北京大学
中国教育财政科学研究所

简　　报

怀仁怀朴　唯真唯实

2014 年第 5-2 期（总第 93 期）　　2014 年 9 月 3 日

中职课题组阶段性研究报告（二）

香港职业教育财政支持机制及启示

张文玉*

从二十世纪五十年代联合国的禁运政策催生香港发展职业教育的需求到现在，香港职业教育已经走过六十多年的历程，逐渐形成了比较完善的管理与财政支持的体制机制，特别是在对职业教育的财政支持方面，香港积累了较为丰富的经验。本文旨在对香港的职业教育财政支持机制进行介绍，以为大陆职业教育发展提供借鉴与启示。

一、香港职业教育概况

香港职业教育的发展，始于 1950 年。朝鲜战争爆发后，联合国在美国操纵下对香港实施禁运，使得香港的转口贸易一落千丈，从而迫使香港从单纯的转口

* 作者简介：张文玉，北京大学中国教育财政科学研究所科研助理。

贸易向制造业转移，催生了香港发展职业教育的需求，一些职业训练班和具有职业教育性质的工业学校开始出现。70 年代初期，石油危机使得香港经济面临新的困难，港府因此开始实施经济多元化战略，从劳动密集型经济向技术密集型经济转移。为了满足经济转型对职业技能人才的需求，港府开设了一批工业中学和职业先修中学进行初等和中等职业教育，并先后开设了 7 所工业学院 进行高等职业教育。与此同时，一些行业也开始建立学校以培养行业内所需的技能人才，如服务于建造业议会（Construction Industry Council）的建造业议会训练学院（CICTA） 和服务于香港纺织业、制衣业的制衣业训练局（CITA）。1982 年，根据《职业训练局条例》，职业训练局（VTC，职训局）成立，统筹负责原来由教育署和劳工署分担的职业教育和技术训练工作。1992 年，根据《雇员再培训条例》，港府又成立了雇员再培训局（ERB），通过统筹、拨款和监察，委任培训机构提供培训课程及服务。[1]

目前，香港施行的是小学 6 年，初高中各 3 年和大学 4 年的 16 年学制。在普职分流方面施行的是初中后和高中后二级分流体制，学生可以选择在初中毕业或高中毕业后（或者高一高二辍学后）接受职业教育。在职业教育的课程上，根据上课形式的不同，可以分为全日制课程和兼读制课程；根据课程类型的不同，可以分为证书课程和文凭课程，证书课程的修业年限一般在 1 年以下，文凭课程的修业年限一般在 1 年以上。根据招收学生的不同，职业教育课程又可分为技工级课程、技术员级课程和高级技术员级课程。前两种课程要求报考学生需初三毕业，属于中等职业技术教育；后一种则要求报考学生需高中毕业，属于高等职业技术教育。

下表列出了 2007 年到 2012 年香港职业教育的招生情况。从表中数据可以看出，香港每年职业教育的招生人数和普通教育招生人数大体相当，规模不可谓不大。

表 1 职训局、建造业议会训练学院和制衣业训练局中职课程的招生情况

单位:人

课程类别	2007	2008	2009	2010	2011	2012
职业教育						
中职兼读制课程	8493	6750	5889	5661	5452	4991
中职全日制课程	12992	12267	13769	14202	–	13271
高职兼读制课程	8770	9473	15599	15486	14517	13713
高职全日制课程	35580	37110	39853	38045	33203	30933

其他职业教育课程	226895	238146	290372	264146	246589	224046
合计	292730	303746	365482	337540	299761	286954
普通教育						
普通高中招生人数	83922	84243	81522	81850	77279	73246
普通高等教育课程招生人数	175139	175160	187475	197409	199856	231320
合计	259061	259403	268997	279259	277135	304566

注：表中数据根据《香港统计年刊（2013 年版）》相关数据整理；中职招生人数指职训局、建造业议会训练学院和制衣业训练局提供的中等职业技术教育课程的招生数；高职招生人数指职训局和教资会院校的高等职业技术教育课程招生数；“其他职业教育课程”人数包括成人教育/补习/职业课程招生人数和“毅进文凭课程”（下文详述）全日制和兼读制的招生人数；职业教育课程中只统计就读为期 1 年或以上长期课程的全日制及兼读制的学生人数。

