



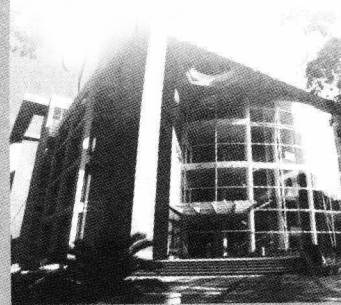
岳麓高等教育学丛书



# 人力资本视野中的 大学教师薪酬制度研究

李碧虹 著

湖南大学出版社



李碧虹  
著



岳麓高等教育学丛书

# 人力资本视野中的 大学教师薪酬制度研究

## 内 容 简 介

本书系统分析了中国大学薪酬制度的形成、演进及现实特征,通过对收入分配理论的把握和分析,归纳出基于人力资本的理论框架,并以此为基础提出了中国大学薪酬分配模型的构建。

### 图书在版编目(CIP)数据

人力资本视野中的大学教师薪酬制度研究/李碧虹著.

—长沙:湖南大学出版社,2010.8

ISBN 978-7-81113-881-8

I. ①人… II. ①李… III. ①高等学校—教师

—劳动工资管理—研究—中国 IV. ①G647.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 169766 号

## 人力资本视野中的大学教师薪酬制度研究

Renli Ziben Shiyezhong de Daxue Jiaoshi Xinchou Zidu Yanjiu

作 者: 李碧虹 著

责任编辑: 邹 彬

出版发行: 湖南大学出版社

责任印制: 陈 燕

社 址: 湖南·长沙·岳麓山

邮 编: 410082

电 话: 0731-88822559(发行部), 88822559(编辑室), 88821006(出版部)

传 真: 0731-88649312(发行部), 88822264(总编室)

电子邮箱: presszoub@hnu.cn

网 址: <http://press.hnu.cn>

印 装: 长沙瑞和印务有限公司

开本: 880×1230 32 开

印张: 7.75

字数: 195 千

版次: 2010 年 9 月第 1 版

印次: 2010 年 9 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978-7-81113-881-8/G·447

定价: 18.00 元

版权所有,盗版必究

湖南大学版图书凡有印装差错,请与发行部联系

# 序

张楚廷

人总有生病的时候,教育能没有生病的时候吗?大学没有吗?人不能讳疾忌医,大学能讳疾忌医吗?现在已经有了教学病理学<sup>①</sup>,这也就是一种教育病理学,难道不需要大学病理学吗?对于人,已经有了完整的体检、防治、治疗、康复的医疗保健系统,相对而言,大学还没有多少,更不要说完整了。

这里,我并非讨论完整的大學病理问题,而仅讨论一个它眼下的酬金制度的问题。大学在这点上生病了,并且已经病得不轻,不能说是病入膏肓了,但是痛症早期。”

从一个例子说起。丘成桐解决了意大利人提出的“卡拉比猜想”,后来又证明了广义相对论的正质量猜想,解决了一系列重大问题。上月,他在接受记者采访时说,在他解决卡拉比猜想之前五年没有发表一篇论文,如果按目前中国大陆的制度,他就什么也拿不到了。所以,他认为这是目前阻碍中国学术事业有更大作为的原因之一。

目前我们大学的工资大体上可用两个词来概括:多轨制、计件制。

所谓多轨制,就是除了国家工资这一块外,还有学校工作这一

---

① 如石鸥.教学病理学[M].长沙:湖南教育出版社,1999.

块,即学校以津贴的形式发放的工资,每年几万,有的十几万,个别的高达数十万上百万者,这是学校的,此外还有如二级学院或其他多种途径获得的薪酬,一般至少有三轨。

所谓计件制,也很明显,相当普遍地实行着上一堂课多少钱,发表一篇论文(视刊物而定)多少钱,出一部著作多少钱,带一个硕士或博士多少钱,拿一项课题或获一项奖配套给多少钱,等等办法。也有学校是采用记分的方式,再折换为钱,性质差不多。这种计件制有如人民公社拿一个工分多少钱,有如某些工厂做一件产品出来多少钱,并且有过之而无不及的是,大学的计件更细更全面了。

所以,丘成桐说,在这种体制下,为了解决“卡拉比猜想”这样重大的问题,他就没法拿到上面所述的种种计件酬金了。因此他认为这样下去就很难有重大学术成果出现,都奔着有件可计去了。

如果说农村、工厂的计件制因为其在一定程度上可以量化而具有某些合理意义的话,对于大学而言就是非常不合理的了。

例如,上课是能够仅仅由课时数来衡量的吗?教学是“从无知到智慧的过渡,从缺乏到充足的过渡,从缺陷到完善的过渡”,“从无生命到有生命的过渡”<sup>①</sup>,一堂课就是给学生智慧、完善和生命,这怎么用钱来衡量?

