

内部协调与外部平衡: 高校教师收入分配的优化路径



郭磊

(中国社会科学院大学 政府管理学院, 北京 102488)

摘要: 近年来,中国高校教师的名义工资不断增长,但工资的外部竞争力却持续下降。高校教师养老保险从不缴费变为与企业职工同比例缴费,不同群体间待遇差距逐步缩小。通过观察中国高校教师工资和养老保险的内外差距发现,不同时期、地域、性别、年龄、职称、院校类型和学术背景的高校教师收入分配内部不协调,教师之间的收入差距逐步扩大;与知识密集型行业、影视行业和国外同行比较,中国高校教师收入分配外部不平衡,教师整体收入偏低,工资外部竞争力弱;高校教师工资和养老保险制度改革的层次和步调不统一,工资水平和结构不利于养老保险发挥缩小收入差距的作用。未来需要缩小高校教师内部收入差距,促进不同教师群体均衡发展;提高高校教师整体收入水平,保持合理的外部差距;加强高校教师工资和养老保险有机联动,促进两次收入分配有效配合。

关键词: 高校教师; 收入分配; 工资; 养老保险

[中图分类号]G646 [文献标志码]A [文章编号]1673-8012(2022)03-0051-11

1932年,夏承枫先生提出“教师的待遇问题,是一个教育问题,亦是一个社会问题。待遇问题不解决,一切的教师问题的解决,便不容易有实效。”^[1]2018年发布的《中共中央、国务院关于全面加强新时代教师队伍建设改革的意见》重申要“不断提高地位待遇,真正让教师成为令人羡慕的职业”。

近代以来,尤其是中华人民共和国成立后,中国教师的待遇问题始终不曾淡出人们的视野。然而,经过多年的改革发展,教师的待遇是否已经达到理想状态?教师群体内部的待遇差距是否合理?教师与其他职业的待遇差距是否合理?学术讨论日趋丰富,但现实情况仍不容乐观。本研究从中国高校教师收入分配的内部不协调和外部不平衡出发,尝试进行一些讨论。

一、文献回顾与研究框架

提供有竞争力的薪酬是许多用人单位招揽和留住人才的重要手段,教育行业也不例外。发达国

修回日期:2021-10-27

基金项目:北京市教育科学“十四五”规划项目“延迟退休、养老保险制度改革对高校教师的影响研究”(CFDB21216)

作者简介:郭磊,男,贵州安顺人,中国社会科学院大学副教授,管理学博士,主要从事社会保障教学与研究。

引用格式:郭磊.内部协调与外部平衡:高校教师收入分配的优化路径[J].重庆高教研究,2022,10(3):51-61.

Citation format: GUO Lei. Internal coordination and external balance: the optimization path of the income distribution of university and college teachers [J]. Chongqing higher education research 2022, 10(3): 51-61.

家的教师工资普遍处于较高水平^[2],同时,这些国家通过多元化的福利体系为高校教师提供工作期间和退休以后的全方位保障^[3]。

(一) 高校教师的工资收入

高校教师的工资不仅直接影响教师的职业满意度、学术产出和教学投入^[4],同时也是吸引、激励和稳定核心人才的重要手段^[5-6]。已有研究主要从以下几个方面开展:

第一,高校教师的工资差距。一部分研究发现,高校教师内部存在明显的工资收入差距,尤其是不同职称和不同学科之间^[7-8]。随着薪酬水平的上升,高校教师之间的收入分化现象更为突出^[9]。学术职业领域存在“工作内收入歧视”,主要体现为职称、性别隔离带来的收入差异^[10]。“海归”高校教师的薪酬甚至达到本土教师的数倍^[11]。另一部分研究则指出,近年来中国高校教师绝对工资持续增长,相对工资却先升后降,与信息技术、金融服务等行业差距逐渐扩大^[12-13]。高校教师工资缺乏竞争性、增长性和公平性^[14],如北京市、上海市的高校名义工资水平很高,但工资竞争力指数却远低于平均水平^[13]。

第二,与高校教师工资收入相关的满意度问题。有研究从劳动、收入、工作、技能和代表权5个维度研究了上海高校教师的体面劳动情况,最不满意的是收入保障方面^[14]。同样的结果来自对北京市94所高校青年教师的抽样调查,收入水平得分最低且“非常满意”仅占2.6%^[15]。

第三,高校教师工资水平和科研产出的关系。工资水平对高校教师的科研产出效率有显著的正向影响^[9,16],所在地区收入水平高的高校教师科研产出效率也更高。在美国的一流大学中,助理教授的月工资水平与高校论文发表相对得分显著相关^[17]。

第四,高校青年教师的工资状况。高校青年教师面临社会、学校、家庭以及个人发展等多重压力,有较强的物质和成就需要,但目前以职称、资历为主导的收入分配体系却使其成为高学历、低收入、低生活质量的代表^[18]。

