



北大教育经济研究 (电子季刊)  
Economics of Education Research (Beida)  
北京大学教育经济研究所主办  
Institute of Economics of Education, Peking University

第3卷第2期  
(总第7期)  
2005年6月

主编: 闵维方; 副主编: 丁小浩 闫凤桥;

本期执行主编: 岳昌君

## 大学组织行政人员的二元劳动力市场

李莹<sup>①</sup>

**【摘要】**基于对国内某些研究型大学行政人员雇佣市场的考察, 本文提出, 在大学组织中存在行政人员的二元劳动力市场。具有大学正式编制的行政人员组成主要劳动力市场, 没有大学正式编制的行政人员, 即聘用制雇员构成次要劳动力市场。两类人群面临着不同的工作条件及发展前景。研究继而考察了二元劳动力市场形成的原因, 认为劳动力市场中供求关系发生变化为这种二元劳动力市场的存在提供了社会大背景, 二元劳动力市场的存在同时也是大学确定组织边界的理性选择。

**【关键词】** 主要劳动力市场 次要劳动力市场 二元劳动力市场

### The Dual Labor Market in Some Research Universities

Li Ying

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, China)

**Abstract:** The major intent of this study has been, first, to indicate that staff labor market in some research universities has been partitioned into tenure and non-tenure track positions, and non-tenure track positions display some characteristics of a secondary market and fit the model of a dual labor market, and second, to interpret the causes of this development from the perspective of the conditions between demand and supply and organization theory.

**Key words:** Primary Labor Market; Secondary Labor Market; Dual Labor Market

<sup>①</sup> 李莹, 女, (1973年—), 北京大学教育学院教育经济与管理系2004级博士研究生

## 一、内容介绍

近些年来,国内某些研究型大学行政人员的雇佣市场发生了很大的改变。行政人员可以划分为两类:一类是具有大学正式编制的行政人员,一类是没有大学正式编制的工作人员,即聘用制雇员。两类人群面临着不同的工作条件及发展前景。前者一般与学校建立了长期甚至终身的雇佣合同关系,有工作升迁的例行途径。后者劳动合同一般明确地注明属于合同聘用制人员,大学与其是不定期的合同关系;这类人群与大学的联系较为松散,她们的工资一般较低,而且工作升迁极为有限甚至不存在升迁机会。没有大学正式编制的行政人员的存在以及她们队伍的不断壮大意味着大学组织行政人员的雇佣中存在着二元劳动力市场。劳动力市场中供求关系发生变化为这种二元劳动力市场的存在提供了社会大背景。二元劳动力市场的存在同时也是大学确定组织边界的理性选择。

全文写作分六部分完成。第一部分是内容介绍;第二部分描述大学组织行政人员的二元劳动力市场;第三部分提出劳动力市场供求关系的不平衡促成大学组织行政人员二元劳动力市场的形成;第四部分指出二元劳动力市场的存在同时也是大学确定组织边界的理性选择;第五部分提出二元劳动力市场可能出现的结果;第六部分给出全文结论与研究的不足。

## 二、大学组织行政人员的二元劳动力市场

20世纪60年代中期和70年代初期,一些经济学家以二元的劳动力市场理论来解释劳动力市场上社会经济地位较低群体的情况。该理论的提出对主流的人力资本概念形成了挑战。人力资本概念认为,贫困人群如果增加人力资本投资就可以得到职业的改善从而脱离贫困。而二元的劳动力市场理论认为这种反贫困机制事实上不能有效运行。因为劳动力市场是分割的二元的,即使增加人力资本投资也不能在分割的劳动力市场上有效地提高收入。通常,主要劳动力市场以工资高、工作条件好、雇佣稳定及升迁机会为特征。与此对比,次要劳动力市场以低工资、较差的工作条件、雇佣不稳定及几乎没有升迁机会为特征。在次要劳动力市场,雇员工作不稳定而且几乎不存在升迁的机会。她们所从事的工作经常是体