甲乙两位教师各一个课时,当然在这种制度之下也就都是仅以一课時計件了。可是,甲投入的精力、热情,甲所表现的责任感和深切的关爱都与乙大不一样,然而那热情,那责任感,那关切,又怎么算钱?

指导研究生的工作不是同样有着这种事实上存在的实质性差异吗?

同是一篇论文,甚至发表在同一种杂志上,其学术水平和可产

---

<sup>①</sup> 杜威. 民主主义与教育[M]. 王承绪,译. 北京:人民教育出版社,2001:349.

生的学术影响也可以大不一样。但按计件制,它们一样。著作不也是如此吗?

上课是传授真理的,论著是去发现真理的。真理本身的价值衡量就是一桩困难的事,一堂课、一篇论文、一部著作的真理及情感投入的含量,衡量起来不是也很困难吗?

为什么我们把上述一些无法衡量或者很难衡量又最为核心的因素一概抹去而只盯着那个时间单位和篇数、本数这样并非核心的因素呢?我们将把教学和学术研究引向何方呢?

有的教师,可谓五年磨一剑,十年磨一剑,甚至更长的时间里集中于一个特别重大的难题里,这一类工作该由谁来做?做这类研究有时是存在巨大风险的,一个人在一个课题面前终身没有突破的情形在科学史并不罕见,我们能容纳吗?不容纳的话,全社会的重大创造从何而来?

近代以来,诸如经典力学、天体物理、电磁学、量子论、相对论、控制论、混沌论、耗散结构论等众多重大发现产生在欧美,而没有产生在我们古老的中华大地。如果说,这一状况我们曾经可以从社会方面去加以说明的话,那么,近30年来,中国社会已经大变了,已经开放了,改革了,仅仅从教育之外去说明就不够了。我们的教育及其体制应当反思,科研及其体制应当反思。

原因是多方面的,比如说,强调技术的、应用的研究没有错,强调产学研结合也没有错,它们尤其对于当今中国之发展是至关重要的;但这不是一切,这不能被绝对化,尤其从长远看更是如此,许多重大理论它并不是着眼于当下的应用和生产,而是更宏大的、可能对生产和技术产生更深远影响的理论。历史也证明,许多理论进入应用、进入经济生活需要漫长的时间,因而急功近利是有害的。如果过于偏重技术,再加之以计件式的功利引诱,是更为有害的。中国若要真正成为科学大国、教育大国,必须既有自己浓浓的技术兴趣,更必须有自己深沉而厚重的理论兴趣、哲学兴趣。前者

靠计件制就已不够,后者靠这种机制更是难以成大业的。

恩格斯曾说:“任何一门理论科学中的每一个发现——它的实际应用也许还根本无法预见——都使马克思感到衷心喜悦”<sup>①</sup>。马克思恩格斯对待理论的这种极富远见的态度难道对于今天中国的学术事业不仍然还是特别重要的吗?

作为学者的陈独秀亦曾说:“中国学术之不发达之最大原因,莫名学者自身不知学术独立之神圣”<sup>②</sup>。计件制也是导致学者对物的依附,也是导致其学术不独立的因素之一,因而也导致学术之不发达。

我们不赞成唯我,但应有我;然而,不仅有我,也还需要忘我。有我而忘我,这是任何学术追求与事业都需要的,年年月月、大小事情件件都眷恋着那个酬金,怎么可能有大的作为;而在其结果上,忘我即有我,这也是那些学术大师们用自己的一生所证明了的。

什么是大学的理想?“一所大学统一的原则是为真理而追求真理”,“为知识本身而追求知识”,“知识本身即为目的”。<sup>③</sup> 这既是大学的理想,又是献身学术事业的研究人员的一种至高境界。

我们能不能取消计件制而代之以单纯的单轨的酬金制呢?学者在拿到这笔钱之后就再不要去天天想着钱了,有物而忘物、有我而忘我了。能不能让诸如为解决“卡拉比猜想”那样的重大课题的人不必再件件计较、斤斤计较呢?改变计件制如今可能已不是一件易事,需要配套的办法,需要改革的勇气与智慧。但不走这一步能行吗?