第五,高校教师工资制度的国际比较及经验借鉴。在各国比较中,近年来引用较多的是菲利普·阿特巴赫对全球28个国家高校教师工资的调查^[19],还有学者关注美国、英国和德国^[3,20]的薪酬制度以及新加坡、南非、印度和以色列的教师薪酬水平^[6]。对单个国家的研究则多集中于美国和德国,例如,以美国中等收入家庭和中小学教师为参照,发现美国高校教师工资水平有较强的外部竞争性^[21-22]。德国高校教师被视为公务员,工资体系健全^[23],教授制度W系列的工资差距合理,W1、W2和W3的平均工资之比为1:1.26:1.4^[24]。

(二) 高校教师的养老保险

高校教师常常被视为公务员(如德国、日本)或公职人员(如美国、中国),所以高校教师和公务员容易被视作一个群体。高校教师参与的养老保险主要有两种:第一种是参加与全体国民相同的养老保险计划,第二种是与公务员一起纳入单独的养老保险制度。较多研究关注了第二种情况的制度梳理和改革^[25-26],探索符合我国高校教师职业特点的养老保险制度^[27]。例如,有研究从受托模式、参保比例、缴费水平等方面探讨高校教师职业年金制度设计^[28]。

一般而言,教师对延期分配制度比较支持^[29]。在2015年中国机关事业单位养老保险制度改革后,一方面,养老保险制度有效地扩大和保障了高校教师的选择权和自由度,另一方面,也给公立高校教师代际公平带来新的挑战^[30]。有较多研究详细梳理了国外高校养老保险制度。典型的多国比较有澳大利亚、加拿大、新西兰、南非和英国,对单个国家的研究主要涉及日本^[31-32]、美国^[27]和澳大利亚^[33]。国外高校通常建立了多支柱的养老保障体系,通过科学合理的养老金给付和调整机制保障高校教师能够获得较为优厚的养老待遇^[31]。

(三) 研究述评与研究框架

已有研究关注的焦点问题包括国内外高校教师的工资差距、工资收入满意度以及工资和养老保

险的制度启示等。多数研究发现中国高校教师目前工资收入水平较低,满意度不佳,尤其是青年高校教师的处境不容乐观。对此,研究建议,中国高校应深化收入分配制度改革,完善人事制度改革^[12],提升教师社会地位^[34],尤其是提高教师的相对工资水平并保持合理增长以吸引和留住人才^[35-36],让高校教师不仅能够有尊严地从事教学科研工作^[18],也能够体面地生活^[14]。然而,要实现这一目标却非易事。欧美国家高校的工资通常高度市场化,教师的工资收入普遍具有较强的外部竞争力,注重保障和激励相结合^[9, 23]。与国外相比,中国高校缺乏国际前沿的、具有中国特色的工资制度设计方案^[37],中国高校教师的工资也缺乏外部竞争性和内部激励性。

中国高校教师工资制度的改革推进已经落后于养老保险制度的初步完善。如果只是单纯提高高校教师的工资水平,并不能从根本上解决困扰高校教师已久的收入低和收入差距扩大等问题。更为重要的是,应从收入分配制度改革入手,从制度理念上处理好初次分配工资收入和再分配养老保险的关系,从制度设计上对高校教师的工资制度和养老保险制度进行优化。具体来说,大多已有研究只关注高校教师的工资或养老保险二者之一,难以全面地把握高校教师的收入分配结构。完整的高校教师薪酬体系应当包括当期分配和延期分配^[38],工资和养老保险作为两次分配的重要指标,能够反映劳动者工作时的经济待遇和离退休后的生活待遇。因此,本研究尝试以工资收入为主要研究对象,以养老保险作为补充,观察中国高校教师待遇的内部差距和外部鸿沟,探讨中国高校教师收入分配的关键问题、影响因素和完善思路,研究框架如图1所示。

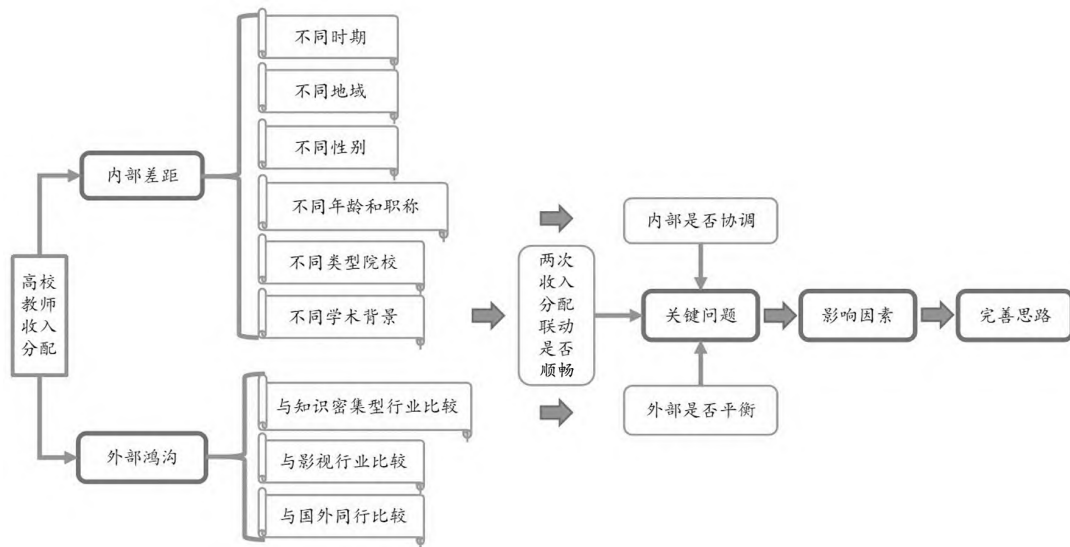


图1 研究框架

二、高校教师收入分配的内部差距

截至2020年,中国普通高等学校教职工人数已达到266.87万人,专任教师183.30万人^①。从青年教师到资深教授,从本土博士到“海归”人才,高校教师分布于全国各省、市、自治区,内部情况各异。

