



# 博士生就业市场

## “第一学历歧视”问题研究

汪 栋 董月娟

**摘 要** :随着我国博士生培养规模的持续扩张,就业市场上存在的信息不对称和制度性分割等问题导致用人单位不断提高招聘门槛,在第一学历等方面提出苛刻要求。第一学历歧视严重影响了我国教育结果公平,在阻碍劳动力合理流动的同时,也造成社会整体福利的净损失。政府部门、用人单位和博士生三方需要共同努力,积极削弱第一学历歧视的种种不良影响,推动实现更高质量的就业。

**关键词** :博士生 ;第一学历 ;歧视

博士生作为高新科技和前沿理论的重要代表,是位于学历教育塔尖的高层次专门人才。较之于西方发达国家,我国的博士生教育起步较晚,1983年,由我国自主培养的第一批博士生顺利毕业,共计18名。经过30多年的建设和发展,我国已基本形成相对完整的博士生教育体系,培养规模持续扩大,学科结构逐步优化。随着我国博士毕业生数量的日益增加,就业市场也由昔日的“卖方市场”开始向“买方市场”过渡。目前,我国博士生就业市场并不完善,存在着信息不对称等问题,用人单位常常对具体求职者的能力缺乏足够的了解。传统用人观念普遍认为,名牌大学尤其是拥有海外留学背景的求职者往往具备更强的综合素质和科研能力。在这种观念的指引下,用人单位在招聘过程中针对求职者的本科、硕士和博士毕业院校设置了相应的限制性要求,并且呈现出愈发严苛的态势。用人单位这种依照“教育血统”选聘人才的方式,导致了博士生之间的就业不平等竞争,致使部

分博士生的第一学历成为人生永远无法抹去的污点。

### 一、第一学历歧视的含义及表现形式

针对劳动力就业以及工资分配过程中出现的种种歧视现象,美国经济学家贝克尔(Gary Becker, 1957)对其进行了系统性分析。他认为:歧视行为通常是歧视者的一种偏好,而对这类偏好的坚持致使他们损失一部分生产效率,并愿意为之付出相应的代价和机会成本。对于就业领域中的歧视行为,国际劳工组织也在1985年公布的《关于就业和职业歧视公约和建议书》中给出了明确的定义,他们指出:依据年龄、性别、肤色、种族、宗教、民族、血统或政治观点等方面所做出的差别性不平等对待即是歧视行为。

我国博士生就业市场上存在的第一学历歧视问题是指用人单位在招聘过程中,依据求职者本科、硕士和博士阶段就读院校的层次予以差别性不公平对待,



并以此设置相应的限制性要求。在现实中,第一学历歧视问题主要表现在以下三个方面:第一,部分用人单位在设置的招聘条件中,不但要求博士生取得最终学历的院校为“985”或“211”大学,而且明确要求其本科和硕士阶段就读院校也必须符合上述条件;第二部分用人单位在发布的招聘信息中设定目标院校,而这些目标院校往往均来自于“985”或“211”大学,且本科和硕士阶段均属于目标院校的博士生将被优先录用;第三,部分用人单位在招聘过程中实行差别性不公平对待,对于本科、硕士和博士任一阶段就读于非“985”或“211”大学的博士生设置更为苛刻的应聘要求,比如要求其拥有海外留学或博士后学习经历等。用人单位设置的这些第一学历歧视项目,忽视了博士生的实际水平和发展潜力,增加了求职者的就业成本,在导致人力资本贬损的同时,也扭曲了博士生的就业市场秩序。

## 二、第一学历歧视的现状

2012年12月,某网站调查了当年国内前100强上市公司近三年内的招聘信息,调查数据显示超九成以上的上述公司都会进入“985”或“211”大学进行校园招聘,而进入非“985”或“211”大学招聘的单位尚不足10家<sup>[1]</sup>。针对第一学历歧视现象,笔者系统整理了2010-2013年度国资委下属的113家中央企业和国内112所“211”大学(含39所“985”大学)人事部门官方正式公布的招聘信息和人才引进政策。调查结果显示:国资委下属中央企业中存在第一学历歧视现象的有85家,占企业总数的比重高达75.22%;另一方面,作为博士生就业的重要场所,国内高校的情况则更加糟糕,在被调查的112所大学中,有106所在教师等科研人员引进过程中出现第一学历歧视现象,占比高达94.64%,仅有西藏大学、延边大学和新疆大学等六所边疆偏远大学没有明确设置针对第一学历的歧视性要求。

