

理想与现实:我国高校教师工资水平与结构分析

胡咏梅 赵平 元静

【摘要】文章使用宏观行政数据以及部分高校教师工资大规模微观调查数据,分析我国高校教师实际与期望的工资水平和结构,获得如下发现:我国高校教师工资水平在国内具有一定的外部竞争力,但缺乏国际竞争力;多数教师的年总工资以及各项工资构成要素均处于“被平均”状态,绝大多数教师对实发工资水平有更高的期望;高校教师基本工资占应发工资比例较低,与教师期望的基本工资占比存在一定差距;“双一流”建设高校专任教师、东部地区高校教师期望工资提高的比例相比非“双一流”建设高校专任教师、中西部地区高校教师显著更高。基于上述研究发现提出3点对策建议:一是关注高校教师尤其是“双一流”建设高校专任教师、东部地区高校教师的期望工资水平,适度提高高校教师的工资水平,建立适应各地经济发展水平的工资增长机制;加大对高校教师队伍建设的专项投入,助力高校建立人员经费支出的长效增长机制。二是优化高校教师工资结构,适当提高教师的基本工资占比;鼓励经济发达省份制定与当地经济发展水平相匹配的基本工资标准,以增强高校教师工资的保障性功能。三是“双一流”建设高校一方面支持一流学科建设院系创新薪酬分配制度,为高层次人才设定具有国际竞争力的薪资水平;另一方面关注青年教师的生存发展状况,优化高校青年教师工作环境,为青年教师提供灵活多样的福利项目。

【关键词】高校教师;工资水平;工资结构;期望工资

【作者简介】胡咏梅,赵平,北京师范大学教育学部(北京 100875);元静,青岛大学师范学院(青岛 266071)。

【原文出处】《华东师范大学学报》:教育科学版(沪),2024.1.24~40

【基金项目】国家自然科学基金面上项目“‘双一流’建设背景下高校教师工资制度改革研究”(71874015);教育部人文社会科学重点研究基地“十四五”规划重大项目“教育与高质量发展研究”(22JJD880003)。

一、引言

高校教师是新时代深入实施科教兴国战略、人才强国战略、创新驱动发展战略的重要人力资源,处于教育、科技和人才的结合点上,承担着人才培养与科研创新的多重职责。因此,如何从国家战略意义上引进和用好高校教师资源,成为目前高校人才工作必须回答的重要问题。众所周知,工资是人力资源管理的工具,科学有效的工资体系能够发挥吸引、保留与激励人才的作用。对高校教师职业而言,有竞争力的工资水平有利于体现高校教师的劳动价值,提高高校教师职业的吸引力;而科学合理的工资结构则能够保障教师个体的基本生活需要,激发教

师工作的内在动机(晁玉方,2017,第409页),提高教师在教学、科研与社会服务方面的工作绩效。然而,既有研究显示,我国高校教师,尤其是拥有创新潜力的青年教师的工资水平不具备足够的国际竞争力(周金城,等,2011;胡咏梅,等,2016);高校教师基本工资占比较低(柯文进,姜金秋,2014;罗仲尤,刘樱,2015;刘军仪,杨春梅,2017;叶强,2019),也难以起到保障教师生活水平稳定的作用;同时,后文数据分析结果表明,高校教师的实际工资与期望工资之间存在较大差距,因而激励作用也相对有限。由此可知,从吸引、保留和激励人才的角度来看,我国高校教师工资亟须在新时代做出合理调整。

对高校教师工资的合理调整应做到有的放矢。2020年,教育部等六部门在《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》(教师[2020]10号)中就已指出,要“探索建立高校薪酬水平调查比较制度,健全完善高校工资水平决定和正常增长机制,在保障基本工资水平正常调整的基础上,合理确定高校教师工资收入水平”。但是,我国尚未建立高校薪酬水平调查比较制度,当前我国高校教师工资水平与结构相关实证研究的数据基础还相对薄弱,尤其缺乏对新时代以来高校教师工资的大规模调查。而且,以往对高校教师工资的调查往往仅关注工资的现实情况,但却忽略了工资发挥激励功能的心理作用机制,因而也缺乏对教师工资期望的关注。换言之,既往研究中有关高校教师工资的结论难以为新时代高校教师工资调整提供及时、系统的现实依据。

基于此,在我国逐步迈入后疫情时代和经济社会发展转型期,本文将以未受新冠疫情冲击时期的高校教师常态化工资情况为分析对象,综合使用2019年宏观行政数据以及我国部分高校教师工资大规模调查数据,系统分析高校教师实际与期望的工资水平和工资结构的现状与问题,并基于缩小实际薪酬与期望薪酬差距、优化薪酬水平和薪酬结构的目的提出针对性的对策建议,以期为新时期稳步增强我国高校教师工资的吸引、保留与激励作用提供决策依据。

二、概念界定与文献综述

(一)工资水平与工资结构

工资一般指用人单位依据劳动合同的规定,以货币形式支付给劳动者的报酬(熊俊峰,2014)。在经济统计中,它包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资(国家统计局,2016)。本文关注教职员工依据与高校签订的劳动合同而获得的劳动报酬,即工资。

一般而言,既有研究对工资的分析主要关注工资水平与工资结构。工资水平是指用人单位向劳动者支付报酬的平均水平,包括绝对工资水平与相对工资水平。工资结构包含两种含义,一种是纵向结

构,指同一单位不同岗位的工资率组合,一般包括工资等级、工资级差等;另一种是横向结构,指工资内部的各组成要素及其所占比重(熊俊峰,2014)。具体到高校教师职业,工资水平是指一定区域、一定时间内高等教育行业劳动者平均工资收入的高低,可以划分为绝对工资水平和相对工资水平。绝对工资水平以当期货币为衡量标准,相对工资水平以高校教师的绝对工资水平与其他行业平均工资水平比值、绝对工资水平在全行业收入分布中的相对位置等相对指标为测量手段(胡咏梅,等,2019)。本文对高校教师工资结构的关注主要聚焦于工资的横向结构,即高校教师工资的不同构成要素及其所占比重。在目前的岗位绩效工资制度下,我国高校教师的工资主要由基本工资、绩效工资和津贴补贴构成。基于对全国部分高校教师工资的实际调查,本文认为,高校教师工资主要包括基本工资、基础性绩效、年终奖励性绩效、工龄津贴、提租补贴、公积金等部分,并以这些部分在工资中所占的比重来分析高校教师的工资结构。

(二)高校教师工资水平的理论与实证研究

在理论研究层面,一些学者从多学科视角就劳动者工资水平的决定因素与制度设计展开了深入的理论探讨。人力资本理论认为由人力资本投资导致的劳动生产率的提高会提升劳动者的收入(Becker, 1962),从正规学校教育这一人力资本投资活动来看,具有较长受教育年限的高校教师拥有高的人力资本,因此理应获得与其受教育水平相匹配的劳动报酬(胡咏梅,唐一鹏,2019)。

有学者从劳动者对工资的心理感知来探讨如何设定工资水平。公平理论认为,劳动者基于社会比较和历史比较所产生的薪酬公平感对其工作积极性有重要影响(Adams, 1963),这为合理设置高校教师的工资水平提供了理论依据(胡咏梅,唐一鹏,2019),即高校教师工资水平既应较好地体现教师自身的工作投入与产出,也应公平地体现高校教师与其他行业劳动者的价值贡献的差距。

期望理论强调劳动者关于工作的结果期望,比

如,薪水和奖金等,对其工作积极性具有激发作用。Lent et al.(1994)在此基础上构建了职业选择模型,认为结果期望会影响个体的职业兴趣与职业选择。对高校教师职业而言,当高校教师实际工资水平与期望的工资水平差距过大时,可能会挫伤在职教师的工作积极性,同时也降低高校教师职业对潜在劳动者的吸引力。根据期望理论,高校教师工资水平的设计,应当关注与教师期望工资水平的差距,以免影响教师群体的工作投入度以及留任意愿。

