

\* [比较教育:专题比较与国别比较]

主持人: 徐 辉

主持人语:在高等学校教师队伍的管理与建设中,教师的绩效管理是核心,教师的工资以及其它待遇总是与其工作业绩、贡献分不开的。本期刊登的“芬兰大学薪资制度改革:内容、进程与争议”一文探讨了2006年芬兰政府在高等教育系统实施的新薪资制度,该制度改变了传统的以工作年限为基础的工资支付制度,将大学职员的工资与职业等级和个人业绩紧密联系起来,成为21世纪芬兰提升高等教育竞争力的主要工具。当前国际金融危机既对世界教育发展造成了强烈的冲击,同时又带来难得的发展机遇。“国际金融危机下教育扩张的历史经验与启示”一文分析了国际金融危机对世界各国教育发展带来的压力,总结了国外金融危机下应

对教育扩张的经验与教训,论述了各国教育发展的预期,并对我国中长期教育改革和发展提供了一些有益的思考与建议。“加拿大大不列颠哥伦比亚省2007年初中体育课程标准评析”一文认为新的初中体育课程标准强调体育的多元文化主义,主张以学生为本,坚持健康教育,把体育与学生的人生发展、职业发展联系在一起,把体育与思想品德教育和心理健康教育融为一体,体现了新世纪的体育发展观。“公立学校选择与私立学校选择——试析美国现行择校政策”则分析了美国“择校”的五种现实表现形式,如开放入学、特许学校、教育券、教育税减免、家庭学校教育等,并分析了其政策内涵与政策导向。

## 芬兰大学薪资制度改革:内容、进程与争议

马健生,黄海刚

(北京师范大学国际与比较教育研究院、教育部人文社科基地北京师范大学比较教育研究中心,北京市100875)

**摘 要:**2006年,芬兰政府决定在高等教育系统内实施一种新的薪资制度,这一制度改变了传统的以工作年限为基础的工资支付制度,而将大学职员的工资与职业等级和个人业绩表现紧密联系。新的薪资制度在教育部、工会以及其他各方代表间历经漫长的谈判,最终付诸实施,成为21世纪提升芬兰高等教育系统竞争力的主要工具。

**关键词:**芬兰高等教育;新薪资制度;高等教育政策

**中图分类号:**G40-059.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-9841(2009)05-0081-06

2001年,芬兰政府提议应在国家部门发展一种新的薪资制度。这一制度将充分考虑具体职位的工作性质以及工作任务的社会需求,从而改变公务员单一的级别工资制。2006年6月,芬兰教育部决定在大学部门实施这一改革。新的薪资制度的评估将基于以下两个方面:一是对职位的整体需求;二是雇员的个人业绩。新的薪资制度的推行是一个艰难的过程,由于芬兰具有劳资双方协商制定工资标准的传统,根据1970年芬兰政府颁布的《综合谈判协商法》,

确定了公务员工资由劳资双方每年谈判,协商确定工资标准的原则,谈判后签订工资增长幅度的集体协议,由政府确认后生效。作为资方的管理机构是“国家雇主办公室”(Office for the Government as Employer)(财政部下属的一个局),它代表国家对全国公务员进行统一管理;作为劳方的代表机构是代表各类公务员利益的中心“工会”,两者分别代表资方和劳方就工资、福利等问题进行协商。基于这一传统,新的薪资制度历经漫长的协商过程,经过各利益集团的相

\* 收稿日期:2009-07-08

作者简介:马健生(1966-),男,安徽繁昌人,北京师范大学教育学院国际与比较教育研究院,教授,博士生导师,主要研究高等教育比较、教育管理比较。

基金项目:全国教育科学“十一五”规划课题“若干发达国家研究生教育模式比较研究”(DDA080156),项目负责人:马健生。

互妥协,最终付诸实施。

## 一、芬兰新薪资制度:历史、背景与内容

### (一)芬兰大学职员薪资制度的历史与传统

在芬兰,国家公务员指国务秘书、司局级干部、普通工作人员、大专院校、国家研究机构、司法部门等工作人员。芬兰公务员制度的最大特点是把高校教师、国家研究机构人员以及大学的工勤岗位人员都纳入了公务员的范畴。目前,芬兰有20所大学,所有的大学都是国立大学,其中包括10所综合性大学,6所专业技术大学和4所艺术院校,大约有3.1万名雇员在芬兰的大学机构就职,整个高等教育系统内靠工资收入的雇员为12.4万人<sup>[1]</sup>。