力劳动,较少的脑力劳动。主要劳动力市场上的工资增长与工作年限、普遍的生活费用上涨以及激励机制等相关,而次要劳动力市场工资只是劳动力市场供给与需求的反映。

尽管本文所描述的次要劳动力市场不完全符合经典模型中的标准特征,但它也反映了次要劳动力市场的一些特征。首先,没有大学正式编制的行政人员,即聘用制雇员的工作不稳定。她们或是因主观无法忍受低劣的工作条件主动离职或是被动地由学校解雇,使得她们的雇佣合同是短期或不定期的。其次是较为不好的工作条件。这一群体往往完成正式编制的行政人员不愿做或避免做的工作。大量的复印、单调的重复性工作、机械地计算机录入、以及各种基础性的事务。再次,有大学正式编制的行政人员与没有大学正式编制的行政人员所得到的工资不同。两个群体工作生产率是类似的或者后者的工作生产率更高,而所得报酬有很大的差别。例如有大学正式编制的行政人员享受岗位津贴,而没有大学正式编制的行政人员没有这部分收入;又如,同样是加班,有大学正式编制的行政人员与没有大学正式编制的行政人员得到的补贴也是不同的;再如,有大学正式编制的行政人员享受公费医疗并退休待遇,而后者没有这两项重要的福利。没有大学正式编制的行政人员有的甚至不享有住房公积金、失业保险和医疗保险等福利。在二元劳动力市场上,两类雇员的行为也表现出明显的不同。次要劳动力市场的行政人员,经常有工作不稳定的感受,她们的感觉可以与“寄人篱下”、“不敢尽言”“小心谨慎”等词语相联。而主要劳动力市场上有正式编制的行政人员,相比前者,她们是愉快的,有主人翁的感受,因此日常言语表达是自如而轻松的。

### 三、劳动力市场供求关系的不平衡促成大学组织行政人员二元劳动力市场的形成

#### 1、劳动力市场供求关系的不平衡

大学聘用制的行政人员是一个较为特殊的群体。她们以女性为主,构成成分中以博士后家属和学校教员的家属居多。后来该群体不断扩大,零星地增加了与大学没有联系的其他社会人员的成分。这个群体的形成与我国大学招生规模的扩张特别是博士、博士后招收规模迅速扩大有着密切的联系。

自1977年恢复高考至今,我国高等教育经历了从精英教育向大众化教育的转变,本科教育、研究生教育的招生规模都不断扩大。1997年我国高等教育全面实施成本补偿政策,高等教育规模迅速扩张。1998年,全国普通高等学校招生数和在校生数分别为108.36万人和340.87万人;全国招收研究生7.25万人,其中博士学位招生1.50万人,在学研究生达到19.89万人。2003年高等教育的招生和在校生规模继续快速增加。2003年高等教育毛入学率达到17%,普通高等教育共招生382.17万人,全国招收研究生26.89万人,其中博士生4.87万人。在学研究生65.13万人,其中博士生13.67万人。毕业研究生11.11万人,其中博士生1.88万人,硕士生9.23万人。对1998年数据和2003年数据进行对比发现,高等教育规模扩张中,伴随着博士生规模的壮大,2003年博士招生数是1998年的3.25倍。博士生供给增加,一方面为高校师资供给创造条件,另一方面,也为博士后招收规模扩大准备了充足的供给。近些年来,博士后研究机构在不断增设过程中,相应地博士后招收数量也不断增加。

总之,高等教育招生规模的扩张特别是博士、博士后招收规模的迅速扩大改变了博士后劳动力市场的供求关系,博士后供给迅速增加,博士后待价而沽的状态也在悄悄地发生变化。其中一个重要方面就是关于博士后家属的工作安置问题。

在上个世纪末以前,博士后家属一般都能够得到妥善的安置。她们能够进入大学组织的正式编制,成为拥有长期合同的行政人员。当时也是因为国内的博士后资源相对短缺,大学在接纳博士后成为组织技术核心新成员的同时,愿意适当安置其配偶的工作,一般安置为教辅人员,也可以作为一般文秘人员,因为这些工作相对于大学有较高学历要求的教职来讲不要求太高的学历水平,大专以上学历程度就可以胜任。而按照中国传统婚配“门当户对”的风俗,绝大部分博士后家属是可以达到大专教育程度的。

## 2、劳动力市场供求不平衡的结果

博士后劳动力市场供给迅速增加,加之越来越多的在海外取得博士学位的人员竞争国内大学教职,进一步冲击了博士后群体所享有的部分特权。其中,安置配偶工作的待遇就逐步蜕变为只给予其配偶临时职位,不再给予正式编制。面对配偶就业市场的不利处境,博士后群体将作出如何选择呢。博士后群体是更倾向