在实证研究层面,一些研究主要在我国高校教师劳动力市场内部分析高校教师的工资水平,并发现我国高校教师工资水平在不同特征的教师群体间存在显著差异。“高等学校教师薪酬调查”课题组(2014)基于2011年与2013年对我国高校教师薪酬的大规模调查发现,从年龄来看,高校青年教师低收入人群相对集中,高收入人群相对分散;从地域来看,我国华南和华北地区高校教师的收入较高,华中和东北地区教师的收入较低。从高校办学层次来看,一些学者发现教师薪资的院校间差异主要凸显在研究型大学(包括“985”大学、“211”大学)和教学应用型大学(一般本科院校和高职高专院校)之间,研究型大学教师的平均工资水平显著高于教学应用型大学(李湘萍,2010;鲍威,吴红斌,2016)。从高校教师的人力资本来看,胡咏梅、元静(2021)基于我国部分高校教师工资大规模调查数据发现,“帽子”人才的工资水平远高于普通青年教师,两个群体的工资差距在“双一流”高校、东部地区高校教师群体中尤为突出。还有一些学者关注到高校教师工资水平在学科、工龄、岗位、二级单位等方面的差异(孙英,2014;余荔,沈红,2017;胡咏梅等人,2017)。

另有一些研究分析在高等教育外部劳动力市场中高校教师工资的相对水平。据2010年不同行业博士毕业生年收入调查显示,高校青年教师的年收入水平远低于商业企业从业人员、科研机构从业人员以及机关事业单位从业人员(孙英,2014)。由由、朱菲菲(2017)基于1999–2013年我国省级行政单位的

面板数据,综合考虑生活成本和行业因素构建了高校工资水平的竞争力指数,研究发现,高校的工资水平处于城镇单位职工平均工资和工资水平最高行业的平均工资之间,2010年以后高校的工资水平与工资水平最高行业之间的差距明显扩大。胡咏梅等人(2019)、陈富和郝鹏翔(2022)均使用中国劳动统计年鉴的有关数据发现,近些年高校教师工资虽然高于全社会平均水平,但是与IT、金融等高收入行业的工资相比,还有不小的差距。

此外,也有一些学者立足国际视野,将我国高校教师工资水平与其他高等教育发达国家进行比较分析。周金城等人(2011)对包括我国在内的20个国家高校教师的月薪进行对比,发现中国高校教师的薪酬水平低于其他国家,也低于本国其他知识密集型行业。胡咏梅等人(2016)使用我国与加拿大两国高校教师工资性年收入数据,发现中国高校不同职称教师的收入差距较大,而且高校教师收入与公务员收入和人均GDP的比值均较低。

(三)高校教师工资结构的理论与实证研究

在理论研究层面,一些学者基于激励目的构建的工资理论对高校教师工资结构的设计具有深远的影响。美国心理学家赫茨伯格(Frederick Herzberg)(2016, pp.117–124)在马斯洛需要层次理论的基础上,提出激励–保健理论(Motivation–Hygiene Theory)。他将影响工作满意的工作特征分为保健因素与激励因素,认为工作不满意受保健因素影响,工作满意受激励因素影响。这为众多国家高校教师工资结构的整体设计提供了理论解释,一般认为基本工资属于保障教师基本生活与工作需要的保健因素,能够在一定程度上消除教师对工作的不满,而奖金、绩效工资属于激励因素,对教师的工作满意度、工作绩效具有正向影响。

效率工资理论(Efficiency Wage Theory)是从管理学角度来探究工资与生产率的关系,其基本观点是,员工的生产率取决于工资率,工资率的提高将带来员工生产率的提高。该理论的一个假设条件是,员工的有效劳动供给量,或者说工作努力程度、工作绩

效与工资水平的高低成正比,员工们的工作效率就越高。这一理论为向高校教师劳动力市场引入绩效工资提供了重要的理论支撑,该理论主张在信息不完全对称的劳动力市场中支付给雇员高出市场平均水平的工资(鲍哈斯,2018,pp.405-417),以起到筛选优质员工、激励并保留员工的目的(胡咏梅,唐一鹏,2019)。大学肩负的多重使命提高了大学对高校教师工作绩效的监督成本,由此形成的信息不对称的劳动力市场亦需要引入与工作产出挂钩的绩效工资来提高教师的生产率。

在高校教师工资结构方面,近年来既有研究多通过国际比较对我国高校教师工资结构的现状进行分析,并且主要关注工资中的基本工资、绩效工资与福利补贴部分。关于基本工资,相关研究一致认为,我国高校教师的基本工资占比较低,难以发挥主导性、稳定性、保障性的作用(柯文进,姜金秋,2014;罗仲尤,刘樱,2015;刘军仪,杨春梅,2017;叶强,2019)。对于教师的绩效工资,相关学者认为该部分目前存在绩效工资占比过高、工资差距过大等比较突出的问题(夏茂林等人,2011;曹峰等人,2019)。关于福利补贴,姜海珊(2012)、李燕萍和沈夏珏(2016)、曹峰等(2019)、李志峰和张金丹(2020)认为,与国外相比,我国高校教师福利体系存在福利项目不丰富、力度不大、制度不完善、不符合教师需求等问题,尤其是对青年教师的福利保障较差。

此外,也有学者使用工资调查数据开展我国高校教师工资结构方面的实证研究。高校教师薪酬调查课题组(2014)于2013年对84所高校的教师进行调查,发现教师的基本工资仅占总收入的14%,与高校教师的职业特点不相适应。王保平(2016)通过对33所高校共166名人事工作人员进行调查发现,约41%的人事工作人员表示高校教师的年终绩效平均化倾向严重。胡咏梅、元静(2021)利用我国部分高校教师工资大规模调查数据对高校教师工资具体构成要素进行分析,发现高校教师工龄津贴和年底奖励性绩效工资差异程度高,基础性绩效和年底奖励性绩效是造成工资差异的主要构成要素。

(四)文献述评

纵览既有文献,国内外学者基于多学科视角构建的工资理论为高校教师工资水平与工资结构的设计和管理实践提供了理论依据,部分研究也从国内背景或国际视野出发对我国高校教师工资水平与工资结构的现状进行了实证分析,为呈现我国高校教师工资的现状、推进我国高校教师工资改革提供了理论与实证参考。但整体来看,当前研究尚存在以下几点不足:

1.既有研究多基于我国省级行政数据或国际宏观数据分析我国高校教师工资的绝对水平与相对水平,相对缺乏对高校教师工资水平的微观考察;尽管有部分研究通过问卷调查等手段收集高校教师工资的微观数据,但也存在时间久远、样本代表性不足等问题。

2.由于我国高校教师工资条目的校际差异较大,加之工资数据本身的调查难度较高,既有研究难以对高校教师工资具体构成要素的水平和结构展开比较细致的分析。

3.既有研究多呈现我国高校教师工资水平与工资结构的实际情况,但很少关注我国高校教师对工资水平与工资结构的期望。高校教师工资设计的根本意图便是通过合理满足教师对工资的预期,从而实现吸引、激励与保留等多种功能,因此有必要了解教师对工资水平与工资结构的期望。

针对以上现有相关研究的局限,本研究将在以下三方面有所突破:一是基于宏观与微观相结合的数据从不同国家、不同地区、不同办学层次、不同职称等角度多方面地反映高校教师工资水平与结构的现状,能够得到更加全面、准确的研究结论。二是基于工资理论、既有研究、工资政策等文本分析,结合对多所高校人事管理人员、高等教育管理专家和知名学者的访谈资料,课题组对调查问卷所列的工资条目的名称进行设计,建立了统一的高校教师工资条目的调查框架,能够为后续研究分析我国高校教师的工资细目提供细致、可靠的数据支持。三是从教师激励的视角来看,教师对工资的期望是不可忽视的,课题组通过问卷调查收集了高校教师对当前

工资的期望信息,呈现了不同特征高校教师对工资水平、工资结构的期望及其与实际情况的差异,能够弥补既有研究的不足。

三、数据来源与样本代表性

本研究中的宏观数据主要有两方面的来源:有关中国高等教育行业的年工资水平数据来自《中国劳动统计年鉴(2020)》;美国、日本、德国等国家高等教育行业的年工资水平分别来自各国2019年劳动就业部门统计数据。

