

# 关于建立研究所内部分配制度的思考与实践

马重光\* 贡集勋 李胜利

(生物物理研究所 北京 100012)

**提要** 分配制度改革是研究所整体改革的重要一环,它涉及到研究所的稳定与发展,也与职工利益密切相关。生物物理所从本所具体情况出发,对建立研究所内部分配制度进行了认真的思考,制定了内部分配制度的基本框架,并进行了实践,对增强研究所发展后劲,激励职工工作积极性起到了良好的效果。

分配是一项复杂而敏感的工作,涉及到研究所稳定与发展,牵动着每一位职工的心,是人事工资制度改革中的一大难点。我院在 1992 年关于研究所整体改革指导性意见以及 1994 年推进结构性调整、深化改革若干问题的指导性意见中,先后提出实行“双轨”分配模式设想。一项好的分配制度有利于调动职工积极性,并能起到平衡心态,增强内聚力,促进研究所的稳定和发展的作用。建立起研究所内部分配制度是适合当前国情、院情的,势在必行。

## 一、对建立内部分配制度应遵循的若干准则的思考

何谓“内部分配”?这是在讨论中需要首先加以定义和说明的。在实际操作中,内部分配可以有不同理解:一是把内部分配理解为除按国家工资制度规定进行分配(由国家财政直接用于分配)外,从研究所其他创收中进行的职工内部的分配。二是可以理解为,把国家工资作为档案工资记录在案,将研究所工资总额与其他创收合在一起,在职工内部按职工个人所承担的任务、岗位与业绩大小,进行统一分配。当然还可以有第三种理解,即仅将国家工资 30% 的活的部分与研究所创收合在一起进行内部分配。但不管如何理解和操作,内部分配是以研究所创收为基础的。在全民所有制单位,就其实质而言,都是依职工个人劳动价值为尺度所进行的分配,是工资形式的分配。因此,在建立内部分配制度中,除符合国家政策和有关规定外,还需要从“工资的形式”和“劳动的形态”等角度考察应遵循的一些准则。

1. 能体现工资的社会功能。第一,工资的最基本功能是劳动力的再生产,因此将起到生活保障功能和社会的稳定器的功能。第二,社会生产是分工的,而分工应当是合理的,这样才能有最大的社会生产率。因此人力资源配置即劳动分工的优化是至关重要的,这里分配将起到一定的杠杆作用。工资高低调节人力资源的配置,左右劳动力的流动,将起到调节器的功能。

\* 生物物理所正局级调研员。

一个社会是这样,在研究所内部分配也同样调节着不同岗位(科研、管理、服务等分工)间的结构配置。第三,工资具有调动劳动积极性的激励功能,起奖勤罚懒的作用,因此是一个激励器。一种好的内部分配制度应当能全面体现上述社会功能,并发挥它应有的作用。

2. 能全面反映劳动的三种形态的价值。每一个职工劳动可区分为三种劳动形态,即潜在形态、流动形态和凝固形态。它们分别反映的是职工劳动的能力、过程和成果三个方面。通俗地讲,即对每一个职工的劳动都可以从三个方面去加以考察:能干什么(能力)? 在干什么(岗位)? 干出了什么(成果)? 当然劳动的三种形态之间并不是相互割裂,而是相互联系而存在的。能力大小是择岗和出成果的基础,而岗位上的锻炼和成果业绩的大小又是劳动能力的提高和考察劳动能力的主要标准。既然劳动具有三种形态,因此分配应能全面地反映这三种劳动形态的各自价值。或者说应当把分配量切成与不同的劳动形态相对应的三块,并构成分配量的合理结构。这种分配结构的设置对职工劳动具有导向作用。假如我们的分配过分地看重能力(如任职资格、学历、资历等),忽视现职岗位和成果,那么将助长职工热衷于“职称热”、“学历热”,而不是争岗位(任务)、出成果。所以在内部分配设计中不仅要反映这三种劳动形态的价值,而且要使三种价值的“货币体现量”的构成有利于职工争岗位、出成果。

