

教师工资差异及其对 教师流动的影响分析^{*}

——以北京市中小学为例

赖德信

(北京教育科学研究院 教师研究中心,北京 100191)

摘要:通过分析北京市中小学教师的工资现状,发现中小学教师工资存在较大的城乡差异。这些差异导致教师从农村学校流向城市学校,从经济欠发达地区流向经济发达地区,甚至放弃教师职业。因此,应通过提高教师工资在教育投入中的比例、建立教师劳动力市场、进一步落实绩效工资制度、建立教师工资补偿机制等措施来引导教师合理流动,优化教师资源配置。

关键词:教师工资差异;教师流动;职业吸引力;教师劳动力市场

中图分类号:G524.1 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2014)06-0094-08

近年来,中小学教师流动问题引起了大家的关注。在社会主义市场经济环境下,中小学教师流动是大势所趋。教师合理流动有利于教师资源的优化配置和竞争机制的形成,促进教师队伍整体素质的提高。然而,在当前中小学教师流动过程中出现了无序、单向的流动状况。中小学教师流动主要受观念、政策、经济、管理等多种因素的影响,尤其受经济因素的影响较大。因此,本文从教师工资待遇出发,分析北京市中小学教师工资现状及其对教师流动的影响,进而提出促进教师合理流动的政策性建议。

一、北京市中小学教师的工资现状

(一)教师平均工资水平

本文以国家统计局《中国统计年鉴(2000—2011)》数据为基础,对北京市中小学教师工资水平进行了统计分析。表1统计结果显示,1999—2010年北京市中小学教师平均工资水平呈现上升趋势。北京市小学教师1999年平均工资为16444元,2010年平均工资为76707元,其绝对值增长了60263元,年平均增长率为33.32%。其中:年度增长速度最快的是1999—2000年,增长率为25.31%;其次是2009—2010年,增长率为23.07%;2007—2008年增长率为22.84%,排在第三;年度增长速度最慢的是2002—2003年,增长率为1.62%。北京市中学教师1999年平均工资为18012元,2010年平均工资为74607元,其绝对值增长了56595元,年平均增长率为28.56%。其中:年度增长速度最快的是1999—2000年,增长率为26.23%;其次是2003—2004年,增长率为24.06%;

* 收稿日期:2014-04-04

作者简介:赖德信,北京教育科学研究院教师研究中心助理研究员。

基金项目:国家社会科学基金教育学青年课题“我国普通高中教师收入校际差异研究”(CFA110119),项目负责人:赖德信;北京市教育科学规划重点课题“北京市中小学教师供给影响因素研究——劳动力市场分割理论的验证”(AIA13139),项目负责人:赖德信。

2008—2009年为17.65%，排在第三；年度增长速度最慢的是2001—2002年，增长率为1.57%。

表1 1999—2010年北京市中小学教师平均工资水平及增长情况

年份	小学教师		中学教师		年份	小学教师		中学教师	
	工资水平 (元)	增长率 (%)	工资水平 (元)	增长率 (%)		工资水平 (元)	增长率 (%)	工资水平 (元)	增长率 (%)
1999	16 444	—	18 012	—	2005	31 604	7.93	33 865	10.93
2000	20 606	25.31	22 737	26.23	2006	36 788	16.40	39 244	15.88
2001	23 718	15.10	23 095	1.57	2007	43 327	17.77	46 162	17.63
2002	24 197	2.02	23 950	3.70	2008	53 224	22.84	54 021	17.02
2003	24 588	1.62	24 609	2.75	2009	62 326	17.10	63 555	17.65
2004	29 281	19.09	30 529	24.06	2010	76 707	23.07	74 607	17.39

注：数据来源于国家统计局《中国统计年鉴(2000—2011)》。

(二)教师平均工资指数

上述教师平均工资是一种名义工资，没有考虑通货膨胀因素。如果名义工资上涨慢于物价的上涨速度，那么教师的实际生活水平则会下降。按照国家统计局构建“职工平均指数”的方法^[1]来构建“教师平均工资指数”，可以得出：职工平均工资指数=报告期职工平均工资/基期职工平均工资×100%。其中，“基期”是指比较的开始时期。为了消除物价变动因素的影响，在通常情况下，要对职工平均工资进行扣除物价变动的处理，形成“职工平均实际工资指数”，反映实际工资变动相对于物价水平的变动，表明职工实际工资水平提高或降低的程度。因此，教师平均实际工资指数计算公式如下：

$$\text{教师平均实际工资指数} = \frac{\text{报告期教师平均工资 } W_1}{\text{基期教师平均工资 } W_0 \times \text{报告期居民消费价格指数(CPI)}} \times 100\%$$