关于微观调查数据,课题组采用线上线下相结合的问卷调查采集普通本科高校教师的工资及相关背景信息。调查时间主要集中在2019年5月至2020年5月,请被调查对象填答的工资数据均为2019年5月工资条中的数据以及2018年底年终绩效奖金数据。线下调查我们主要在东部地区选取2所高校(1所一流学科建设高校、1所非“双一流”高校)、中部和西部地区各1所非“双一流”高校发放问卷,兼顾性别、年龄和学科发放纸质版问卷。由于高校教师薪酬是一个比较敏感的话题,在没有行政力量介入的情况下很难做到随机抽样,因此,为了保证样本量,课题组在线上通过问卷星取样。最后,课题组共调研全国302所普通本科高校3772位教师,其中包含87所“双一流”建设高校。

为了分析本研究中微观调查样本的代表性,我们将其与《中国教育统计年鉴》(2020)(统计的是2019年的实际数据)的普通高校教师结构数据进行比较,具体参见表1。女教师占比、专任教师占比与统计年鉴数据相差很小,中部、西部教师占比与统计年鉴数据有一定差异,职称分布也与教育统计年鉴有一定差异。我们认为这是由于本研究调查样本都是来自本科院校,而统计年鉴统计的对象包括专科院校的原因。且经过计算,月应发工资和年总工资的有效样本量2874可以保证用样本均值对总体的薪酬水平(月应发工资、年总工资)估计的偏差在99%的置信水平下不超过0.1万和1.0万。

四、我国高校教师工资的绝对水平与相对水平

为从宏观层面把握我国高校教师工资的绝对水

平与相对水平,本文选取美国、日本、德国3个高等教育发达国家作为参照,以从国内与国际两个劳动力市场分析我国高校教师的平均工资水平。

从我国劳动力市场来看,如表2所示,2019年我国高等教育行业年平均工资总额约为14.17万元,是同年我国年人均GDP的2.02倍,相当于2个常住人口同年所创造的最终产品和服务的价值;同时也是全国城镇非私营单位就业人员年平均工资的1.57倍。对2019年全国城镇非私营单位共99个行业的年平均工资从高到低进行排序,我国高等教育行业的年平均工资水平位居前11%。由此可见,我国高等教育行业工资在本国劳动力市场的绝对水平与相对水平均较高。

从美国、日本、德国高校教师薪酬数据来看,具有外部竞争力的工资水平是各国高等教育行业共同的特点。在上述国家的劳动力市场内部,高等教育行业工资水平是本国年人均GDP的1.4~2.2倍,一定程度上反映了高等教育行业从业者劳动价值的贡献;高等教育行业工资水平远高于全社会的平均工资水平,其中德国、日本高等教育行业年工资水平与全国平均工资的比值均在2.2倍左右;高等教育行业工资水平至少领先于全社会85%以上的行业,其中日本高等教育行业工资水平在所有行业中排名前2%(苗晓丹,2016)。

我国高等教育行业工资水平尽管在本国劳动力市场具有一定的竞争力,但却较为缺乏国际吸引力。在国际高校教师的劳动力市场中,Altbach et al. (2012)于2012年对全球高校教师薪酬的调查结果表明,在其所调查的6个大洲、28个国家中,我国高校教师的薪酬水平位列倒数第三;使用2019年数据的表2也表明,我国高等教育行业平均工资换算成国际货币后,其金额甚至不足美、日、德等国高等教育行业工资水平的一半。换言之,与发达国家相比,在吸引国际人才方面,我国当前的高校教师的绝对工资水平仍不具备竞争力^①。究其原因,美国、日本、德国高校教师之所以能获得高竞争力的工资和福利,主要源于国家的重视以及高校内部较高比例的人员经

表1 微观调查样本分布及其与《中国教育统计年鉴2020》高校教师统计数据的对比

		调查样本		中国教育统计年鉴2020	
		样本数量(个)	有效百分比(%)	统计数量(个)	百分比(%)
总样本	3772	普通高等学校教师(2333737)			
性别	男	1998	53.3	910642	50.1
	女	1753	46.7	908260	49.9
是否专任教师	专任教师	2696	71.9	1225310	73.0
	非专任教师	1053	28.1	454334	27.0
地区	东部	1687	44.7	1068354	45.8
	中部	1435	38.0	702065	30.1
	西部	650	17.3	563318	24.1
专任教师	2696	普通高等学校专任教师(1740145)			
性别	男	1548	57.7	629994	51.4
	女	1137	42.3	595316	48.6
年龄	30岁以下(29岁及以下)	190	7.1	188502	10.8
	30-35岁(30-34岁)	572	21.3	306285	17.6
	36-45岁(35-44岁)	1142	42.5	680808	39.1
	46-50岁(45-49岁)	350	13.0	215964	12.4
	51-60岁(50-59岁)	360	13.4	310852	17.9
	61-65岁(60-64岁)	65	2.4	27650	1.6
	65岁以上(65岁及以上)	10	0.4	10084	0.6
职称	正高级	651	24.3	205077	16.7
	副高级	1069	39.8	394233	32.2
	中级	822	30.6	468268	38.2
	初级	142	5.3	85792	7.0
	未评职称	-	-	71940	5.9
学科	人文社科	1466	56.5	886096	50.9
	理工农医	1129	43.5	854049	49.1
地区	东部	1230	45.6	773056	44.4
	中部	1031	38.2	538719	31.0
	西部	435	16.1	428370	24.6

表2 2019年中、美、日、德高校教师名义年薪与实际年薪的比较

	当地货币 ^a	国际货币(Int.\$) ^b	高校教师年薪/ 年人均GDP	高校教师年薪/ 全国平均年薪	高校教师年薪的 职业百分位数
中国	141699.00(CNY)	33673.50	2.02	1.57	11%
美国	90830.00(USD)	90830.00	1.39	1.70	14%
日本	9550063.83(JPY)	92739.67	2.15	2.22	2%
德国	57984.00(EUR)	85324.54	1.39	2.16	11%

注：a所有国家的高校教师年薪、全国平均年薪数据均来自各国劳动就业部门统计数据；各国年人均GDP数据均来自世界银行统计数据；高校教师年薪的职业百分位数根据各国劳动就业部门统计数据计算而得。b“国际货币(Int.\$)”=“当地货币”÷“购买力平价指数”，本文中所有国家的国际货币购买力平价指数来自OECD官网公布数据。

费支出。有研究表明,1995-2017年间,美国、德国等OECD国家高校的人员支出占经常性支出的平均比例一直保持在70%左右,而我国普通高校的人员支出占比却在2015年以后才提高至40%以上(陈文博,2021),北京大学、清华大学、浙江大学等国内顶尖高校的平均人员经费仅占总经费的不到三分之一(中国高等教育学会组,2018)。

五、样本高校教师的实际工资水平与期望工资水平

(一)高校教师的实际工资水平与期望工资水平

课题组调研样本高校教师2019年工资的实际水平^②如表3所示。由表3可知,样本高校教师月应发工资均值为13828元,中位数为10605元,两者相差3223元;月实发工资均值为10628元,中位数为8100元,两者相差2528元;年总工资均值为19.5万元,中位数为15万元,两者差距高达4.5万元。以上数据表明多数教师的月应发工资、实发工资以及年总工资均处于“被平均”状态。

从样本高校教师样本工资各构成要素的水平来看,我国高校教师的月基本工资均值为4562元,中位数为3938元,两者相差不大;月工龄津贴均值为279元,中位数为50元,可见多数教师的工龄津贴“被平均”;调研样本教师工龄津贴普遍较低,近半数教师工龄津贴不足50元;45岁及以下青年教师月租房或提租补贴均值480元,中位数为115元,通常而言,青年教师,尤其是在一、二线城市工作的青年教师,往往面临着较大的租房压力,而较低的提租补贴水平与一、二线城市房租水平相差甚大,难以有效减

轻青年教师的生活压力;公积金均值为1558元,中位数为1334元;2018年终奖励性绩效均值为3.4万元,中位数为2万元,两者相差1.4万元,反映多数教师年终奖励性绩效也处于“被平均”状态。

图1呈现了样本高校教师期望实发工资提高比例的情况。其中,仅有不到十分之一的教师期望实发工资能够提高10%及以下,90%以上的教师均期望实发工资水平能有实质性的提高,分别有19%、24%、12%、12%的教师期望实发工资提高11%-20%、21%-30%、31%-40%、41%-50%,还有24%左右的教师期望实发工资能够提升50%以上。对各期望段取中值并求取加权平均值,结果表明,样本高校教师期望实发工资提高比例平均为36.6%。根据该比例对我国高等教育行业年工资水平^④进行估算并做购买力平价转换,结果显示,即使将我国高等教育行业的平均年工资按37%的比例提高至19.4万元,其购买力水平也比表2中德国、美国、日本高等教育行业工资水平分别低出46%、49%、50%,比

