

我国过度教育问题研究

—基于全国综合社会调查数据的分析

张晓蓓¹ 元朋²

(湖南大学经济与贸易学院, 长沙 410079
鲁东大学商学院, 烟台, 264025)

Over-education in China

-Evidence from CGSS data

Xiaobei Zhang¹ Peng Qi²

(College of Economics and Trade, Hunan University, Changsha, 410079
School of Economics, Ludong University, Yantai, 264025)

*本文得到国家自然科学基金面上项目“中国人力资本的测量及人力资本指标体系的构建”
(项目批准号: 70973147) 的资助。

摘要: 本文采用全国综合社会调查数据(CGSS-2003)对我国劳动力市场的过度教育问题进行了研究, 并实证检验了主要的过度教育理论在我国的适用性。研究显示, 我国劳动力市场存在过度教育现象, 但适度教育仍是主要的就业状况。与此同时, ORU 模型检验结果表明, 过度教育分配理论适合我国国情, 能够用于解释我国过度教育现象的产生机理。据此可知, 导致我国过度教育产生的主要原因是劳动力配置的低效率, 因此加快劳动力市场改革步伐是缓解过度教育现状、保证经济平稳发展的必然选择。

关键词: 过度教育 自我评估法 分配理论 ORU 模型
中图分类号: G40-054 **文献标识码:** A

Abstract: Using the most recent General Social Survey of China, this paper investigates

over-education in China, and discusses the applicability of major over-education theories. Our study shows that although over-education exists on China labor market, adequate education is still the main employment situation. Moreover, ORU results imply that assignment theory can best explain the mechanism of over-education in China, allocation inefficiency of labor force is the major reason. Therefore, China should accelerate the structural reform of labor market to reduce the extent of over-education.

Key Words: **over-education; worker self-assessment; assignment theory; ORU model**

自 1996 年起，我国开始对高等教育进行并轨改革，高等教育规模得到空前发展。1999 年国务院高校扩招政策的出台，进一步推动我国高等教育踏上扩张之旅。从招生人数来看，高校招生规模由 1996 年的 96.6 万人上升到 2009 年的 629 万人。从毕业生数来看，2009 年高校毕业生人数为 611 万人，较 1996 年增长 6 倍。然而，伴随着高等教育逐步由精英化向大众化转变，高校毕业生就业难问题日益突出。数据显示，近年来大学毕业生就业率急剧下滑，由 2001 年的 90% 下降为 2009 年的 68%。大学生毕业即失业的现象引起了社会对高等教育价值的质疑，甚至出现了读书无用论的观点。严峻的现实迫使毕业生降低就业期望，就职于低水平行业和职位，导致了过度教育现象的出现。在这一背景下，研究过度教育问题，揭示该现象的深层次原因及其产生的后果具有重大现实意义。

劳动经济学认为：在完全竞争的假设前提下，劳动力和商品一样，其就业率和工资高低取决于劳动力市场供给和需求两方面。当劳动力供给等于需求时，市场达到均衡状态，此时劳动力与工作岗位一一对应，社会实现了充分就业。但是当劳动力供过于求时，市场提供的工作岗位不能容纳所有劳动力，失业现象便不可避免。结合我国现状，改革开放以来，中国经济发展势头强劲，1999-2009 年间 GDP 平均增长率高达 9.6%。根据奥肯法则¹，GDP 的持续增长将创造新的就业机会，提高劳动力需求。与此同时，经济增长方式由粗放型向集约型的转变，进一步增加了市场对高等人才的需求。因此，高等教育的扩张适时解决了人才的需求问题。然而高校毕业生年均 22% 的增长率远远超出经济发展提供的工作岗位增长率，特别是高层次岗位增长率。人才供给和需求在数量及结构上的不协调，导致高校毕业生理想就业几率的降低，过度教育现象应运而生。此外，由于户籍、地方政策等制度壁垒的存在，我国劳动力并不能实现完全自由流动，高学历人才只能在有限的范围内寻找工作，就业地域的局限性进一步加深了过度教育程度。

