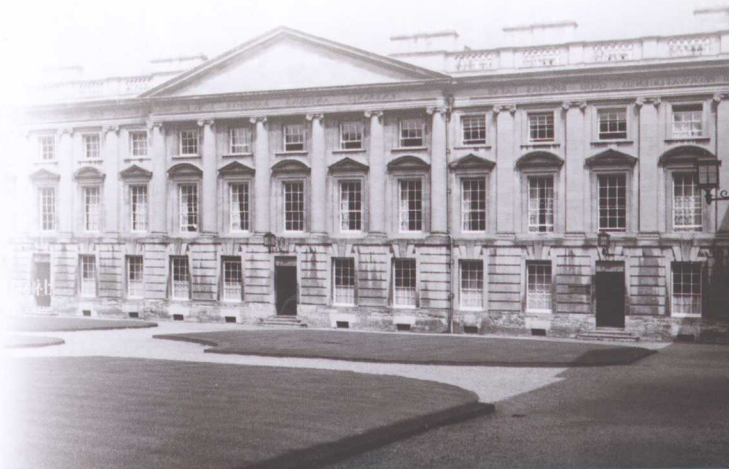


一流大学研究文库

高校教师的薪酬： 基于收入与合同的全球比较

本书及其研究基础基于的是学术职业的重要性及其中心地位。在当前高等教育逐渐成为全球知识社会的中心的时刻，尽管学术职业是大学的核心，但是许多国家的教授却遭遇了地位下降和薪酬减少的困境。我们的研究将关注学术薪资、薪酬和合同的相关主题，这也反映了我们对21世纪教授职位面临的诸多挑战的关注，这对大学政策也会有所启示。

菲利普·阿特巴赫 利斯·瑞丝伯格 玛利亚·优德科维奇
葛雷戈利·安卓希查克 伊凡·F·帕切克 主编
徐卉 王琪 译校



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

一流大学研究文库

高校教师的薪酬： 基于收入与合同的全球比较

菲利普·阿特巴赫 利斯·瑞丝伯格 玛利亚·优德科维奇

葛雷戈利·安卓希查克 伊凡·F·帕切克 主编

徐卉 王琪 译校



上海交通大学出版社
SHANGHAI JIAO TONG UNIVERSITY PRESS

内容提要

教授的收入如何? 学术职业对这些“最聪明、最有才华”的人是否具有吸引力? 当前, 大学也面临着国际竞争, 哪些国家能为其学者支付最高的薪酬, 哪些国家的支付能力又位列其后呢? 《高校教师的薪酬》一书则审视了这些问题, 并对当前全球范围内的学术职业提出了主要观点和建议。

本书是第一本对全球高校教师薪资(salary)、薪酬(remuneration)和聘任条款(terms of employment)等待遇问题进行比较分析的著作。各章节的作者对 28 个国家的公立和私立、研究型和非研究型大学的教师薪酬情况进行了深度分析和比较, 并分别阐释了形成现代学术职业的条件和期望。全球范围内研究学术职业的顶尖研究人员就共同的主题、趋势及其对学术质量和科研产生的影响展开了分析。当今世界, 高等教育的竞争力是国家创新和繁荣的主要驱动力, 各国都试图通过扩张其高等教育体系寻求经济发展的绿色通道, 政策制定者和管理者也在不断寻求应对方案。本书为此提供了所需的信息, 点明关键问题并提出相关建议。

图书在版编目(CIP)数据

高校教师的薪酬: 基于收入与合同的全球比较 / (美) 阿特巴赫(Altbach, P. G.)等主编; 徐卉, 王琪译. —上海: 上海交通大学出版社, 2014
(一流大学研究文库)
ISBN 978-7-313-10799-2

I. ①高… II. ①阿… ②徐… ③王… III. ①高等学校—教师—工资管理—对比研究—世界 IV. ①G645.15

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2014)第 013895 号

高校教师的薪酬: 基于收入与合同的全球比较

主 编: (美) 菲利普·阿特巴赫等
出版发行: 上海交通大学出版社
邮政编码: 200030
出 版 人: 韩建民
印 制: 昆山市亭林印刷有限责任公司
开 本: 787 mm×960 mm 1/16
字 数: 385 千字
版 次: 2014 年 3 月第 1 版
书 号: ISBN 978-7-313-10799-2/G
定 价: 48.00 元