按照上述公式，笔者计算了1999—2010年北京市中小学教师平均实际工资指数，结果表明，1999—2010年小学教师平均实际工资指数呈现逐年上升趋势(见表2)。2000年小学教师平均实际工资指数为125.8%，2010年为578.4%，实际工资增长幅度高于居民消费价格指数；1999—2010年中学教师平均实际工资指数呈现逐年上升趋势。2000年中学教师平均实际工资指数为126.7%，2010年为513.6%，实际工资增长幅度高于居民消费价格指数。

表2 1999—2010年北京市中小学教师平均实际工资指数

年份	小学教师 (%)	中学教师 (%)	CPI	年份	小学教师 (%)	中学教师 (%)	CPI
1999	100	100	100	2005	206.4	201.9	107.4
2000	125.8	126.7	100.4	2006	243.8	237.5	109.0
2001	145.8	129.6	101.1	2007	300.9	292.7	114.2
2002	147.6	133.4	100.3	2008	391.3	362.6	120.9
2003	151.8	138.7	101.5	2009	455.2	423.8	120.1
2004	187.9	178.8	105.5	2010	578.4	513.6	124.0

注：数据来源于教育部《中国教育经费统计年鉴(2000—2011)》和《中国教育统计年鉴(2000—2011)》以及国家统计局《中国统计年鉴(2000—2011)》。

(三)教师工资的城乡差异

本文以调查问卷数据为基础，对2009年北京市城区中小学教师与郊区中小学教师工资进行独立样本T检验，结果如表3所示。经过方差齐性检验， $F=1\,948.797$ ， $Sig=0.000<0.001$ ，这表明两组方差存在显著性差异。在T检验中可以看到 $Sig(2\text{-tailed})=0.000<0.001$ ，这表明北京市城区中小学教师与郊区中小学教师工资存在显著差异，即城区教师工资显著高于郊区教师工资，二者相差8 462元。

表3 2009年北京市中小学教师工资城乡差异T检验

	F	Sig.	T	df	Sig.(双侧)	均值差值	标准误差值
年工资	1 948.797	0.000	43.564	6 236.147	0.000	8 462.042	194.242

注：数据来源于北京教育科学研究院教师研究中心承担的北京市教委委托项目“首都教育系统人才发展中长期规划纲要研究(2010—2020)”。

(四)教师平均工资占人均 GDP 的比例

判断某行业收入水平高低,通常采用两种相对指标:一是该行业人均收入与国民生产总值 GNP 或国内生产总值 GDP 之比较;二是该行业人均收入与其他行业人员平均收入之比较。表 4 中的数据反映的是北京市中小学教师平均工资与北京市国民生产总值 GNP 的比例情况。表 4 显示,1999—2010 年北京市中小学教师平均工资与人均 GNP 之比整体呈“U”型,并且在 2005 年时处于最低点,小学教师平均工资与人均 GNP 之比为 0.70,中学教师平均工资与人均 GNP 之比为 0.75。小学教师平均工资与人均 GNP 之比最高值年份为 2010 年,为 1.01;中学教师平均工资与人均 GNP 之比最高值年份为 2000 年,为 1.01。

发展中国家教师平均收入与人均 GNP 之比值通常在 2.5 : 1 至 4 : 1 之间,而我国教师相对收入的合理范围,即教师平均收入与人均 GNP 的比值在 2.5 : 1 至 3.5 : 1 之间^[2]。表 4 显示,北京市中小学平均工资与人均 GNP 之比值很低,处在 0.70 至 1.01 之间,远低于发展中国家教师平均收入与人均 GNP 之比值。这说明北京市中小学教师相对收入很不合理,有很大的改善空间。

表 4 1999—2010 年北京市中小学教师平均工资占人均 GNP 比例情况

年份	小学教师	中学教师	年份	小学教师	中学教师
1999	0.83	0.91	2005	0.70	0.75
2000	0.92	1.01	2006	0.73	0.78
2001	0.93	0.90	2007	0.74	0.79
2002	0.85	0.84	2008	0.84	0.86
2003	0.77	0.77	2009	0.88	0.90
2004	0.79	0.82	2010	1.01	0.98