一些有良知的学者,即使在体制再差的条件下也可能目光远

---

① 马克思恩格斯选集(第3卷)[M],北京:人民出版社,1972:777.

② 冯友兰.再论“为学术而学术”[J].人民教育,1950,1(5).

③ 赫钦斯.美国高等教育[M].汪利兵,译.杭州:浙江教育出版社,2001:33,63.

大,然而,若要想这样的人不只是个别地偶然地出现,若要想重大成果,尤其能产生深远影响的重大理论成果不只是零零星星地出现,体制不变革是不行的。

美国在实行终身教授制的过程中,曾有人担心这会不会导致教授们的惰性。然而,“终身教授近年发表的同行评审文章通常是非终身教授的2—3倍,终身教授近年独著与合著的著作也大大多于非终身教授”。<sup>①</sup>难道我们仅仅废除斤斤计较的计件制而采用单一的年薪制就会使我们的教授产生惰性吗?

所谓难题,第一,它是“题”,是必须解决的课题;第二,它“难”,解决起来很困难。计件制就是大学的诸多难题之一。

目前中国的大学薪酬制度或现状实在迫切需要改变了。大学目前的计件制甚至比某些企业都不如了,例如,有的企业对于管理层实行年薪制。中国大学的计件制可以追溯到原始的管理理念中的X理论上去,它假定了人是经济动物。同时,中国大学的计件制也是大学在社会的市场进程中极端盲目跟随的结果。

此外,目前中国大学的酬金制客观上也与僵硬的“国家工资”制有关。曾经,中国大学的教授每月只有两三千元国家工资,现在只少数地方有点点变化。一般来说,仅仅靠“国家工资”那一块,恐怕谁也不会去做教授了。在这种情况下,各大学各显神通,从上世纪90年代开始,有的拿国家增拨的财政再额外增加津贴;有的则大力创收,以创收的部分去发放津贴。谁创收的呢?教师们,于是,创收这一块变成津贴的时候就去计件了。拿财政去发津贴的,也直接或间接地与计件挂钩。即使分一个等次,大都以量化方式划分。十多年下来,计件制从形成到确立,已经非常严重了。

---

<sup>①</sup> 纽曼.大学的理想[M].徐辉,译.杭州:浙江教育出版社,2001:25—23;林曾,高艳贺.美国高等教育发达的背后:教授发表同行评审期刊文章之比较研究.高等教育研究[J],2008(7).

由于行政化趋势的发展,行政资源在教师获得课题、奖项以及各种列入“计件”的其他项目时特别有利于寻租,于是,行政化趋势与计件化趋势相互推波助澜。

分析一下这个过程,也大致可以想象变革的出路。有三个基本点可能是无法回避的:

(1)扼制行政化趋势的蔓延,让大学为学术而生存;

(2)大学工资就是大学工资,不必是国家工资,大学根据自己的情况整合资源,确立自己的预算与工资制度,不同类型的大学各实行不同的工资制度,不必以行政官员的级次为参照系;

(3)政府只制定粗线条的大学财务政策,有利于大学自立,有利于大学自由发展的政策,不必有统一的等级和额度。

尤其是一些高水平大学可率先自主摆脱计件制,计件制是大学学术量化管理结出的恶果,同时,它又强化了量化管理,中国的高水平大学宜尽快摆脱这一局面。

李碧虹的这本著作,对我国大学酬金制度进行了体检、诊断,并且提出了治疗和康复的方案。书中不乏深入的思考和分析,所提出的许多观点能给予我们启示。诚然,著作不免有缺点和不足,我这里且不再一一评点了。我们希望有更多像她这样的年轻学者,参与到对大学制度的讨论中来,对大学制度中的病理进行会诊。