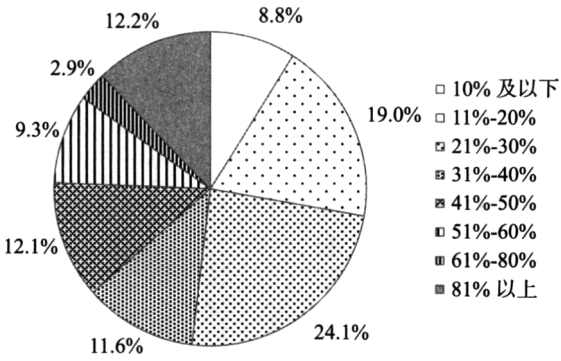


图1 样本高校教师期望实发工资提高比例分布

表3	样本高校教师实际工资水平					
	均值	标准差	P25	P50	P75	有效样本
应发工资(元/月)	13828	12071	7896	10605	15000	2874
实发工资(元/月)	10628	9422	6000	8100	11368	2721
年总工资(万元/年)	19.5	17.5	10.8	15.0	21.3	2874
基本工资(元/月)	4562	2096	3329	3938	5410	2530
工龄津贴(元/月)	279	529	0	50	400	2197
租房或提租补贴 ^③ (元/月)	480	856	0	115	613	1270
公积金(元/月)	1558	964	878	1334	2240	2148
2018年年终奖励性绩效(万元/年)	3.4	5.9	0.8	2.0	4.0	2603

我国最高行业工资水平低37%。可见,高校教师对自身劳动价值的认知相对理性,但绝大多数教师的实发工资水平低于教师期望,期望与现实之间的较大差距容易导致高校教师对实际工资水平不满、降低其投入本职工作的内在动机,甚至产生离职倾向。

(二)不同特征高校教师的实际工资水平与期望工资水平

表4呈现了不同特征高校教师群体实际与期望的工资水平情况。

1.不同年龄高校教师的实际工资水平与期望工资水平

在实际工资水平方面,单因素方差检验以及事后检验结果表明,各年龄组教师的年总工资水平以及月应发工资、月实发工资、月基本工资、年终奖励

性绩效工资水平均存在显著差异。随着年龄段的增加,教师的年总工资水平以及各项工资构成要素水平形成了明显的梯度。具体而言,以35岁以下的教师为参照组,36-45岁、45岁以上教师的年总工资、应发工资、实发工资分别是参照组的2.04-2.18倍、1.38-1.46倍,基本工资分别是参照组的1.22-1.66倍,年终绩效工资分别是参照组的2.00-3.29倍。由此可知,随着年龄的升高,教师的年总工资及各项工资要素水平的差距增加,36-45岁、45岁以上教师与35岁以下教师的工资差距主要体现在基本工资以外的工资条目上。

在期望工资水平方面,按照前文方法,取各比例段中值后加权平均计算得到,35岁以下、36-45岁、45岁以上的教师都期望实发工资能够提高35%以

表4 不同特征高校教师的实际工资水平与期望工资水平

教师群体	实际工资水平					期望工资水平
	月应发工资 (元)	月实发工资 (元)	月基本工资 (元)	年终绩效 (万元)	年总工资 (万元)	期望实发工资 提高比例
不同年龄						
35岁以下	9421	7430	3542	1.7	12.7	35.6%
36-45岁	13107	10227	4317	3.4	18.6	37.5%
45岁以上	20491	15179	5893	5.6	29.5	36.9%
差异检验(p值)	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.181
不同职称						
正高职称	27506	20273	6705	7.4	39.7	38.1%
副高职称	12413	9803	4598	3.2	17.6	37.6%
中级职称	10154	7767	3701	2.2	14.0	36.6%
初级职称	7321	6004	3406	0.8	9.6	37.4%
差异检验(p值)	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.830
不同学校层次						
非“双一流”非专任	8452	6473	3357	1.8	11.6	34.9%
“双一流”非专任	11279	8169	3922	2.6	15.7	35.1%
差异检验(p值)	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.935
非“双一流”专任	11216	8838	4589	2.6	15.6	35.9%
“双一流”专任	22958	16903	5410	6.0	33.1	40.6%
差异检验(p值)	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***
不同地区						
东部地区	19388	14666	5055	4.8	27.5	37.9%
中部地区	10903	8184	4198	2.8	15.4	34.8%
西部地区	6963	5894	4094	1.5	9.7	35.5%
差异检验(p值)	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.015*

上。单因素方差分析以及事后检验结果并未发现不同年龄组教师期望工资提升水平有显著差异,表明无论哪一年龄段的教师,均期望实发工资能提高35%左右。

2. 不同职称高校教师的实际工资水平与期望工资水平

在实际工资水平方面,单因素方差分析以及事后检验结果表明,各职称组教师的年总工资水平以及月应发工资、月实发工资、月基本工资、年终奖励性绩效工资水平均存在显著差异。具体而言,以“初级”职称教师为参照,正高、副高和中级教师的年总工资、应发工资、实发工资分别是参照组的3.38-4.14倍、1.63-1.83倍和1.29-1.46倍,基本工资分别是参照组的1.97倍、1.35倍和1.09倍,年终奖励性绩效分别是参照组的9.25倍、4.00倍和2.75倍。由此可知,随着职称的升高,年总工资及各项工资要素水平的差距逐渐拉大。正高级职称与其他职称教师的工资差距主要体现在基本工资以外的工资条目尤其是年终奖励性绩效工资上。

在期望工资水平方面,所有职称的教师均期望实发工资能够提高35%以上,单因素方差分析以及事后检验结果并未发现不同职称教师的期望工资提升水平有显著差异,表明无论哪一职称的教师,均期望实发工资能有实质性的提高,提高幅度为36%-38%。

3. 不同办学层次高校教师的实际工资水平与期望工资水平

在实际工资水平方面,独立样本t检验结果表明,无论是非专任教师还是专任教师,“双一流”建设高校教师的年总工资水平以及月应发工资、月实发工资、月基本工资、年终奖励性绩效工资水平均显著高于非“双一流”建设高校教师。具体而言,分别以非“双一流”建设高校的非专任教师、专任教师为参照组,“双一流”建设高校的非专任教师、专任教师的年总工资分别是参照组的1.35倍和2.12倍,应发工资是参照组的1.33倍和2.05倍,实发工资分别是参照组的1.26倍和1.91倍,基本工资分别是参照组的

1.17倍和1.18倍,年终奖励性绩效分别是参照组的1.45倍和2.31倍。由此可知,“双一流”建设高校教师的工资水平显著高于非“双一流”建设高校教师;在“双一流”建设高校与非“双一流”建设高校之间,专任教师的年总工资以及各项工资要素水平的差距高于非专任教师;“双一流”建设高校与非“双一流”建设高校教师的工资差距主要体现在基本工资以外的各项工资条目上。

在期望工资水平方面,不同办学层次高校的非专任教师均期望实发工资能够提高35%左右,独立样本t检验结果表明两类教师的期望工资提升水平不存在显著差异;“双一流”高校与非“双一流”建设高校的专任教师分别期望实发工资能够提高40.6%、35.9%,独立样本t检验结果表明“双一流”建设高校专任教师的期望工资提升水平显著高于非“双一流”高校专任教师。这表明无论哪一层次高校的教师,均期望实发工资能有实质性的提高,而“双一流”建设高校专任教师对工资水平有更高的期望,比非“双一流”建设高校专任教师的期望工资提升水平高出5个百分点左右。

4. 不同地区高校教师的实际工资水平与期望工资水平

在实际工资水平方面,单因素方差分析以及事后检验结果表明,不同地区教师的年总工资水平以及月应发工资、月实发工资、月基本工资、年终奖励性绩效工资水平均存在显著差异。具体而言,以西部地区高校教师为参照,东部地区、中部地区高校教师的年总工资、应发工资、实发工资、年终奖励性绩效分别是参照组的2.49-3.16倍和1.39-1.86倍,基本工资分别是参照组的1.23倍和1.03倍。由此可知,我国3大地区高校教师工资的差距主要体现在应发工资、实发工资和年终奖励性绩效上,基本工资差异相对较小,这与我国事业单位实施统一的基本工资(岗位工资、薪级工资)标准有关。