以前大学职员的工资标准是基于各办公室确定的工资分类,包括基本工资和根据服务年限的长短而得到的追加部分,服务年限一般分为1、2、8、11和18年五个等级。具体来说:(1)与特定职位或任务相关的基本工资;(2)服务的年限以及在某些情况下,由于个人优秀的业绩或额外的工作任务而给予的补偿。一般来说,大学自己决定其雇员的工资,但教育部和代表雇员利益的工会通过集体协商的方式,做出与特定职位和资历相关的最低保障工资。类似的方式,所有的集体协议都会确定一个最低水平的工资框架,使雇主能够按照这一框架最后决定雇员的工资。

### (二)芬兰新薪资制度实施的背景

2001年,芬兰政府提议应在整个国家机构实施新的薪资制度,根据国家的人事政策的决定,公共部门被要求设立新的工资模式以加强对业绩的奖赏。新的薪资制度的确立是在全球化背景下,伴随着战后“婴儿潮”一代人的退休,芬兰人口老龄化问题严重,劳动力市场面临着劳动者严重不足的问题。在这样的背景下,提高劳动效率和动机就显得格外重要。另一方面,缩小公立部门和私立部门间工资涨幅和水平的差距,缓解私立部门的不满情绪是这一改革的另一意图。当然,这一改革也基于来自劳动力市场的其他压力,例如增加效率和提高业绩成为全球化时代的重要特征,芬兰也不例外,这就需要建立更具灵活性的薪资制度,维持一个更加清晰的薪资评估框架。长期以来,对薪资不足的投诉和抱怨是芬兰高等教育系统中最大的问题,建立新的薪资制度不但可以缓解这些问题,同时还可以鼓励雇员发展自身的竞争力,提高大学的管理和领导能力。

基于上述背景,政府在强调总的指导政策的基础上,已经制定出了一个更加具有活力的初步的等级官僚模式。在这一模式中,强调了竞争性、网络工作、质量管理和新的薪资制度。芬兰政府规定,新的薪资制

度应该在2006年底在所有的大学部门中实施并达到预期目标。因此,教育部于2003年成立了一个工作小组,就新的薪资制度与大学部门展开了协商。这一协商小组由四名来自大学的雇主和三名来自主要工会的雇员代表组成,主席由教育部大臣担任。自此,为了推行这一新的薪资制度,芬兰教育部与大学、各大工会间展开了漫长的谈判,这一谈判过程可以看做是芬兰薪资制度的重要特点。

### (三)新薪资制度的内容

#### 1. 新薪资制度的内涵

什么是新的薪资制度呢?这一制度是指公务员的工资由两个因素构成:首先,是基于任务的需要(Requirements of the task);第二,基于雇员的业绩表现,可以得到业绩分红(Performance Bonus)。新的薪资制度的目标是提高工资的公平性,将大学作为雇主,提高大学收入的竞争性;资助职员发展他们的技能,寻求国家更需要的、对国家发展具有战略性意义的任务,鼓励员工改进表现,改善领导和领导技能。

最终的工资协议草案包括大学关于新薪资制度谈判结果的介绍以及协议的范围和内容,这一草案还包括了保证工业平稳发展的义务。新的薪资制度于2006年1月1日开始在大学实施,共包括五个过渡阶段,将于2009年10月1日最终完成<sup>[1]</sup>。

#### 2. 新薪资制度的评估制度

在这一协议下,政府公务员和雇员的工资根据几个因素来决定:工作需要的具体的任务、个人的工作业绩和基础工资。新的薪资制度在大学中有两个完全独立的评估系统:一个是针对教师和研究人员的;另一个是针对普通职员的。雇主根据既有的标准,来决定对雇员采用哪一个评估体系。