针对就业市场上存在的第一学历歧视问题,教育部办公厅于2013年4月16日下发了《教育部办公厅关于加强高校毕业生就业信息服务工作的通知》。《通知》中明确要求做到“三个禁止”:凡是教育行政部门和高校举办的毕业生招聘过程中,严禁发布含有限制“985”或“211”大学等字样的招聘信息;严禁发布违反国家有关规定的户籍、性别和学历等歧视性条款的招聘信息;严禁发布欺诈和虚假等非法招聘信息,

坚决反对任何形式的就业歧视。然而在博士生就业市场上,一方面,由于教育部门并不直接管辖所有的用人单位,致使《通知》中的相关规定对于部分用人单位缺乏必要的约束力;另一方面,原先用人单位在招聘过程中的第一学历歧视行为开始隐形化,逐步演变成成为博士生就业领域的“潜规则”。

目前,我国共有“211”大学112所(含39所“985”大学),仅占全国普通高校总数的5.1% [截止2013年6月21日,教育部批准的全国普通高等院校(不含独立学院)共计2198所]。针对我国博士生学缘结构的实际状况而言,国内博士教育的优质生源比重偏低,录取的学生大多来自二流或者三流院校<sup>[2]</sup>。据统计,2006年我国毕业的23963名博士中,本科阶段就读于“985”大学的比例仅为25.3%,而硕士阶段就读于“985”大学的比例也不足37%,国内高校普遍呈现出博士生学缘结构差强人意的局面<sup>[3]</sup>。部分用人单位的这种“查三代”的第一学历歧视,不但剥夺了部分非“985”或“211”大学博士生平等就业的权利,也导致了人力资源的巨大浪费。

## 三、第一学历歧视的成因分析

近年来博士生就业市场上出现的第一学历歧视问题,并不仅仅源于广大用人单位对于名牌大学毕业生的传统偏好,而是在多重因素共同作用下形成和发展的。从理论层面上分析,造成第一学历歧视的原因主要包括以下几个方面:

1. 博士生就业领域较为狭窄,持续扩招导致市场供求失衡

早在二十世纪初,福西特(Fawcett, 1917)和埃奇沃思(Francis Ysidro Edgeworth, 1922)针对劳动力市场上所存在的歧视现象,提出了拥挤假说理论。他们认为:现实中的职业隔离是客观存在的,部分劳动者在性别和学历等方面因素的影响下,收入相对较低,而且其职业常常也被限制在狭窄的就业领域<sup>[4]</sup>。我国现阶段的博士生教育仍以培养科研型和理论型学术人才为主,单一的培养模式与用人单位的多样性要求不相匹配,很难满足就业市场对高层次人才的异质性需求。由培养模式引发的学历型职业隔离,导致博士生就业范围主要集中于高等院校、科研院所和事业单位,与本科生和硕士生相比,博士生就业领域相对狭窄。

另一方面,自1999年我国高等院校扩招以来,

博士生毕业人数也保持了较快的增长态势。2010年,我国共计培养博士生48987人,毕业生人数首次超过美国,成为世界上规模最大的博士学位授予国家。2011年,我国博士生培养规模突破5万大关,11年间增长了39285人,年均增长率为15.21%,详见表1。截止2012年底,经国务院学位委员会第二十八次会议审议,我国共有博士学位授权单位400个,其中一级学科2382个。

表1:2000-2011年我国博士生毕业人数及增长率  
(单位:人/%)