(一) 不同时期

1949年以来,我国机关事业单位工资和养老保险制度改革出现了5次交织^[39](见表1),也逐步探索出了符合高校教师工作性质和特点的工资和养老保险制度改革办法。尤其是改革开放40年来,

^① 参见2020年全国教育事业统计公报[EB/OL]. (2021-08-27) [2021-10-01]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202108/t20210827_555004.html.

高校教师无论是初次分配的工资,还是再分配的养老金,均得到较好恢复与发展。改革开放前,高校教师的干部身份使其在工资上以职务工资为主,在养老金上享受干部待遇,教师内部收入差距相对较小。改革开放后,中国经济建设取得巨大成就,在市场经济的作用下,各高校的人才政策出现差异,教师内部的工资差距逐步显现,导致养老金差距逐步扩大。

表1 中国高校教师工资和养老金改革

工资			养老金		
时间	改革依据	改革措施	时间	改革依据	改革措施
1955年	《关于国家机关工作人员全部实行工资制和改行货币工资制的命令》	废除工资分计算办法,实行货币工资制	1955年	《国家机关工作人员退休处理暂行办法》	退休金由一次性发放改为按月发放,且待遇提升
1956年	《国务院关于工资改革的决定》《关于工资改革中若干具体问题的规定》	取消工资分和物价津贴制度,实行职务等级工资制度	1960年	《关于高等学校教师职务名称及其确定与提升办法的暂行规定》	高校教师以“准公务员”的身份享受各项待遇,包括养老金
1985年	《高等学校教职工工资制度改革实施方案》	实行结构工资制度	1978年	《关于安置老弱病残干部的暂行办法》	恢复干部的退休待遇,增加离休待遇
1992年	《关于国家教委直属高校内部管理体制改革若干意见》	部分高校建立校内津贴制度	1992年	《关于机关、事业单位养老保险制度改革有关问题的通知》	建立统一的机关事业单位养老保险制度
1993年	《事业单位工作人员工资制度改革实施办法》	实行专业技术职务等级工资制	1992年	《关于国家教委直属高校内部管理体制改革若干意见》	建立校内退休养老保险基金
2000年	《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》	搞活用人制度和分配制度			
2006年	《高等学校贯彻〈事业单位工作人员收入分配制度改革方案〉的实施意见》	建立岗位绩效工资制度	2008年	《事业单位工作人员养老保险制度改革试点方案》	山西、上海、浙江、广东、重庆试点事业单位养老保险改革
2016年	《关于实行以增加知识价值为导向分配政策的若干意见》	赋予高校更大的收入分配自主权	2015年	《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》	机关事业单位参照企业职工养老保险进行改革
2018年	《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》	推进高等学校教师薪酬制度改革			

资料来源:根据历年政策整理

(二) 不同地域

我国各地的社会平均工资和当地经济发展水平直接相关,高校教师作为当地的一员,工资绩效部分受到所在区域的影响,所以不同地域之间的高校教师也会存在工资差距。2017年,与各省的城镇单位就业人员平均工资相比,大部分地区(上海除外)的教育行业平均工资水平都更高(见表2)。但从绝对金额看,位于东部的北京市、上海市和广东省明显高于其他地区,山西省尚不到北京市的一半。从名义工资上看,各地高校教师工资水平均有大幅增长,地区之间的工资收入差距也有所扩大。

(三) 不同性别

不同性别之间的工资收入差距在全世界各行各业中普遍存在^[40]。表3中4项研究均显示,中国高校教师中男性的工资收入高于女性。男性教师的平均收入几乎在每个职称段都更高,在高职称段

上差距尤为明显^[11]。

表2 2017年部分地区城镇平均工资和教育行业城镇平均工资

	北京市	上海市	广东省	山西省	甘肃省	黑龙江省
城镇单位就业人员平均工资	131 700	129 795	79 183	60 061	63 374	56 067
教育行业城镇单位就业人员平均工资	143 215	111 090	95 136	67 798	76 850	72 656
城镇平均: 教育平均	1: 1.09	1: 0.86	1: 1.20	1: 1.13	1: 1.21	1: 1.30

资料来源: 2019年《中国统计年鉴》

表3 部分研究中高校教师性别收入差异

	麦可思《大学教师薪酬福利报告》(2016年)	周靖翔的研究(2018年)	张和平、沈红的研究(2019年)	沈红、熊俊峰的研究(2014年)
研究对象	大学教师	7省市17所高校教师	13省88所高校教师	11省68所高校教师
样本量	有效问卷4 016份	有效问卷68份	有效问卷4 512份	有效问卷3 612份
男性	5 717元/月	10.47万元/年	10.9万元/年	男性教师年平均收入比女性教师高21.5%(7 906元)
女性	5 240元/月	7.64万元/年	9.19万元/年	