同样,每一所大学都有两个包括雇主和雇员代表组成的工作分级评估小组:一个评估教学和研究人员,另一个评估普通职员。评估小组通过缩小和平衡评估水平来保证公平地对待所有人,相似的任务一般会被归于同一个等级,有时候也会参考工作的性质和专家的意见。

对职业需要(Job Demands)的评估任务是基于工作的描述和适用于这些任务的评价制度。在雇员与他的上司间进行的关于评估的讨论都会考虑到这些因素,上司会根据评估的讨论提出了一个工作需求水平。对教学和研究人员评估程序在大学间也有差异,由几人组成的专家组对评估进行协助。一般来说,教学和研究人员的工作需求(职业分级地图)包括11个等级:1-4级主要是那些攻读博士学位的人员;5-7级是指博士和独立的教师和研究者,他们领导自己的研究小组(5级和6级根据对教学和研究的强

调而具有不同的任务分工);8—11级主要是那些具有教授资格的职员。最高级别给予那些学术研究教授和学者,他们的教学和研究涉及战略规划,是前沿研究任务或团队的组织者和协助者(例如卓越中心),他们的工作为学术团队所高度认可。

工资中的个人工作业绩由雇员业绩水平来决定。对教学和研究人員而言,评价的主要标准是教学和研究的价值以及在社区或大学服务中的价值;对个人业绩表现的评估是根据与任务相关的档案记录(例如学术出版物、指导博士生的数量和教学优点)。对普通职员而言,主要的评估标准(由他的管理者实施)是专业技能、责任感以及团队工作精神、工作质量和效率。对个人业绩的评估在普通职员中每年实施一次,对教学和研究人員至少每三年应该实施一次。可以看出,工作需求是决定工资水平的首要因素,个人表现是其次,他们共同组成了新的薪资制度的核心内容。

## 二、芬兰新薪资制度:集体谈判与协议

芬兰劳动力市场具有以下几个明显特点:集中实施的全面而有约束力的集体谈判;较高的结盟比例(约70%—80%的劳动力),即都会加入某个工会;强大的工会组织;强有力的政府三方承诺和集体协议;劳动力市场中央集权与代表地方工业和利益集团的结合;妇女的高就业率。

在芬兰,共有三个集中的工会组织或工会联盟:芬兰工会中心组织(the Central Organization of Finnish Trade Unions, SAK),主要代表了体力劳动者或手工工人的利益;芬兰薪资雇佣联盟(the Finnish Confederation of Salaried Employees, STTK),代表的是专业雇员;芬兰专业和管理人員联合会(the Confederation of Unions for Professional and Managerial Staff, AKAVA),主要代表了学术人員利益,他们具有学术职称或作为教授、教师、研究助理。这些工会代表了芬兰广大雇员的利益,例如,在2006年,AKAVA共有31个附属机构,共有来自各个职业领域的成员46.1万名;SAK则保护了100多万工薪阶层人員的利益,而STTK由20个附属的工会组成,代表了芬兰约65万专业雇员的利益。与此相对,芬兰人口仅为500万。雇主联盟主要包括芬兰工业EK联盟(Confederation of Finnish Industries EK)、地区的雇主权利委员会、国家雇主办公室和教会雇主委员会。就薪资制度的实施而言,“国家雇主办公室”与代表各类公務員利益的“工会”,就工资、福利等问题进行协商,比如失业救济金、养老金、对成人教育的财政支持和个人工作时间等都是三方收入政策谈判的组成部分,具有法律效力的关于工资的集体协议和其他工作

条件一般都由雇主和工会代表最终协商而成。在政府部门,中央一级的集体协议结构是政府雇主办公室和三个谈判机构:公众和福利工会(Trade Union for the Public and Welfare Sectors)、AKAVA的公众谈判委员会(AKAVA's Public Sector Negotiating Commission, JUKO)以及领薪雇员委员会(Federation of Salaried Employees)。

