

不满工资改革方案  
教师“散步”抗议

3月14日晚上,重庆工商大学青年教师陈三平(化名)收到一条短信,内容是校方将会在明日的两代会上对绩效工资改革方案进行审议。

此次会议的全称叫做“重庆工商大学二届五次教职工代表大会暨工会会员代表大会”。该校每年在3月份都要召开一次两代会,基本内容包括校长作上年度的工作报告、财务部门作上年度的财务报告以及对当年要进行的工作进行讨论和表决。

作为入职不久的教师,陈三平只关心其中的一个内容:即重庆工商大学绩效工资实施方案(审议稿)。此前,陈三平已经知道该方案的大体内容,在他看来,新的方案如果实施,和他一样的青年教师收入会下降。他决定第二天去旁听会议。

3月15日9点,会议如期进行。一位参与会议的教师回忆,校方作的报告时间并不长,大约10点30分进入了讨论程序,主要议题就是绩效工资实施方案。

175名代表分为11个小组对该方案进行讨论。下午两点复会后,各个代表小组将意见汇总,结果在该校官方网站上公布的内容为:“大会对学校绩效工资实施方案(审议稿)的决议进行了表决,通过了二届五次教职工代表大会暨工会会员代表大会决议。”

陈三平称,下午复会前,越来越多非代表教职工得知消息后来到博智楼7100报告厅。校方准备宣布“通过”时,部分代表认为“审议决议”表示新的方案已经最终确定,针对“工资倾向于行政人员”、“一线教师未获充分尊重”提出异议。“大约有30多个非代表教职工在报告厅唱起了歌。”重庆工商大学党委委员、宣传部部长华杰向齐鲁晚报记者证实,当天下午大约4点,这些教职工来到学校门口继续讨论。

“实际上还没闭会就已经有人小声唱国歌了。”陈三平称,最初校方领导劝解教师不要聚集,但劝解效果不佳,各个学院的领导也来到校门口进行劝解。“聚集的30多名教师加上劝解的领导,大约有90个学校教职工。”华杰称,由于该校门口正对马路和轻轨站,加上日常进出该校的市民和从此经过的学生,总人数在130人左右。陈三平向记者证实,网络上“300名教师罢课”的传言不实。“周五下午不上课一直是该校的传统,此后两天就是周末,不存在罢课的说法,我们自己说是到校门口散步。”这一说法得到该校多名教师、学生和行政部门负责人的认可。3月19日,齐鲁晚报记者在该校采访部分师生了解到,从周一开始,他们所在的院系课程一切正常,并没有罢课的情况出现。

两易其稿的  
绩效工资改革方案

华杰承认校方在处理此事上延误时机,导致不实信息的散播并误导了媒体。

该校绩效工资改革始自2012年2月份。“绩效工资改革属于重庆高校改革的一部分,去年2月份在我们学校进行调研和讨论。”该校人事处处长赵驹介绍,一年多的时间里,学校征求过教职工意见。2012年12月13日,重庆市教委召开重庆市属高校实施绩效工资工作座谈会,教委主任周旭在会上指出,“绩效工资实施工作是高校深化人事制度改革的重要组成部分。”就在2012年12月下旬,重庆工商大学出台第一个改革方案。这个方案在“散步”事件后被当做最新的讨论方案公布出来,实际上公布的内容只是其中头尾两部分,而此方案早已废止,原因是在征求意见过程中一些教职工不同意。对第一方案的不满几乎涵盖所有的教职工。

# “教授”与“处长”的权利之争

## 重庆工商大学教师维权事件调查

文/片 本报深度记者 张子森



19日,重庆工商大学校门口已然恢复平静。

网传3月15日重庆工商大学30多名教职工以唱国歌和聚集的方式,试图阻止他们认为是最终表决的绩效工资改革决议。当日网传为该校300多教师“罢课”。

部分网络信息被证实是虚假的。部分参与教师表示只是“散步”,而该校历来有周五下午不上课的传统,教职工代表对征求意见表决当日恰逢周五。

但这个巧合将一校之事扩展为全国关注,也并非仅仅是巧合。自2012年开始,重庆高校开始进行绩效工资改革,重庆工商大学只是其中之一。

这一事件也被扩展到高校改革“去行政化”。部分参与“散步”的教职工认为学校行政机构过于臃肿,“干活少拿钱多”,但校方认为,绩效工资改革方式已经对教职工有所倾斜。记者得到的最新消息显示,该校正在再度征求意见,会有一些改变。作为高校改革出现的一个极端个例,围观重庆工商大学在进行绩效工资改革中是如何解决非议的,并不仅有该校的教师,这个范围可以扩大到整个重庆甚至是全国的高校。

以行政处级干部和正教授4级(二者在该校级别一致)为例,第一方案规定正处级干部为固定薪酬,一年97300元,4级正教授固定薪酬为64400元,另有课时费、科研等薪酬。但很多教授级别教职工认为,此规定对教职工不利,“教授和处长的收入差距有3万多元,要想达到处长的收入水平,需要上几百节课。”