资料来源: 根据相关研究整理

(四) 不同年龄和职称

已有研究关注了不同年龄、不同职称对教师内部收入差距的影响。一般而言, 随着年龄(工龄^①)的增长和职称的晋升, 工资收入也会逐步增长。不同年龄和职称之间的工资差距所产生的问题主要在于高校青年教师的工资收入相对较低。

(五) 不同类型院校

研究型高校(“985工程”和“211工程”高校)和教学应用型高校(普通本科和高职高专院校)教师的工资差距较大。张和平等基于对4 512个样本的调查分析, 发现“985工程”和“211工程”高校与一般本科高校教师的名义工资分别为11.66万元、10.46万元和9.17万元^[9]。

(六) 不同学术背景

近年来, 中国高校引进海外人才的规模持续增长^[41]。相当一部分高校在每年引进人才时, 招聘条件中会有“有海外学习或留学经历者优先”之类的表述。以2019年北京、上海、江苏的6所高校引进社会工作专业的海外博士为例, 大部分高校提供的年薪在25万元以上(见表4)。

表4 部分高校引进社会工作专业海外博士的待遇

所在城市	高校	年薪
北京	ZMZ 大学	25万元以上
北京	ZC 大学	25万~35万元
北京	BJ 大学	25万元以上
上海	SH 大学	25万元以上
上海	HLG 大学	20万~30万元
江苏	NLG 大学	20万元以上

资料来源: 根据各高校招聘信息整理

① 大多数专任教师的工龄即为教龄。

三、高校教师收入分配的外部鸿沟

(一) 与知识密集型行业比较

在所有行业中,知识密集型行业对学历要求较高,行业内的劳动者大部分学术背景(层次)相近,从事的工作类似,相互比较有一定的参考价值。表 5 选取了部分知识密集型行业进行比较,从全国的平均水平来看,教育行业的平均工资远低于其他知识密集型行业,只占金融业的 56.8%。教师是教育行业的主体,大多为专业技术人员,所以表 5 的最后一行列出此项,一线教师的平均工资处于知识密集型行业的末位。

表 5 2017 年部分知识密集型行业城镇单位平均工资

	信息传输、软件和 信息技术服务业	金融业	科学研究和 技术服务业	卫生和社会 工作行业	教育行业
全国	134 278	150 426	109 595	91 838	85 472
北京市	182 914	306 462	154 537	173 742	147 565
上海市	210 603	244 837	174 247	144 224	116 180
甘肃省	69 853	64 640	86 899	73 682	78 920
河南省	73 918	111 978	69 378	74 654	63 710
专业技术人员	148 705	—	115 918	69 461	63 989

单位:元/年

资料来源:2018 年《中国劳动统计年鉴》;2017 年规模以上企业就业人员分岗位年平均工资情况 [EB/OL]. (2018-05-16) [2019-12-25]. http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201805/t20180516_1599565.html

(二) 与影视行业比较

2018 年,全国政协委员曾钊提交“两会”提案,认为“明星演员收入太高,令科学家、教授和各行各业劳动者的收入相形见绌”。同为行业的顶尖人士,明星演员的一部电影或者数集电视剧的片酬远超过两院院士这一类专家学者的年薪收入。以国内某著名高校 BGY 大学引进高层次人才的薪酬待遇^①为例,两院院士的年薪可达到 150 万元以上,然而,这一远超普通高校教师的数据也仅为明星演员电影、电视剧片酬的零头。

(三) 与国外同行比较

1. 工资

国内外学者对各国高校教师的工资收入有丰富的研究^[42]。表 6 摘选了阿特巴赫对全球 28 个国家高校教师月收入调查中排名前 5 位和后 5 位的国家。

表 6 部分国家高校教师工资收入情况

单位:美元/月(按照购买力平价指数换算)

前 5 名	起始工资	平均工资	最高工资	后 5 名	起始工资	平均工资	最高工资
加拿大	5 733	7 196	9 485	哈萨克斯坦	1 037	1 553	2 304
意大利	3 525	6 955	9 118	埃塞俄比亚	864	1 207	1 580
南非	3 927	6 531	9 330	中国	259	720	1 107
印度	3 954	6 070	7 433	俄罗斯	433	617	910
美国	4 950	6 054	7 358	亚美尼亚	405	538	665

资料来源:菲利普·阿特巴赫. 高校教师的薪酬:基于收入与合同的全球比较 [M]. 上海:上海交通大学出版社, 2014: 14-15

^① 当然,除了工资待遇,各高校还在科研团队、启动经费、住房安排、子女教育等方面给予大力支持。

从高校教师的平均工资看,加拿大、意大利、南非、印度和美国均超过了6 000美元/月,而中国仅为720美元/月,位列倒数第三。从新入职教师的平均工资看,中国的259美元/月跌至倒数第一,不但与排名第一的加拿大的5 733美元/月相距甚远,还远低于排名相近的埃塞俄比亚的864美元/月。