大学系统内的集体谈判由教育部来领导和组织,新的薪资制度谈判也是如此,由教育大臣和工会(或其附属机构)的谈判组织进行协商。教育部成立了一个包括四名大学雇主组成的谈判委员会,此外,还有来自主要工会和谈判组织的三个代表,他们负责保护其成员的利益并广泛代表了大学的雇员。其他机构也会参与协商:代表雇主的主要领导者,例如大学校长、管理人員以及主要的工会领袖。工会在政治上是独立的,不依赖于任何政治党派,本质上来说,谈判主要在独立的、民主的机构间进行,因此谈判或协商过程不会出现被任何一方独霸的局面。政府雇主办公室为这一协商过程提供资助,并在协商过程中发挥着主导作用:它负责规划国家管理部门的人事政策;与中心工会或其附属机构进行谈判,一起签订关于工资政策的协议;同时也代表中央政府签订中央一级的集体协议。

基于芬兰劳资双方谈判的传统,新的薪资制度的主要原则都是得到了各方同意的,包括实施的最后期限、一些关键原则和基本的文本。最终建立的评估系统则留给了教育部,政府雇主办公室拥有监督和监察——甚至废止——谈判机构所签订协议的权利。

### (一) 薪资制度发展和谈判的初步阶段

关于薪资制度的谈判分为几个阶段,这几个阶段彼此关联,相互影响,可以分为以下几个核心阶段、过程或行为,他们影响着谈判的过程:

1. 资助和在政府雇主办公室领导下实施的集体谈判。
2. 等级和评价体系的初期发展工作。
3. 由教育部领导的最初谈判过程。
4. 关于改革的公共讨论。
5. 最终协议的签署。

这几个阶段尽管看起来彼此独立,但事实上相互关联,第一阶段启动后,其他阶段紧随其后或同时进行。

### (二) 新薪资制度协商的具体进程

#### 1. 对集中协议和进程的资助

政府雇主办公室在1992年发布了对薪资和收入政策改革的思想,开始了这一改革的进程。指导方针建议工资应该与职业要求和个人的努力程度很好地

结合起来;与其他劳动力市场部门连接并取得平衡;更加具有灵活性以考虑职业的变动;降低工资与在政府部门服务年限和是否接受过正规培训之间的联系,即消除与个人业绩没有直接关联的其他因素。

1993年,更新薪资制度的主要原则纳入了中央一级的集体谈判过程,然而,工会通过建立自己的目标和原则来回应国家管理部门的这一改革。接下来的几年里,谈判各方就政府部门实施新的薪资制度的基本原则达成了一致,政府允许地方谈判当局根据这些基本原则寻求共识与实施程序。在2001年6月11日的联合声明中,中央谈判各方承诺进行改革。同一年,芬兰政府决定国家部门应该更新它的薪资制度,中央政治决策者,包括议会和总统,都同意并资助这一改革计划。从20世纪90年代一直到新世纪,这一改革的推行过程异常艰苦。20世纪90年代芬兰经历了严重的经济衰退,政府不得不为这一新的薪资制度提供额外的资助。直到2004年,也只有60%的职员被纳入了新的薪资制度的范围之内。在2004年12月14日,各方签署了集体谈判协议,放弃了原有的完成这一改革计划的时间表,最后期限被延后至2005年11月30日<sup>[1]</sup>。

## 2. 分级和评估体系工作的初期阶段

在1995年,4所试点大学开始实施日后将用于整个大学部门的新的薪资制度。这一工作是在大学和当地工会代表之间的合作下实施的,由教育部进行监督,并与工会接触进行谈判。

分级和评价体系的完善是试点大学工作的核心部分。试点机构在早期就意识到,需要为大学职员制定一个不同的分级体系。因此,在接下来的几年里逐步发展了一种职业等级体系(job-grading system),分为三个阶段进行改进和测试,主要用来分析个人的职责、问题解决技能、社会技能和以任务为基础的知识。在进行分级的时候,每一项评估都被考虑在内,这一体系用间接的方式来评价雇员的表现或业绩。然而,工业界并不认同评估的结果。教育部随后成立了一个仅有雇主代表组成的工作小组,这一小组于2001年10月31日完成了他们的工作报告。这一报告出版后,教育部立即建立了另一个仍然只有雇主代表组成的工作小组,这一工作小组的任务是发展和完善关于大学机构的新的薪资制度的建议,这一工作的截止日期是2002年4月30日。工作小组基于工作建议开始在试点大学开展工作,主要目的是简化职业等级评估体系。它建议,关于教学和研究职业的业绩表现应该用客观的学术价值的标准来评价,例如是否拥有培养博士的资格和代表性著作。这一小组还认为,应该考虑学科的区别,这样可以在学者自己的专业领域