有几点需要指出的是：首先，与内地不同，香港的职业教育并非普通教育的对等物，职业教育院校不只是接收应届毕业生，同时也向在职人员、失业人员和其他有职业教育需求的人员开放；其次，香港职业院校的全日制课程也并非内地脱产的概念，短期培训但全天上课的也称作全日制，兼读制则是指上午、下午或者晚间（夜校）在校学习；第三，2008 年起，香港开始实施 12 年免费教育，[2] 中学阶段学生基本都会读完初一到高三，很少有人初中后选择职业教育，所以香港的职业教育虽有初中后和高中后二级分流体制，但主要的分流是在高中后进行。

二、香港职业教育的办学体制

香港职业教育包括职前培训、在职培训和转岗培训，培训的对象包括初高中毕业生、离校青少年、在职人员、失业人员和待业人员。为满足这些培训对象的不同需求，香港已经形成了一个多元化的职业教育办学体制。大体来讲，香港的职业教育学校主要有两类：具有半官方背景的职训局学校和依托社会力量举办的学校。

1. 职训局学校

香港政府并不直接举办职业教育学校，而是通过其资助的职训局间接举办职业教育学校。职训局并非香港教育局的附属机构，而是一个独立的法人实体。职训局理事会下设 5 个功能委员会、21 个行业训练委员会及 5 个跨行业的一般委员会。其中各行业训练委员会吸收各行业代表成为其委员，并就各行业的人才培训需求和培训计划向职业培训局提供建议。5 个跨行业的一般委员会则就跨行业的培训事宜提出建议。

根据职训局与教育局签署的《行政备忘录》，职训局接受教育局的拨款，并用此拨款推行双方商定的职业服务承诺和职业培训目标。职训局兼具咨询与执行的双重职能。[3]《职业训练局条例》规定，职训局的咨询职能即包括向行政长官就职业教育提供咨询意见，也包括向其他团体、利害关系人提供职业教育咨询；而其执行职能，即包括营办和维持政府指派予职训局的技能训练中心，也包括设立、营办和维持科技学院、工业学院、工业训练中心及技能训练中心。

目前职训局是香港最具规模的专业教育培训及发展机构，每年为约 25 万名学生提供全面的职前和在职训练。职训局下辖香港高等科技教育学院、香港专业教育学院、香港知专设计学院、卓越培训发展中心、青年学院等 13 所职业教育院校（其中多为私立），为离校生和在职人士提供初三以上到学士学位的全日制和兼读制职业教育课程。职训局具有很高的自主权，可以自行决定招生、课程结构及发展等事宜。根据《香港统计年刊（2013 年版）》的统计，近年来职训局每年全日制课程的招生人数在 40,000 人左右，兼读制招生人数在 13,000 人左右。

2. 社会力量办学

香港由行业、企业、社会团体和个人等社会力量举办的职业教育学校数量众多，根据《香港统计年刊（2013 年版）》的统计，全港依托社会力量创办的职业学校（日校、日暨夜校和夜校）大大小小有 2,500 多所。就行业办学来说，除了上文提到的建造业议会和制衣业训练局之外，还有香港旅游业议会、香港机电业工会联合会、香港仓库运输物流员工协会等都开展职业教育与培训。其所开设的课程有的是行业自发举办和提供的面向学员的自费课程，有的是雇员再培训局框架下的资助课程（下文详述）。在香港，由社会力量进行的职业教育每年招生规模在 200,000 人次[1]以上，是香港职业教育的主体。

三、香港职业教育的财政支持机制

香港政府一直非常重视对职业教育的投入。2008 年，曾荫权则在施政报告中宣布从 2008 年起，免除公营高中学生学费，并全额资助职训局全日制课程学生的学费。[2]目前，在职业教育的财政支持方面，港府主要采用了两种拨款方式：

[1] 数据来源：《香港统计年刊（2013 年版）》。

[2] 免费政策的出台受多方面因素的影响：首先是全球金融危机导致香港经济不景气，劳动力市场工资下滑，普通民众生活负担加重；其次是新学制的推行导致学费有所上涨；第三是由经济下滑导致民众对贫富分化

非竞争性拨款和竞争性拨款。非竞争性拨款主要通过职业训练局进行，面向职训局学校；竞争性拨款主要通过雇员再培训局进行，面向全港职业教育机构。

（一）非竞争性拨款[3][4]