在期望工资水平方面,东部、中部、西部地区高校教师平均期望实发工资提高比例分别为37.9%、34.8%和35.5%,东部地区教师期望工资提高的比例

显著高于中部、西部地区教师。东部地区高校教师期望提高比例最高,西部地区高校教师这一比例次之,中部地区最低,不过3个地区高校教师期望实发工资提高的比例相差不大,不超过3个百分点。

六、样本高校教师的实际工资结构与期望工资结构

(一)高校教师的实际工资结构与期望工资结构

高校教师调研样本的工资结构如表5所示。由表5可知,年终奖励性绩效占年总工资比例的均值为14.9%,中位数为13.3%,有约四分之一教师的这一比例高于21%;教师月实发工资占应发工资比例的均值为75.6%,中位数为75.2%,约四分之一教师的这一比例不超过70%;基本工资占应发工资比例的均值为38.8%,中位数为35.8%,接近70%教师的基本工资占比不足40%。工龄津贴和租房/提租补贴占应发工资的比例非常小,均值分别为2.8%和3.8%,青年教师的租房或提租补贴占比为4.5%;公积金占应发工资比例的均值为11.9%,中位数为12.0%。

图2呈现了样本高校教师期望基本工资占应发工资比重情况。其中,仅有约三分之一的教师期望基本工资占应发工资比重在40%以下,分别有16%和20%的教师期望基本工资占应发工资比重在41%-50%、51%-60%之间,还有29%的教师期望基本工资占应发工资比重在60%以上。对各期望段取中值并求取加权平均值,结果表明,样本高校教师期望基本工资占应发工资比重为49.4%。可见,绝大多数教师期望提高基本工资占应发工资的比重。

(二)不同特征高校教师的实际工资结构与期望工资结构

下页表6呈现了不同特征高校教师群体实际与期望的工资结构情况。

1. 不同年龄高校教师的实际工资结构与期望工资结构

在实际工资结构方面,单因素方差分析以及事后检验结果表明,不同年龄组教师的4项工资结构指标均存在显著差异。具体而言,教师的基本工资占应发工资比例、实发工资占应发工资比例随年龄段的提高而逐渐降低,45岁以上教师的基本工资占应发工资比例显著低于35岁以下和36-45岁教师,35岁以下教师的实发工资占应发工资比例显著高于36-45岁和45岁以上教师;36-45岁教师的公积金占应发工资比例显著高于35岁以下和45岁以上教师;年终绩效占年总工资比例随年龄段的提高而逐渐提高,35岁以下教师的年终绩效占年总工资比例显著低于36-45岁和45岁以上教师。

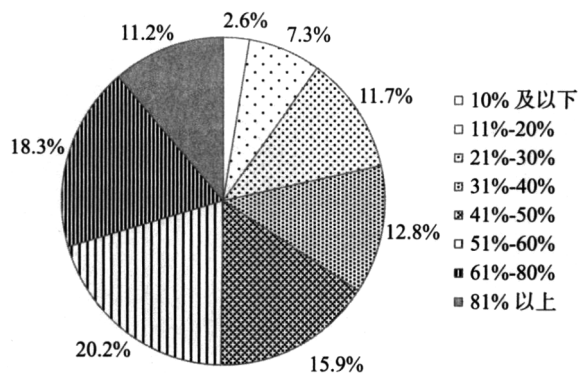


图2 样本高校教师期望基本工资占应发工资的比重分布

表5 样本高校教师实际工资结构

	均值	P25	P50	P75	有效样本
年终奖励性绩效占年总工资比例(%)	14.9	5.1	13.3	21.7	2460
月实发工资占应发工资比例(%)	75.6	69.4	75.2	82.1	2480
月基本工资占月应发工资比例(%)	38.8	27.0	35.8	43.9	2406
月工龄津贴占月应发工资比例(%)	2.8	0	0.2	3.2	2115
月租房或提租补贴占月应发工资比例(%) ^a	3.8	0	0.5	5.9	163
月公积金占月应发工资比例(%)	11.9	9.2	12.0	14.5	1957

注:a:45岁及以下年轻教师月租房或提租补贴占月应发工资比例均值为4.5%。

表 6

不同特征高校教师的实际工资结构与期望工资结构

教师群体	实际工资结构(%)				期望工资结构(%)
	基本工资占 应发工资	实发工资占 应发工资	公积金占应发工资	年终绩效占 年总工资	基本工资占 应发工资
不同年龄					
35 岁以下	40.5%	77.2%	10.8%	11.2%	46.7%
36-45 岁	39.4%	75.5%	12.9%	16.8%	49.0%
45 岁以上	36.2%	74.0%	12.1%	16.9%	55.0%
差异检验(p 值)	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***
不同职称					
正高职称	32.5%	73.1%	10.8%	17.4%	52.3%
副高职称	40.3%	75.1%	13.7%	16.7%	51.6%
中级职称	40.0%	76.4%	12.7%	14.2%	49.0%
初级职称	51.1%	81.1%	10.0%	7.0%	45.0%
差异检验(p 值)	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.001**
不同学校层次					
非“双一流”非专任	40.6%	78.5%	10.1%	12.2%	48.2%
“双一流”非专任	39.8%	74.6%	12.6%	15.2%	44.2%
差异检验(p 值)	0.002**	0.004**	0.010**	0.669	0.000***
非“双一流”专任	44.2%	77.5%	12.7%	14.9%	50.2%
“双一流”专任	28.9%	71.3%	11.8%	16.4%	51.4%
差异检验(p 值)	0.000***	0.013**	0.285	0.000***	0.000***
不同地区					
东部	32.8%	73.1%	12.0%	15.5%	49.4%
中部	41.3%	76.1%	12.8%	16.3%	49.2%
西部	55.1%	82.6%	10.2%	9.9%	49.6%
差异检验(p 值)	0.000***	0.000***	0.000***	0.000***	0.943

在期望工资结构方面,35 岁以下、36-45 岁、45 岁以上的教师分别期望基本工资占应发工资比例为 46.7%、49.0%、55.0%,单因素方差分析以及事后检验结果发现,各年龄组教师期望的基本工资占应发工资比例均存在显著差异,教师期望的基本工资占比随教师年龄段的增长而显著提高,反映年龄越大的教师,越期望增强工资的保障性功能。通过对比发现,教师期望的基本工资占应发工资比例与其实际工资结构差距随年龄段的增长而提高,其中 45 岁以上高校教师期望的基本工资占比与其实际工资结构差距高达 18.8 个百分点。

2. 不同职称高校教师的实际工资结构与期望工

资结构

在实际工资结构方面,单因素方差分析以及事后检验结果表明,不同职称教师的 4 项工资结构指标均存在显著差异。具体而言,教师的基本工资占应发工资比例、实发工资占应发工资比例随职称的提高而降低,在基本工资占应发工资比例方面,正高职称教师显著低于副高、中级和初级职称教师,初级职称教师显著高于中级和正高职称教师;在实发工资占应发工资比例方面,正高职称教师显著低于副高、中级和初级职称教师,副高职称教师显著低于初级职称教师。在公积金占应发工资比例方面,副高职称教师显著高于正高、中级和初级职称教师,中级职

称教师显著高于正高和初级职称教师。年终绩效占年总工资比例随职称的提高而逐渐提高,在该指标上,正高职称、副高职称教师均显著高于中级和初级职称教师,中级职称教师显著高于初级职称教师。

在期望工资结构方面,正高、副高、中级和初级职称教师分别期望基本工资占应发工资比例为52.3%、51.6%、49.0%、45.0%,单因素方差分析以及事后检验结果发现,正高职称、副高职称教师期望的基本工资占比均显著高于中级和初级职称教师,中级职称教师显著高于初级职称教师。通过对比发现,除初级职称教师期望的基本工资占应发工资比例低于实际工资结构以外,其余职称教师期望的基本工资结构与其实际工资结构差距均随职称提高而提高,其中正高级职称教师期望的基本工资占比与其实际工资结构差距高达近20个百分点。反映具有较高人力资本的教师,期望增强工资的保障性,且他们期望基本工资占应发工资比例在50%左右。