内评价他的表现。

这一报告一出版,各个团体都被要求对其进行官方讨论。很快,教育部重新召集了由雇员代表组成的工作小组。这一次教育部指派给小组的任务包括:评价大学和工会对新的薪资模式讨论的影响;为试点大学提供指导;在谈判和发展进程中充当教育界的专家智囊团;最后,确保改革的稳步发展。为了简化职业分级体系,这一工作小组进行了试点工作,组织了6所大学包括学者在内的具有169种不同的职业头衔的1222名员工工资雇员进行评估。工会认为他们没有对近期项目的多个方面进行直接参与,因此阻挠这一工作的进行。事实上,这一评估是在最初的试点大学的共同努力下完成的。

职业分级模式在坦佩雷大学(University of Tampere)已经被采用。他们将教师和普通员工分为七种类。级别是根据总的分数来分类,分数最高的为第七类,分数最低的为第一类。分数的高低是根据他们在最初的等级评定模式中对每一个问题的回答,这些问题答案的口头描述用作每个等级分类的总体描述,这种分类——等级地图——作为职业分级的工具开始使用。这一工具将原始的等级表中的很多方面和100多个可选项合并成一个方面,纳入到七个可替代的等级类别中,直接降低了原有制度的复杂性。基于这种开创性的工作,工作小组将这一报告于2003年3月12日提交给了教育部,这一报告包括了职业分类体系的详细建议,一般称其为等级地图。

## 3. 教育部领导下的最初谈判程序

鉴于具体的评估模型的存在和薪资体系的总体原则已经明确,芬兰教育部于2003年春天成立了一个由尤哈·戴莫特(Juhani Dämmert)领导的谈判小组,这一小组在职业分级体系报告出版后的次日就开始开展工作,工会在长期的停顿后开始直接参与这一协商,工作小组同意启动集体谈判。雇主一方对这一协商的热情或期盼都很高。但事实证明,各种工会的附属机构对这一分类制度持反对态度,他们都制定了不同版本和指导思想的评估体系,工会按照自己的想法和目标行事,协商进程被拖延了。最终的谈判结果认为没有单一或统一的建议或协议。大学职员联合会(the Personnel Association of the Universities, YHL)和芬兰全国性的国家雇员和特殊服务工会(Finnish National Union of State Employees and Special Services, VAL)联合提出了他们的观点,同时JUKO的附属工会也为各种人事团体提出了几项不同的建议。

雇主们通过简化他们的评估模式并力图使其最接近原始模式来回应这些不同的建议。在2004年的

### 三、芬兰新薪资制度:争议与成效

对这样一个重大的改革,错误在所难免;人们对这一改革的期望值差别也很大。关于职业需要和个人工作表现评估的争议,每一所大学都与对此心存疑虑的雇员或他们所在工会代表以及最初参与初评估的雇主或大学负责薪资的管理成员进行谈判,以解决这些争端。

#### (一)这一改革的公众争论

在评估前,很多学术团体可以不在乎这一改革,但当评估和分类真正实施的时候,教师、系领导和服务人员发现,这一改革影响了他们的工作。管理者和系领导不得不直接面对他们的职员,一些人在第一时间就与他们的领导会面,并在第一时间就得到了反馈,其中很多人表达了他们对工资的高期望。在一些规模比较大的大学,这一制度的实施是以一种无意识的方式进行的,教授们对他们同龄人的业绩评价是通过面对面的讨论,而不是将他们的评价与他们的学术价值进行对照。

