

高等学校

津贴分配改革研究

GAODENG XUEXIAO JINTIE FENPEI GAIGE YANJIU

魏 捷 著

中国矿业大学出版社

China University of Mining and Technology Press

高等学校津贴分配改革研究

魏 捷 著

中国矿业大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

高等学校津贴分配改革研究/魏捷著. —徐州:中国矿业大学出版社, 2005. 4

ISBN 7 - 81107 - 046 - 4

I. 高… II. 魏… III. 高等学校—津贴—收入分配—改革—研究 IV. G647. 5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 024515 号

书 名 高等学校津贴分配改革研究

著 者 魏 捷

责任编辑 夏 然 周 丽

责任校对 周俊平

出版发行 中国矿业大学出版社

(江苏省徐州市中国矿业大学内 邮编 221008)

网 址 <http://www.cumtp.com> **E-mail:** cumtpvip@cumtp.com

排 版 中国矿业大学出版社排版中心

印 刷 中国矿业大学印刷厂

经 销 新华书店

开 本 880×1230 1/32 **印张** 7.375 **字数** 197 千字

版次印次 2005 年 4 月第 1 版 2005 年 4 月第 1 次印刷

定 价 19.80 元

(图书出现印装质量问题,本社负责调换)



前 言

忽如一夜春风来,千树万树梨花开。1999年9月,北京大学、清华大学率先进行人事分配制度改革;2000年6月,教育部会同中组部、人事部印发了《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》,其后一个以津贴分配为主要形式的分配制度改革在全国高等学校蓬勃开展。这次改革突破了我国高校长期以来实行的计划经济体制的分配制度,是一个在观念、理论和制度上都有重大突破和重要影响的变革,由此也带来了激烈的争论。

争论表面上表现为要不要给教师增加待遇,以及给多给少、给高给低的问题,实质上蕴含着深刻的理论根源和制度问题。理论根源是教师的劳动价值及其分配理论和激励理论。如应不应该改革,如何拉开分配差距,高校教师的工资在社会上处于何种水平,津贴分配高低的依据等都与教师劳动价值理论和激励理论有关。制度上表现为政府、高校、市场三方在分配方面的职能、运作机制和高校内部的分配制度。如经费投入问题,实行何种分配形式,岗位津贴还是业绩津贴好,各类人员的分配关系等都与现实分配制度相关。

争论说明高校津贴分配改革存在理论和制度研究的缺失和滞后,研究高等学校津贴分配改革应着眼于理论和制度的





构建。因此,本研究的基本问题是高等学校如何进行津贴分配改革,怎样分配更加合理,应当遵循怎样的理论和制度模式。

江泽民《在庆祝中国共产党成立八十周年大会上的讲话》中提出:我们应该结合新的实际,深化对社会主义社会劳动和劳动价值理论的研究和认识。在中国共产党第十六次全国代表大会上的报告提出:理顺分配关系,事关广大群众的切身利益和积极性的发挥。讲话和报告都从一个方面说明了当前在劳动价值理论、分配理论方面研究的必要性和重要性。本研究在理论上着眼于:深化高校教师劳动价值及其分配理论的研究,从而为提高教师待遇,建立合理的分配制度提供理论支持。

高等学校教师队伍一直存在结构不合理、学历层次低、流失严重、补充难等问题,主要症结在哪里?1997年上半年,原国家教委人事司组织的高校教师队伍建设研究课题组,进行了一次全国范围内的大规模的专题调研。调研结果表明,1993年全国普通高校实行新的工资制度以来,教师工资收入纵向比有较大幅度的增长,但与社会上其他行业的工资收入相比仍处于中等以下水平。据问卷统计,68.1%的教师把“收入偏低”视为生活方面遇到的第一大困难;84.9%的教师认为影响教师队伍稳定的第一因素是经济待遇;62.2%的高校认为影响教师调出的第一位因素是工资待遇。可见教师收入偏低是影响高校教师队伍建设的第一因素。

影响高校教师队伍建设的另一主要因素是缺乏有效的激



励机制。在上述专题调研中,54.4%的教师认为“教师队伍管理缺乏有效的激励机制”是高校教师队伍建设工作存在的主要问题。人事分配制度上的“能上不能下、能高不能低”,论资排辈,平均主义、“大锅饭”现象挫伤了广大教职工的积极性。