2. 养老保险

从高校教师的其他福利保障看,延期收入养老保险是其中的重要部分,通常金额较大,如美国 and 加拿大高校教师养老保险可达总薪酬的30%以上。各国较为普遍的制度设计是高校教师可以享受养老保险缴费上的优惠政策(如不缴费或缴费率较低),部分国家还给予高校教师更高的养老保险替代率,使其待遇更加优厚。2015年我国机关事业单位养老保险制度改革后,高校教师和企业职工适用相同的缴费比例,并且在第二支柱上参照企业年金建立了职业年金^[43]。

四、高校教师收入分配的关键问题

(一) 高校教师收入分配内部不协调

从中国高校教师内部的情况看,不同时期、地域、性别、年龄、职称、院校类型和学术背景的高校教师之间出现了较大的工资差距,这种差距还会影响到退休之后的养老保险,不利于高校教师的持续发展。

1. 高校教师之间的收入差距逐步扩大,可能导致教师心理失衡

改革开放之初,中国事业单位的工资可以按行业特点进行设置,高校教师的工资制度向更加合理的结构工资制过渡,同时恢复了各单位干部的退休待遇。改革开放40多年后,工资制度设计更符合教师的职业特点,高校拥有更大的分配权。一方面,向岗位绩效工资过渡能够更好地激励教师,符合市场规律;另一方面,高校也在不断探索改革薪酬方案,吸引人才的同时也使工资差距逐步扩大。具体来看,目前高校教师之间的收入差距可分为不同高校的教师之间和同一高校内部的教师之间两种情况。

首先,不同高校之间较大的教师收入差距体现在地域分布上。如果仅比较教育行业内部的工资绝对额,中国东部地区远高于中西部地区;如果剔除各地经济发展水平不同这一因素,分地域观察教育行业与社会平均工资的差距,东部地区未必领先;如果再加上生活成本等因素,东部地区高校教师的相对工资收入可能更少。其次,不同类型院校的教师之间收入差异巨大。研究型高校的教师平均工资水平较高,并且在科研项目、财政拨款等方面与教学型普通高校、高等职业学院和高等专科学校的教师进一步拉开差距。

在同一高校内部,教师之间出现较大的收入差距,容易造成教师的心理失衡。例如,胡咏梅等发现,在B高校全体教职工中,最高年收入是最低年收入的34.12倍^[42]。应注意控制过大的收入差距,考虑高校教师的内部公平。

2. 高校教师中的部分群体收入较低,不利于潜力挖掘和长期职业发展

如果按照群体进行划分,高校教师中的女性和青年教师的整体收入水平较低,职称晋升难度更高,理应受到充分关注。高校教师的学术生涯发展中存在职称等级的性别隔离,不利于女性的职称晋升和潜力挖掘^[9],导致高职称教师中男性居多^[44]。

工龄更长、职称更高的高校教师工资水平明显更高,这符合基本规律。但是,对于博士毕业不久、已近而立之年的青年高校教师而言,面临教学任务、论文发表、项目申请和职称评定等工作压力的同时,可能还面临着买房、结婚、生育等生活压力^[45]。与同龄人相比,青年高校教师工资收入过低^[46]。如果不能妥善解决这一问题,青年教师的职业生涯必然受到影响。

(二) 高校教师收入分配外部不平衡

1. 高校教师的整体收入偏低,未充分体现其人力资本投资情况

无论是与国内其他知识密集型行业比较,还是与国外同行相比,中国高校教师的整体收入均处于

较低水平。与国内其他知识密集型行业比较,中国高校教师的平均收入排名靠后。受教育年限更长的高校教师,尤其是中青年教师的工资反而相对较低,不符合人力资本投资的相关理论,也不利于高校留住优秀人才。与国外同行相比,中国高校教师较高的人力资本存量与所获工资收入水平存在“倒挂”现象^[21]。有研究以华东某“211”高校为例,发现“千人计划”入选者的收入与美国教授大致相当,院士、长江学者则只能达到60%,普通高校教师的情况更不乐观,教授、副教授和讲师的工资收入分别仅为美国同行的30%、25%和20%^[3]。

2. 高校教师工资收入外部竞争力弱,不利于队伍稳定和人才培养

中国高校教师如果长期与其他知识密集型行业存在较大的收入差距,会直接影响高校教师队伍稳定和高校人才培养。从高校教师工资收入的吸引力(外部竞争力)看,多数国家为高校教师提供了优厚的待遇。中国高校教师的名义工资虽然持续提高,但其外部竞争力并不强。近年来随着生活成本和其他行业工资水平的变化,北京、上海等大城市高校教师的工资竞争力更是持续削弱^[13]。长此以往,高校将难以吸引和留住人才。

(三) 高校教师两次收入分配联动不顺畅

在理想的收入分配制度中,初次分配和再分配各司其职:以工资为代表的初次分配应有较好的激励作用,能调动高校教师的工作积极性,是计算养老保险的基础,允许高校教师之间、高校教师与其他职业之间存在适度的差距;作为再分配重要组成部分的养老保险是对初次分配的调整,应能缩小收入差距,优化工资结构。