重要的改革都会遇到更大的阻力,尤其是在大学里。到2005年,这一改革引起了公众更加热烈的讨论和批评,尤其是来自像赫尔辛基这样自始至终都没有参与这一协商过程的大学的批评。各专业领域的工作者对这一改革的态度也不一样,批评的主体是社会科学工作者以及人文和方法论的学者。其中最激烈的攻击来自那些左翼学者,许多来自左翼的评论家将改革作为一个明显的新自由主义的象征,甚至有些人认为这是对前苏联做法的直接引进。约2000人(共有31000人在大学部门工作)签署了一个请愿书使这一批评运动达到了顶峰,他们将其提交给了教育部,这些人认为改革必须停止,但没有得到他们想要的结果。后来,几个主要的参与者提交了一份书面投诉质疑谈判体系和整个改革的合法性。更多的批评是来自工业部门,很多工业领袖认为,芬兰的大学数量太多,而整个大学系统的工作效率也是很成问题的,一些国际大学排名显示,芬兰的高等教育处于不利地位,这也是很多工业领袖们反对新的薪资制度的理由。

此外,很多人担心这一制度将对科学和研究产生影响,尤其是这一制度将考虑学术价值并基于此对学者进行奖赏。实际上,在新的薪资制度中,质量控制仍然在学术团体内部,它有资格批准博士论文和发表的文章。作为改革的结果,在没有影响学术自由的前提下,却给学术成果比以往更多的回报。一些批评家认为,研究型学者并不需要钱,因为他们的工作是建立在意识形态基础、科学知识和其他主义基础上的,

整个春天,谈判小组与工会的一个小的协商小组进行了长时间的谈判,以便在评估方法上取得一致,其中职业分类制度被认为是这一评估的主要挑战。到2004年底,谈判小组与各工会虽然频繁接触,但却无法取得一致。这时,JUKO的附属工会完成了他们对教学员工的评估体系的建议,同意了基于教师分级地图的模式建构工作。2004年12月1日,谈判小组对评估系统达成了一致,在初步谈判成功后,谈判小组继续与较小的工会进行了长时间的协商。职业分类的基本原则基本上仍然与雇主工作小组的建议一致,但也有些修改和可选项,例如大学教师与其他职员实施完全独立的分级制度,对教师的业绩评价仍然基于最初的建议。总之,这一协议的达成具有里程碑意义,因为它是各利益集团首次对这一评估制度达成一致。

这一制度目前正在大学中进行测试。谈判小组在芬兰各大学巡回举行了4次有数百人参加的研讨会,将这一系统介绍给大学部门的雇主和雇员,每所大学也为自己的员工组织了研究班。这一评估在2005年初开始实施,到4月完成。在20所大学中共分成了约2.7万个任务分类,根据教师的学术成就对他们的个人表现进行评估。

#### 4. 最终谈判

谈判小组在2005年初的第一轮评估期间,面对着更严重的问题,如预想的一样,很多员工对评估的结果表示失望,因此在协议中包括一个争端解决机制来解决这类问题。由于谈判必须要考虑各方的分歧,而且协议需要在2005年11月30号前完成,因此教育部命令学校监察他们自己的评估以使彼此处于同样的速度和水平,换句话说,就是确保各学校应用平等的评估尺度。工会拒绝参与新的评估,但他们允许代表们基于原有的薪资制度对现在的分类进行监督。11月,雇主代表小组发布了关于新的薪资制度的第二个协议,协议的截止日期延迟到2005年12月15日。工会拒绝了这一协议,但从他们的视角提出了具体的改进建议,使这一协议更加具有可接受性。

经过了一系列会议后,政府雇主办公室于2006年6月作出了第七个也是最后一个决议。该决议说,如果在规定的日期内还没有达成一致,大学职员将不可避免地承担金钱损失,因为进一步的谈判将会拖延这一协议生效的日期。2006年6月9日,政府雇主办公室和教育部主持了会议,在此次会议上,三个工会中的两个决定在这一协议上签字,到6月21日,所有的工会都在新的薪资协议上签了字,这一协议方才真正生效。