以上情况说明,高校教师工资的“低而平”(工资水平低,平均分配缺乏激励)是影响和制约高校教师队伍建设的首要问题,是引发高校分配改革的主要因素。高校分配制度改革的成败直接影响教师队伍建设。因此在实践方面,本研究着眼于:搞好津贴分配改革,改变教师收入“低而平”的问题,积极推进高校教师队伍建设。

如同党的十一届三中全会以后,农村实行家庭联产承包责任制从收入分配改革入手,刺激了劳动生产力的提高和农业产出的增长一样,目前我国高校进行的津贴分配改革必将对高校师资队伍建设,对高校的教学、科研和管理,对高等教育的发展产生极其深刻的影响。这是一个既有理论又有实践,既有现实意义又有历史意义的课题。

为做好研究工作,我先后调研、走访了包括北京大学、北京师范大学、中国矿业大学、南京大学、中国科技大学、上海大学、苏州大学、合肥工业大学、安徽大学等10余所高校;收集了36所高校分配制度改革方案,其中教育部和其他部委所属高校18所、省属重点高校9所、省属一般高校9所。这些学校分布于全国12个省、直辖市。

本研究形成的文字由七部分构成:第一部分提出本研究所要解决的基本问题,论述了选题意义,并对相关的研究状况





进行述评。第二和第三部分力图对当前高校津贴分配改革的整体状况进行描述,包括分配形式、津贴标准、改革趋向、案例和问题等,以期对这一具有突破性和重要影响的事件作一记载。第四部分分析了影响改革的若干因素。第五部分在分析改革背景之后,提出了改革应遵循的基本原则以及改革的理论和制度模式。第六和第七部分,对高校教师工资制度进行了历史和现实的考察,目的是从纵横两个维度深化对当前改革的研究和认识。

本研究的主要观点有:工资待遇的“低而平”是影响教师队伍建设的首要因素。高校津贴分配改革是非常必要的,改革的主要目标是解决教师工资待遇“低而平”的问题,以此促进高校教师队伍建设和高等教育发展。从马克思劳动力价值、按劳分配以及人力资本和市场经济理论等理论视角,分析研究教师的劳动和劳动价值,高校教师劳动较之社会一般劳动具有投入成本高、复杂程度高、创造性劳动含量高、潜在和显性的价值高等特点。分配改革的理论模式,是由高校教师劳动价值、激励理论和收入分配理论构成的理论体系,其中收入分配理论应由传统的按劳分配向按劳分配与按生产要素分配同市场价格机制相结合转变。分配改革的制度模式,是建立政府宏观调控、高校自主分配、市场机制调节三方协调运作的分配机制。其中,高校内部分配以岗绩工资制为主,辅以年薪制、协议工资、生产要素参与分配等多种分配形式。分配改革的发展趋势是重新整合和规范国家投入和学校自筹资金,建立以国家投入为主、学校自筹为辅,固定工资为主、浮动工





资为辅,多种分配形式共存,规范、灵活、高效的工资制度。

由于改革发展不平衡,矛盾暴露不充分,加之本人水平所限,对改革形势的认识可能不够全面,把握也可能不够准确;尤其是缺少第一手的外文资料,比较研究不够充分。错漏在所难免,敬请读者批评指正。

选题及写作过程自始至终得到谢维和教授的悉心指教。对本研究给予指教和支持的还有北京师范大学的王英杰教授、靳希斌教授、高鸿源教授、张贤斌教授、曲恒昌教授、赖德胜教授、周作宇教授;首都师范大学的孟繁华教授;北京大学的喻岳青教授以及清华大学的王孙禺教授,在此向他们表示深深的谢意。