注:数据来源于国家教育部《中国教育经费统计年鉴(2000—2011)》和《中国教育统计年鉴(2000—2011)》以及国家统计局《中国统计年鉴(2000—2011)》。

(五)教师工资在各行业中的排名

通过对 2003—2011 年北京市教师工资水平在各行业中的排名进行统计,结果发现,北京市教师工资在 19 个行业中排在第 8 至第 10 名之间(见表 5),整体处于中等位置。以 2011 年为例,在北京市社会各行各业工资排名中,排第 1 至第 3 的分别是金融业,信息传输、计算机服务和软件业,科学研究、技术服务和地质勘查业;第 4 至第 8 名分别是文化、体育和娱乐业,电力、燃气及水的生产和供应业,租赁和商务服务业,卫生、社会福利业,采矿业。教育行业工资排名仅为第 9 名,分别高于第 10 至第 19 名的批发和零售业,公共管理和社会组织,交通运输、仓储和邮政业,房地产业,制造业,建筑业,水利、环境和公共设施管理业,住宿和餐饮业,居民服务和其他服务业,农、林、牧、渔业。从全社会 19 个行业排名来看,工资排名高于教育行业且位列第 1 至第 8 名的行业基本上都是一些知识密集型的高智力行业,而同属高知识、高智力的教育行业,具有丰富的人力资源,然而其工资却排在这些行业之后,处于“倒数第一”,这说明教师工资难有吸引力。

表 5 2003—2011 年北京市教师工资在各行业中的排名

年份	教师工资(元)	行业排名	行业总数
2003	28 565	8	
2004	32 625	8	
2005	36 447	8	
2006	42 565	8	
2007	48 551	8	19
2008	55 200	9	
2009	55 420	10	
2010	65 150	8	
2011	74 161	9	

注:数据来源于国家统计局《中国统计年鉴(2004—2012)》

二、教师工资对教师流动的影响分析

教师工资的相对水平很大程度上影响着教师队伍的结构和整体素质,影响着教育系统能否吸引优秀人才从事教育工作并留住优秀教师。人才总是根据市场经济的需要,向经济效益高、人才供不应求的地方流动,以实现资源的优化配置。因此,工资待遇将决定教师流动的方向,它不仅影响教师在教育与其他行业间的流动,同时也影响教师在不同区域间教育行业内部的流动。

(一)教师工资影响教师在不同行业间的流动

教师在不同行业间流动是指教师在教师行业与其他行业之间的流动。由于我国教师人事制度的特殊性,除应届大学毕业生外,非教师在职人员很难直接进入中小学任职。因此,这里所说的教师在不同行业间流动主要指的是教师从教师行业流向其他行业的单向流动情况,也就是指大家常说的教师流失。

经济合作与发展组织(简称 OECD)在 2005 年的研究报告中指出:“众多成员国面临越来越严重的教师流失问题,教师流失率在某些国家持续增长,只有意大利、日本等 7 个国家小学和初中教师流失率低于 3%,美国、比利时、英格兰等 6 个国家的教师流失率都高于 6%。”^[3]教师为什么会选择离开教育岗位而从事其他职业的工作?因为教师工资水平会影响教师的职业选择,这几乎是所有研究者都承认的事实。OECD 在 2003 年的报告中也证明了这个结论,即当教师的工资下降时教师的离职率就会升高,尤其是男教师和高资历的教师^[4]。在中小学教师流失率较高的国家中,美国比较具有代表性。美国国家教育统计中心的教师追踪调查显示:2004—2005 学年度,全美公立和私立中小学教师约 367 万,在 320 多万公立学校教师中,有近 27 万的教师选择离开教学岗位,占 27%;在 46.5 万私立学校教师中,超过 6 万教师离开教师职业,占 13.6%。在公立学校离职教师群体中,14.2%教师认为他们离职是为了获得更好的工资和福利待遇,而私立学校离职教师表示为获取更好的工资和福利待遇的占 21.8%^[5]。

我国中小学教师流失状况不容乐观,尤其是中西部地区农村中小学教师。有调查显示,中西部地区农村中小学教师流失率明显呈逐年上升趋势。比如,以中部农村——开封市尉氏县的两个乡镇为例,从 2002 年到 2005 年暑期,流出这两个乡镇的教师共 118 人,流失率达 11.2%,其中男教师 43 人,女教师 75 人。从时间上看,2002 年流失教师 20 人,流失率为 8.7%;2003 年流失教师 25 人,流失率为 9.2%;2004 年流失教师 31 人,流失率为 11.8%;2005 年流失教师 42 人,流失率 15.1%^[6]。这些流失教师大都是年轻教师,他们受困于工资待遇低,因而转向其他行业,甚至转向能给他们带来更大经济收益的农副产品生产加工行业。