非竞争性拨款是港府为了补助职训局开办课程所需经费而采用的支持方式。教育局每年根据预算安排将经费拨付职训局，并由职训局在其下属学校中统筹支配。拨款内容包括经常性拨款和非经常性拨款。拨款因素则由教育局和职训局共同商定。

1. 经常性拨款

经常性拨款以全年整笔补助金形式发放，供职训局调拨作以员工支出（包括员工薪酬、津贴、退休计划供款、酬金与人事有关的开支-包括现金或实物的附带福利）和其他营运支出（包括教材、家具及设备、租金及差饷等的开支）。

职训局在经常性开支的使用方面拥有自主权，可酌情由经常性拨款中支付非经常性开支，款额不设上限，但不得超过经常性拨款总额。

经常性拨款设有现金支出限额，职训局全年支出不得超过总额限制。而对于职训局每年的结余资金，在 2000 年以前，政府会要求职训局全额返还（通常以抵消下个财政年度政府拨给职训局的经常资助金款额的方式）。2000 年后，为给职训局更多的自主权以激发其创新精神和提高回应社会对职业教育需求的灵活性，政府规定职训局可保留全年整笔拨款中所节省的资金作为储备资金，但储备资金不得超过该财政年度整笔拨款的 15%，否则超出部分须于下一个财政年度退还政府。

2010-2013 年三个学年度，政府对职训局的经常性拨款额度分别为 19.16 亿港元、20.64 亿港元和 22.5 亿港元，占每年政府经常性支出的 4%左右。[3]

2. 非经常性拨款

除经常性整比拨款外，政府也会根据职训局的切实需要，拨付非经常性拨款以用于非经常用途，其中包括基础设施的维修维护以及根据社会经济发展的需要设立新的职业教育学校。非经常性拨款只供特定用途使用，不得转入全年整笔拨

的认受感增强；最直接的原因是民主建港协进联盟的推动：组织民众游行，呼吁免收学费以减轻贫困民众生活负担。

[3] 数据来源：《香港统计年刊（2013 年版）》。

款中。

经常性整笔拨款按季度发放；非经常性拨款则按职训局的实际需要提前发放。

3. 拨款因素

2000 年起，香港教育局和职训局商定了一些服务成果指标和表现成效指标，作为职训局制定年度预算和教育局对职训局进行考核及批准拨款计划的标准。这些标准既有非绩效指标，也有绩效指标。非绩效指标包括全日制学生数和非全日制学生数；绩效指标则包括全日制和非全日制学生整体入读率、全日制学生留读率、非全日制学生留读率和全日制毕业生的就业率。根据上述指标计算出教育局对职训局的全年拨款总额后，教育局会从中减去职训局预计的学费收入和其他来源收入，再根据价格变动因素对拨款总额进行调整。

职训局每年会根据上述指标向教育局提交建议活动计划书及收支预算，而教育局则会根据职训局上一年度的预算完成情况与其商定本年度的具体目标及拨款计划。如果职训局没有达到事先与教育局协定的目标而又不能做出合理解释，教育局则有权削减甚至撤销对职训局的资助。

（二）竞争性拨款

竞争性拨款是香港政府面向市场所采用的拨款方式，主要是通过雇员再培训局实施。

1. 雇员再培训局及其经费来源

1992 年，根据《雇员再培训条例》，港府设立了雇员再培训局和雇员再培训基金，并委托雇员再培训局对基金进行管理。目前，雇员再培训局通过雇员再培训基金，委托约 115 家培训机构和近 410 家培训中心，为 15 岁或以上、具有副学位或以下教育程度的人群提供培训。[4]

雇员再培训基金主要由两部分构成：雇员再培训征款和政府补助。雇员再培训征款是指雇佣外来工的雇主为其雇佣的工人所缴付的 400 港元/人.月的外来雇工征款和雇佣外籍家庭雇工的雇主为其外佣缴付的 400 港元/人.月的外佣征

[4] 雇员再培训局设立之初，主要面向 30 岁或以上、具初三或以下教育程度的失业人群；但到 2008 年，由于受 1978 年香港开始施行的 9 年义务教育影响，劳动力市场上已很少有 30 岁以上初中以下学历程度的失业人员。因此，从 2008 年起，再培训局的将服务对象范围扩展为 15 岁或以上、具副学位或以下教育程度的人群。