译 校: 徐 卉 王 琪
地 址: 上海市番禺路 951 号
电 话: 021-64071208
经 销: 全国新华书店
印 张: 22.75
印 次: 2014 年 3 月第 1 次印刷

版权所有 侵权必究

告读者: 如发现本书有印装质量问题请与印刷厂质量科联系
联系电话: 0512-57751097

总序

Preface

教育尤其高等教育是知识创造的源泉和人才培养的摇篮,是否拥有世界一流大学是国际竞争力的关键之一。一个国家要想始终处于领先地位或者实现跨越式发展,需要有世界一流大学,并渴望在全球高等教育金字塔顶端争得一席之地。近年来,许多国家相继制定了打造“精英大学”的计划,加大了对高等教育特别是名牌大学的投入力度,出台了一系列促进世界一流大学建设的政策和措施。

我国建设创新型国家,要把增强自主创新能力作为科学技术发展的战略基点和调整产业结构、转变增长方式的中心环节,大力提高原始创新能力、集成创新能力和引进消化吸收再创新能力。研究型大学作为国家创新体系的主要力量之一,理应在强化全民族的创新意识、推动科技自主创新、提高人才培养质量、营造良好的创新文化等方面作出应有的贡献。“985工程”重点建设的若干所名牌研究型大学肩负着创建世界一流大学的历史使命,更应为创新型国家建设作出不可替代的独特贡献。

如何建设一流大学已经成为一个世界性的话题,而世界一流大学研究也成为全球范围内高等教育研究的热点之一。但是,有关世界一流大学研究的成果不多,而且处于缺乏系统整理出版的状态。这既不利于同行之间的深入交流,也不利于将已有的研究成果应用于指导实践。为此,本着面向世界、促进研究、推动建设的宗旨,教育部战略研究基地——世界一流大学研究中心和上海交通大学高等教育研究院决定以自身的科研力量为基础,吸收国内外从事相关研究的名家参与,组织出版“一流大学研究文库”。

上海交通大学高等教育研究院的前身是成立于1985年的高等教育研究所。

长期以来,形成了针对重大现实问题进行定量实证研究、交叉学科研究和国际比较研究的鲜明特色。世界一流大学研究一直是我们的主要研究方向之一,1993年出版了国内第一本有关世界一流大学研究的专著《世界一流大学研究》,1999年又出版了《攀登——我国创建世界一流大学的研究》,为我国创建世界一流大学提供了有益的思考与借鉴。

进入 21 世纪,我们完成了一系列以世界一流大学为主题的政府咨询报告,其中“我国名牌大学离世界一流有多远”等报告得到了国家领导人、教育或科技行政部门以及高校的好评和重视,对加快我国创建世界一流大学的进程起到了明显的推动作用。2004 年,上海交通大学成立了“世界一流大学研究中心”,并被教育部科学技术委员会命名为教育部战略研究基地。2005 年 6 月,我们发起并主办了“第一届世界一流大学国际研讨会”(1st International Conference on World-Class Universities, WCU - 1),2007 年 11 月主办了第二届(2nd International Conference on World-Class Universities, WCU - 2),2009 年 11 月主办了第三届研讨会(3rd International Conference on World-Class Universities, WCU - 3)。2011 年将迎来第四届研讨会(4th International Conference on World-Class Universities, WCU - 4)。

“一流大学研究文库”已经出版了八部著作,包括:教育部战略研究基地——世界一流大学研究中心主任、上海交通大学高等教育研究院院长刘念才教授等主编的《世界一流大学:特征·排名·建设》,美国波士顿学院国际高等教育研究中心主任 Phillip G. Altbach 教授等主编的《世界一流大学:亚洲和拉美国家的实践》,刘念才教授等主编的《世界一流大学:战略·创新·改革》,世界银行高等教育主管 Jamil Salmi 博士主编的《世界一流大学:挑战与路径》,冯俾琳博士撰写的《研究型大学校长:战略领导·职业管理·职业发展》,王琪博士等主编的《世界一流大学:国家战略与大学实践》,Amanda H. Goodall 著的《世界一流大学:需要一流学者领导》,朱军文博士撰写的《我国研究型大学基础研究产出表现:1978~2007》。2011 年“一流大学研究文库”计划出版四本著作,分别是世界银行高等教育主管 Jamil Salmi 博士与美国波士顿学院国际高等教育研究中心主任 Phillip G. Altbach 教授主编的《世界一流大学:挑战与途径》,饶燕婷博士等著的《走进世界名校:美国》,程莹博士著的《世界大学 500 强:2011/