感谢我的家人,他们给了我时间保证和许多帮助。感谢淮北煤炭师范学院和中国矿业大学出版社的同志们,是他们的大力支持和帮助,使本研究得以成书出版。

魏 捷

2004年12月





目 录

前言.....	1
导论.....	1
一、众说纷纭话改革	1
二、改革蕴含的理论和现实问题	4
三、改革呼唤理论突破和制度创新	9
四、研究方法和可能存在的问题	22
第一章 津贴分配改革的基本状况	25
一、岗位津贴为主的分配模式	25
二、业绩津贴为主的分配模式	34
三、岗位与业绩相结合的模式	43
四、津贴分配改革概述	53
第二章 津贴分配改革的案例和问题分析	62
一、某省省属高校分配改革的调研报告	62
二、某普通高校津贴分配改革实例	77
三、问题分析:缺失与构建	89
第三章 影响津贴分配改革的因素分析	93
一、影响改革的理论因素	93
二、影响改革的观念因素	100
三、影响改革的体制因素	107





四、影响改革的技术因素	113
第四章 津贴分配改革的理论和制度构建	122
一、津贴分配改革的主导背景	122
二、津贴分配改革的基本原则	129
三、津贴分配改革的理论模式	133
四、津贴分配改革的制度构建	148
第五章 高等学校教师工资的历史考察	156
一、建国前大学教师的工资情况	156
二、建国初至 1984 年期间的工资制度	159
三、1985 年至 1992 年期间的工资制度	172
四、1993 年以来的工资制度	178
第六章 高等学校教师工资的现实考察	187
一、知识经济条件下的高等教育	187
二、现行高校教师工资制度分析	196
三、与国外高校教师工资制度的比较	206
主要参考文献	217





导 论

一、众说纷纭话改革

在当今中国,政府把教育作为社会发展的最基础性、最先导性的事业对待,提出科教兴国的战略方针,提倡尊重知识、尊重人才,明确科学技术是第一生产力。对教育和教师重视的程度自新中国建立以来是空前的。然而与此不相协调的是,教师的工资待遇仍然偏低,脑体收入倒挂问题一直没有解决,这在社会生活中的广泛而严重的影响是人所共知的。我国政府已认识到教师工资偏低对教师队伍建设、对实施科教兴国战略的影响,在政府的大力支持下,北京大学、清华大学率先进行了人事分配制度改革,使分配较大幅度向高层次人才倾斜。2000年6月,为进一步推动高校广泛开展新一轮内部管理体制改革的,教育部会同中组部、人事部联衔印发了《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》(以下简称《实施意见》)。忽如一夜春风来,千树万树梨花开。一个以津贴分配改革为主要内容的高校人事分配制度改革在我国各高校蓬勃开展。

北京大学、南京大学为代表的一些高校,相继推出岗位津贴为主的分配制度,而北京师范大学等若干所高校则建立起以业绩津贴为主的分配制度。还有些学校试图取两家之长,



既设岗位津贴,又设业绩津贴。更多的地方院校,则有所为,有所不为,相继推出各具特点的分配方案。复旦大学以百万年薪公开招聘生命科学学院院长;清华大学年薪10万美金聘任讲席教授;更多的学校年津贴从2千元到5万元不等。一些教师认为,高校津贴分配应同教学、科研业绩紧密挂钩,以量计酬,体现差别;也有一些教师认为,以量计酬的方式容易导致学术浮躁、急功近利和人文精神的失落,不符合教师劳动特点和高校文化氛围。不同的津贴方案,产生不同的影响和效果。有的学校生机勃勃、人心思上;有的学校教师争相上课、搞科研劲头不足;有的学校教师争相发文章,搞课题,以量计酬,但教学质量缺乏保障措施。

有媒体报道说,清华、北大教授的钱袋鼓了。40岁的李希光放弃新华社高级记者这个令人羡慕的职位,到清华大学当教授,除正常工资外,他每月还有4000元的津贴。也有媒体指出,高校教师的钱袋鼓了,但教授的铁饭碗没有了,出现了教授下岗现象。有学者指出,高校津贴数额设置之高,有的已大大超过现行国家工资标准;不仅在国内,在世界上也是罕见的。怎样认识这个问题?有学者认为,适应中国加入WTO与国际接轨的需要,高校教师待遇、津贴标准还应提高;一些社会人士则担心在下岗职工增多,企业经济效益不好的形势下,大幅度增加高校教师收入,会影响收入分配的公平问题;有的人把教授分为三类:固体教授、液体教授、气体教授,认为教授都拿同样的津贴不合理;还有的学者担心高校津贴分配形成新的大锅饭。