过度教育是指劳动力实际受教育水平超过就职岗位所需水平的一种就业状态，与之相对应的还包括教育适度和教育不足，它们分别指劳动力实际受教育水平等于或低于就职岗位的需求（Freeman, 1976^[1]; Duncan 和 Hoffman, 1981^[2]）。研究表明，我国劳动力过度教育比率介于 13%-40% 之间（武向荣, 2005^[3]、2007^[4]），而美国过度教育比率达到 45%（Groot 和 Maassen van den Brink, 2000^[5]），英国为 30% 左右（Mason, 1996^[6]），澳大利亚 27.1%（Linsley, 2005^[7]）。由于过度教育现象会对工作收入产生负面影响，因此将降低劳动者的工作积极性和工作效率，抑制经济发展（文东茅, 2002^[8]; Tsang et al, 1991^[9]）。

由于数据的匮乏，国内过度教育研究大多仍停留在理论层面，本文将采用最新的全国综

¹ 奥肯法则由美国经济学家阿瑟·奥肯提出，用于描述 GDP 与失业率之间相对稳定的变动关系，即 GDP 每增加 2%，失业率大概下降 1%。

合社会调查数据（CGSS）实证分析过度教育现象及其产生机理。本文的结构安排如下：首先介绍过度教育的衡量方法，并概述主要的过度教育理论；继而构建过度教育收入模型，通过实证方法判别适合我国国情的过度教育理论；最后得出结论。

一、过度教育衡量及理论概述

1、过度教育衡量

过度教育概念的核心是劳动力所受教育与工作所需教育的对比，劳动力所受教育信息容易准确获取，因此衡量过度教育的关键在于如何确定某一工作或职位所需的教育水平。根据工作岗位所需教育测量方法的不同，过度教育衡量方法大体包括工作评价法、标准方差法和自我评估法三种。其中：①工作评价法以职业评估专家的评估结果（如职业分类词典）为标准确定职业所需受教育水平。但由于评估结果在较长时间内保持不变，并且不能具体到相同职业的不同岗位，因此缺乏时效性和准确性；②标准方差法依据当前同类职业员工实际受教育水平的分布，选择其中的众数、中位数、或平均值加减一个标准差确定职业所需教育水平，然而这种方法存在内生性问题，显著低估过度教育程度；③自我评估法通过问卷调查直接从员工处获得职业所需受教育水平信息，由于该方法具体到被调查者实际从事的岗位，被认为是最准确的衡量方法，在研究中使用也最为频繁。国内以往研究大多采用标准方差法，本文将采用自我评估法更加准确的衡量我国过度教育程度。

本文采用的数据为综合社会调查数据（CGSS-2003），CGSS 是由国务院发展研究中心社会发展研究部与中国人民大学联合举行的全国性的社会基本状况调查，该数据覆盖了除青海、宁夏、西藏之外的全国 28 个省份和自治区。CGSS 提供了企业招聘的学历要求数据，这使得本文采用自我评估法衡量过度教育成为可能。本文假设企业招聘的最低学历要求等于岗位所需教育水平，同等学历劳动力质量相同²。据此，过度教育就等于劳动力学历水平减去就职岗位招聘时的最低学历要求。

本文将问卷调查时失业、离退休、以及学生和私营企业主样本剔除，仅考察年龄在 18 岁和 60 岁之间、并且拥有工作的样本。总体上，39% 的被考察样本处于过度教育状态，教育适度的样本比例为 55%，教育不足的样本仅占 6%。进一步的，表 1 给出了细分的各学历劳动力就业状态。从表中可见，各学历劳动力都存在过度教育现象，并且随着学历层次的上升过度教育程度也在不断增加。高中学历劳动力的过度教育比例为 31%，大专为 53%，本科达到 55%。虽然如此，适度教育仍是各学历员工主要的就业状况。大专和本科学历员工的适度教育比例均为 45%，高中学历达到 67%。

表 1 实际学历与工作所需学历匹配比例

工作所需学历 实际学历	初中	高中	大专	本科	总和
高中	31%	67%	1%	1%	100%
大专	8%	45%	45%	2%	100%
本科	5%	16%	34%	45%	100%