3. 要适合科研的特点。科学研究是一种特殊的脑力劳动,有其自身特点。譬如,劳动难于计量,不便于计件,也不能机械地采用计时制来计量(科研劳动很难区分为工作与业余时间);其次,劳动成果作为无形资产其价值难以估价,而且对其价值的评价和体现往往会滞后;第三,在多数情况下,劳动成果是集体智慧的结晶,每一个成员的贡献与作用也难于定量。由于计量上的不确定性,要求在分配方式上有灵活性和自主性。

4. 力求使分配在操作上简单易行。搞天天评工计分,或者月月评工计分,不会受职工欢迎。其次,分配的种类设置过多,搞繁琐哲学也是不会受欢迎的。

上述这些问题,在建立内部分配制度中应引起足够重视。

## 二、内部分配制度的基本框架

在设计内部分配形式时,我们是把国家工资这一块也合在一起,进行统筹考虑的。其总体要求是:效率优先、兼顾公平、“死活”结合、自主分配。

1. 依照每一职工的三种劳动形态,即按其“能干什么”(能力)、“在干什么”(岗位)、“干出了什么”(成绩),分别与工资、津贴、奖金相对应以进行规范。以专业技术人员为例,能力以专业技术职称为标志,其价值表现为国家的专业技术人员职务工资。岗位以承担课题任务为依据,以科研课题津贴和劳务酬金为价值体现。成绩以成果、论文、技术开发创收来定量,并按成果大小、论文的水平与数量、创收额多少分别给予不同奖励,甚至进行重奖。在目前所能达到的总体收入水平下,使工资起到保底(生活保障)作用,岗位津贴起到积极争取和承担重大科研任务或争挑重担的导向作用,奖金起到鼓励多出成果的作用。

2. 按研究所内不同工作性质与运行机制实行分类管理,确定不同的分配模式。根据目前研究所内部工作性质分工,我们按基础研究、技术开发、机关管理、后勤服务和所办公司五大类确定不同的分配管理模式(见表1)。同时使二线管理人员(包括学会办公室、期刊编辑室、图书馆等)的总收入水平与一线人员能大体持平,以稳定管理队伍。

表 1: 研究所内部分配管理模式与分配形式

| 分配种类<br>管理分类<br>工资形式 | 基础研究                   | 技术开发                   | 机关管理                   | 后勤服务                   | 所办公司                   |
|----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 基本工资<br>(国家工资)       | 职务工资(70%)<br>职级工资(30%) | 职务工资(70%)<br>职级工资(30%) | 职务工资(70%)<br>职级工资(30%) | 职务工资(70%)<br>职级工资(30%) | 职务工资(70%)<br>职级工资(30%) |
| 津<br>贴               | 课题津贴<br>劳务酬金<br>导师津贴   | 开发课题津贴<br>横向劳务酬金       | 岗位目标管理<br>津贴           | 自主                     | 自主                     |
| 奖<br>金               | 自然科学奖<br>论文奖           | 技术进步奖<br>纯收入提成         | 优秀管理工作奖<br>绩效奖         | 分配                     | 分配                     |

3. 根据这样的框架,将原来工资总额包干结余、各种津贴、奖金、补贴共计十余种国家政策允许的可用于内部分配的收入合在一起,规范为若干分配类别(见表 1),按研究所的统一标准统筹安排,并制定正常的晋升制度和具体的发放办法。

4. 对于福利性分配,如住房等非货币形式的分配,应从纯福利型逐步过渡到效益福利型。例如,我们从新增房源中切出 15% 作为奖励性分配用房,切出 20% 作为优秀青年人才分配用房,由所务会直接掌握进行分配。在住房分配计分上,把职务任职期限作为一个因素去考虑。目的都是鼓励出成果、作贡献。

5. 研究所的分配政策、分配水平应与研究所的自身承受能力相适应,要兼顾研究所的发展后劲与分配水平的提高两个方面,分配服从发展,不能搞盲目攀比。

### 三、研究所内部分配制度的实施

两年多来,随着改革的不断深化,生物物理所步骤地出台了八项内部分配办法,规范了内部分配,完善了制度。包括《专业技术职务等级工资发放办法》、《课题津贴发放办法》、《关于从课题经费中预提劳务酬金的发放办法》、《科研绩效奖发放办法》、《促进技术开发措施和奖励办法》、《岗位目标管理津贴发放办法》、《领导职务津贴发放办法》以及《机关管理部门和工作人员考核及绩效奖奖励办法》等。下面就专业技术人员职务等级工资、科研津贴与奖金发放做一介绍。