目前中国高校教师的两次收入分配联动并不顺畅。首先,初次分配的工资制度设计并未处理好高校教师的内部协调与外部平衡问题,高校教师整体收入偏低,他们与受教育年限相似的其他行业劳动者的收入差距不合理。其次,部分高校对绩效工资的创新探索是有益的,但高校自身较低层次的、“碎片化”的制度安排却无意中拉大了高校教师群体内部的收入差距,直接影响退休后的养老保险收入,不利于养老保险再分配功能的发挥。再次,高校教师工资和养老保险制度改革的层次和步调不统一。高校教师的养老保险经过了2008年事业单位的单独试点改革后,在2015年实现了机关事业单位的同步改革,结构更加合理,增加了第二支柱的职业年金。而工资制度并未同步在较高层次进行制度安排,而是赋予了高校更大的收入分配自主权,高校教师之间过大的工资收入差距不仅会直接导致基本养老保险和职业年金个人账户积累的巨大差距,还会增加机关事业单位养老保险制度改革中“新人”“中人”和“老人”合理衔接和平稳过渡的难度。

五、讨论与建议

(一) 高校教师收入分配的影响因素

在初次分配方面,中国高校教师的名义工资有较大幅度的增长,但工资的外部竞争力却持续下降。从性别差异方面看,高校教师中男性工作时间较长^①且在高级职称中占比较高,这是性别间工资差异的主要原因。从服务年限、经验积累、人力资本存量和质量的差异方面看,不同年龄和职称级别之间理应存在工资差异^[37];不同地区高校教师的工资应以当地社会平均工资作为参考,所以出现地域差异是正常现象。从高校财政状况、教育投资回报率和教师承担的工作任务方面看,研究型高校的教师工资应该略高,“跨国资本”优势可以作为“海归”博士获得更高工资的理由。然而,我国高校教师收入的分配无论是内部的不协调还是外部的不平衡,在一定程度上已经超出了差距的合理范围,需

^① 一般而言,男性的工作时间更长。国家统计局《2018年全国时间利用调查公报》显示,中国劳动者每日平均工作时长7小时41分钟,男性平均为7小时52分钟,女性平均为7小时24分钟。

要予以引导和调控。

在再分配方面,中国高校教师养老保险制度的改革符合再分配缩小不同群体(职业)之间收入差距的理念,有利于高校教师收入分配的外部平衡。从养老保险的性别差异、职称差异、地域差异、院校差异等方面看,养老保险的差距主要来源于初次分配时工资的差距。所以工资的差距过大,会增加养老保险制度调节收入分配的难度。

(二) 高校教师收入分配的完善思路

中国高校教师收入分配制度的完善需要探索分配制度如何体现高校教师的岗位特点,同时推进高校教师工资和养老保险制度的协同配合。

1. 缩小高校教师内部收入差距,促进不同教师群体的均衡发展

高校教师之间存在地域、性别、年龄、职称等客观因素的不同,也有个人努力程度、职业发展规划等主观因素的差异,再加上近年来各高校被赋予较大的收入分配自主权,进行了各种收入分配上的积极探索,高校教师的内部收入差距有所扩大。

目前需要完善高校教师收入分配的顶层制度设计,缩小高校教师内部收入差距,促进不同教师群体的均衡发展。首先,国家应从宏观上合理规划各地区的经济发展,在“共同富裕”理念的指导下,更好地落实发达地区对欠发达地区的帮扶,“输血”和“造血”相结合,提升相对落后地区的整体经济发展水平。其次,应及时规范、指导和监督各高校的工资制度改革,以较高层次的工资制度安排解决“碎片化”的探索,在保证初次分配激励效果的同时,控制同一高校内部、不同高校教师之间过大的工资收入差距。再次,与工资收入密切关联的职称晋升制度、奖励制度等相关制度也需完善。应避免出现部分高校因体制机制不健全而产生的职称晋升困难、青年教师职业发展受阻现象。另外,还应重视女性高校教师和青年高校教师的全面发展。

2. 提高高校教师整体收入水平,保持合理的外部差距

在外部比较中,中国高校教师的收入整体偏低,高校教师离职的主要原因包括高校职称晋升困难和收入差距过大^[47]。相比于高校,其他知识密集型行业的工资与发展机会更具比较优势^[48]。所以提高高校教师整体收入水平,保持合理的外部差距是完善高校教师收入分配的必然要求。

考虑人力资本尤其是受教育年限这一常用指标,高校教师应获得高于社会平均水平的劳动报酬^[37]。具体应当高多少?达到内部协调的依据是什么?衡量外部差距的标准是什么?如何实现动态平衡?选用哪些因素作为评价指标?这些问题都需要进行更多细化的研究。但从原则上看,应当考虑中国高校教师的人力资本投资情况,与公员工资动态关联,向知识密集型行业的平均水平看齐,适当参照国外同行在所有职业中的收入水平,为中国高校教师提供有竞争力的工资和养老保险待遇。