² 需要指出的是，在招聘时企业可能刻意提高学历要求，使其高出岗位本身所需教育水平，这会导致过度教育的低估。与此同时，由于扩招和毕业院校档次的不同，相同学历的毕业生质量存在差异，这又会使得过度教育被高估。由于数据的局限，本文并不能完全解决过度教育的估计偏差问题，因此做出以上假设。尽管如此，与存在内生性的标准方差法相比，本文的衡量方法仍然更为可靠。

2、过度教育理论概述

针对过度教育的产生原因及其影响因素，经济学家提出了诸多理论进行解释，以下将具体介绍四种主要的过度教育理论。

（一）人力资本理论

人力资本理论以劳动者生产率是自身人力资本水平的增函数为假设前提。该理论认为，人力资本不仅包括正式教育经历，也包括工作经验和在职培训。劳动力实际工资等于边际产品，并且由自身受教育水平、工作经验和培训共同决定。这意味着，在人力资本模型中决定劳动力工资的主要因素为劳动力供给，劳动力需求只有通过外部冲击才能影响实际工资（Becker,1964^[10]）。

与此同时，人力资本模型指出，过度教育的产生源于劳动者受教育水平的提高，以及由此导致的高学历工人相对工资的减少。从需求角度来看，面对较低的高学历工人工资，厂商将用高学历工人代替低学历工人，即高学历劳动力会被安排在起初由低学历劳动力从事的岗位。从供给角度而言，由于教育收益率的降低，理性的个体将减少人力资本投资。因此，在人力资本模型中，存在过度教育现象的劳动力市场是非均衡的，过度教育以及与其相联系的经济成本都是暂时的。高学历工人相对收入的下降，一方面促使企业调整生产程序和员工配置，另一方面抑制工人的教育投资，二者共同作用使劳动力市场最终恢复均衡。

（二）职业流动理论

与人力资本理论相同，职业流动理论认为教育、工作经验和培训三者能够相互替代，它们共同构成个体人力资本，并且劳动力人力资本与生产效率和工资收入之间呈正向变动关系。与人力资本理论不同的是，职业流动理论将过度教育视为劳动力市场均衡的结果。具体的，职业流动模型指出，劳动力在最初进入市场时接受低于自身受教育水平的工作岗位是理性选择，因为它有利于劳动者积累工作经验，并获得与具体职业相关的人力资本培训机会，这样的经历将极大地提高劳动力总体人力资本水平，帮助其流动到与自身受教育程度相符的工作岗位，此时过度教育现象自动消失。由此可见，在职业流动模型中，过度教育现象是劳动力市场正常运作的结果，它的出现源于劳动者的优化选择，与之相联系的经济成本可忽略不计。

（三）工作竞争理论

工作竞争理论从需求角度出发对过度教育现象进行解释（Thurow,1975^[11]）。该理论假设劳动力之间通过竞争获取高收入岗位，他们竞争的岗位形成了工作队列，其中的工作按照收入高低依次排列。从劳动力需求来看，企业之间对高生产率劳动力的争夺形成了劳动力队列，其中的劳动力按照企业仍需支付的培训成本进行排列。由于教育与在职培训互补，因此受教育水平较高的劳动力培训成本较低。这样，劳动力队列也可按照受教育水平进行排列，高学历劳动力与高工资工作相对应。

与此同时，工作竞争理论认为劳动力生产效率和收入高低主要由工作岗位特点决定，而不是劳动力人力资本水平。这意味着，劳动力收入仅由需求方面因素决定，自身受教育程度对收入不能产生影响。工作竞争模型进一步指出，劳动力受教育水平的上升会导致过度教育现象的出现。具体的，工人受教育水平上升将导致劳动力队列分布的变动，低学历劳动者被压至低收入岗位甚至被挤出劳动力市场，高学历劳动力也被迫接受低水平工作。尽管教育回报率降低，但是理性个体还是会增加人力资本投资，因为只有这样才能捍卫自己在劳动力队列中的位置，保证不被淘汰出局。因此，在工作竞争模型中，过度教育现象将长期存在，与之相联系的经济成本包括：次优的教育投资、劳动力配置低效率和收入不平等的恶化。

（四）分配理论

分配模型运用匹配理论从劳动力市场供给和需求两方面考察过度教育现象(Sattinger, 1993^[12])。该模型的核心假设是教育促进工人生产效率的提高，但是受教育程度相同的劳动

