

北京大学
教育经济研究所、高等教育研究所

简 报

2012 年第 03 期 (总第 147 期)

2012 年 11 月 20 日

学术职业的收入与合约：什么是我们所知道的？

Philip G. Altbach
波士顿学院

2012 年 11 月 2 日，波士顿学院 Philip G. Altbach 教授应邀在教育经济学高层国际论坛（北京论坛教育分论坛）做了题为《学术职业的收入与合约》的主旨演讲。本期简报根据现场记录整理。

学术职业的收入、教师任命以及晋升的制度直接关系到学者对大学的贡献。如果收入不足，学术就无法吸引那些“出类拔萃的人才”，而当那些授课的教师不得已成为“月光族”时，他们也难以再集中注意力，献身于学术之中。不仅如此，倘若没有适当的合同或约定，学术自由得不到足够保障，学术职业也难以实现人们对职业稳定或者令人满意的期望。此外，在全球化之下，一国的薪酬水平也会影响到其他国家的学术界，因为教授们会被吸引到那些薪酬和工作条件最好的地方。

然而目前关于这些问题能够获取到的相关研究非常有限，由于数据难以获得并且不同国家汇率和生活水平各异，国家之间关于学术职业的比较研究非常复杂。本研究选取了购买力平价数据进行更多关于现实收入的比较，并分析了学术职业收入在世界各大洲 28 个不同国家呈现出的主要趋势。

一、工资及薪酬

在全世界范围内，学术薪酬的分布存在显著差异：一般来说，富裕国家的薪酬最高，虽然这些国家之间的薪酬差异也很大，但英语国家的学术系统提供的薪酬水平通常仍要高于欧洲大陆国家。在俄罗斯和前苏联国家，学术职业的收入水平相当低，即使在他们经济相对繁荣的时候也如此。令人惊奇的是，印度在薪酬水平中排名较高，而中国虽已经在其高等教育体

系中投入了大量资金，特别是研究型大学，其学术职业收入的平均水平排名靠后。

研究总结性地比较了不同国家公立大学全职教授收入水平，根据入门级、整体平均和顶级三个工资水平进行了分类比较。入门级的收入水平反映了最低的学术职业地位，顶级收入则反映了最高的教授职业地位，而整体均值则是不同收入水平的算术平均。

本研究发现，不同国家其入门级和顶级薪酬平均水平之间的差异也不尽相同，这 28 个国家入门和顶级薪酬的比值达到了 2.06，意味着薪级表顶部的教授平均收入达到了薪级表底部入门级教授收入的两倍。在中国，这一比值甚至达到了 4.3，遥遥领先于其他国家，而比值最低的挪威仅 1.3。

当然，仅工资单并不能完整传递所有的薪酬信息，学者们同样依赖他们所在大学以及其他来源获得报酬和津贴。比如在中国，大学为教职员发表文章、评阅额外考试以及参与其他学校工作提供了一系列复杂的额外报酬，我们虽然无法获得完整数据，但或许可以推测，中国学者们的工资可能仅占所有收入的八分之一而已。而这种情况在北美和西欧等以工资为主要学术收入的地区却很少见。

尽管大多数国家将退休计划和健康保险包含在福利中，我们仍然可以发现有其他报酬形式可以解释薪酬比较问题的复杂性。有时这种额外报酬用于贯彻国家的公共政策，例如印度政府为教师支付输精管结扎术或子宫切除术等的费用；有些福利则反映出国家传统，如墨西哥在圣诞节期间发放冷冻火鸡；有些也可以反映了学术的传统，例如休假和延长假期等。这些措施都可以让学术工作在严峻的经济现实面前变得更有吸引力。在少数情况下，福利还包括住房、娱乐和交通补贴。

在沙特阿拉伯、加拿大、美国等国家，学术薪水足以支持学者拥有相当于当地中产阶级水平的生活，然而在埃塞俄比亚、中国等国家，情况却不然，学者们还需要其他收入。因此，兼职工作在这些地方非常常见，学者们往往任教于多个机构，比如民办高等教育机构就非常依赖来自公立大学教授进行授课。

一般情况下，学术工资都会高于一国的人均国内生产总值，这表明学者比一般公民收入更高。然而，我们需要谨慎对待这些对学术薪酬所持的盲目乐观情绪：在某些社会的调查发现教授的收入与本国人均国内生产总值相差悬殊（如埃塞俄比亚），教授收入似乎令人非常乐观，但实际上这些调查建立在对收入较高的教授与收入较低人群之间比较的基础上，因而产生了夸大。为纠正这种夸大，调查应该将教授平均工资同学术界外拥有同等受教育水平和资历的人群收入进行比较。

二、学术合约

除了学术职业的收入，关于学术职位任命及其后续晋升机会的制度和

规定也非常重要。我们所调查的 28 个国家很少有提供正式终身教席的，这会削弱对学术自由的保障以及学者们对学术工作的安全感。在这些国家中，仅美国、加拿大、澳大利亚、荷兰和南非几个国家会在经过一系列严格评审后，为学者提供终身教席；而在沙特阿拉伯，当地学术人员在被聘用之时就已经获得了永久任期；一些欧洲大陆国家的公立大学甚至为学者提供公务员身份，这就意味着他们的工作得到了显著的保障。

