

高校工资分配制度改革探讨

◇吴礼珍 [重庆邮电学院,重庆 400065]

摘要:我国高校现行的工资制度经历了长期的历史发展过程,发挥过应有的积极作用。但随着社会主义市场经济体制的建立和完善,它势必面临严峻的改革挑战。为此,就其改革的必要性和设想进行了初步探讨。

关键词:高校;工资分配制度;改革探讨

中图分类号:G647

文献标识码:A

文章编号:1009-1289(2003)03-0045-02

工资制度的改革是牵一发而动全身的大事。而一个单位或部门实行的工资制度直接关系到教职工的切身利益,关系到教职工积极性的调动,关系到提高高校教育教学质量和办学效益的百年大计。因此,探讨高等院校工资分配问题,进一步理顺高校职工工资分配关系,提高教职工工资水平,对加快高等院校的发展有着重要的意义。

一、高校现行工资制度改革的必要性

作为我国社会主义初级实现按劳分配主要形式的现行的工资制度在长期的发展过程中起了一定的积极作用,但由于受计划经济体制的制约,特别是面临社会主义市场经济体制的建立和完善,其弊端日益突出。其中事业单位工资制度虽继1956年和1985年两次改革后,1993年又进行了第三次改革,但仍欠完善,而高校则更为明显。高等院校现行的工资制度是一个以职务等级工资制度为核心的多元结构的工资制,它主要包括四大部分:第一是国家统一的事业单位职务等级工资制度;第二是地方政府的津贴和补贴;第三是校内工资性补贴;第四是校内岗位津贴。形成了国家工资制度与校内分配制度互补并存的工资分配格局。这一改进后的工资制度的积极意义自然应当肯定,但其不足之处也不可否认。

1. 现行高校工资管理体制及工资宏观管理,使高校的工资分配缺乏竞争机制。目前国家对高校仍实行集中统一的工资管理机制,即由国家制定高校工资制度,确定工资水平,规定工资形式、工资构成因素和工资标准,并通过各级工资管理机构进行控制,没有真正给高校以更多的分配自主权,由此使高校的工资分配缺乏灵活性、缺乏活力和竞争机制。

2. 活工资不活,没有起到激励作用。津贴又叫“活工资”,它的设置尽管基本上适应了经济体制改革的需要,也符合按劳分配的“多劳多得,少劳少得,不劳不得”的原则。但在实际操作过程中,活工资却往往变成了死工资。多数高校都直接将其按30%的工资结构比例固定发放给了教职工;即便是没有绝对按30%构成比例发放,也量化为具体的分值付给,其实质同样是未与所处岗位的性质和所作贡献的大小挂钩,而是以身份来确定分值。因而没有起到应有的竞争、激励的作用,没有发挥工资的强有力的经济杠杆作用,背离了工资制度改革的初衷和本意,并形成了高校工资分配中新的平均主义。

3. 工资与创造效益不等同,不利于人才的发展。合理的工资应当同劳动者创造的效益相一致。但由于现行工资制度的实质是以人的身份为中心,不管其贡献有多大,只要是职称、职务相同,干多干少都一样,干和不干都一样,没有充分体现责、权、利相统一的原则,造成其待遇与付出不一致。其结果是不利于激励广大教职工的工作积极性,特别是对于中青年优秀人才的发 展极为不利,容易导致他们的流失。

4. 劳动报酬结构失衡,工资分配繁杂。现行高校的标准工资占劳动报酬的比例呈下降趋势,标准工资之外的收入增长过快。各校大多设计并采取了适应本校特点、灵活多样的报酬计量方式和支付形式;与职工生活相联系的各种补贴,与教学、科研相联系的各种津贴,更使得报酬分配标准繁杂、计算复杂,加剧了工资分配混乱,各种标准混杂。

5. 相对于经济体制改革来讲,高校整体改革滞后,特别是在用人机制方面存在不少弊端。主要表现在政府管得过多、过严,致使单位没有足够的用人自主

· 收稿日期:2002-11-08

作者简介:吴礼珍(1962-),女,湖北武汉市人,经济师,主要从事劳动工资研究工作。

权,也就谈不上贡献和收益相对称。

二、高校现行工资制度改革的设计

1. 改革实质

这就是:使人才资源和人才智能资源得以合理的配置和开发;使国家、事业单位和劳动者个人三者利益得以重新构筑;使工资管理逐渐由行政的、微观的、静态的变为法制体系监督下的市场调节的、宏观的、动态的管理体制;使社会主义市场经济体制下的工资管理体制充满生机和活力。