首选有利于发展自己学科的研究型大学组织,还是做些妥协更多地考虑其配偶工作的正式安置,离开有利于发展自己学科的研究型大学组织呢。

Caplow 和 McGee (1958) 研究了一些大学的招聘过程,描述了教师“双重忠于”之间的矛盾关系,他们指出:“一个学者倾向于学校,那么就更容易偏离他的学科,……反之,如果他倾向于学科,那么就更容易偏离他所在学校,他只将学校看作临时藏身之处,在那里,他追求他的学术生涯。”Gouldner (1958) 对于一所文科学校内部的专业使命和组织使命之间的矛盾关系进行了分析,结果发现,对于专业所履行的使命越大以及受外部参照组的影响越大,那么对于学院的忠诚度就越低。以上研究为我们理解博士后群体的选择提供了解释工具。

在学术领域,出于对学科的忠诚,博士后群体工作时将更多地考虑对自己学术生涯的影响,而将其配偶的工作处理为次要的选择。现实中就表现为博士后群体逐渐接受其配偶不定期雇佣合同的安置,专心于自己的研究领域。后来,博士后群体中有部分人员出站后留在原合作单位,相应地,次要劳动力市场的聘用制群体中部分博士后家属就转变为教员家属。

#### 四、大学确定组织边界的理性选择

“今天在某组织框架内运作的功能系统,明天可能成为需要购买的某项服务。例如,大学可能将诸如房屋维修等服务项目‘承包出去’;但另一方面,如果这些服务项目是至关重要的,组织就可能试图将其纳入系统。组织日益频繁地得到(或脱离)其他的系统,在这种意义上,组织管理者同研究者一样,以实用主义的眼光来看待组织的边界。”(W. 理查德·斯格特 2002: 134-135)

##### 1、开放系统的组织视角

行政人员二元劳动力市场的存在也是大学应对组织外环境变化的一种选择。开放系统的组织视角指出,所有的组织都是不完整的,都依赖与其他系统的交换。所有的组织都受环境的影响,这是组织生存的条件。权变理论和资源依附理论也认为,组织有意识地采取步骤以适应环境,改变结构以更好地符合环境的要求。

中国实施改革开放后,市场机制逐渐引入经济领域中,市场逐渐成为社会配置资源的核心。在高等教育领域,政府对大学的直接行政管理开始松动,大学也开始要求有更多的办学自主权。大学通过人事制度改革,采用更为灵活的用人机制,一方面提高了大学的组织效率,另一方面降低了大学的成本支出。对于行政人员,大学严格控制其编制,以减少组织非核心部门的支出费用。教育扩张,劳动力市场供求发生变化,劳动力市场甚至成为买方市场。以上大学组织外环境的变化促使大学重新设计了行政人员的聘用方式,而更多地雇佣临时人员。

## 2、理性系统和自然系统的组织视角

理性系统和自然系统的组织视角坚持认为,组织必须维持其与环境的边界才能生存。如果没有边界,则不存在我们所理解的组织。组织在设立和管理边界时,会面临复杂而微妙的问题。汉南和弗里曼(Hannan and Freeman, 1989: 77)的“惯性力量等级”的假定指出:位于核心技术中的首要任务比附属单位的结构和个人配置更具有惯性,后者的工作可以中断或承包出去,而这表明,组织不只具有一个而是具有很多边界。大学的组织边界是如何设定或者发生改变的呢?

在二元劳动力市场出现以前的大学,其组织边界可以设定为包括教员与行政人员的组织,这里的行政人员都具有正式编制。及至二元劳动力市场出现后,我们发现大学组织边界有所扩展,表现为大学既包括教员,也包括两类不同的行政人员——有正式编制与没有正式编制的。有正式编制的行政人员与大学保持紧密的联系,而没有正式编制的行政人员与大学则保持一种松散的或是边缘的联系。这里我们还可以看到,虽然大学组织边界发生了变化,但处于组织技术核心地位的教员人事安排的变动微乎其微,教员系列没有呈现二元劳动力市场的特征。