3. 不同办学层次高校教师的实际工资结构与期望工资结构

在实际工资结构方面,独立样本t检验结果表明,无论是非专任教师还是专任教师,非“双一流”高校教师的基本工资占应发工资比例、实发工资占应发工资比例均显著高于“双一流”高校教师;“双一流”高校非专任教师的公积金占应发工资比例显著高于非“双一流”高校非专任教师,“双一流”建设高校专任教师的年终奖励性绩效占年总工资比例显著高于非“双一流”建设高校专任教师。

在期望工资结构方面,非“双一流”建设高校和“双一流”建设高校的非专任教师分别期望基本工资占应发工资比例为48.2%、44.2%,专任教师分别期望基本工资占应发工资比例能够提高50.2%、51.4%。独立样本t检验结果表明,非“双一流”建设高校非专任教师对基本工资占比的期望显著高于“双一流”建设高校非专任教师,“双一流”建设高校专任教师对基本工资占比的期望显著高于非“双一流”建设高校专任教师。这表明无论哪一层次高校的教师,均期望基本工资占比能有实质性的提高,而

非“双一流”建设高校的非专任教师以及“双一流”建设高校的专任教师对基本工资占比有更高的期望。通过对比发现,非专任教师以及非“双一流”建设高校专任教师期望的基本工资占比与其实际工资结构差距在4-8个百分点之间,而“双一流”建设高校专任教师期望的基本工资占比与其实际工资结构差距高达22.5个百分点,“双一流”建设高校专任教师实际的基本工资占比过低,与其期望的工资结构差距过大,表明“双一流”建设高校专任教师的工资保障性过低。

4. 不同地区高校教师的实际工资结构与期望工资结构

在实际工资结构方面,单因素方差检验以及事后检验结果表明,不同地区高校教师的4项工资结构指标均存在显著差异。具体而言,西部地区高校教师的基本工资占应发工资比例、实发占应发工资比例均明显高于东部和中部地区;中部地区高校教师的公积金占应发工资比例最大,东部地区次之,西部地区最小;东部和中部地区高校教师的年终奖励性绩效占年总工资比例均明显高于西部地区。

在期望工资结构方面,东部、中部和西部地区高校教师均期望基本工资占应发工资的比例能够提高至50%左右。单因素方差分析以及事后检验结果发现不同地区高校教师对基本工资占比的期望不存在显著差异(表6)。通过对比发现,除西部地区高校教师以外,东部和中部地区教师的实际基本工资占比均与其期望的工资结构存在一定差距,其中东部地区高校教师期望的基本工资占比与其实际工资结构差距高达16.6个百分点,表明东部地区高校教师的工资保障性过低。

七、主要结论与讨论

基于对我国高校教师工资水平和结构的分析,本文获得了以下研究结论,并对此进行讨论。

1. 我国高校教师平均工资在国内学术劳动力市场具有一定的外部竞争力,但在国际学术劳动力市场却较为缺乏吸引力

前文呈现了2019年我国高等教育行业年平均工

资,并将其与我国年人均GDP、全国城镇非私营单位就业人员年平均工资进行比较,结果发现我国高等教育行业年平均工资高于年人均GDP、全国城镇非私营单位就业人员年平均工资,在全行业中相对位次比较靠前。此外,在考虑国际货币购买力的基础上将我国高等教育行业平均工资与美国、德国、日本发达国家相比,结果发现我国高等教育行业平均工资水平甚至不足上述国家的一半,根据效率工资理论,这将不利于我国高校在全球范围内吸纳高水平学术人才,也会造成我国高校优秀人才的流失。

2. 样本高校教师年总工资平均约20万元,多数教师的月应发工资、月实发工资、年总工资以及各项工资构成要素均处于“被平均”状态,绝大多数教师对实发工资水平有更高的期望

对调研数据进行描述性统计发现,样本高校教师年总工资平均水平(19.5万)高于《中国劳动统计年鉴(2020)》统计数据。究其原因,本研究关注的是普通本科高校专任教师、行政教辅人员,而统计数据中的高等教育行业涵盖了高职、大专院校,并且统计对象还包括高等教育后勤人员,通常而言这些群体的工资水平要低于本科高校专任教师、行政教辅人员。对样本高校教师的工资构成要素的分布进行分析发现,样本高校多数教师的月基本工资、月工龄津贴、月租房或提租补贴、年终奖励性绩效等工资构成要素均处于“被平均”状态,表明我国高校教师工资存在较大的分配差距。胡咏梅、元静(2021)利用我国部分高校教师工资大规模调查数据发现,高校教师工龄津贴和年底奖励性绩效工资差异程度最高,基础性绩效和年底奖励性绩效是造成工资差异的主要构成要素。

对样本高校教师实发工资的期望水平进行分析发现,样本高校教师期望实发工资提高比例平均为36.6%,超过三分之一的教师期望实发工资能够提升40%以上,表明我国高校教师的实际工资水平与期望工资水平之间存在较大差距。根据期望理论与Lent et al.的职业选择模型,这将不利于提高我国高校教师职业的吸引力,与《关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见》中“高校教师职业吸引力

明显增强”的目标任务不符;同时也难以激发在高校教师工作的内在动机与组织承诺。实际工资水平过低很可能给广大教师尤其是中青年教师带来生存压力,处于东部发达地区的高房价、高房租会给有房贷或者无房教师的基本生活带来困扰,难以使他们安心教学和人才培养工作,不利于高校的内涵发展和提升人才培养的质量。

3. 在实际工资水平方面,随着高校教师年龄、职称的升高,教师的年总工资及各项工资要素水平的差距显著增加;在期望工资水平方面,相对于非“双一流”建设高校专任教师,“双一流”建设高校专任教师期望工资提高的比例显著更高,东部地区高校教师期望工资提升的比例显著高于中部和西部

在实际工资水平方面,随着高校教师年龄、职称的升高,教师的年总工资及各项工资要素水平的差距显著增加。35岁以下的青年教师的年总工资远低于36-45岁教师,该年龄段教师的年总工资是35岁以下教师的2倍左右。“双一流”建设高校教师、东部地区高校教师的工资水平分别显著高于非“双一流”建设高校教师、中部地区和西部地区教师。这与既有研究的分析结论基本一致(高校教师薪酬调查课题组,2014;李湘萍,2010;鲍威,吴红斌,2016),我国高校教师工资一定程度上能够反映教师的人力资本差异。不同特征教师的工资差距主要体现在基本工资以外的工资条目尤其是年终奖励性绩效工资上,其中正高级职称与其他职称教师的年终奖励性绩效工资差距尤为突出。年终奖励性绩效工资主要与教师每一自然年的科研、教学绩效产出挂钩,而不同职称教师的工作绩效差异很大,因此高校教师的年终绩效工资具有较大的差异性(胡咏梅,元静,2021)。

在期望工资水平方面,不同年龄组教师、不同职称教师、不同办学层次高校的非专任教师均不存在显著差异,上述特征教师普遍期望实发工资能有35%左右的提高;相对于非“双一流”建设高校专任教师,“双一流”高校专任教师期望工资提高的比例显著更高,这可能与较高层次高校专任教师自我感知的高产出水平应当匹配更高的工资水平有关;东

部地区高校教师期望提高比例最高,可能与东部地区的生活成本较高有关,西部地区高校教师这一比例次之,可能与其实际工资水平过低有关。本研究调查数据表明,西部地区高校教师的应发工资水平仅为东部地区、中部地区高校教师的2/5、3/5,多数西部地区教师恐难以维持其基本生活。

4. 样本高校教师基本工资占应发工资比例较低,与教师期望的基本工资占比存在一定差距;教师工龄津贴、租房或提租补贴的工资占比低;教师的公积金水平达到多数城市规定缴存比例的最大份额

对调研数据进行描述性统计发现,样本高校教师基本工资占应发工资比例不足40%,比教师期望的基本工资占比低出10个百分点;同时也比众多发达国家高校教师的基本工资占比至少低出10个百分点(罗仲尤,刘樱,2015;张义芳,2018;张照旭,等,2019)。根据双因素理论,过低的基本工资占比难以发挥基本工资对教师生活的基本保障功能,容易导致教师对工作的不满。教师工龄津贴、租房或提租补贴的工资占比均不足4%,反映出对教师人力资本增值的价值体现以及对租房成本的补偿作用均不明显。公积金占应发工资比例的均值为11.9%,达到多数城市规定缴存比例的最大份额,可见高校教师的公积金福利水平较高,有利于教师使用公积金偿还房贷,但对于暂时没有房贷的教师来说,可能会因为每月缴存过多的公积金而降低实发工资水平,从而挤占教师每月的日常生活开支。