北京作为我们国家的首都,是我国的政治、文化、教育中心。随着城市的不断发展以及城镇化进程的大力推进,世界各类国际性人才和全国各行各业大量优秀的人才都汇聚于北京,由此造成的人口压力给北京市户籍管理带来极大的挑战。而对广大进京就业人员来说,进京指标则是稀缺资源。每年北京市中小学校都要招聘大量应届大学毕业生(包括‘非京籍’应届毕业生),这就必然涉及教师编制和北京市户口问题。到中小学学任教的“非京籍”应届大学毕业生能获得北京市户口已经是不错的待遇,工作一段时间后,这些教师在一般情况下也不会轻易离开教师行业而从事其他职业。

然而,过低的经济待遇导致教师行业对从业者缺乏吸引力。有的教师说:“自己刚参加工作时,认为自己的职业是崇高的,但一接触实际,便觉得反差太大,再牺牲下去不值得。”^[7]许多教师因不满过低的经济待遇而离开了教师岗位。更为严重的是,由于经济待遇低导致教师的实际社会地位也较低,教师成了没出息、挣不到钱的代名词,被人瞧不起。因此,目前通过考取研究生、公务员等方式离开教师岗位的中小学教师越来越多。

(二) 教师工资影响教师在行业内的流动

在当前市场经济背景下,影响教师行业内流动的因素有很多,其中教师的经济收入对教师流动的影响最大。特别是当前我国处于城乡二元发展的时代,教师收入的城乡、校际差距成为影响教师流动的主要因素。

国内外学者对教师流动的经济影响因素进行了大量的研究。一位美国学者关于教师工资影响教师流动的研究发现,比较优秀的教师趋向于在经济条件较好的地区任教,他们作为教学经验相对丰富的优秀教师,即使工资待遇较低,也更倾向任教于学生家庭经济背景较好的学校^[8]。据美国国家教育统计中心的教师追踪调查显示:2004—2005 学年,在全美公立和私立中小学中,约 8% 的公立学校教师选择到另一所学校任教;约 6% 的私立学校教师流动到其他学校工作。其中有关流动原因的调查结果表明,16.5% 的公立学校流动教师对薪水和福利极为不满。这比 2000—2001 学年有 29% 的流动教师表示对所得工资感到非常不满已有明显的下降,但私立学校仍有高达 46% 的流动教师认为获得较高的薪水和福利是他们决定选择学校的极为重要的因素^[5]。

我国学者石邦宏和戴霞从经济学视角分析了教师流动的原因,并且指出在中小学教师中出现了趋利和走高的流动风气^[9]。苏文静认为,由于政府教育政策的偏向性而产生了优势地区和重点学校,导致区间和学校间教育资源配置的差异,而这种差异则使得教师有所比较与选择,以寻求个人利益和相对利益的最大化,从而导致教师在不同区域和校际间的单向、无序流动^[10]。例如,有研究者对安徽省中小学教师流动意愿的调查显示:一方面,有 87% 的农村教师赞成流动,32% 的城市教师赞成流动,同时有 23% 的重点学校教师赞成流动;另一方面,有 87% 的农村教师表示没有获得除工资之外的各种奖金、福利性补助、校外兼职、课外辅导等额外收入,只有 18% 的城市教师表示没有获得额外收入,而 100% 的重点学校教师则表示曾获得额外收入^[11]。教师收入差距除了在城乡教师之间客观存在,同时还体现在同一地区校际之间,尤其是示范学校和一般学校(重点学校和非重点学校)之间的差距明显存在,这势必影响教师的流动意向。

为了弄清教师工资对北京市中小学教师行业内流动的影响,北京教育科学研究院教师研究中心对 2008—2010 年北京市中小学教师流动状况进行了调研,调研结果见图 1。图 1 表明 2008—2010 年北京市各个区县教师流入和流出情况。

