

物,而现在,人们一般用第一学历来形容个人接受本科教育获得学士学位的情况。在我国传统观念中,第一学历对个人来说极为重要。“金本、银硕、铜博”的俗语就很好地体现了人们普遍认为的第一学历的高“含金量”这一价值观念。当然,这与我国的招生考试制度存在一定关系。在现行的本科、硕士、博士招生制度下,人们大多认为考研时考上一个好学校比高考时要容易许多。

在这种传统观念的影响下,我国劳动力市场中的第一学历歧视比较常见。第一学历是否来自“985”、“211”院校往往成为单位用人的一个标准。^[21]用人单位会根据求职者的第一学历对求职者实行差异性的不公平对待。比如,(1)明确表明只招聘“985”、“211”院校的毕业生;(2)招聘信息中设置目标院校;(3)对非“985”、“211”高校的毕业生设置更为苛刻的应聘要求等。^[22]

不能免俗,学术劳动力市场亦存在这一现象。高校在招聘教师时要求其最高学历必须毕业于重点大学,同时要求本科阶段就读于重点大学。这一强调出身重点学校的做法被人们称为高校招聘中的“出身论”。^[23]易连云等(2013)通过对百余所“985”、“211”高校教师的聘任调查发现,“出身论”早已不是个例。^[24]汪栋等(2014)曾分析过国内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,结果发现,在这112所高校中,有106所高校在教师等科研人员引进过程中出现第一学历歧视现象。仅六所边疆偏远高校没有设置明确的、针对第一学历的歧视性要求。^[25]

就这一问题,教育部办公厅在2013年4月下发的《关于加强高校毕业生就业信息服务工作的通知》中明确要求:“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;坚决反对任何形式的就业歧视。”^[26]2018年10月,《科技部、教育部、人力资源社会保障部、中科院、工程院关于开展清理“唯论文、唯职称、唯学历、唯奖项”专项行动的通知》发布^[27]，“唯学历”要求均在各项清理之列。然而,一些高校在招聘过程中对第一学历歧视行为开始隐形,逐步演变成为一种潜在的学历歧视。^[28]

(三) 信号筛选理论的解读

教育既有人力资本又兼有信号的双重作用。从

教师个人角度,第一学历、最高学历在一定程度上是教师人力资本积累的体现。从雇员角度,信号理论认为,劳动市场中雇主和雇员的信息是不对称的,雇员可以通过发送信号向雇主显示自己的生产力,以降低交易成本。教育不仅可以提高人力资本,还具有重要信号的功能。^[29-31]从雇主角度,筛选理论(Screening Hypothesis)认为,雇主并不了解求职者的能力,可以凭借标识和信号,特别是教育信号了解求职者的能力。

在学术劳动力市场中,当高校评估毕业生的实际学术水平存在困难时,教育背景就会成为预期学术业绩的代理,成为一种能力的信号,进而影响到就业。^[32]毕业于“985”、“211”院校的学生往往意味着他们可以满足更好工作岗位的条件,可以胜任更好的岗位。比如,纳瓦罗(Navarro,1988)认为,科系声望对学术职业就业的影响,主要是因为鉴于评估求职者的实际学术水平的不确定性,招聘高校往往依赖于求职者毕业科系的声望,作为预期学术业绩的代理。^[33]

信号筛选理论亦可以用来解释我国的第一学历歧视问题。歧视理论最早将歧视理解为一种偏好,认为雇主愿舍弃自己的部分利益来满足这种偏好。^[34]统计性歧视理论认为,歧视产生于信息不完全的条件下,雇主为降低信息获取成本,将一个群体的典型推断群体中的个体特征,并将其作为雇佣决策或支付工资的标准。^[35-38]在招聘时,高校往往只能通过博士生的学历背景、论文发表情况对该生的科研能力作出评价和判断。然而,论文发表情况又难以量化评价,当博士的最高学历、论文发表相差无几时,第一学历就成了一个关键性的评价指标。

(四) 小结

承上所述,教育背景对高校教师学术职业聘任的影响是学界、业界乃至公众所熟知的一个常识性“命题”,也是一个共识。虽然学者意识到了第一学历歧视问题,但尚未验证第一学历歧视是否真的没有必要。更进一步地,学界关于教育背景对高校教师的影响仅停留在职业聘任阶段,鲜有研究涉足第一学历以及最高学历对教师职业发展的影响。可参考的仅有李峰等(2019)以1998-2017年间入选的长江特聘教授为研究对象,验证了“本科出身决定论”是否合理。他们发现,本科就读高校层次对学术精英职业发展速度的影响不显著,精英高校本科出身并不能加快职业发展;普通高校本科出身的学