此方案很快被废止。该校在这一方案基础上,参考教职工的意见,新的方案3月15日当天在两代会上审议。赵驹介绍,按照重庆市制定的方针,绩效工资改革设立的大体方向是:坚持向一线教师、高层次人才和青年拔尖人才倾斜;多劳多得、优绩优酬,发挥绩效工资的激励和引导作用。

新方案改变以“货币”方式发放,确定按系数来发放。尽管重庆工商大学校方不方便对外公布具体的内容,但据本报记者了解的信息,新方案确定的系数如下:3级教授160,4级为140;副教授5级为120,6级为115,7级为110;讲师8级为90,9级为85,10级为80。管理岗位中,正处为133,工作三年后的为138;副处为109,工作三年后的是114,工作7年后119;科长为89,副科为84。

除此之外,学校另有一部分固定薪酬以奖金方式发放到各个学院或部门,由学院或部门按照统一标准来下发。这部分奖金考核标准为行政人员的加班、工作质量和数量;教职工则涵盖教学、批改作业、指导研究生、发表文章、课题研究成果等多个方面。

年轻教师和行政人员  
各有各不满

根据这一方案,教授的基本收入显然高于正处级,副教授高于副处级,更远高于科级,但这个方案仍被很多青年教职工否定。陈三平称,教学人员要领取到全额基础绩效工资,前提是完成工作量和论文数量,“青年教师能够得到课题的机会小于教授级别,现在发表科研论文又非常困难,仅靠课时、备课等,实际收入会打折扣。”

接受采访的部分教师认为,“多劳多得优劳优得”的原则本身并没有争议,争议的地方在于,教职工人员和行政人员的劳动本身不具备可比性,如何确定谁的劳动对高校来说更有价值?

重庆工商大学一位处级行政管理人员对这样的质疑不理解。“劳动是平等的,只是工作性质不一样。高校确实要以学术研究为主,但总得有行政人员替教职工打

理后勤工作吧。”“教职工不用坐班,很自由。我们必须坐班,还经常加班。”这位管理人员称,一方面部分教职工认为改革触及了他们的利益,另一方面行政人员也感觉委屈,他们希望学校赶紧出台最能平衡两个群体的方案。在处理此事上,该校校方称,该校绩效工资改革坚持兼顾专业技术人员、管理人员、工勤人员三支队伍利益,并适当向教学科研一线的教师倾斜的原则。目前,正在广泛征求教职工意见,方案修改完善会充分尊重教职工意见。

面对多种不满情绪,该校人事部门一不愿具名人士表示,绩效工资改革涉及利益分配,因此难以保证所有人都满意,几乎所有事业单位绩效工资改革都会出现这样的问题。

去行政化  
如何走好平衡木

对重庆工商大学来说,绩效工资改革并非没有可以借鉴的捷径。早在1999年5月召开了全国高校内部管理体制改革座谈会,到2006年时,部属71所高校已经开始深化人事分配制度改革。

涉及具体利益方面,一篇发表于2006年署名为教育部人事司赵丹龄、赵江的文章称,许多学校对教学科研人员岗位考核的一项重要内容是发表在一定知名度刊物上论文的数量,并与津贴挂钩。这可能使人们急功近利,不利于产生需要经过一个较长的研究周期的、重大的、原创性的科研成果。这个结果被很多专家认为高校过于行政化的弊端之一。

两会期间,多名代表、委员都提到了高校去行政化的问题,但在高校去行政化问题上的看

法观点截然不同。全国政协委员、复旦大学图书馆馆长葛剑雄认为去行政化是伪问题,“全国普遍行政化,高校要是不行政化,寸步难行。”全国政协委员、广东外语外贸大学副校长顾也力则称这就是要解决的问题,“一切都按级别做事,本身就违背了教育应有的发展方向。”

葛剑雄认为高校现在的问题是过度行政化,权力过度集中在上面的教育行政部门以及学校行政部门,“这个问题不是去行政化的问题,而是怎样改革学校管理体制的问题。”

顾也力表示去行政化不是“去行政”,“行政”是要管,关键是“化”。大学的根本就是要回归学术,学校眼睛应该向下,面对教授、面对学生,面对老师,而行行政化归根到底其实是权力本位。

被认为全国高校中走在去行政化最前列的南方科技大学,其掌门人朱清时自称去行政化之路“走得很辛苦,是一件很难的事,要全国一起才行。”

“与其他高校一样,南科大的主要资金来源于政府,在建校阶段,很难免除行政干预。”3月4日,朱清时接受采访时称,国际一流大学虽然主要也是政府出钱,但法律约束政府不能干预学校的办学。“在中国还缺少这种文化,也没有这种法律。”

重庆工商大学是重庆高校改革中比较靠前的一所学校,其周边几所高校尚未开始。在众多关注中,该校的改革肯定会触及各方面的利益,而如何打破既有的利益格局,重新建立新的格局,在学术和行政之间找到平衡,这也是每个高校都会面临的问题。长期以来大学教授的权利远弱于处长的权力,教授治校也一直为舆论和教育界人士所倡导,但重庆工商大学一位行政管理人士反问:把权利给了教授,不一样还是权利吗?



19日,重庆工商大学的一个教室里正在上课。