不同国家对个人进入学术领域或获得终身教席的要求，也存在着许多重要差异。在许多国家，要成为大学教授必须具备博士学位；在某些欧洲国家（捷克共和国，法国，德国和俄罗斯），除了博士学位外，还需要有一篇大学授课资格论文——类似博士论文；而在其他国家，拥有一个简单的学士学位就可以成为大学老师。在对博士学位没有硬性规定的国家里，也呈现出对资格、资历有更高要求的趋势；即使不是法律的强制规定，硕士学位也已成为得到教职的最低要求。

三、国际流动

在学术薪酬很高的国家中，澳大利亚，加拿大，荷兰，沙特阿拉伯和美国等国，尤其受益于来自不太富裕国家学者的流入，它们是学术人才迁移的最大受益者。相比之下，许多支付最低工资的国家被称为“发送方”国家。有部分国家（亚美尼亚，埃塞俄比亚，以色列，尼日利亚）实施了一些方案，以期用更好的工资和工作条件等策略吸引或挽留国内和国际的学者。在寻求建立世界一流教育系统的过程中，中国和沙特阿拉伯都做出了非常积极的努力，用以吸引国际学者在本国任教，这些教师大多是来自英语国家的学者以及移居国外的本国学者。在中国，这样的努力措施导致当地教授和国际教师、华人教师之间工资水平形成了很大差距。

四、对中国的影响

中国学术界平均工资是世界上最低的，这对中国高等教育的质量有非常重要的意义。这种意义具体体现在学术界吸引顶尖人才以及提升士气和改善工作条件的能力等方面。很少有中国学者能够仅依靠工资而生存，因而许多学者通过额外的工作来赚取收入，这有损于他们对主要雇主的忠诚，尤其是对他们的研究工作非常不利。事实上，学者们的行政工作、研究补助、生活成本津贴、额外教学以及其他雇主交付的工作所带来的收益，组合起来往往比他们实际工资高出很多。目前尚不清楚的是，这个复杂的薪酬布局是否有益于其开展学术工作。

实际上，没有一个国家提供给学者的薪酬可以与提供给受同等教育的非学术界专业人士的薪酬相匹敌，但是中国的低基数薪酬使其在这方面的劣势更为明显。另外，在与其他国家的比较中，中国也处于下风，它缺乏吸引身居国外的顶尖中国学者回国的激励机制，这也是造成那些在海外获得博士学位的人回国率极低等现象的重要原因。

应该指出的是，因为没有可供使用的国家统计数据，关于中国学术职业的工资和报酬的数据很难获得。关于学术薪酬的数据和分析对建立一个国家的学术劳动力市场、以及实现机构与学科之间的比较研究都非常有用。

对中国来说，除非工资及薪酬能得到改善和合理化，否则它很难建立起具有全球竞争力的学术系统。当然，这并不意味着中国的工资需要像那些西方国家所提供的那样高，但倘若不建立起一个至少可以在全球排名中处于中等水平的薪酬结构，中国很难实现这样一个真正的世界级高等教育体系。

五、结论

本研究着力于呈现出当前学术职业面临的一系列现实问题。一些国家为学者们提供了合理的薪资、保障以及透明的职业结构，如加拿大、英国、澳大利亚以及美国等国家。尤其是在一些西欧国家，学者通常拥有公务员的地位和身份，得到了优越的工作条件和薪酬补贴。然而，就算在这些国家，学者们较之其他拥有同样受教育水平的专业人员而言，仍没有得到足够的补偿。更不用说，其他像俄罗斯、中国、拉丁美洲（除了巴西之外）等国家，他们所提供的薪资很低，且缺少透明的学术合约制度，因此无法吸引专业学术人才。

这样一个全球性的对比研究反映了一个现实问题：这些国家极其缺乏对学者的强烈吸引力。至少对本研究调查的 28 个国家来说，这是它们处在全球知识型经济的中心所不得不面临的现实难题。至于那些薪资水平极低的国家——比如中国、俄罗斯、亚美尼亚以及埃塞俄比亚等，它们的学术职业正面临着重重危机。通常，在这些国家的教授并非被视为知识经济的精英和中坚力量；相反，他们更像是被看作服务于这种经济的熟练劳动力的组成部分。

（黄君子和黄月现场记录，蒋承和罗建平校对，未经演讲者本人审核）

本简报文章如需转载须事先征得本研究所同意，

并注明“转载于北京大学教育经济研究所、高等教育研究所简报”字样

主编：岳昌君、蒋承

地址：北京大学教育学院大楼 309 室

电话：(010) 62755662

本《简报》及《北大教育经济研究》（电子季刊）网址：<http://www.gse.pku.edu.cn>

编辑：孙冰玉

邮编：100871

电子信箱：bysun@gse.pku.edu.cn