2009年9月8日

# 目 次

|                                  |    |
|----------------------------------|----|
| 第 1 章 绪 论                        | 1  |
| 第 2 章 大学教师薪酬分配的“资本”观             | 21 |
| 第一节 审视大学教师薪酬分配观念/21              |    |
| 第二节 作为公共投资的大学收入/27               |    |
| 第三节 作为大学资本积累的教师薪酬/38             |    |
| 第 3 章 人力资本的薪酬分配理论                | 45 |
| 第一节 大学教师薪酬制度中的按劳分配/45            |    |
| 第二节 人力资本的薪酬分配理论的核心思想/57          |    |
| 第三节 人力资本的薪酬分配理论对大学教师的适切性/78      |    |
| 第 4 章 中国大学教师薪酬制度的现实特征            | 88 |
| 第一节 中国大学教师薪酬制度的特点:基于个人学术产出的分配/88 |    |
| 第二节 大学教师收入水平的统计:人力资本获得回报不足/96    |    |
| 第三节 大学教师对分配的感受:满意度不高及矛盾心理/106    |    |

|                                 |            |
|---------------------------------|------------|
| <b>第 5 章 现状之形成的缘由探寻</b>         | <b>118</b> |
| 第一节 孕育现状的历史过程/118               |            |
| 第二节 现状之形成的制度性缘由/126             |            |
| 第三节 分配观念的冲突:学术与效率/137           |            |
| <b>第 6 章 教师薪酬作为大学资本投资在各国的发展</b> | <b>149</b> |
| 第一节 大学教师薪酬分配中利益关系的历史透视/149      |            |
| 第二节 教师薪酬作为资本投资的观念得以确立的历程/171    |            |
| 第三节 不同制度背景下的大学教师薪酬/180          |            |
| 第四节 反思中国的大学教师薪酬制度/187           |            |
| <b>第 7 章 基于人力资本的大学教师薪酬分配制度</b>  | <b>195</b> |
| 第一节 大学教师薪酬理论建构的基本价值讨论/195       |            |
| 第二节 基于人力资本的教师薪酬分配理论模式基本内容/201   |            |
| <b>结 语</b>                      | <b>215</b> |
| <b>附录一</b>                      | <b>218</b> |
| <b>附录二</b>                      | <b>226</b> |
| <b>参考文献</b>                     | <b>229</b> |
| <b>后 记</b>                      | <b>239</b> |



# 第 1 章

## 绪 论

中国大学教师薪酬制度历经了多次改革。建国以来,针对教师收入水平偏低和分配上的平均主义,国家薪酬制度的改革推动着大学教师薪酬制度的变迁。1999—2000年前后,各大学先后建立起以岗位津贴制为核心的薪酬分配制度,此后,沿着这一方向,大学教师薪酬分配的实践一直处于进展之中。需进一步思考的是:当前改革的思路是否最优,薪酬分配制度是否符合大学教师的职业特点。同时,我国的大学教师任用制度也正处在变革之中,教师的单位人身份发生转变,这对大学教师薪酬制度提出了新的要求,探索大学教师薪酬制度的合理模式也是教师聘任制改革的题中应有之意。

### 第一节 大学教师薪酬制度的特征与 教师职业学术性的冲突

校内津贴制度改革后,大学教师的薪酬从来源上可分为国家工资及政府补贴、学校岗位津贴、院系自筹劳务津贴、兼职收入等,薪酬结构复杂,工资在收入中所占比重较低。据现行工资标准,讲师工资标准为专业技术岗位工资8级、9级,即月薪858元或803元,博士见习岗位工资为月薪845元,副教授起点工资,即专业技术岗位工资7级,为月薪1023元。教授最高一级



达到月薪 3 080 元, 不过其任正高职称的年限要达到 13 年以上, 加上各种条件限制, 在大学能拿到最高一级工资的教授寥寥无几。其余教授、副教授的工资标准套用专业技术岗位 2 级到 6 级的工资, 分别为月薪 2 090 元、1 793 元、1 562 元、1 298 元、1 144 元。显然, 基本工资不能满足大学教师的生活需要。岗位津贴能拉高教师收入, 一般而言, 学校岗位津贴在教师达到正高职称之前, 年津贴 2 万是最高极限, 而教授职称的拥有者在大学还是少数。大学教师来源于政府拨款与学校岗位津贴的制度内收入还比较低, 在当前的社会现实下, 教师集体通过院系自筹经费(往往以办各类培训班的形式), 或者个人兼职等来获得收入, 是不难理解的。