2012》，以及易高峰博士著的《崛起中的创业型大学》。

我们深信：“一流大学研究文库”的出版，必将进一步丰富和发展有关世界一流大学的理论研究，对加快我国世界一流大学建设的实践也必将产生积极的推动和指导作用。

教育部战略研究基地——上海交通大学世界一流大学研究中心主任

刘念才

2011年7月于上海

译者序

Preface

学者是大学的学术源泉,高素质的学者队伍是世界一流大学的竞争主体。世界一流大学的学者普遍具备较高的学术素质,他们往往是按照严格的筛选程序选拔出的精英人才,其中不乏诺贝尔奖获得者在内的世界杰出科学家、划时代科技成果的发明者。高素质的学者队伍是世界一流大学创造科研成果、塑造学术声誉的重要前提之一。

当前,我国世界一流大学的建设十分注重培育重大原创性成果并培养世界杰出的师资力量。树立以高素质人才为基础的内涵式发展理念,对解决世界一流大学建设中的瓶颈问题至关重要。而这,与学术职业的繁荣息息相关。

学术职业的重要性及其中心地位是本书的研究基础。本书的编著者们一直强调,大学的成功离不开一批强有力的、受过良好教育的、谨守岗位职责的教授。学术职业的繁荣对大学成功实现现代化改革具有重要价值,而这,离不开具有竞争力的薪资、合理的工作合同和良好的工作环境。

如今,全球学术职业正面临来自在校生规模扩大、教育私有化、问责制、全球人才竞争、经济萧条等因素的影响。学术人员也面临学生需求多样化、聘任条件恶化、学术薪资缩减、工作稳定性降低等方面的挑战。同时,学术职业对青年学者的吸引力也正逐渐下降。

对此,本书汇集了28个国家学术职业的实际情况,从学术劳动合同、学术薪酬、国际竞争等方面收集事实和数据,探索全球学术职业的特点和发展趋势。通过这些案例,我国国家政策对高等教育发展的定位、高等教育部门对核心学术聘任任务的举措都将能获得重要启发和借鉴。

致 谢

Acknowledgements

一个研究项目复杂如此是需要多方合作与协助的。我们衷心感谢来自 28 个国家的项目组成员。我们感谢他们在长达一年多的时间里都能恪守自己对项目的承诺,他们不断探索难以挖掘的数据,并对文稿反复修订。我们高度赞赏他们的合作精神。

俄罗斯国立高等经济学院校长雅罗斯拉夫·库兹密尼诺夫(Yaroslav Kuzminov)是参与该项目的主要研究人员之一。他在俄罗斯教育改革中扮演重要角色,一直强调学术职业对大学部门成功实现现代化改革的重要性。他还提倡为教师提供适合的薪酬待遇,以确保学术职业具有经济吸引力和可行性。毫无疑问,他对美国波士顿学院国际高等教育中心于 2008 年发表的学术薪资研究项目表示出极大兴趣,并建议通过对全球范围更为广泛的国家样本采集和深入分析,开展对学术薪酬与学术合同的进一步研究。他参与了该项目设计的全过程,从方法论的讨论和样本的选择到对研究结果的提炼和分析。同时,他所在的高等经济学院也为该项目提供了核心研究资金。

俄罗斯国立高等经济学院制度分析研究室的埃林娜·舒托娃(Elena Shutova)为本项目提供了后勤保障。亚历山大·诺维科夫(Alexander Novikov)和安娜·贝诺瓦(Anna Panova)帮助我们收集分析了各国的经验数据。世界银行(the World Bank)也为我们提供了后勤及其他方面的帮助。