2. 改革方向

应以岗位工资制度代替职务等级工资制度。这是社会主义市场经济体制完善的客观要求,是进一步贯彻按劳分配原则的现实需要。它能使工作人员的报酬与实际贡献相一致,更有效地发挥工资制度的职能作用。

实行岗位工资制度可以概括为按需设岗,以岗定薪,以岗定人,按岗聘任,择优上岗,岗变薪变。

按需设岗,就是要改变过去身份管理的模式,根据需要设置岗位,避免因岗设人,真正体现按劳分配的原则。对于一部分卓有成就的教授、学科带头人,为了保证学术梯队的连续性,可考虑设立终身教授。以岗定薪,就是要按劳付酬。应根据岗位职责和工作性质与工作量的大小,同时可以参照劳动力市场的供求关系确定工资标准,变身份管理为岗位管理,一岗一薪,实行统一的薪金制,取消名目繁多的工资、津贴、补贴等项目。以岗定人,就是高校应根据教学工作量、科研经费、管理工作量三大类分别设立岗位,从根本上破除一切以职务职称为出发点,根据岗位的需要确定最佳人选。按岗聘任,就是要择优上岗。工作岗位需靠自己的职业准备和实力去公平竞争、双向选择、择优上岗,并按照法定的程序和方法实行合同管理,明确双方的权利和义务。岗变薪变,就是薪金要与岗位紧密挂钩。这能有效克服现行分配制度中“调岗不调资,随人不随岗,能上不能下,能升不能降”的弊病,使“能者上,不能者下”的聘任模式得以真正实施。

3. 改革要求

实行岗位工资制应做好以下几方面的工作。

第一,加大工资改革的宣传力度,提高认识,转变观念。

实行岗位工资制度,既是高校深化改革的客观要求,又是适应社会主义市场经济体制的必然趋势。因此要采取多种多样的形式广泛宣传。要解放思想,转变观念,切实树立适应社会主义市场经济体制下深入贯彻按劳分配原则的新观念。这样才能使广大教职员对工资改革的必要性和现实意义有一个正确的认识,为深入贯彻落实奠定良好的思想基础。

第二,搞好人事制度改革,确保工资分配制度改革的顺利进行。

工资分配制度改革与人事制度改革相辅相成、相互依存,因此深化人事制度改革是深化工资改革的有力保证。首先要科学合理地定岗定编,做到编制合理,岗位明确,任务具体,责任到位;科学合理地核定出所需要的岗位、编制、人员、领导职数等,使机构设置及各类人员配备科学化、合理化。其次要改变聘任终身制及人为因素,对有出众才能的专业技术人员,应允许越级晋升;对评聘不合格的干部、专业技术人员可实行解聘,从根本上转变用人机制。对于被解聘、没有岗位的教职工应在全方位地做好思想工作的同时,增加他们的危机感、紧迫感、责任感,充分发挥他们的主观能动性,鼓励再次竞争上岗。应鼓励富余人员的合理流动,实现良性循环。

第三,建立绝对动态、相对静态的工资管理体制。

社会主义市场经济条件下的高校工资管理体制,应是一个合理、科学、富有生机活力的管理体制,因此它必然是一个动态的而不是僵死不变的管理。即高校在实现其经济效益和社会效益前提下,其工资应是动态的。再次改革后应再次打破相对静止状态,又进入绝对动态的运动之中。只有在绝对动态和相对静态的工资管理体制中,高校的改革才得以深入,工资才得以合理稳定地提高,才有利于充分调动广大教职工搞好教学工作的积极性、主动性和创造性。

第四,建立依法管理,加强监督的有效工资管理体制。

社会主义市场经济的实质就是法制经济。依据法律手段对工资实行管理,是符合社会主义市场经济规律基本要求的,所以对工资管理应从行政管理方式逐步过渡到依法管理。但在实现依法管理的同时,实行必要的监督仍然是十分重要的。

总之,工资分配领域的工作是一项复杂的社会系统工程,它关系到改革、发展和稳定的大局,关系着人们的工作积极性和创造性的发挥,乃至国家的长治久安,因此,我们要正确处理好公平与效益的关系,真正发挥工资分配的最佳激励效能和作用。

参 考 文 献

- [1] 李建中. 发挥工资杠杆作用稳定科研事业单位人力资源[J]. 中国人力资源开发, 2002, (9).
- [2] 张小宁. 对国企人力资源配置与工资分配政策的思考[J]. 中国人力资源开发, 2002, (5).
- [3] 倪东升, 张克非. 对我国新世纪工资改革的思考[J]. 经济师, 2000, (4).
- [4] 郝崇喜, 宋先明. 石油企业工资制度深化改革[J]. 中国人力资源开发, 2002, (2).

[责编:周仁贵]