5.“双一流”建设高校专任教师、东部和中部地区高校教师工资中由年终绩效占年总工资比例体现的激励性显著高于非“双一流”建设高校、西部地区高校。基本工资占比低于教师期望的问题在45岁以上教师、正高级职称教师、“双一流”高校专任教师、东部地区高校教师群体中更为突出

分样本来看,不同特征样本高校教师的实际工资结构与期望工资结构存在一定差异。对于不同年龄组、不同职称的高校教师而言,随着教师年龄、职称的升高,由基本工资占应发工资比例、实发工资占应发工资比例体现的保障降低,由年终绩效占年总工资

比例体现的激励性提高,这可能与年龄较长、职称较高的教师具有更高的工作绩效有关。青年教师、初级/中级职称教师的公积金等货币化福利占比较低,这主要是由于此两类教师中有部分教师不在事业编制之内因而福利待遇未得到充分保障所致,该现象在西部地区高校、非“双一流”建设高校中更加突出,同工不同酬的问题对于相关教师的工作投入以及上述高校的教师队伍建设均可能产生不利影响(杨璐,王建武,2019)。教师期望的基本工资占比及其与实际基本工资占比的差距均随教师年龄、职称的升高而提高,其中45岁以上教师、正高级职称教师的实际基本工资占比过低,远低于这两类教师群体期望的基本工资占比(均低20%左右)。反映人力资本较多的教师期望基本工资的保障性功能更强。这类高人力资本的教师群体多数是中老年教师,其身体已难以支撑年轻时那样的高强度的工作,如要维持高绩效工资,他们需要付出更多的时间和精力,长此以往难以承受,因而这类教师群体对更具保障性的工资结构更加青睐。

对于不同办学层次、不同地区的高校教师而言,非“双一流”建设高校、西部地区高校教师工资中由基本工资占应发工资比例、实发工资占应发工资比例体现的保障显著高于“双一流”建设高校、东部和中部地区高校;“双一流”建设高校专任教师、东部和中部地区高校教师工资中由年终绩效占年总工资比例体现的激励性显著高于非“双一流”建设高校、西部地区高校。在“双一流”建设背景下,“双一流”建设高校可以获得更多财政拨款支持。在我国的高等教育财政体制下,高校教师工资的经费来源主要包括主管部门财政拨款、事业收入等,主管部门或地方政府对高校的财政支持力度越大,高校或者院系的创收能力越强,高校所能获得的教育经费收入总量就越高,这就意味着“双一流”建设高校以及经济发达地区高校用于教师教学科研奖励的资金更充裕。“双一流”建设高校、中部地区高校教师薪酬中公积金等货币化福利比例显著高于非“双一流”建设高校、东部和西部地区高校,这也与不同办学层次、不同地区高校办学经费的充足性有关。相对非“双一

流”高校,“双一流”建设高校的专任教师对基本工资占比有更高的期望,不同地区高校教师对基本工资占比的期望则不存在显著差异。而且“双一流”建设高校专任教师、东部地区高校教师实际的基本工资占比过低,其实际基本工资占比与期望基本工资占比差距较大(分别约低22%、17%)。由于“双一流”建设高校专任教师所从事科研工作的复杂性、不确定性、长期性特征可能更加突出,而东部地区的生活成本更高,因此这两类教师群体往往期望能有更高水平的基本工资来保障他们的基本生活水平。

八、政策建议

为推进我国高校教师薪酬制度改革,基于前述主要研究结论,本文提出如下的政策建议。

1. 关注高校教师尤其是“双一流”高校专任教师、东部地区高校教师的期望工资水平,适度提高高校教师的工资水平,建立适应各地经济发展水平的工资增长机制;中央和地方财政需要加大对高校教师队伍建设的专项投入,助力高校建立人员经费支出的长效增长机制

本文发现,我国高等教育行业工资尽管在本国外部劳动力市场具有一定竞争力,但却与绝大多数高校教师的期望工资水平存在较大差距。为缩小我国高校教师实际工资水平与期望工资水平差距,增强我国高校教师职业吸引力,建议国家在建立高校薪酬水平调查比较制度的基础上,加入对我国高校教师工资期望水平的考察,参考与高校教师学历相当的行业工资水平,提高我国高校教师工资水平,尤其是“双一流”高校专任教师的工资水平。鉴于我国东部地区高校教师期望工资水平最高,而西部地区其次,高校主管部门应保障高校教师工资随所在地物价水平的提高而增长,降低发达地区物价水平对高校教师相对工资水平的冲击,减少欠发达地区地方财政水平对高校教师工资增长的制约。

由于我国高校人员经费支出占比远低于发达国家,国家在对高等教育的财政拨款中,应提高对高校教师队伍建设的专项投入,引导高校提高人员经费支出比例与教师薪酬支出占比;适当放宽人员经费

使用限制,提高高校人员经费支出自主权;在完善基本工资正常增长机制的基础上,建立人员经费支出增长与高校经费收入增长挂钩的投入机制,以保障绩效工资支出和福利待遇支出的稳步增长。

2. 优化高校教师工资结构,适当提高教师的基本工资占比;鼓励经济发达省份制定与当地经济发展水平相匹配的基本工资标准,以增强高校教师工资的保障性功能

本文发现,目前我国高校教师基本工资占比相对较低(不足1/3),而绩效工资占比过高(超过60%),且绩效工资是造成教师工资差距的主要因素;并且,现有的基本工资占比低于教师期望的占比。高等学校自身的行业特征以及高校教师的职业特点,客观上决定了需要用稳定的、有保障的经济收入为教师提供稳定的工作氛围和职业安全感,这就意味着高校教师工资制度必须体现“保障优先”原则,应在保障充分的基础上考虑有效激励问题。建议优化教师工资结构,逐步提高基本工资占比,参考美国、德国和日本高校教师的工资结构,基本工资占比应达50%以上。

由于我国高校教师基本工资标准由国家统一规定,而各地经济发展水平差异较大,因此相同金额的基本工资对东部地区高校教师的保障性偏低,建议国家尝试改变当前各地统一的事业单位基本工资标准,鼓励经济发达地区制定与当地经济发展水平相匹配的基本工资标准,适度提高高校教师的基本工资占比,以增强工资的保障性功能。遵循“在保障中求激励,在稳定中求发展”的原则(胡咏梅,等,2017),在体现高校教师职业稳定性的同时,促进高校各类人才的协调发展,更好地激励广大普通教师潜心教学和科研工作,以及把工作重心转向“教书育人、立德树人”这一高校教师的根本任务上。

3. “双一流”高校一方面支持一流学科建设院系创新薪酬分配制度,为高层次人才设定具有国际竞争力的薪资水平;另一方面关注青年教师的生存发展状况,优化高校青年教师工作环境,为青年教师提供灵活多样的福利项目

使用国际高等教育行业年平均工资数据的比较

分析说明,我国当前的高校教师工资水平尚不具备对国际人才的吸引力。在我国推进“双一流”建设、建设创新人才高地的背景下,高校应当提高人员经费支出占比与教师的薪酬支出占比,鼓励一流学科所属院系创新薪酬分配制度,对标世界一流大学的教师工资形式与工资水平,采用协议工资、年薪制、项目工资薪资等分配形式,为高层次人才设定具有国际竞争力的薪资水平。

鉴于我国高校青年教师年总工资及各项工资构成要素水平较低,且与其工资期望水平存在较大差距,较低的工资水平与较高的生活压力之间的矛盾可能会使青年教师难以专心本职工作,因此建议高校重视青年教师的工资期望与工作需求,合理控制高校内部不同职称教师间工资水平的差距,为青年教师提供良好的工作环境和条件,以吸引优秀的青年选择高校教师行业;借鉴国外高校的福利体系建设,丰富薪酬福利部分的项目,充分考虑青年教师的发展需要与生活困境,从专业发展、住房、通勤、子女入学等多方面入手,提高福利项目设计的针对性,为青年教师设计灵活多样的福利项目组合。