3. 加强高校教师工资和养老保险的有机联动,促进两次收入分配的有效配合

在中国,工资是养老保险的计算基础,养老保险能够在一定程度上调节不合理的工资收入差距。但人们通常对当期收入类项目较为重视,而对未来的养老保险关注不足。从中国目前情况看,高校教师养老保险的制度设计已经先于工资结构改革得以改善,但其功能的有效发挥更多依赖于合理的初次分配,两者应密切配合。因此,未来还需加强高校教师工资和养老保险的有机联动,兼顾内部协调和外部平衡,在保持初次分配工资适度差距的同时,发挥再分配养老保险缩小群体间收入差距的功能,保证整个收入分配体系的有序运转和高校教师的合理流动。

参考文献:

- [1] 夏承枫. 现代教育行政[M]. 上海: 中华书局, 1932: 90.
- [2] OECD. Education at a glance 2017: OECD indicators[R]. Paris: OECD Publishing, 2017: 376.
- [3] 魏洁. 发达国家高校薪酬制度解析与启示[J]. 南京理工大学学报(社会科学版), 2014, 27(5): 80-84, 88.

- [4] PFEFFER J, LANGTON N. The effect of wage dispersion on satisfaction, productivity and working collaboratively [J]. *Administrative science quarterly*, 1993, 38(3): 382-407.
- [5] 鲍威, 吴红斌. 象牙塔里的薪资定价: 中国高校教师薪资影响机制[J]. *北京大学教育评论*, 2016, 14(2): 113-132.
- [6] 洪柳. 国际视阈下高校教师薪酬制度改革研究及启示[J]. *教育财会研究*, 2017, 28(6): 52-58.
- [7] JIN J C, CHO J. Faculty salary at Korean universities: does publication matter? [J]. *Asia Pacific education review*, 2015, 16(3): 343-351.
- [8] EHRENBERG R G, MCGRAW M, MRDJENOVIC J. Why do field differentials in average faculty salaries vary across universities? [J]. *Economics of education review*, 2006, 25(3): 241-248.
- [9] 张和平, 沈红. 薪酬水平对高校教师科研生产率的激励: 基于“全国大学教师调查”的实证研究[J]. *现代教育管理*, 2019(7): 84-91.
- [10] 徐鹏, 周长城. 性别、学术职业与高校青年教师收入不平等[J]. *青年研究*, 2015(1): 20-29, 94.
- [11] 沈红, 熊俊峰. 高校教师薪酬差异的人力资本解释[J]. *高等教育研究*, 2013, 34(9): 23-31.
- [12] 胡咏梅, 唐一鹏, 王维懿. 扩招前后高校教师工资变动: 1995—2015 年[J]. *教师教育研究*, 2019, 31(4): 85-94.
- [13] 由由, 朱菲菲. 我国高校工资水平竞争力的实证分析[J]. *教育与经济*, 2017(4): 17-25.
- [14] 黄维德, 柯迪. 上海高校教师体面劳动现状研究[J]. *中国高教研究*, 2015(11): 92-96.
- [15] 高鸾, 陈颖颖, 王恒. 北京市高校青年教师工作满意度及其主要影响因素研究: 基于北京市 94 所高校青年教师的抽样调查[J]. *复旦教育论坛*, 2015, 13(5): 74-80.
- [16] 李冲, 张丽, 苏永建. 薪酬结构、工作满意度与高校教师工作绩效关系的实证研究[J]. *复旦教育论坛*, 2016, 14(5): 89-95.
- [17] 由由, 闵维方, 周慧珺. 高校教师队伍结构与科研产出: 基于世界一流大学学术排名百强中美国大学数据的分析[J]. *清华大学教育研究*, 2017, 38(3): 4-14.
- [18] 周靖祥. 以高校科研工作者为“本”谋求中国哲学社会科学的发展: 来自 17 所高校的调查证据[J]. *重庆大学学报(社会科学版)*, 2018, 24(4): 108-135.
- [19] 菲利普·阿特巴赫. 高校教师的薪酬: 基于收入与合同的全球比较[M]. 上海: 上海交通大学出版社, 2014: 14-15.
- [20] 梁爱华. 英联邦五国大学教师的薪酬水平及福利情况[J]. *世界教育信息*, 2010, 24(11): 41-45.
- [21] 刘军仪, 杨春梅. 人力资本视角下中美高校教师薪酬制度的比较研究[J]. *高教探索*, 2017(7): 68-72.
- [22] 赖亚曼. 美国高校教师薪酬外部竞争力分析及启示[J]. *清华大学教育研究*, 2008, 29(6): 90-96.
- [23] 苗晓丹. 德国高校教师薪酬制度及其特征分析[J]. *外国教育研究*, 2016, 43(8): 75-87.
- [24] FRANCK E, OPITZ C. Incentive structure for professors in Germany and the United States: implications for cross-national borrowing in higher education reform [J]. *Comparative education review*, 2016(50): 651-671.
- [25] 郭磊. 我国机关事业单位养老保险制度: 破除路径依赖的“魔咒”[J]. *贵州社会科学*, 2013(11): 165-168.
- [26] 郭磊, 潘锦棠. 养老保险“双轨制”的起源与改革[J]. *探索与争鸣*, 2015(5): 51-56.
- [27] 马淑杰. 美国高等学校教师年金计划研究[J]. *社会保障研究*, 2016(1): 95-98.
- [28] 刘经纬, 孙守纪, 刘阿钢. 我国高校职业年金制度建设探讨[J]. *保险研究*, 2011(6): 94-98.
- [29] 宋莉芳. 教师薪酬制度满意度、离职倾向与延期分配支持度关系研究[J]. *现代教育管理*, 2009(1): 88-90.
- [30] 陈丽. 公立高校教师绩效工资满意度的构建[J]. *西安电子科技大学学报(社会科学版)*, 2018, 28(1): 44-51.
- [31] 邓大松, 马淑杰. 日本高等学校养老保险制度的经验启示[J]. *湖北社会科学*, 2007(10): 179-180.
- [32] 丁颖. 日本高校教师养老金制度分析[J]. *中国高等教育*, 2014(21): 75-78.
- [33] 王宇, 欧阳铮. 澳大利亚高校教师养老保障制度述评[J]. *中国高等教育*, 2011(21): 60-61.
- [34] 朱永新. 切实提高地位待遇增强教师职业吸引力[J]. *中国教育学刊*, 2018(4): 1-4.
- [35] 李志福. 我国高校教师绩效工资激励机制研究[J]. *重庆高教研究*, 2013, 1(6): 19-23.
- [36] 孙传远. 中国大学教师学术职业地位变化特征分析[J]. *重庆高教研究*, 2020, 8(5): 55-65.
- [37] 胡咏梅, 唐一鹏. 高校教师薪酬研究: 概念、理论及实证研究进展[J]. *教育与经济*, 2019, 35(5): 43-51.
- [38] 王保平. 高校综合改革背景下的薪酬制度研究[J]. *中国高等教育*, 2016(7): 10-13.
- [39] 郭磊. 机关事业单位工资和养老保险制度的变迁与交织[J]. *贵州社会科学*, 2018(5): 128-135.
- [40] DELEIRE T. Changes in wage discrimination against people with disabilities: 1984—1993 [J]. *Journal of human resources*, 2001, 36(1): 144-158.