2001年10月19日,《中国教育报》刊登一封教师来信,标题为《教授不如科长》,反映该校教授的岗位津贴不如副科





级的津贴高。该校学术骨干(教授或副教授)的岗位津贴为每人每年 2500 元,而副科级的岗位津贴每人每月 420 元。一所地方院校,制定了诱人的分配方案,在该地区轰动一时,实施一年后,由于财力不足,津贴标准下调,教职工怨声载道。有些地方政府对高校的津贴分配改革表示理解并给予经费支持;也有的政府部门不理解,认为高校是在变相为教职工长工资,提出将高校收取的学费按一定比例上交地方财政,等等。

高校津贴分配改革已成为社会关注的热点问题,理论界对此也各抒己见。表面上问题争论的焦点表现在要不要给教师增加待遇,以及给多给少、给高给低的问题。实质上反映了知识经济条件下,理论上如何认识教师的劳动价值、实际分配上如何体现教师劳动价值的问题。这是一个问题的两个方面,即理论上深化对教师劳动价值及其分配理论的认识,制度上体现教师劳动价值,体现合理的分配。这个问题认识不清或解决得不好,直接影响分配制度改革和教师队伍建设的成败。因此,本研究的基本问题就是高等学校如何进行津贴分配改革,改革应当依据怎样的理论和制度模式,怎样分配更加合理。这个问题在高校外部涉及政府、高校和市场三方面的关系;在高校内部涉及分配模式、激励管理和如何处理分配与可持续发展,教学与科研,教师与管理人员、教辅人员等方面的关系。如同党的十一届三中全会以后,农村实行家庭联产承包责任制,从收入分配改革入手,刺激了劳动生产力提高和农业产出增长一样,目前高校津贴分配改革必将对高校师资队伍建设和对高校教学、科研和管理,对高等教育的发展产生深刻影响。这是一个既有理论又有实践,既有现实意义又有历史意义的课题。





二、改革蕴含的理论和现实问题

(一) 研究目的

系统整理、描述当前高等学校津贴分配改革的基本状况,包括津贴的基本类型和特点、改革的基本状况、样本高校改革方案和相关指标、案例分析等,力求对津贴分配改革这一具有突破性和重大影响的变革画卷作一记载,进而对影响改革的理论、历史和现实问题进行分析、考察、论证。在此基础上,提出改革应遵循的基本原则,建构改革的理论和制度,以期为改革提供理论和制度上的参照。

(二) 选题意义

本选题在理论上围绕教师的劳动价值及其分配的形式,在实践上围绕搞好津贴分配改革,强化激励机制,加强高校教师队伍建设进行研究。

1. 理论意义

探讨高校教师劳动价值及其分配形式,从而提高教师待遇,建立合理的分配机制提供理论支持。

江泽民《在庆祝中国共产党成立八十周年大会上的讲话》中指出:“马克思主义经典作家关于资本主义社会的劳动和劳动价值的理论,揭示了当时资本主义生产方式的运行特点和基本矛盾。现在,我们发展社会主义市场经济,与马克思主义创始人当时所面对和研究的情况有很大不同。我们应该结合新的实际,深化对社会主义社会劳动和劳动价值理论的研究和认识。”

传统的观点认为创造价值的生产劳动局限在物质生产领域。自从人力资本理论问世以来,教育对经济和社会发展的



重要作用,引起人们的普遍关注。首先,教育是创造价值的生产劳动,教师劳动是创造价值的劳动。20世纪50年代到60年代,西方一些经济学者对经济增长的因素进行了历史分析,如舒尔茨认为1929~1975年期间,美国人均劳动收入增长中教育的贡献达50%;丹尼森认为美国1929~1948年期间,人均国民收入增长中有23%要归功于教育。教育不仅对经济,而且对政治、文化以及人的全面发展都产生重要作用。国际21世纪教育委员会向联合国教科文组织提交的报告就是《教育——财富蕴藏其中》。其次,教师的劳动是具有比社会平均劳动创造更高价值的劳动。教师劳动是以人为对象的劳动,而人是生产力中最活跃、最重要的因素。教师塑造人、培养人,人创造世界财富。教师劳动比以物质为对象的劳动具有更高的价值。教师劳动又是复杂劳动,复杂劳动的价值多倍于简单劳动的价值。教师劳动不仅具有提高劳动力素质,创造物质文明的作用,还具有促进社会精神文明建设的作用。第三,高校教师的劳动较之中等、初等等其他教育劳动能创造更多价值。高校是培养创造性高级专门人才的基地,高校教师既担负传授知识的任务,又有培养能力,提高劳动对象素质的作用,高校培养的人才大都是各行业的骨干,高校教师劳动的复杂程度更高。除培养人才外,高校教师还有探求未知,创造知识,发展科学的职能。新知识、新技术转化为生产力后对经济和社会的贡献是多倍的甚至是不可估量的。特别是在信息社会,知识更新速度加快,在知识更新、知识创造、知识交流方面,高校教师投入的精力和时间更多,付出的代价更高。澳大利亚一份名为《变革的机会》的文件中提到:大学具有充当推进创新过程的发电机的核心角色,以及创造财富的巨型引