可见, 正是分配制度供给不足, 促使教师采用其他方式弥补经济上的损失, 于是收入结构日渐复杂。

制度内收入低带来的另一个问题是, 大学本应作为社会精英集中的场所, 却难以吸引社会精英从事大学教育工作。学校采用何种校内津贴制度, 本应在引进人才上是一个有影响力的经济因素, 但考虑择业、择校的人才却并不十分重视学校的津贴制度。一般高校的教师往往比重点大学的教师拥有更高的岗位津贴, 但并未因此而人才有更大的吸引力, 实际上, 若只是从收入考虑, 教师更愿意选择有发展前途的院校而将学校公开的制度内收入列为次要因素。在重点大学, 现在完全依靠工资和校内津贴的教师越来越少了。通过对几所不同类型高校进行观察, 从购车购房情况看, 重点大学的教师在大件的购买力上有明显优势, 说明大学分配制度对于教师的物质生活不是一个支配性的因素。当然, 学校实力有别形成一定的影响, 但正是在人才荟萃的地方, 人们更有可能以各种方式获得制度不能提供的收入。

现代社会, 就总体状况而言, 无论哪一行业, 人力资本的地位都明显提升了, 于是“关于操纵土地和其它形式的物质资本私



有权的制度，对于拥有大量人力资本投资机会的当今社会来说是远远不够的”。关于一些零散的制度改革，舒尔茨认为是由于“长期的显著的人力经济价值上升给制度造成了极大的压力和重负”而作出的“对人力经济价值上升的滞后的调整”。<sup>①</sup> 在收入分配的总体形式中，人力资本已经受到人们的重视，教授人力资本的价值是不言自明的，校内岗位津贴制度改革，也是一种“滞后的制度调整”。

当前，我国大学的薪酬制度已超越了历史上一贯的由国家统一发放等级职务工资的制度，不可否认，岗位津贴制的推行是功不可没的。“穷得像教授”已成为历史，“大锅饭”也被打破，大学出现竞争活力。但是，作为大学制度之一的薪酬制度，并非也如企业一样以激励人们更多地创造效益为宗旨。

制度建设的总体思路有两种：自上而下、自下而上。前者不断完善规章制度，以标准来减少人为因素，以奖励与惩罚形成激励，这种思路，常以简明、统一而达到提高效率的目的。后者寻找一种能够给予人们长久动力的办法，让人自愿地去做，去谋求好的途径来实现所谓的效用最大化，而由于制度的制定在一开始就是考虑要达到使集体受益的目的，这种思路一般都导向形成双赢格局。制度改革常尽可能采取自下而上的思路，我们从现代管理思想由X理论走向Y、Z理论，经济学趋向注重个人可以看到，也可以从众多的大小制度改革实践看到。以提供长久动力的制度来代替制定某种标准，这种改革趋势不论在何种领域都适宜，但动力来自何方，在不同领域是不一样的，因为制度要实现的目的在不同领域有差异。在企业界的收入分配问题上，员工拥有企业股权显然可以将他们的利益与集体联系在一起，给予

---

<sup>①</sup> [美] 西奥多·W·舒尔茨. 论人力资本投资 [M]. 吴珠华, 等译. 北京: 北京经济学院出版社, 1990: 189, 197.



人们努力工作的动力，对于管理者来说，他们更会动脑筋寻找使企业发展以盈利的思路。这种方式，大学因为不是盈利性组织而未能运用。

大学怎样给予教师以长久自愿努力工作的动力呢？这与大学教师的职业特性相关。一所大学能否在竞争中保持优势，最重要的是她是否具有良好的声誉，声誉的创造者相当一部分是教师。教师工作——大学声誉——教师收入——大学发展的良性循环，说明能让教师潜心学术工作的制度最具有长远动力。只有大学真正地重视学术活动，才会重视教师的学术自由，也才能将学术上的自由和自主落实。回想蔡元培时期的北京大学，冯友兰先生说：所谓“兼容并包”不过是为几个个人保留领薪水的地方。<sup>①</sup>大学用薪水养着一批自由发表言论的学者，但正是这种工资与教师向市场直接提供产品无关的自由，有助于学者们积极影响的扩大，有助于北大的长远发展。大学优良的学术传统是教师学术工作动力的源泉，因为大学教师的工作不是普通的劳作，是与高深知识的探索紧密联系在一起的。薪酬制度不免是要与金钱联系在一起的，但依据以上的思路，我们进行大学教师薪酬制度的改革，其出发点和归宿仍然是大学的学术传统，好的薪酬制度要有助于教师获得长久投身于学术工作的动力。问题是，薪酬分配制度并未依循这种思路而设计。大学教师薪酬分配在实践上是在仿效企业界的做法，大学的校内岗位津贴制度，与现代企业将员工薪酬建立在职位分析基础上，是一个思路。从如下比较可以窥见：