年份	毕业人数	增长率	年份	毕业人数	增长率
2000	11004		2006	36247	30.96
2001	12867	16.93	2007	41464	14.39
2002	14638	13.76	2008	43759	5.53
2003	18806	28.47	2009	48658	11.20
2004	23446	24.67	2010	48987	0.68
2005	27677	18.05	2011	50289	2.66

数据来源:《中国教育统计年鉴》

在我国博士生培养规模逐年扩张的背景下,越来越多的博士生为挤进传统的职业领域展开了激烈的竞争,致使原本狭窄的就业市场中更加拥挤,市场供求状况开始失衡<sup>[5]</sup>。面对众多学历层次相同的博士毕业生,用人单位无法依据文凭信号对个人能力予以判断,他们由此开始设置第一学历等方面的歧视项目,从而加大博士生之间的“卖方竞争”,最终在劳动力供给的拥挤效应中,坐享歧视性的结果<sup>[6]</sup>。另一方面,如果第一学历信号作用受到弱化,将会对不受歧视项目约束的求职者造成较大冲击,在个人利益最大化目标的驱使下,有相当数量的博士生也愿意接受劳动力市场的歧视项目,因此在博士生就业市场上的第一学历歧视现象具有一定的存在性需求。

2. 博士生缺乏有效的能力信号,用人单位存在统计性歧视

二十世纪五十至六十年代,部分发展中国家的教育事业取得了长足的发展,然而教育事业的阶段性扩张并未有效推动这些国家的经济增长,反而出现受教育者大量失业的现象。通过对这些现象的系统性分析,美国经济学家迈克尔·斯宾塞(Andrew Michael Spence)和罗伯特·索洛(Robert Merton Solow)等人指出:教育的主要作用不在于提高人们的认知水平,而是帮助雇主筛选求职者的一种装置或手段。北京大

学岳昌君、文东茅和丁小浩(2004)在对我国高校毕业生就业状况抽样调查的基础上,采用回归分析方法,也论证了文凭作为一种筛选装置,在我国高校毕业生就业市场上同样发挥着重要的作用<sup>[7]</sup>。

在我国博士生就业市场上,用人单位短期内很难对求职者个人实际工作能力作出准确的判断,他们往往也通过对第一学历等容易观察的文凭特征进行着重筛选,并以此作为推断求职者能力高低的重要依据。在最终学历文凭相同的情况下,博士生常常缺乏有效的能力信号,个人能力又难以在短时间内得到充分体现,从而导致用人单位不断提高雇佣标准,设置出如第一学历歧视之类的就业歧视项目,最终形成本科、硕士和博士阶段“教育血统”纯正的求职者替代非纯正求职者的现象。

此外,同其他发展中国家一样,我国就业市场上也存在着信息不对称、制度缺失以及法规不完善等问题,而且具有一定的普遍性和持久性<sup>[8]</sup>。由于求职者个人能力信息在短时间内无法获得或获得的成本较高,在鉴别成本最小化的驱动下,用人单位对求职者综合能力评价时,往往将个体情况依照其所属群体的平均情况加以筛选,忽视了求职者个体的实际状况,造成部分群体遭受统计性歧视。长期以来,在我国博士生就业市场上,“教育血统”纯正的名牌大学毕业生通常被赋予了较高的生产预期,部分受统计性歧视的求职者其个体差异性又不十分突出,面对学历层次相同的博士生,用人单位总会倾向于雇佣有较高预期生产率的求职者。阿罗(Kenneth J.Arrow)、菲尔浦斯(Edmund S.Phelps)和迈克尔·斯宾塞等人指出:在排除雇主其它歧视情况下,统计性歧视其实是在信息成本最小化和利润最大化约束下的一个理性选择。因此我国博士生就业市场上第一学历歧视的形成具有一定的客观性和必然性。

3. 博士生就业市场制度性分割,异质性求职者易遭到排斥

二十世纪六十年代,美国经济学家彼德·多林格尔和迈克尔·皮奥雷基于双重劳动力市场模型,提出劳动力市场分割理论(Labor market segmentation Theory)。他们指出:现实中的劳动力市场并不具备人力资本理论假设的统一的竞争性,而是存在着显著的内部分割性,导致不同群体在就业等方面出现明显的差异。一般而言,劳动力市场分割主要基于三方面原因:产品需求、技术性分割以及制度性歧视<sup>[9]</sup>。我国正处于市场经济发展尚不完善的经济转型时期,