擎的潜力。高校教师能创造更多价值也已为人力资本理论和实际现象所证明。人力资本理论认为人们的教育投入越多其收益也越高。因此,高校教师的劳动具有投入成本高、复杂程度高、创造性劳动含量高、潜在和显性的价值高等特点。

教师劳动价值的衡量,理论上应当以劳动价值、按劳分配、人力资本、知识价值理论和市场机制理论为依据,分配形式应当同教师劳动形态相吻合。教师劳动形态一般可分为三种:潜在形态、流动形态和物化形态。潜在形态指劳动者潜在的劳动能力,一般表现为教师的学历、经验和能力;流动形态指劳动者正在工作时的状况,一般表现为教学、科研工作中实际支出的劳动,反映教师潜能发挥的程度;物化形态指劳动的成果,一般表现为所教学生的质量、教师的科研成果等。以往关于教师劳动的分配形式过于复杂,从教师劳动特点看,既有学历、资历、能力的要求,又有教学、科研等可以量化的特点,因此教师的津贴分配可以用潜在与流动形态相结合的固定津贴和物化形态的活的津贴来实现。在高校津贴分配制度中,单独使用岗位津贴体现不出物化劳动的实效,缺乏激励因素;单独使用业绩津贴,体现不出人力资本的补偿和人的基本需要。把岗位津贴和业绩津贴较好地结合起来,应该是分配制度改革中需要把握好的主要问题。

劳动形态	相关理论	津贴形式
潜在形态+流动形态	人力资本、劳动力价值、按劳分配	岗位津贴
物化形态	按劳分配、激励理论、市场理论	业绩津贴



2. 实践意义

搞好津贴分配改革,强化激励机制,大力推进高等学校教师队伍建设。

高等学校教师队伍一直存在结构不合理、学历层次低、人员老化、流失严重、补充难等问题,特别是高校扩招后,师资数量和质量更显得捉襟见肘。1997年上半年,在原国家教委人事司的直接领导下,高等学校教师队伍建设研究课题组进行了一次全国范围的大规模专题调研。调研以1996年底全国1032所普通高校总体为样本,采取问卷调查、实地调查、文献查阅等方法。调研结果表明,1993年全国普通高校实行新的工资制度以来,教师工资收入纵向比有较大幅度的增长,但与社会其他行业相比,教师的收入仍处中等以下水平。样本高校中,认为收入处于中等以上水平的占4%,中等水平的占59.6%,偏低水平的占36.3%。被调查的教师比较自己目前的经济收入(包括隐性收入)与当地各行业收入,认为中等以上水平的占3%,中等水平的占34.3%,中等偏下水平的占62.7%。据问卷统计,68.1%的教师把“收入偏低”视为目前教师在生活方面遇到的第一大困难;84.9%的教师认为影响教师队伍稳定的第一位因素是经济待遇;62.2%的高校认为影响教师调出的第一位因素是工资待遇。由此可见,教师收入偏低是影响高校教师队伍建设的第一因素。

影响高校教师队伍建设的另一主要因素是缺乏有效的激励机制。在以上的专题调研中,54.4%的教师认为“教师队伍管理缺乏有效的激励机制”是目前高校教师队伍建设工作存在的主要问题。长期以来人事分配制度上的“能上不能下、能高不能低”,论资排辈,平均主义、“大锅饭”现象严重挫伤了广