美国波士顿大学国际高等教育中心为项目提供了额外的资金和支持。我们对美国福特基金会(the Ford Foundation)在项目早期阶段给予的支持也不胜感激。尤其感谢波士顿学院国际高等教育中心的伊迪斯·S·星野(Edith S. Hoshino)对最终稿件的编辑,也感谢萨莉纳·科佩拉斯(Salina Kopellas)的后勤支持。

Contents

引言	1
----	---

第一部分 研究分析

1 学术薪酬与合同：全球趋势与现实	
..... 菲利普·阿特巴赫 利斯·瑞丝伯格 伊凡·F·帕切克	7
2 定量分析：在不同中寻找共性	
..... 葛雷戈利·安卓希查克 玛利亚·优德科维奇	24

第二部分 案例研究

3 阿根廷：大学教师的劳动合同与经济激励	
..... 安娜·加西亚·德·方纳利	39
4 亚美尼亚共和国：经济转型期的学术职业	51
..... 艾维克·奥加尼扬	
5 澳大利亚：学术薪资、大众化、“底层阶级”的崛起	62
..... 安东尼·韦尔奇	
6 巴西：日益扩大的差距	74
..... 西蒙·斯沃兹曼	
7 加拿大：大学的学术工作组织与教师薪资	
..... 格伦·A·琼斯 朱利安·温里	85
8 中国：学术薪资与报酬的分析	95
..... 马万华 温剑波	
9 哥伦比亚：学术薪资数据说明不了所有问题	104
..... 伊凡·F·帕切克	
10 捷克共和国：被高估的学术职业	115
..... 海伦娜·赛波科娃	
11 埃塞俄比亚：高校教师的薪资与激励	125
..... 伊丽莎白·阿亚莱乌	
12 法国：学术市场规则的不断变化	136
..... 格勒·葛斯特雷克	

2 高校教师的薪酬: 基于收入与合同的全球比较

13	德国: 学术收入状况犹如一块碎呢地毯 马吕斯·赫尔佐克 芭芭拉·M·凯姆	145
14	印度: 知识经济中学术薪资与职业晋升的转型 纳拉亚纳·贾亚拉姆	156
15	以色列: 学术薪资与薪酬 莎拉·古丽-罗森布莉	167
16	意大利: 从官僚体系残留到学术职业改革 吉利贝托·卡帕诺 詹弗兰科·里博拉	177
17	日本: 学术职业的工作条件与薪资 岛一则	186
18	哈萨克斯坦: 学术薪资的现在与未来 乔潘·卡拉诺娃	197
19	拉脱维亚: 学术薪资体系的现状与趋势 塔姬娅娜·沃尔科娃	206
20	马来西亚: 学术薪资与薪酬的吸引力 穆哈马德·扬坦	215
21	墨西哥: 当今教师的薪资 阿尔玛·马尔多纳多-马尔多纳多	224
22	荷兰: 把市场力量引入学术薪酬体系 本·钟保特	234
23	尼日利亚: 面向开放的市场 奥卢费米·A·巴米洛	244
24	挪威: 日益强调科研成果的学术薪资体系 斯韦恩·科维克	254
25	俄罗斯: 高等教育的薪资与合同 葛雷戈利·安卓希查克 玛利亚·优德科维奇	264
26	沙特阿拉伯王国: 教师的薪资与薪酬 默罕默德·阿罗哈利 哈迈德·莫哈瑞德	278
27	南非: 不平等竞争环境下的学术薪酬 奇卡·特雷弗·塞赫里	287
28	土耳其: 大学学术人员的薪酬 克墨尔·古鲁兹	296
29	英国: 学术薪资的市场化与国家政策的发展 北川文美	307
30	美国: 高校与学科市场对学术薪资的影响 马丁·J·芬克尔斯坦	318