国内劳动力市场除了结构性和功能性分割之外,还存在着典型的制度性分割,并且具有行政性、劳动力供需主体非主权性、非流动性、非竞争性和教育作用非均质性等特点<sup>[10]</sup>。

当前,我国博士生就业市场上出现的第一学历歧视问题,也同样基于当前劳动力市场分割这一制度背景,是用人单位和博士生相互搜寻的结果。赖德胜和田永坡(2005)以扩展的工作搜寻模型做为分析工具,认为我国劳动力市场中的制度性分割在很大程度上导致了“知识失业”问题。在此背景下,博士生就业市场被分割为一级和二级劳动力市场,其中一级劳动力市场是指政府部门、大型企业和重点高校等机关单位所提供的工作;而二级劳动力市场则是以中小型企业 and 地方普通高校所提供的工作为主,不同劳动力市场中的用人单位之间存在明显差异。以高等院校为例,作为接纳博士毕业生的重要就业场所(2010年4月22日,文汇报《博士生就业方向趋广泛》一文中指出:根据1995-2008年我国博士毕业生的总体就业情况统计,约有43.9%的博士毕业生选择进入高等院校从事教学和科研工作),处于一级劳动力市场的高校,从单位层级上看,其大多隶属于教育部或其他中央部委,管理模式较为规范;从地域位置上看,大部分位于东部经济发达地区或区域政治经济中心,工作环境相对优越;从职业发展平台上看,无论是在科研项目立项、论文发表还是职称评定方面,都具有不可比拟的优势;从职业流动能力上看,也表现为不平等的单向流动模式。与之相对应,处于二级劳动力市场的高校则以地方普通院校为主,在地域位置、职业发展平台和职业流动能力方面,都不具备相关优势。据统计,2013年国家社科基金重点项目中,普通院校共计立项84个,仅占立项总数的30.88%;2013年国家自然科学基金立项经费排名前50位的高校,只有两所来自地方普通院校。

在博士生求职过程中,对其进行第一学历歧视的用人单位往往来自一级劳动力市场。博士毕业生原本通过人力资本投资,拥有进入一级劳动力市场的资格,但是随着劳动力市场制度性分割的加剧,求职者第一学历的异质性特征被用人单位纳入了招聘的考核范围。处于一级劳动力市场的用人单位,为保持其非竞争集团的优势地位,常常会内化生产和招聘过程。他们在招聘过程中设置诸如毕业院校等第一学历的门槛,在排斥异质性求职者的同时,牢牢占据着一级劳动力市场,而由此形成的利益集团则在未来继续维护

着这些带有明显歧视性色彩的用人制度。因此我国博士生就业市场上第一学历歧视的发展还具有一定的继发性。

#### 四、解决第一学历歧视的对策分析

就业是民生之本,不仅关乎社会的和谐稳定,也是我国建设人力资源强国的核心问题所在。第十二届全国人大二次会议《政府工作报告》中明确指出:要努力实现更加充分、更高质量的就业,使劳动者生活更加体面、更有尊严。因此,政府部门、用人单位和博士生需要共同努力,采取行之有效的措施努力削弱第一学历歧视的种种不良影响,努力实现更高质量的就业。

##### 1. 政府提高重视,完善相关法律制度

目前,我国博士生就业市场存在的第一学历歧视问题,在严重影响教育结果公平,造成社会整体福利净损失的同时,也剥夺了部分博士毕业生平等就业的机会,侵犯了他们的合法劳动权利。我国博士生就业市场上的制度性因素与功能性因素、区域性因素相比,具有更强的外生性,政策发挥作用的空間更大。为保障博士生就业过程的公平公正,政府部门应效仿美国和日本等发达国家,加强对就业市场的法制建设,建立健全如《反就业歧视法》和《平等就业机会法》等相关法律制度,并设置禁止院校歧视的专门条款,积极规范就业市场参与者的行为,依法维护求职者的合法权益。同时,政府部门还要积极推进教育体制改革,为各级各类高校营造平等竞争的环境,努力消除教育和学校的等级观念,引导全社会打破“第一学历情结”,从学历教育逐步走向能力教育。