企业的分配制度以海氏工资系统为例，这是在国内企业广泛运用的一种以综合评价定薪的方法，概括出各职位的付酬因素，作为薪酬制定的依据，其核心就是海氏职位评估系统。大学

---

<sup>①</sup> 单纯编，冯友兰自述 [M]．郑州：河南人民出版社，2004：54．



的岗位津贴制度以附件一所展示的方案为例,经过对各大学的分配制度进行比较发现,该方案在中国的大学具有代表意义。<sup>①</sup>

二者的一致性表现在两个方面,一是指导思想旨在提高资源配置效率。即吸引精英、留住杰出的专业人才;调动各类人员的积极性,达到激励效果;有利于出人才、出成果、重贡献、上水平。二是以岗位的价值、贡献为薪酬制定的基础:其一,按需设岗。海氏法的起点是以岗位分析为起点,考虑岗位对公司的贡献程度、岗位所要求的职务责任等。岗位分析就是全面收集某一岗位的有关信息,研究6个“W”问题,即责任人(who),工作内容(what),工作时间(when),工作地点(where),如何做(how),为什么(why)。<sup>②</sup> 岗位分析的作用主要是编制工作说明和工作规范,为岗位评价提供基础资料,绩效考核的对比标准,岗位设置的依据。大学的岗位津贴制度改革旨在以岗位定津贴,即按照岗位的重要程度、责任大小和复杂程度等主要付酬因素确定津贴,岗位依据学科情况而设,学科责任教授岗位为140个左右。一级学科为博士点的学科设5~7个;一级学科无博士点、但有博士点的二级学科,设岗3~5个;二级学科为硕士点,设岗1~3个。主讲教授岗位有30个左右。优秀教学学校评价的主要基础课程,一类课程,量大面广的基础课、研究生公共课,每门课程设1~2个。

其二,量化岗位职责。海氏法在岗位要求基础上形成评估系统,将员工智能水平、解决问题能力、承担的职务责任三者得分相加得出曦氏点数(HAY POINTS),以此对每个标准岗位进行排列,确定员工工资。大学所设各级岗位的职责,是完成一定课

<sup>①</sup> 此结论是根据访谈、所收集的各校人事处文件、网络公布的材料、汇总在《中国高教研究》2004年增刊的调查报告比较而得出的。

<sup>②</sup> 余凯成,《人力资源开发与管理》[M],北京:企业管理出版社,1999:28.



时的教学及学生指导、一定数量以及级别的论文发表、著作、课题承担及经费获得，使同一职称的教师据业绩量的不同而获得不同级别的津贴。

以现代薪酬战略来审视大学教师薪酬制度，大学教师薪酬制度仍然存在不合理之处，需要进一步优化。现代薪酬战略中，薪酬灵活地对待不同性质的组织，也灵活地对待处于不同时期的的同一组织，薪酬正是在这种权变的管理思想中发挥它的激励作用。

首先，从组织性质看，大学组织的特性在于学术性，即研究、发现、传承和传播知识。重视教师业绩，是对教师学术产出的重视。以产出为依据的薪酬分配适宜于劳动密集型的组织，并不适宜于围绕高深知识而建立的大学。从薪酬制度来考察，企业与大学的薪酬分配有着诸多本质区别，以下试列简表 1-1 予以比较：

表 1-1 企业与大学薪酬分配制度制定的比较

| 企 业                                          | 大 学                              |
|----------------------------------------------|----------------------------------|
| 业绩透明度较大，薪酬制定较易规范                             | 教师业绩的透明度小，难以据此定薪                 |
| 个人业绩与企业赢利高度一致。对绩效难以评价的人群如经理，将个人收入与公司效益挂钩，如股份 | 属于非赢利组织，以社会效益为主，教师绩效与学校经济效益不直接对应 |
| 员工在一定范围内服从于公司制度                              | 教师思想自由、意见分散                      |
| 常以明确的合同工资聘用人才                                | 聘用工资常不明确、也非最具吸引力的因素              |
| 分配不公易引起罢工、闹事等激烈对抗                            | 分配不公促使教师寻求其他途径弥补                 |