款[5]。[5]政府补助则指港府向雇员再培训基金注入的资金。雇员再培训基金设立之初，政府一次性注入了 3 亿港元，并在其后又多次向基金注入一次性补助金。2001 年起，政府开始向雇员再培训局提供每年约 4 亿港币的经常性拨款，并延续到 2008 年。[6]2013 年，梁振英在其施政报告中宣布从当年 8 月起取消外佣征款，并提议为雇员再培训局提供长久而稳定的财政支持。[7]在《2013-2014 财政年度政府财政预算案》中，港府拟向雇员再培训基金注资 150 亿港币，以长期支持雇员再培训局的工作。

2. 雇员再培训局的拨款机制[8]

根据《雇员再培训条例》的规定，为了协助雇员掌握新的职业技能或提高其职业技能从而适应就业市场的变化，雇员再培训局应研究提供再培训课程及附属培训计划，并委托培训机构提供或举办再培训课程，以及向培训机构支付提供再培训课程及附属培训计划所需的费用和向再培训学员发放再培训津贴。

在具体执行上，雇员再培训局会根据社会经济发展的需求，制定年度的课程及招生规划[6]，供培训机构申请提供相应课程。申请提供课程的培训机构需向雇员再培训局提供详细的课程建议书及财政预算，以供雇员再培训局审核。通过审核的课程会先进行试办及评估，通过评估的课程会按照培训机构的课程建议书和审定的财政预算正式开办。雇员再培训局制定了一套成效指标，用以在成本效率、课程效益和有关人士对课程的满意程度方面对培训机构进行评估。这些成效指标包括：

成本效率指标：学位使用率（实际招生与计划招生比）、课程出席率和学员单位成本；

课程效益指标：就业率、留职率和结业成绩评核/考试或技能测验的合格率；

有关人士对课程的满意程度：对受训学员、雇主及公众意见调查的结果。

为便于监察，雇员再培训局选择以学位使用率、课程出席率和就业率作为主要的成效指标，并为这些成效指标制定相应的目标比率。若课程在上述各方面的成效不能达到所规定的目标比率，雇员再培训局会要求有关的培训机构做出解释，

[5] 该款项从 2003 年开始征收，目的是避免外佣的滥用和减少外佣对本地工作计划的顶替。在向雇佣外籍家庭雇工的雇主征款的同时，港府也把外佣的最低许可工资从 3670 港元/月减少到 3270 港元/月，导致这一政策从推出起就遭到外佣和社会人士的抗议。2008 年，港府暂停了外来雇工征款和外佣征款。

[6] 若某雇主或雇主团体某一职位有 12 个及以上的具有特别技能的员工需求，且此项技能的训练未涵盖在雇员再培训局的全日制就业挂钩课程中，该雇主或雇主团体可以向雇员再培训局申请量身定做的培训课程，以为其提供所需的员工，费用全免。

以及提出建议和采取补救措施。2011 及 2012 年，雇员再培训局在再培训津贴和培训计划及课程方面的年度开支都在 7 亿港币左右，培训结业的毕业生在 100,000 人次左右。

除雇员再培训局外，香港教育局通过“毅进文凭课程”[7]和劳工处通过“展翅青见计划”[8]也会提供一些竞争性的经费供培训机构申请，但由于数额较小[9]，此处不予赘述。

四、香港职业教育财政支持机制对内地的启示

尽管香港的职业教育发展的历史并不长，但从上文可以看出，不管是在职业教育办学体制还是职业教育的经费支持机制方面，香港都已发展出了比较完善的体系。概括而言，可以说，香港现行职业教育体系最大的特点在于有效发挥了职业教育发展中政府调控与市场机制的双重作用：在学校举办、课程设计和经费使用等方面充分发挥发挥社会力量及学校的作用，同时通过竞争性的拨款机制设计促进职业教育学校之间的竞争；政府则通过办学成效评估，对职业教育学校进行管理与监督。考虑到大陆在职业教育发展和财政支持机制方面存在的问题，香港的经验非常值得借鉴。

1. 发展灵活的职业教育办学与管理体制

从上文可以看出，香港已经建立了灵活的职业教育办学体制。这种灵活性表现在以行业为中心和职业学校的自主性。在以行业为中心方面，香港的职业教育学校主要由社会力量举办。这些学校不论是在招生规模上还是在数量上都远远超过职训局学校。即便是职训局学校，也吸收了各行业的代表进入其训练委员会，并就行业人才需求和学科课程发展方向和策略向职训局提供建议。这使得香港各行业的职业人才需求能够切实反映到职业教育中，保证了职业教育与市场对人才需求的适切性。在职业学校的自主性方面，和社会力量举办的学校一样，职训局