力生产效率也存在差异，每个劳动者都只在某一岗位上具有比较优势。过度教育的出现源于劳动力未能分配到具有比较优势的岗位，工人技能不能得到充分利用。因此，过度教育是劳动力配置低效率的一种体现，这将抑制工人的生产效率。在分配理论框架下，过度教育将持续存在，直至更为有效的劳动力分配模式出现。

除去以上四种理论之外，工作信号理论、空间流动理论、资格过剩理论也分别从不同角度对过度教育现象进行了阐释。工作信号理论认为企业和劳动力之间的信息不对称导致过度教育现象的出现 (Spence, 1973^[13])，并且此时劳动力市场均衡是帕累托次优的。空间流动理论则认为缺乏流动性的劳动力过度教育的可能性更高。资格过剩理论也指出空间的局限性是引起过度教育的重要原因。

由上可知，经济学家提出了诸多过度教育理论，但各种理论之间存在较大差异。鉴于此，在考察过度教育现象时，需要对各种理论进行甄别，寻找真正适合考察地区情况的过度教育理论。出于数据的局限性，本文将重点探讨人力资本理论、工作竞争理论和分配理论。

二、模型设定及回归结果

1、模型设定

本文将采用过度教育收入模型（ORU 模型）对人力资本理论、工作竞争理论和分配理论在中国的适用性进行检验。ORU 模型是衡量过度教育收入决定的常用模型，它由 Duncan 和 Hauffman (1981) 在明瑟模型 ((1) 式) 基础上发展而来。具体的，他们将明瑟模型中的个体受教育年限 (S) 细分为过度教育年限、工作所需教育年限和教育不足年限三部分，因此过度教育收入模型又被称为 ORU 模型（见 (2) 式）。式中 Y 代表工资收入， S^o 指过度教育年限， S^r 指工作所需教育年限， S^u 指教育不足年限，它们与 S 之间的关系见 (3)、(4)、(5) 式。 X 代表其他影响个体收入的因素（如工作经验、培训等）， ε 是模型扰动项。

$$\ln Y = \alpha_0 + \alpha_1 S + Xb + u \quad (1)$$

$$\ln Y = \alpha_0 + \alpha_1 S^o + \alpha_2 S^r + \alpha_3 S^u + X\beta + \varepsilon \quad (2)$$

$$S = S^o + S^r - S^u \quad (3)$$

$$\begin{aligned} S^o &= S - S^r && \text{若 } S > S^r \\ &= 0 && \text{其他} \end{aligned} \quad (4)$$

$$\begin{aligned} S^u &= S^r - S && \text{若 } S < S^r \\ &= 0 && \text{其他} \end{aligned} \quad (5)$$

上文提到，人力资本理论和工作竞争理论持有相反的收入决定观点。人力资本理论认为劳动力自身受教育水平决定工资收入，而工作竞争理论则认为工作岗位特征才是决定收入的主要因素。与上述两种理论都不同的是，分配理论假设相同人力资本水平的劳动力存在生产效率差异，并且其生产效率的高低取决于就职岗位，因此劳动力实际教育和就职岗位所需教育都将对工人收入产生影响。据此，我们在 ORU 模型的基础上，通过以下三个假设对人力资本模型、工作竞争模型和分配模型进行检验，假设中的 α_1 、 α_2 、 α_3 分别代表过度教

育、工作所需教育、教育不足的回报率。

$$\text{假设 1} \quad H1 : \alpha_1 = \alpha_2 = -\alpha_3$$

$$\text{假设 2} \quad H2 : \alpha_1 = \alpha_3 = 0$$

$$\text{假设 3} \quad H3 : \alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_3 = 0$$

假设 1 中过度教育和教育不足的回报率与适度教育回报率相等, 此时劳动力实际受教育水平决定工资收入, 而工作所需教育对收入没有影响。因此, 若检验结果不能拒绝假设 1, 人力资本理论适用。相反的, 若假设 2 成立, 则过度教育、教育不足的回报率均等于零, 只有工作岗位所需教育决定工人收入, 此时工作竞争理论适用。最后, 假设 3 代表过度教育、教育不足以及适度教育的回报率相等且均为零, 这意味着工人实际教育和工作所需教育都不能对收入产生影响。因此, 当假设 3 被拒绝时 (或假设 1 和假设 2 同时被拒绝), 分配理论适用。以下将实证分析各因素对个体收入的影响, 并检验主要的过度教育理论在我国的适用性。