第三部分 研究反思

31	学术共同体与合同: 最新的挑战及回应 雅罗斯拉夫·库兹密诺夫	331
	附录.....	340
	编著者介绍.....	346

引言

本书及其研究基础基于的是学术职业的重要性及其中心地位。如果不能为教授提供承诺和充足的薪酬,大学就不可能取得完全的成功。此外,学术职业的聘任条款也必须提供合理的职业生涯结构,以吸引并留住“最好最聪明”的教师和研究人员,并激励他们在工作中尽其所能。在当前高等教育逐渐成为全球知识社会的中心的时刻,尽管学术职业是大学的核心,但是许多国家的教授却遭遇了地位下降和薪酬减少的困境。我们的研究将关注学术薪资、薪酬和合同的相关主题,这也反映了我们对 21 世纪教授职位面临的诸多挑战的关注,这对大学政策也会有所启示。

本研究源于美国波士顿学院一个有关学术职业的博士论坛。当时,大家对不同国家教授的待遇问题很感兴趣,但也发现相关研究和数据十分稀缺。只有一些国家可以提供国家层面的数据,然而大多数国家几乎没有相关数据。2006 年,波士顿学院国际高等教育中心对此开展了进一步的研究,研究聚焦 15 个国家以及巴勒斯坦地区。数据通过公开渠道获得,各所大学也提供了相关数据。15 个国家的研究人员协助本研究收集信息和数据,在大家的共同努力下,最终形成了报告《学术薪资的国际比较:探索性研究》(*International Comparison of Academic Salaries: An Exploratory Study*),该报告由劳拉·E·朗布利(Laura E. Rumbley)、伊凡·F·帕切克和菲利普·阿特巴赫合作撰写,已于 2008 年出版发行。该研究的发现之一是,仅薪资一项很难正确反映学术薪酬的整体情况,我们应该更加全面地衡量薪酬这个概念。

本研究引起了俄罗斯国立高等经济学院制度分析研究室的关注。自 2002 年起,高等经济学院参与了“教育市场和组织的监控”(Monitoring of Educational Markets and Organizations)的研究,该研究每年对学生及其家庭、学校教师、学院或大学的教职工、高层管理人员及雇主进行代表性调查。制度分析研究室的研究兴趣在于大学的招聘和晋升计划,以及学术雇佣的合同安排和激励政策。扩展后的研究议程进一步促进研究人员思考更为广泛的、有关薪酬待遇的问题。

当前的研究得益于研究专家以及来自俄罗斯国立高等经济学院与美国波士顿学院国际高等教育中心的资金支持。

本研究不是第一版的简单延续,而是重新构建并扩展后的版本。本研究也涉及了之前研究中许多未考虑到的问题,如额外收入、兼职工作问题等。但相关数据的质量仍不理想。另外,本研究中,为得到更多更可靠的数据,各地的研究人员还提供了国家报告和统计数据。基于新数据,俄罗斯国立高等经济学院制度分析研究室的研究人员进行了丰富的统计分析。

本书结构

本书包括 28 个国家的案例研究。这些国家分别代表了各大洲以及一系列学术和社会体系,并按英语字母顺序呈现在书中。

各章都通过相同的框架对某一地区高等教育体系的概况进行了阐述,包括:与高等教育相关的法律和政策框架、学术职务等级结构、招聘情况、薪资等级(salary range);学历资格和合同类型;晋升和其他形式奖励及认证的过程;非薪资福利;补充就业和收入机会;国际流动和竞争等。

第一章和第二章分析了学术职业的全球趋势,并简明地比较了 28 个国家薪资、合同和薪酬方面的情况。

这里有必要明确研究中的一些定义。“薪资”:本研究中指学术雇主对教授的直接资金补偿。“薪酬”则包括了非薪资部分的收入,包括教授通过做咨询研究、承担额外讲课和行政任务或其他工作所获得的正常薪资之外的收入;在一些案例中,这个概念也调整为基本薪资之外的生活费和其他各种花费。一些国家的薪资可能很低,常常需要通过总体薪酬来衡量学术收入。“合同”指规定了学术聘任条款和条件的具体法律安排。

研究步骤与方法

本研究基于共同的调查表收集可比较的数据。各国研究人员大都发现,数据存在不可获得或前后不一致的情况。研究原本希望涵盖公立和私立大学的数据,但实际中要取得私立高校的数据尤其困难。本研究中各个国家的实践情况都存在巨大的差异,因此,我们希望每章的概况和背景信息能够帮助读者理解书中呈现的数据。