[7] “毅进文凭课程”的前身是教育局在 2000 年推出的“毅进计划课程”（Project Yi Jin，PYJ），主要面向旧学制下的高二离校生和成年人。随着新学制的推行，2012 年，教育局根据新高中课程对 “毅进计划课程”的课程进行了调整，并更名为“毅进文凭课程”重新推出，其服务对象也变为高三离校生和年满 21 岁的成年人。

[8] “展翅青见计划”是劳工处在 2009 年整合其原有的“展翅计划”（Youth Pre-employment Training Programme）和“青少年见习就业计划”（Youth Work Experience and Training Scheme）而形成的，其服务对象是 15 至 24 岁、学历在副学位或以下的离校青少年。

[9] 《2012-2013 财政年度政府财政预算案》中，港府预留了 10 亿港元，用以支持“毅进文凭课程”从 2012-2017 五个学年所需支出。2009-2012 三个学年度，“展翅青见计划”获得的拨款分别为 9900 万港元、1 亿港元和 8300 万港元。

学校也在招生和课程设置方面享有自主权。这样就保证了学校能够迅速地回应劳动力市场对人才的需求，适当调整不同课程的招生规模以及停办某些职业教育课程和开设新的职业教育课程。职业学校的自主性还表现在拥有经费使用的自主权。如前文提到，职训局所属学校可以调用其经常性拨款用于非经常性支出，这样有利于学校根据实际需要灵活调控经费的使用，有利于提高经费使用的效率。

相比于香港的职业教育办学体制，大陆的职业教育则极其缺乏灵活性。一方面，虽然从上世纪 90 年代开始，中央就提出要改变政府大包大揽的办学模式，鼓励社会团体和个人举办职业学校。但是，由于在举办和运营民办学校方面存在的诸多体制、机制上的障碍，民办职业教育的发展一直受到掣肘。另一方面，在公办职业教育学校的发展中，行业、企业缺位严重，不管是人才培养计划的制定还是课程的设计，行业、企业均未能参与其中。在经费使用上，财政拨款规定了人员经费、公用经费和专项拨款各自的使用范围，学校缺乏自主调控的空间，不利于在学校内部优化资源的配置与使用。因此，为促进大陆职业教育的发展，我们既需要着手打破企业、社会团体和个人举办职业教育的体制机制障碍，实现办学主体的多样化，更需要吸收行业、企业在促进职业教育发展中发挥作用和给予职业教育学校在招生、课程设置及经费使用方面的自主权。只有这样，大陆职业教育才能够迅速适应劳动力市场对于人才的需求变化，为社会经济发展培育所需的技能人才。

2. 建立鼓励竞争的职业教育拨款机制

一定的办学体制需要一定的拨款机制与之相适应。要发展灵活的职业教育办学体制，除了鼓励社会力量办学及赋予学校办学自主权以外，更重要的是要通过财政手段调动社会力量办学的积极性及创设一个鼓励竞争的职业教育办学环境，以发挥市场的力量形成职业教育办学的进入与退出机制。香港雇员再培训局的竞争性拨款，恰恰起到了上述作用。首先，雇员再培训局的竞争性拨款面向全港职业教育学校开放，由社会力量举办的学校可以通过申请雇员再培训局的课程获得经费支持，这就为社会力量学校的运营提供了一定的经费支持；其次，通过竞争性的拨款，香港的优质职业教育学校及优质的职业培训课程能够被有效识别并获得财政的资助，而质量差的学校及课程则会在竞争中逐步退出职业教育市场；第三，需要特别注意的是，雇员再培训局的竞争性拨款是以课程为基础的，而不是

以学校为基础的，这样既可以增加拨款的灵活性，向为回应劳动力市场对新型人才的需求而开设的新型课程提供经费支持；更可以提高拨款的识别度，确保优质学校的优质课程能够得到持续的资金支持。