在我国深入实施人才强国战略、推进高校教师薪酬制度改革背景下,需要准确把握我国高校教师工资现状和问题。本文基于宏观行政数据以及部分高校教师工资大规模微观调查数据,围绕我国高校教师实际与期望的工资水平和工资结构的现状和问题,对全体样本教师以及不同年龄、不同职称、不同办学层次、不同地区高校教师的工资情况展开了较为系统的分析,为完善我国高校教师薪酬制度提供了针对性的政策建议。需要说明的是,本研究调查样本多来自本科院校,尽管样本分布具有一定的代表性,但也仍可能存在高估高校教师工资水平的问题。后续研究应当基于随机抽样开展大规模高校教师薪酬的相关调查研究,为我国不同地区不同层级高校开展教师薪酬制度改革提供可靠的依据。

(致谢:作者对本文的外审专家提出的诸多建设性意见表示衷心的感谢!胡咏梅工作邮箱:huym0718@bnu.edu.cn)

注释:

①人才队伍建设已经成为我国建设高等教育强国的核心任务,以薪酬改革为切入点的各项人才政策为我国高校吸引全球人才发挥了积极作用。从国家自然科学基金委设立的“国家杰出青年科学基金”到教育部设立的“长江学者奖励计划”,我国政府部门开展了一系列人才奖励计划的探索。2008年以后,中央政府更是进行统筹规划,先后实施了包括“万人计划”(中组部、人社部)、“百千万人才工程国家级人选”(人社部)在内的一系列人才计划,为吸引海内外杰出学者提供了优厚的待遇条件。这些人才计划为我国高等教育事业发展做出了重要贡献,大大提升了我国高校的国际竞争力和影响力。因为此表中的数据给出的是我国高校教师的平均薪酬水平,并不能反映我国高校在吸引外国高水平人才方面给予的特殊薪酬,只能反映我国高校教师群体的平均薪酬水平不具有在国际高校劳动力市场上招聘人才的竞争力。

②按照《事业单位专业技术人员基本工资标准表》,将基本工资小于1510元/月和大于13210元/月的基本工资数据设置为缺失值。将应发工资小于实发工资、基本工资、工龄工资、租房或提租补贴、公积金的样本设置为缺失值;将非人才称号且非教授职称的样本中,月应发工资大于10万元的样本的应发工资设置为缺失值。

③提租补贴仅选取45岁及以下青年教师作为统计样本。

④为便于与其他国家比较,此处使用的是中国高等教育行业年工资水平数据,与表2中相同。

参考文献:

- [1]鲍威,吴红斌.(2016).象牙塔里的薪资定价,中国高校教师薪资影响机制.北京大学教育评论,14(02),113-132+191.
- [2]鲍哈斯.(2018).劳动经济学(第七版)(沈凯玲,译).北京:中国人民大学出版社.
- [3]曹峰,林元启,刘婉华,王佳.(2019).美国顶尖大学薪酬体系特征研究.清华大学教育研究,40(03),59-67.
- [4]晁玉方.(2017).现代薪酬管理——理论、工具方法、实践.北京:清华大学出版社.
- [5]陈富,郝鹏翔.(2022).我国教师工资及其位序的时空特征,1988-2018.教师教育研究,34(01),32-39.
- [6]陈文博.(2021).高等教育经费投入与支出结构比较研究——基于OECD国家的数据分析.教育经济评论,6(05),42-65.
- [7]弗雷德里克·赫茨伯格,伯纳德·莫斯纳,巴巴拉·斯奈德.(2016).赫茨伯格的双因素理论(张湛,译).北京:中国人民

大学出版社.

[8]高校教师薪酬调查课题组,王希勤,刘婉华,郑承军.(2014).高校教师收入调查分析与对策建议.中国高等教育,(10),27-29.

[9]国家统计局.(2016).中国劳动统计年鉴.北京:中国统计出版社.

[10]胡咏梅,唐一鹏,王维懿.(2019).扩招前后高校教师工资变动,1995-2015年.教师教育研究,31(04),85-94.

[11]胡咏梅,唐一鹏,易慧霞.(2017).研究型大学教师工资性收入不平等——基于某985高校2010-2014年数据的案例分析.经济统计学(季刊),(01),169-182.

[12]胡咏梅,唐一鹏.(2019).高校教师薪酬研究,概念、理论及实证研究进展.教育与经济,35(05),43-51.

[13]胡咏梅,易慧霞,唐一鹏.(2016).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.中国高教研究,(11),80-88.

[14]胡咏梅,元静.(2021).我国高校普通青年教师与“帽子”人才工资差距有多大.北京大学教育评论,19(03),41-61+189-190.

[15]胡咏梅,元静.(2021).中国高校教师工资差距的实证研究.北京师范大学学报(社会科学版),(06),27-49.

[16]姜海珊.(2012).香港公立高校教师薪酬制度与激励机制及启示.高教探索,(03),57-61.

[17]柯文进,姜金秋.(2014).世界一流大学的薪酬体系特征及启示——以美国5所一流大学为例.中国高教研究,(05),20-25.

[18]李湘萍.(2010).我国学术劳动力市场分割的实证研究.复旦教育论坛,8(02),36-42.

[19]李燕萍,沈夏珏.(2016).高校薪酬体系构建,国内实践和国外经验.中国高等教育,(07),14-17.

[20]李志峰,张金丹.(2020).哈佛大学教师总体薪酬结构体系的平衡治理及其启示.现代大学教育,(03),56-64.

[21]刘军仪,杨春梅.(2017).人力资本视角下中美高校教师薪酬制度的比较研究.高教探索,(07),68-72.

[22]罗仲尤,刘樱.(2015).美国公立大学教师薪酬制度的特点与启示——以加州大学为例.大学教育科学,(04),28-31.

[23]苗晓丹.(2016).德国高校教师薪酬制度及其特征分析.外国教育研究,43(08),75-87.

[24]孙英.(2014).基于效率与公平视角的高校收入分配制

度研究.四川大学学报(哲学社会科学版),(02),145-151.

[25]王保平.(2016).高校综合改革背景下的薪酬制度研究.中国高等教育,(07),10-13.

[26]夏茂林,冯碧瑛,沈小强,冯文全.(2011).美国高校教师绩效薪资制度的主要特点、问题及启示.大学教育科学,(01),92-96.

[27]熊俊峰.(2014).大学教师薪酬结构研究.华中科技大学博士学位论文.

[28]杨璐,王建武.(2019).新时代高校职工队伍人事制度改革探析.清华大学教育研究,40(01),72-78.

[29]叶强.(2019).德国高校人事制度改革中W型工资的创设、争议与启示.湖南师范大学教育科学学报,18(02),48-55.

[30]由由,朱菲菲.(2017).我国高校工资水平竞争力的实证分析.教育与经济,(04),17-25.

[31]余荔,沈红.(2017).我国高校教师收入差距状况及其决定因素——基于2007年和2014年调查数据的比较分析.高等教育研究,38(10),30-38.

[32]张义芳.(2018).基于国际对比的中国科研事业单位科研工资制度问题与对策.中国科技论坛,(07),150-156.

[33]张照旭,李玲玲,蔡三发.(2019).日本建设世界一流大学的多维行动路径——基于“全球顶尖大学计划”A类大学的研究.比较教育研究,41(10),3-10.

[34]中国高等教育学会组.(2018).中国高等教育学会高等教育科学研究“十二五”规划重点课题研究成果.北京:北京理工大学出版社,69-70.

[35]周金城,陈乐一,魏紫.(2011).高校教师薪酬水平的国际比较研究.中国高教研究,(04),41-43.

[36]Adams, J. S.(1963). Toward an understanding of inequity. Journal of Abnormal Psychology, 67, 422-436.

[37]Altbach, P. G., L. Reisberg, M. Yudkevich, G. Androushchak, and I. Pacheco.(2012). Paying the Professoriate, A Global Comparison of Compensation and Contracts. New York, Routledge, 344.

[38]Becker.(1962). Investment in Human Capital, A Theoretical Analysis. The Journal of Political Economy, 70(5), 9-49.

[39]Lent, R. W., Brown, S. D., Hackett, G.(1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. Journal of Vocational Behavior, 45, 79-122.