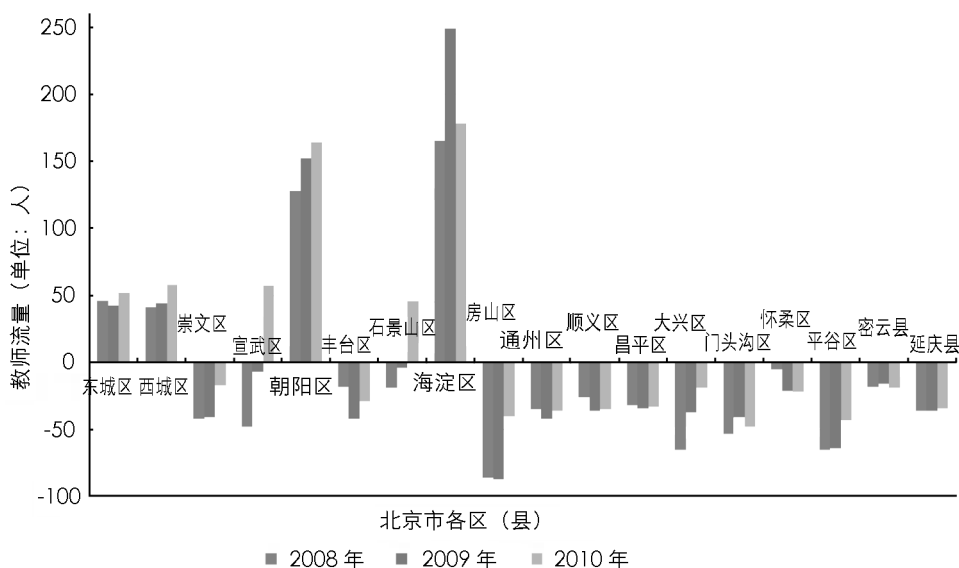


图 1 2008—2010 年北京市各区县中小学教师流动情况

注:资料来源于北京教育科学研究院教师研究中心《北京市中小学教师流动现状调研报告 2008—2010》(北京市市教委委托课题)。

从图 1 中可知,2008—2010 年,东城、西城、海淀和朝阳 4 个区的流入教师人数减去流出教师人

数(以下简称“教师流量”)为正数,其中海淀和朝阳两个区教师流量最大,每年均超过 120 人;2009—2010年度,原宣武区和石景山区的教师流量为正数,其余 10 个区县教师流量均为负数,这表明流出人数均超过流入人数。

为了更好地分析教师流动与经济发展的关系,本文以北京市各区县 2008—2010 年教师流量与各区县 GDP 数据为基础,以教师流量为因变量、GDP 为自变量进行回归统计分析。图 2 为教师流量与 GDP 关系拟合图。