本研究充满挑战,将来自 28 个国家的研究人员召集起来就共同的主题展开研究本

身就是一项意义重大的事业。2010年10月,全体研究人员曾在莫斯科齐聚一堂共商研究。会议期间,研究人员对各章节文稿进行了讨论评议,并在同行和编者反馈的基础上进行了修订。同时,统计数据交予了制度分析研究室进行分析和比较。书中提供了这些数据对应的图表,读者也可通过本研究的网站 acarem.hse.ru 查询更详细的信息。

另一个主要困难在于寻找一个可用于比较各国薪资和薪酬的机制,以消除通货及其他经济现实因素带来的影响。与之前的研究相似,我们在书后一系列的图表和分析中使用了购买力平价(purchasing power parity)的概念进行转换。但各章节中,研究人员使用的是本国货币,大多数案例中,研究人员将其与美元之间进行了粗略的兑换。

研究局限

虽然一些案例提供了相关信息,但是一些重要的话题,如不同的性别、学科或其他因素之间学术薪资的差异,并未得到系统的收集。调查表中并未包括这些话题,因为这可能会将本已复杂的研究更为复杂化。因此,我们将在未来的研究中增加这一层面的研究分析。

数据收集、来源和一些案例中统计年份信息等方法的不同,都可能影响数据的可比性,这也是本书的第一部分反复强调的问题。同时,用不同的标准和方法来确定不同国家的薪资情况也使国际比较成为一项挑战,所以为比较28个国家的数据有时不得不牺牲数据的一致性。

本研究聚焦终身制(tenure track)、或与终身制相当的专职教职人员(full-time faculty)。但同时也关注了一些取代传统专职教职的职位聘任。

这项研究仍是探索性的,因为还未找到所有研究问题的答案,数据的来源也并非一致,部分案例仍存在问题;但这是到目前为止,第一个有关学术薪资、薪酬、合同等问题的跨国比较分析。

菲利普·阿特巴赫

利斯·瑞丝伯格

伊凡·F·帕切克

于美国马萨诸塞州栗山市

玛利亚·优德科维奇

葛雷戈利·安卓希查克

于俄罗斯联邦莫斯科



第一部分 研究分析

1 学术薪酬与合同：全球趋势与现实

菲利普·阿特巴赫(Philip Altbach)

利斯·瑞丝伯格(Liz Reisberg)

伊凡·F·帕切克(Ivan F. Pacheco)

学术职业是大学的核心。学术机构或高等教育体系的成功离不开一批强有力的、受过良好教育的、谨守岗位的教授。然而,如今的学术职业正面临着巨大挑战。在校生规模的扩大、教育私有化、不断增加的问责压力、日益加剧的全球人才竞争及经济萧条等因素,都影响了国家政策对高等教育的定位。此外,学术人员还要应对多样化的学生及其多元化的需求。不断恶化的聘任条件、持续缩减的薪资以及工作稳定性(job security)所面临的威胁,都使一些国家的学术职业对青年学者的吸引力有所下降;但在其他国家,相关部门正齐心协力改善学术职业的薪资及其工作条件,以增加其对青年学者的吸引力。

包括薪资、薪酬、学术工作的条款和条件在内的关键因素,都是学术聘任所涉及的核心事务。没有可观的薪资、合理的工作合同、良好的工作环境,学术职业就不可能繁荣,当然,学术表现也就平平。如果学者的职业生涯没有保障,那么与劳动力市场上其他可供选择的职业相互竞争时,整个学术事业就将受到动摇。本研究中的大多数国家和世界大多数国家一样,学术人员也需要通过额外收入来弥补自己的基本薪资,他们通过超负荷的教学、科研产出、非学术性的工作、在多所高校中教学或提供管理服务以取得额外收入。大多数国家的现代大学都处于危机之中,这在某种程度上是由于学术职业所面临的危机而造成的(Altbach 2003)。

本书基于一项有关学术职业的研究编著而成,该研究涉及各大洲共 28 个国家的情况。由于全球高等教育受诸多新势力的影响,学术职业也可能面临新的挑战 and 重大危机。此外,学者的薪酬和职业生涯发展则恰恰是这场当代世界性