1. 职务等级工资。1993 年国家工资制度改革后,全额拨款的事业单位将职工工资分成 70% 的固定部分和 30% 的活的部分两块。对专业技术人员,其中 70% 的固定部分作为职务工资,30% 的活的部分作为津贴由各单位具体制定津贴项目实施。在我所,30% 的活的部分则用以作为职级工资形式发放。其出发点是基于在同一职务档次(研究员、副研究员、助研、研究实习员)上的科技人员,实际上存在着承担任务的难易程度、工作能力高低、贡献大小的差异,即存在着职务分级的客观基础。职务等级的区分并使之与等级工资的高低挂钩,有利于克服职务工资的“大平台”,并起到不断激励的作用。具体操作上,将研究员、副研究员各分为三级,中级分为四级,初级分为二级共 12 个等级,分别享受阶梯式递减的职级工资。同时规定,职务的

晋升在一般情况下只有达到同级职务最高级的科技人员才有资格申请上一档次职务,如只有一级助研才可申请晋升为副研究员。这样做有利于在研究内部形成不断激励的机制。

2. 科研津贴。科研津贴由两部分组成:劳务酬金和课题津贴。劳务酬金按课题经费来源的 10% 预提,在实际执行中,结题后不再进行经费结余的重新核算。一是因为在科研工作中,下一个课题与前一个课题往往有较大相关性,未待课题结束便需为下一个课题做准备,因而经费难以切割;二是对经费结余量若不加控制,余多少分多少,则不利于资产积累,不利于增强科研后劲,将误导出现短期行为。劳务酬金预提后,完全由课题组长按组内成员的岗位与业绩自主分配。

课题津贴以组为单位核定,具体办法如下:先按课题的不同来源将课题组依次分为 A、B、C 三个等级。课题的来源反映任务的重要性和研究工作的难易程度。A 类指国家重大项目及所属课题,如攀登计划、“863”任务;B 类为一般基金课题;其余为 C 类课题。三类不同课题津贴在核算时权重不同。考虑到同一课题组成员之间承担的任务、责任、作用各异,故津贴应有差别,不搞平均主义。具体津贴(赋分值)设计如表 2。

表 2: 课题津贴赋分值

| 赋<br>分<br>值<br>课<br>题<br>类<br>别 | 课<br>题<br>组<br>长 | 研<br>究<br>员 | 副<br>高<br>级<br>(<br>博<br>士<br>后<br>、<br>博<br>士<br>) | 中<br>级<br>(<br>硕<br>士<br>) | 大<br>学<br>本<br>科<br>(<br>工<br>作<br>一<br>年<br>以<br>上<br>) | 初<br>级 |
|---------------------------------|------------------|-------------|-----------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------|--------|
| A                               | 10               | 8           | 6                                                   | 5                          | 4                                                        | 2      |
| B                               | 8                | 6           | 5                                                   | 4                          | 3.5                                                      | 2      |
| C                               | 6                | 5           | 4                                                   | 3.5                        | 3                                                        | 2      |

按表 2 确定课题组成员各成员赋分值,便知全组课题津贴总额。具体分配则仍由课题组长自主进行。

3. 奖金。奖金着重突出其对做出成果的奖赏作用,而并不着重于一个人的劳动量、劳动强度或劳动付出的代价。这是因为在市场经济条件下,只有被社会所承认的劳动才是有价值的,才是得到报偿的依据。所以奖金主要体现成果、论文、经济效益与社会效益等凝固劳动形态的价值。据此我们设置的奖励项目主要是成果奖、论文奖、专利奖、技术开发创收(纯收入)奖、优秀管理工作奖等,并分别按不同等级授奖。例如:成果奖分为三等,分别给予 1500 元、1000 元、500 元的奖励;论文奖分为三级,如第一级在《Nature》、《Science》上发表文章的奖励 1000 元;对于做出重大贡献为所争得荣誉者,载入所“荣誉名册”;对于在技术开发中做出突出贡献者,给予 2 万元重奖等等。

研究所内分配制度需要有一个逐步完善的过程。我们认为,随着国家工资制度的改革,分配制度最终应向“市场调节工资、单位自主分配、国家宏观调控”的方向过渡。