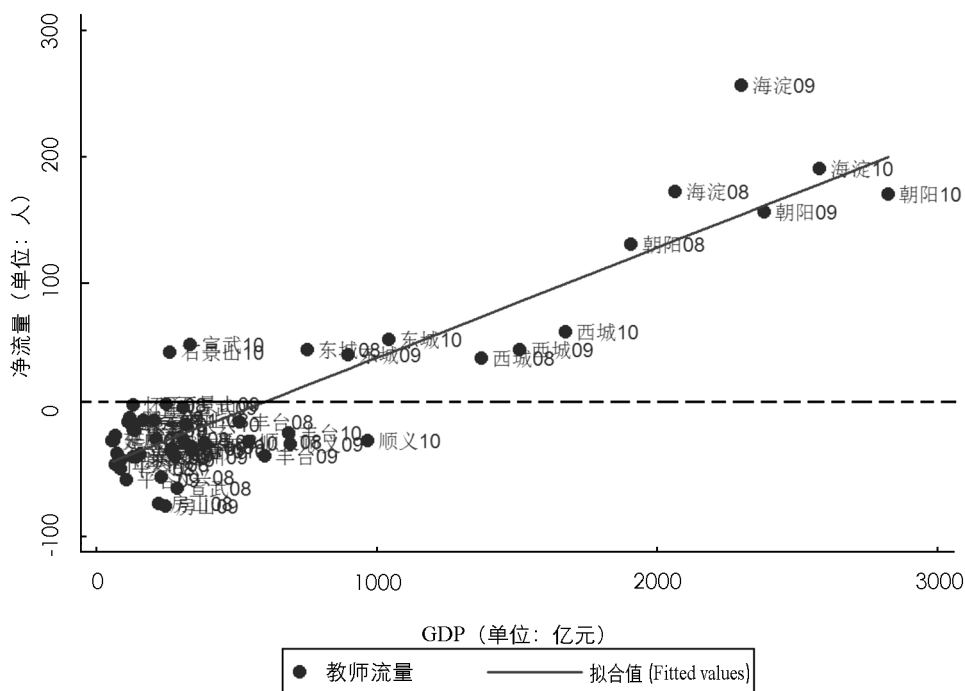


图 2 2008—2010 年北京市各区县教师流量与 GDP 关系拟合图

分析结果表明,GDP 越大的区县,其教师流量也越大。教师流动与各区县 GDP 的相关系数为 0.894,这说明教师流动与当地经济发展水平的相关程度较高。

目前,中小学教师工资发放由国家拨款和地方配置两个部分组成,这使得教师的工资水平直接取决于所在地区的经济发展程度。北京市各区县经济发展水平差异较大,也直接导致各区县教师工资水平出现较大差异。图 2 显示,经济较发达的海淀、朝阳、东城、西城这几个区的教师流量均为正数,这也说明在经济发展较好的区县,教师工资待遇对教师的吸引力较大。

三、促进教师合理流动的政策性建议

通过上述教师工资收入差异对中小学教师流动的影响分析,表明工资收入的行业差异是造成教师流失的根本原因,教师工资的城乡差异乃至校际差异是影响教师流动的主要因素。如何提高教师工资水平,提高教师的职业吸引力,缩小教师工资差异,促进教师的合理流动,是目前政府部门迫切需要解决的问题。为此,笔者就如何促进中小学教师合理流动,提出一些政策性建议。

(一)增加教师工资在教育投入中的比例,切实提高教师待遇

2003—2011 年北京市教师工资在 19 个行业中排在第 8 至第 10 名之间,整体处于中等位置,职业吸引力和竞争力较低。在国家教育投入占 GDP 达到 4%的大背景下,应逐步增加教师工资在教育投入中的比例,切实提高教师工资性收入,提高教师工资在社会各行业中的排名,提高教师工资与人均 GDP 的比值,缩小与金融业、信息传输、计算机服务和软件业、科学研究、技术服务和地质勘查业等学历要求相当的行业之间的工资差距。因此,政府可以参照社会平均工资和其他行业的工

资水平来提高教师的收入,从而建立起具有行业竞争力和职业吸引力的教师工资体系,以争取留住广大教师继续从教,吸引广大高校毕业生从教,尤其是吸引优秀的毕业生从事教育事业。

(二)建立教师劳动力市场,优化教师资源配置

与其他行业劳动力的合理流动相比,教师劳动力市场还不完善,没有建立地区乃至全国教师劳动力合理流动机制,因而导致教师流动呈现盲目趋从于经济利益的局面^[12]。因此,要改变目前教师无序流动的局面,就要努力建立教师劳动力市场。教师劳动力市场就是指在教师劳动力管理和就业领域中,按照市场规律,自觉运用市场机制调节教师劳动力供求关系,对教师劳动力的流动进行合理引导,从而实现对教师劳动力的合理配置。通过建立教师劳动力市场,中小学校和教师就可以在遵守劳动力市场规则的前提下,进行双向选择,学校能够招聘符合条件的教师,教师也能够自由地选择符合自己意愿的学校,真正实现教师合理流动,促进教师资源的有效配置。

(三)进一步落实绩效工资制度,完善激励机制

绩效工资对义务教育阶段的中小学教师来说是一件大好事,尤其是农村中小学教师都普遍期待着能借绩效工资制度改革的东风实现与城里教师同工同酬,并在此基础上实现“优绩优酬”。但是,从调查结果来看,由于财政经费不足、制度不完善等方面的原因,义务教育阶段教师绩效工资制度的落实还有一段艰难的路要走^[13]。与其他省份一样,北京市中小学教师工资的城乡差异,尤其是校际差异比较突出。北京远郊区县经济发展相对落后,由于教师工资比较低,其落实绩效工资制度的愿望强烈,因而较早地实施了绩效工资。与此形成鲜明对比的是,对经济待遇较好的城区来说,其落实绩效工资制度的动力仍显不足,有的个别城区才刚刚落实绩效工资制度,除了绩效考核指标难以量化和操作外,更主要的原因是原有的利益分配格局被打破,导致教师原有利益受损,从而带来较大的实施阻力。因此,在市场经济条件下,政府尤其要重视利益驱动的激励作用,充分调动教职工的积极性和创造性。学校要结合教师队伍管理的特点,在实施绩效工资过程中,建立健全严格的考核、奖励、晋升制度,强化配套措施,完善奖惩制度,激励教师不断进取。教师工资差距是制约教师合理流动、影响城乡义务教育均衡发展的关键因素。因此,实施义务教育绩效工资有助于缩小教师工资的城乡差异和校际差异,引导教师合理流动,进而促进城乡义务教育均衡发展。