- [41] 李奕赢, 朱军文. 高校海归青年教师首聘期工作满意度的地域差异研究: 基于 2008—2017 年 20 座城市调查数据的分析 [J]. 高等教育研究 2018, 39(11): 56-63.
- [42] 胡咏梅, 易慧霞, 唐一鹏. 高校教师收入不平等: 基于中国和加拿大高校教师工资性年收入的比较研究 [J]. 中国高教研究 2016(11): 80-88.
- [43] 郭磊, 徐明. 中美公务员养老保险制度的变迁: 再分配效果的检验 [J]. 人口与经济 2020(6): 96-111.
- [44] 陆根书, 彭正霞. 大学教师职业发展中的性别隔离现象分析 [J]. 高等教育研究 2010, 31(8): 72-79.
- [45] 郭丽君, 周清明. 地方高校青年教师的发展 [J]. 高等教育研究 2011, 32(1): 65-69.
- [46] 赵翔宇, 张洁. 我国高校青年教师薪酬管理研究: 以“公平理论”为视角 [J]. 国家教育行政学院学报 2008(4): 67-70.
- [47] 罗蕴丰, 沈红. 大学教师的收入压缩: 基于“2014 中国大学教师调查”的实证分析 [J]. 复旦教育论坛 2016, 14(6): 53-60.
- [48] 朱军文, 王林春. 海归青年教师引进政策供给与需求匹配研究 [J]. 高等教育研究 2019, 40(6): 18-24.

(编辑: 张 腾 校对: 杨慷慨)

Internal Coordination and External Balance: The Optimization Path of the Income Distribution of University and College Teachers

GUO Lei

(School of Government, University of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488, China)

Abstract: In recent years, the nominal wage of university and college teachers in China has been increasing, whereas the external competitiveness of wage has been declining. Before the pension insurance reform in 2015, university and college teachers were not required to contribute to the pension insurance. Nowadays university and college teachers have to contribute to the pension insurances, gradually narrowing their pension gap comparing with enterprise employees. This study analyzes the wage gap and pension insurance gap between university and college teachers and other groups. By comparing the internal and external gaps in wage and pension insurance of Chinese university and college teachers, it is found that the income gap between teachers is gradually widening in different periods, different regions, different genders, different ages and titles, different types of colleges and universities and different academic backgrounds. Compared with knowledge-intensive industries, film and television industries and foreign counterparts, the income distribution of Chinese university and college teachers is unbalanced, the overall income of teachers is low, and the external competitiveness of wage is weak. In addition, the level and pace of the reform of university and college teachers' wage and pension insurance system are not uniform, and the wage level and structure are not conducive to the role of pension insurance in narrowing the income gap. In the future, it is necessary to do well the following: first of all, to narrow the income gap among university and college teachers and promote the balanced development of different teacher groups, then to enhance the overall income level of university and college teachers and maintain a reasonable external gap, finally to strengthen the linkage between university and college teachers' wage and pension insurance, and to promote the effective cooperation between the primary distribution and redistribution.

Key words: university and college teachers; the income distribution; wage; pension insurance