这是他们工作的主要指导方针。如果钱果然像他们说得不那么重要,那这些批评家就不会浪费这么多时间来批评这一薪资制度了。毕竟,薪资制度并没有阻止任何人出版学术著作或从事他们的工作,而是将出版物和工作成果作为工资构成的一部分,为学者的教学和研究支付报酬,雇主和广大公众有权利时刻关注成果。到2006年,对新的薪资制度的争论逐渐消退,基本上以前那些最严厉的批评者都逐渐开始转向为如何更好地完善这一制度提供建议,或者如何为这一改革提供资助。很多人也意识到,现在的制度比以前的体系更好,起码可以避免一些公务员的工资越来越高但责任感却在降低的危险,一些人也认识到新的薪资制度是提高芬兰高等教育系统竞争力的最好工具。

## (二)新薪资制度改革的成效

无论如何,在2006年的后三个季度,国家部门的工资增长幅度比芬兰劳动力市场中的任何其他部门都高(3.7%),这很大程度上是由于新的工资制度的实施。根据领薪雇员联盟(Federation of Salaried Employees)在2002—2006年对它所代表的公务员的比较研究,新的薪资制度比原有的制度回报更高,因为它很好地考虑了不同的工作任务,鼓励公务员改进工作。但这一支付体系复杂性的提高,以及清晰性的降低,仍然有很多工作有待完善。根据约恩苏大学(University of Joensuu)的职员情况来看,大学中对这一制度中的回报率和公正性的满意度有所提高。但对这一新制度的研究也显示,对工资的高期待没有完全履行,被调查者中有50%的人仍然对此不满意,但分级制度却没有遭到任何批评。另一个研究显示,在2006年,新制度的实施使大学教授的工资增加了5.7%,平均工资达到了5 271欧元(与2005年的4988欧元相比)。很明显,大部分的教授对目前收入的满意度要高于2001—2006年。在2005年,只有25%的

人满意他们的工资,而到了2006年,这一数字升高到了35%<sup>[2]</sup>。那些对此仍然不满意的人认为他们的现实工资与理想工资之间仍然有差距,这一差距平均为936欧元。在2007年,专家或教授的平均工资达到了每月5 638欧元,比上一年增加了6.7%,但认为理想与现实工资有差距人的比例,与上一年一样也提高了<sup>[3]</sup>。

## 结 语

新薪资制度的改革与实施是一个艰难的过程,虽然是在雇主办办公室的领导下进行,但它受到其他各方的影响,最终的结果是各利益团体互相妥协的产物。各利益集团对这一制度的前后矛盾的态度说明,越是基于自身的利益考虑问题,各方共同达成一个折衷协议就越困难。简而言之,狭隘的、短期的利益可能导致长远和长期利益的失败。本质上来说,没有改革或制度能够让所有人满意,在有限的预算下,这一制度为大学提供了公平地对待并奖励那些工作出色的职员以及提高管理和领导能力的一个灵活的框架,形成了一种竞争性的工资模式。不可否认,新的薪资制度的实施,不论对芬兰高等教育系统中的雇主,还是工会代表们而言,都是一个严峻的挑战

### 参考文献:

- [1] Jouni Kekäle. The Negotiation Process toward the New Salary System in the Finnish University Sector[J]. Higher Education Management and Policy, Volume 20, No. 3.
- [2] Lauha Y. UPJ nosti professoreiden palkkoja 5.7% (The New Salary System Has Increased the Salaries of Professors by 5.7%)[J]. Acatiimi, 2007, 9(3):14-15.
- [3] Lauha Y. Professoreiden palkkakehitys jatkuu vahvana (The Strong Growth in Professors' Salaries Continued)[J]. Acatiimi, 2008, 10(3):19-20.

责任编辑 曹 莉

## The New Salary System in Finland Universities: Contents, Process and Controversial Issues

MA Jian-sheng, HUANG Hai-gang

(Academy of International and Comparative Education Research, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)

**Abstract:** In 2006 the Finnish government decided that the University sector develop a new salary system which is totally different from the traditional salary system based on the years the civil servants served. However, the new salary system takes better account of the actual job demands and employees' personal performance. The new salary system put for use after the long negotiations among the negotiating parties, the employers and the trade unions, and it becomes the best tool to improve the competitiveness of Finnish higher education in the 21st Century.

**Key words:** higher education in Finland; a new salary system; policy of higher education