(四)建立工资补偿机制,保障流动教师的切身利益

政府要优先考虑农村地区的教育发展,在资源配置及财政支持方面向农村地区适当倾斜,同时借鉴国外的先进经验。比如美国政府从2006年起设立教师奖励基金,为农村教师提供进修奖学金、住房贷款和租房服务等^[14]。针对北京市中小学教师逆向流动问题,笔者建议加强工资补偿的力度,以补偿愿意流动到农村任教的教师,比如出台流动教师廉租房政策,为赴农村任教教师提供购房贷款利率优惠的相关政策,建立促进流动教师专业提升的机制。从某种意义上讲,教师的住房、子女入学、工资待遇等基本生活条件以及自身专业发展等因素是影响优秀教师是否愿意到农村任教的关键因素。因此,通过市级财政拨款、区县财政补贴及学校三方共同努力,在教师住房和专业发展两个方面为赴农村任教教师带来足够补偿,为教师创造安居乐业的生活与工作环境,从而吸引更多优秀的教师赴农村任教。

参考文献:

- [1] 曾晓东. 中国中小学教师发展报告[M]. 北京:社会科学文献出版社,2012:181.
- [2] 曲恒昌. 关于我国中小学教师工资收入的几个问题[J]. 高等师范教育研究,1995(3):23-27.
- [3] OECD. Teachers Matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers[DB/OL]. (2007-09-20)[2014-03-01]<http://www.oecd.org/dataoecd/39/47/34990905>.
- [4] Dolton P, Tremayne A, Chung T P. The Economic Cycle and Teacher Supply[DB/OL]. (2007-09-11)[2014-03-05]<http://www>.

- [5] 项亚光. 当今美国学校教师流动的新动向——基于国家教育统计中心学校教师调查的分析[J]. 外国中小学教育, 2008(5):33-36.
- [6] 马莉莉. 中西部农村中小学教师流失现状调查及对策研究[J]. 重庆职业技术学院学报, 2007(3):49-51.
- [7] 程凤春. 对中小学教师流失问题的思考[J]. 北京师范大学学报:社会科学版, 1996(2):19-23.
- [8] Ingersoll R M. The problem of underqualified teachers, in American secondary schools[J]. Educational Researcher, 1999(2):26-37.
- [9] 石邦宏, 戴霞. 经济理性驱动下的中小学教师流动[J]. 中国教师, 2005(30):32-36.
- [10] 苏文静. 基于教育资源均衡配置的中小学教师流动研究[J]. 当代教育论坛, 2010(10):35-37.
- [11] 蔡明兰. 教师流动:问题与破解——基于安徽省城乡教师流动意愿的调查分析[J]. 教育研究, 2011(2):92-97.
- [12] 毕正宇. 贫困地区中小学教师外流现象的社会学分析[J]. 教学与管理, 2004(7):3-5.
- [13] 赵宏斌. 我国义务教育教师绩效工资实施的现状研究——基于对 25 个省 77 个县 279 所学校的调查[J]. 教育理论与实践, 2011(10):24-27.
- [14] 杜屏. 美国农村小规模学校政策变化分析[J]. 教育发展研究, 2010(3):66-69.

Difference of Teachers' Salaries and Its Impact on Teacher Flow ——Take primary and secondary schools in Beijing City as an Example

LAI De-xin

(Center for Teacher Research, Beijing Academy of Educational Sciences, Beijing 100191, China)

Abstract: Based on the analysis of the present situation of primary and secondary school teachers' salaries in Beijing, we found that there were obvious differences of teachers' salaries between urban and rural areas. These differences has caused flow of teachers from the rural to the urban schools, from the economically underdeveloped regions to better developed counties or prefectures, and some even quit the job. Therefore, the problem can be solved through increasing educational funding from the government, establishing teachers' human resources market, implementing performance-oriented salary system, and making the salary compensation mechanisms for teachers so as to guide a rational flow of teachers and optimize the allocation of teacher resources.

Key words: difference in teachers' salaries; teacher flow; professional appeal; teachers' labor market

责任编辑 秦 俭