##### 2. 用人单位参与,取缔就业歧视项目

博士生就业市场上第一学历歧视问题的解决,仅仅依靠政府层面的重视和法律制度上的完善是远远不够的,广大用人单位必须积极参与,在招聘过程中取缔相关歧视项目,共同促进博士生的顺利就业。作为就业市场的重要参与者,用人单位对求职者第一学历方面的苛刻要求,一方面引发过度教育和隐性失业,导致人力资源配置机制发生破损,人与岗位之间的匹配度降低,造成高层次人才极大浪费;另一方面,也阻碍了劳动力的合理流动,增加贫困、犯罪和阶层间矛盾等一系列社会问题,最终导

(下转第90页)

致“社会心理契约”的破损。因此,用人单位在招聘过程中应树立正确的人才观念,逐步取缔第一学历等方面的就业歧视项目,努力减少制度性因素附着在求职者身上的不必要成本,在招聘过程中尽可能做到公平与公正,杜绝人才高消费,努力做到人尽其才。

### 3. 博士生强化素质,提高自身能力信号

我国博士生劳动力市场的信息不对称是造成第一学历歧视的重要原因之一,用人单位在招聘过程中针对求职者设置的第一学历门槛,符合其筛选成本最小化的目标,因此歧视问题在短期内仍将继续存在。为解决信息不对称造成的就业歧视问题,拥有信息优势的博士生应强化个人综合素质,不断提高自身的能力信号。对于部分非纯正“教育血统”的博士生来说,

应通过完成科研项目、发表高水平学术论文、获取科技发明专利或通过相关技能资格认证考核等方式,向用人单位传递强有力的能力信号,进而获得公平竞争的就业机会。此外,由于人力资本的积累存在着一定的异质性,部分博士生可以通过自身的长期培养或追加教育投资,获得与众不同的相关技能,在应聘过程中凸显出自身异质性的人力资本信号,从而更加容易获得用人单位的青睐和认可<sup>[11]</sup>。

汪栋 :北京师范大学经济与工商管理学院 2011 级  
博士研究生

董月娟 :北京师范大学经济与工商管理学院 2012  
级硕士研究生  
责任编辑 / 杨守建

### 参考文献:

- 
- [1] 中国百强企业校园招聘九成偏爱“985”“211”[N]. 华西都市报,2012—12—13.
  - [2] 徐希元. 当代中国博士教育研究[M]. 北京:知识产权出版社,2006:341-342.
  - [3] 赵世奎,沈文钦. 我国博士研究生学缘结构分析——以2006届博士毕业生为例[J]. 教育研究,2010(04):50-54.
  - [4] F. Y. Edgeworth. Equal Pay to Men and Women for Equal Work[J]. The Economic Journal,1922(32):431-457.
  - [5] 谷宏伟. 高等教育扩张与教育投资过度:基于信号理论的视角[J]. 财经问题研究,2009(09):12.
  - [6] Barbara R. Bergmann. The effect on white incomes of discrimination in employment[J]. Journal of Political Economy,1971(79):294-313.
  - [7] 岳昌君,文东茅. 求职与起薪:高校毕业生就业竞争力的实证分析[J]. 管理世界,2004(11):54-58.
  - [8] Joseph E. Stiglitz. Information and the Change in the Paradigm in Economics[J]. The American Economic Review,2002(03):460-501.
  - [9] 蔡承彬. 人力资本投资失衡的劳动力市场分割原因剖析[J]. 经济与管理,2007(07):39-40.
  - [10] 赖德胜. 教育、劳动力市场与收入分配[J]. 经济研究,1998(05):45-47.
  - [11] 樊文有,徐迅. 高校毕业生人力资本信号在就业市场中的效用研究[J]. 教育与经济,2011(03):25.