2、回归结果

本文实证分析围绕 ORU 模型展开, 考察对象为年龄在 18 岁和 60 岁之间、并且拥有工作的样本。本文采用自我评估法测算样本的过度教育和教育不足年限, 并在 ORU 模型中加入了其他影响个体收入的变量, 如: 工作经验、技能状况、性别、婚姻、子女等个体特征变量, 以及企业规模、企业所有制类型等工作单位特征变量。表 2 给出了变量的统计性描述。

由表 2 可见, 本文考察样本的平均受教育年限为 13 年, 其中平均过度教育年限在 1.18 年左右, 平均教育不足年限只有 0.14 年, 这也验证了前一部分的结论, 即我国劳动力市场存在过度教育现象, 但适度教育仍是主要的就业状况。特别的, 根据过度教育的定义, 本文提出了过度技能、适度技能、技能不足三个概念, 它们分别指劳动力自身技能水平超出、等于和低于工作岗位所需水平。以上技能概念的提出有助于更为全面的考察个体收入决定, 分析发现, 适度技能劳动力比重远远超出过度技能和技能不足劳动力。

进一步的, 表 2 分别列出了适度教育、过度教育样本的特征描述。通过比较发现, 过度教育劳动力的受教育年限较高, 但技能水平和工作经验普遍较低。具体的, 过度教育工人平均受教育年限超出适度教育样本约 1.8 年, 而技能不足比率却高出 2 个百分点, 并且工作经验低于适度教育工人 2.4 年。这些结论与前文职业流动理论的基本假设一致, 即教育、技能和工作经验之间具有相互替代性, 工作经验和技能的不足可以由较高的教育水平来弥补。随着工作经验的上升, 劳动力将逐渐流动到适度教育的岗位, 过度教育现象得到改善。

表 2 变量统计性描述

变量名称	变量定义	全部样本	平均值	
			适度教育 样本	过度教育 样本
小时工资	2003 年收入/年工作小时数	7.69	7.35	8.23
受教育年限	被调查者实际受教育年限	13.06	12.46	14.28
工作所需教育	工作招聘最低教育年限要求	12.03	12.46	11.34
过度教育	受教育年限-工作所需教育年限 ≥ 0	1.18	0.00	2.95
教育不足	工作所需教育年限-受教育年限 ≥ 0	0.14	0.00	0.00
过度技能	劳动力技能超过工作要求=1, 其他=0	0.04	0.05	0.03
技能不足	劳动力技能与工作要求有差距=1, 其他=0	0.02	0.01	0.03

适度技能	劳动力技能符合工作要求=1, 其他=0	0.33	0.30	0.37
工作经验	年龄-受教育年限-6	15.64	16.46	14.08
性别	男性=1, 女性=0	0.55	0.51	0.58
汉族	汉族=1, 少数民族=0	0.95	0.96	0.94
党员	中共党员=1, 其他=0	0.24	0.19	0.30
婚姻状况	已婚=1, 其他=0	0.76	0.75	0.78
子女数	被调查者拥有的子女数	0.64	0.64	0.62
企业规模	企业雇佣人数>300, 企业规模=1; 其他=0	0.30	0.31	0.29
国有企业	就职于国有企业=1, 其他=0	0.67	0.64	0.72
城镇集体企业	就职于城镇集体企业=1, 其他=0	0.09	0.11	0.07
私营企业	就职于私营企业=1, 其他=0	0.22	0.23	0.20

注：过度技能、技能不足、适度技能三者的平均值即为各对应样本在总样本中所占的百分比，但它们的百分比之和不等于 100%，这是因为本文仅有约 40% 的样本对技能问题进行了回馈。因此，模型回归时的基准组包括适度技能样本和未提供技能信息的样本两部分。