就大陆的职业教育而言，虽然政府投入了大量的财力，但是却没有取得理想的效果，其问题就在于拨款机制过于单一且缺乏竞争性。对于公办职业教育学校而言，政府兜底的拨款方式导致其对政府财政的过度依赖，创新及发展的动力不足；而对民办职业教育而言，由于政府在财政拨款上的不公平对待，导致其缺乏与公办学校进行竞争的基础。因此，大陆可以尝试学习香港的经验，在职业教育财政拨款中引入竞争机制。一方面通过这种竞争机制创设一个民办职业教育学校之间、公办职业教育学校之间以及民办职业教育和公办职业教育之间竞争发展的环境；另一方面，也通过竞争性拨款为民办职业教育提供一定的经费支持，并通过竞争激发公办职业教育学校发展的动力。

3. 建立绩效导向的预算管理及评估体制

职业教育学校办学效率的提高离不开有效的监督。不论是教育局，还是雇员再培训局，都建立了以绩效为导向的预算管理和评估体制，从而形成对职业教育学校办学效益的有效监督。职训局及申请雇员再培训局课程的学校每年都需要考虑与政府协商制定的或由雇员再培训局事先制定的绩效目标，并在此基础上编制预算，而教育局和雇员再培训局也会每年根据绩效指标对其委托的职业教育机构或学校进行评估，并在此基础上对职业教育机构或学校进行问责并决定下一年度的拨款计划。

与香港不同，大陆在编制职业教育预算时，很少考虑绩效因素，即便有的地方考虑了绩效因素，在对绩效的考评和问责上也缺乏力度。这样就形成了十分吊诡的局面：就政府而言，认为职业教育学校并未充分利用其所拨款项，办学效果不理想，但因为缺乏有效评估学校办学成效的手段，因此在对学校进行拨款时处于被动局面；而就职业学校而言，则认为政府对其缺乏足够的经费支持，限制了学校的发展。总结香港职业教育拨款的经验，政府在制定对职业学校的拨款时，可以引入绩效因素，既为有效使用经费和评估学校办学成效提供依据，也能通过绩效因素激发学校办学的主动性、积极性。

参考文献：

[1]马早明. 亚洲“四小龙”职业技术教育研究[M].福建教育出版社,1998 年.

[2]香港特别行政区政府. 2007-2008 年施政报告：香港新方向[Z]. 香港:香港特别行政区政府,2007.

[3]立法会人力事务委员会. 香港特别行政区政府与职业训练局的《行政安排备忘录》[Z]. 香港：立法会人力事务委员会,2000.

[4]香港特别行政区财政司.《2013-2014 年度开支预算案》，http://www.legco.gov.hk/general/chinese/proposal/b_f_pro/estimate.htm.

[5]立法会人力事务委员会. 雇员再培训局的未来发展路向[Z]. 香港：立法会人力事务委员会,2008.

[6]立法会人力事务委员会. 人力事务委员会讨论文件 CB(2)279/13-14(04)号[Z]. 香港：立法会人力事务委员会,2013.

[7]香港特别行政区政府. 2000 年施政报告:稳中求变,务实为民[Z]. 香港:香港特别行政区政府,2013.

[8]香港申诉专员公署.有关雇员再培训局提供再培训课程的若干问题的直接调查[R]. 香港：申诉专员公署,2000.

上期回顾

2014 年第 5-1 期（总第 93 期）

探寻中职教育发展背后的逻辑

摘要：北京大学中国教育财政科学研究所中职课题组在过去半年中，对全国东中西四个省三十个县市进行了覆盖近百所中职学校的调研，调研发现：中职教育的现状比其他类型和层级的教育都更为复杂。在各地不同的发展环境中，中职学校提供着多样化的教育功能，形成了不同的发展模式。本文从中职教育的供求这一逻辑起点出发，分析了中职教育的两大主要功能，即就业前教育和升学教育，并从居民收入、产业特征、财政能力和制度创新这四大影响要素探寻了区域中职教育发展模式的内在规律，本文还总结了民办和公办中职的四种关系：竞争、共生、差异化生存、改制。

本《简报》由北京大学中国教育财政科学研究所主办；旨在反映本所最新的学术科研活动；相关内容仅体现作者本人观点，并不必然代表本所的立场。

简报内容仅供参考，如需转载须事先征得本研究所同意。

本期印发：1800 份

下载网址：http://ciefr.pku.edu.cn

主办单位：北京大学中国教育财政科学研究所

电子信箱：newspaper@ciefr.pku.edu.cn

责任编辑：毕建宏

电　　话：010-6275-9700

地　　址：北京市海淀区颐和园路 5 号
北京大学教育学院楼 413 室（100871）

传　　真：010-6275-6183