组织研究发现,组织日益发现各种形式的劳动力“外部化”的益处。Pfeffer and Barron (1988) 确立了三种减少企业与工人间依附性的可能方式:地域的、时间的和管理的。地域依附降低的表现越来越多的工人在工厂外从事工作,例如“家庭工作”,这种形式有赖于计算机事业的发展,计算机的发展不仅支持了家庭工作,还使工作易于监控。时间依附的降低是指组织越来越倾向于雇佣兼职或短期的雇员,他们往往没有职务津贴或就业保险。最后,越来越多的雇员在管理上与工作环境相分离。Callaghan and Hartmann (1991) 的研究也表明,在1982—1990年间,尽管整个雇佣量只有很少增长,但临时雇佣量的增加却超过

30%。

在这里,大学更多地采用聘用制雇佣临时人员是组织将劳动力外化的一种表现形式。通过实施外部化策略,大学避免了行政人员雇佣上的限制(公共部门),以较低的工资支付和取消津贴来增加聘用制雇员数量和机动性;另一方面,这样的选择有利于大学控制预算,以更好地提高教员和正式行政人员的工资与福利。这样,没有正式编制的行政人员群体,因其较少与大学组织的核心功能(教学与科研)相关而变得更加边缘化,甚至处于组织外部。

### 3、权力概念的讨论

从完整的国内劳动力市场情况来看,大学给予聘用制行政人员的工资是较低的,在相似的市场不具有竞争力。令人惊奇的是尽管如此,大学内行政人员次要劳动力市场依然存在,而且有进一步扩张的趋势。下面试图用 Emerson 的权力概念加以解释。

Emerson (1962) 提出了权力概念。他强调,一个行动者对另一个行动者的权力,是后者对前者控制的资源的依附性造成的。上文指出,大学内行政人员次要劳动力市场的成员是一个特殊的群体,以女性为主,构成成分中以博士后家属和大学教员的家属居多。这样一个群体,她们的配偶——家庭中的重要成员——在大学中担任教职,子女在大学的附属小学、附属中学读书,女性传统的家庭角色使得她们能够接受这样的职业选择。一方面可以就近照顾配偶与子女,一方面可以取得一定收入。正是这样的特殊的群体,由于与大学有着难以割舍的关联,成就了大学内的次要劳动力市场。

## 五、二元劳动力市场可能的结果

大学组织行政人员二元劳动力市场的存在既是劳动力市场供求关系发生变化的产物,也是大学确定组织边界的一种理性选择。次要劳动力市场雇员的频繁变化,可能使组织的招募成本增加,但是,接替者较低的工资水平可以弥补招募成本的付出。另外,次要劳动力市场的工作性质是简单而易操作的,这也保证了招募成本不会太高。

但是,大学组织行政人员二元劳动力市场也存在一些可能的弊端。例如主

要劳动力市场的雇员更容易表现出特权,她们享有优越的地位与工资,而只有较少的工作劳动付出;将竞争压力转嫁给次要劳动力市场的雇员,主要劳动力市场雇员的竞争压力就会变小;期待没有正式编制的雇员增加,以保持自己的特权地位等。次要劳动力市场的雇员因只与大学保持松散联系,就可能不做长期打算,出现短视行为;另外,也可能在无法忍受工作条件到极至时怂恿配偶离开大学,另觅其它大学或工作,这样该大学就失去了一个很好的教员。

## 六、结论与研究的不足

本文的研究在于指出大学组织行政人员中存在着二元劳动力市场,并使用二元劳动力市场和相关的组织理论试图对此进行解释。本文研究的不足在于缺少确实的相关数据(例如只能以整个高教规模的扩张来大体反映博士后供给的增加),主要是进行现象的描述,缺乏实证的检验。克服数据不充分,可以通过访谈相关部门负责人以获得博士后供给与需求的真实数据,也可以通过设计调查问卷来测量博士后进行工作选择时的倾向,也可以通过设计问卷来测试主要劳动力市场与次要劳动力市场成员对于工作的不同感受。数据充份的、系统的实证检验将有助于研究的进行与拓展。

### 【参考文献】

- 【1】W. 理查德·斯格特,《组织理论》,华夏出版社,2002年。
- 【2】Martin Carnoy 编著,闵维方等译,《教育经济学国际百科全书》,高等教育出版社,2000年。
- 【3】Robert E. Roemer, James E. Schnitz 1982 *Academic Employment As Day Labor: The Dual Labor Market In Higher Education* The Journal of Higher Education, Vol 53, No 5, 514-531.