表 3 给出了过度教育收入模型的回归结果。其中，第 1 列为简化的 ORU 模型回归结果，它只包括工作所需教育、过度教育和教育不足三个解释变量；第 2 列为扩展的 ORU 模型回归结果，其中不仅包括教育年限变量，还涵盖了其他影响收入决定的个体特征和企业类型变量。对比表 3 第 1 列和第 2 列可见，三种就业状态工人的教育回报率均有明显改变，这表明教育以外的其他个体特征及企业特征因素对收入具有重要影响。当控制这类因素之后，工作所需教育、过度教育、教育不足回报率分别下降了 2%、0.8% 和 0.7%。

由表 3 第 2 列可见，过度教育回报率为 10%，显著低于 14.9% 的工作所需教育回报率，这表明过度教育劳动力正在承受收入上的损失，他们的收入水平远远低于同等学历水平但适度就业的劳动力。与此同时，由于过度教育回报率仍为正数，因此这类工人的收入仍高于本岗位适度就业的工人，这也是人们仍然持续增加教育投资的原因之一。此外，自身技能超出工作要求的劳动力收入高出适度技能劳动力 8.3%，而技能不足的工人收入则低于适度技能工人 9.8%。企业规模和所有制类型也显著影响劳动力收入，大型企业员工工资水平高于小型企业，国有企业劳动力工资显著高于城镇集体企业和私营企业。

表 3 模型回归结果

变量名称	(1)	(2)
工作所需教育	0.169*** (0.013)	0.149*** (0.014)
过度教育	0.108*** (0.020)	0.100*** (0.019)
教育不足	-0.026 (0.043)	-0.033 (0.040)
过度技能		0.083 (0.137)
技能不足		-0.098 (0.192)
工作经验		0.009 (0.013)
工作经验平方项		0.00003 (0.0003)
性别		0.058 (0.056)
汉族		-0.062 (0.139)

党员		0.047 (0.070)
婚姻状况		0.159* (0.089)
子女数		-0.063 (0.058)
企业规模		0.145** (0.062)
国有企业		0.158** (0.072)
城镇集体企业		-0.033 (0.109)
常数项	-0.469*** (0.173)	-0.278 (0.288)
F-test	F (3, 612) =53.88	F (42,573) =11.08
P 值	0.000	0.000
R-squared	0.209	0.448
观测值	616	616

注：第（2）列回归模型中还包括各省份虚拟变量，以考虑地域因素对收入的影响，此处出于篇幅考虑未将结果列出。

针对表 3 第 2 列的回归结果，本文对三个假设分别进行了检验（结果见表 4）。表 4 中 P 值显示，Wald 检验显著拒绝了假设 1、假设 2 和假设 3³。根据上文分析可知，与人力资本理论和工作竞争理论相比，分配理论更加适用于我国国情。因此，我们的分析结果表明，劳动力实际教育和工作岗位所需教育都将作用于个体的收入决定，过度教育现象由劳动力市场供求两方面的共同作用形成。

表 4 检验结果

	假设 1	假设 2	假设 3
Wald 检验	F (2,573) =8.32	F (2,573) =14.09	F (3,573) =35.54
P 值	0.000	0.000	0.000

三、结论

本文采用全国综合社会调查数据 (CGSS-2003) 研究我国劳动力市场的过度教育问题，并实证检验了主要的过度教育理论在我国的适用性。研究结果显示，各学历劳动力都存在不同程度的过度教育现象，但适度教育仍是主要的就业状况。与此同时，在诸多理论中，分配理论与我国国情相符，能够用于解释我国过度教育现象的产生机理。由于过度教育显著抑制个体的收入水平，因此必将影响到劳动力的生产效率及工作积极性，并最终对整体经济的发展产生不利影响。

综合以上，解决我国劳动力市场过度教育问题势在必行，可从以下方面着手：

第一，加快劳动力市场改革，提高劳动力配置效率。

分配理论认为，过度教育的产生是由于劳动力未能分配到自身具有比较优势的岗位，是劳动力配置低效率的一种体现。并且过度教育现象将持续存在，直至更为有效的劳动力分配模式出现。结合我国实际，由于户籍制度和地方政策等制度性壁垒的存在，我国劳动力不能

³ Wald 检验是用来处理有关解释变量系数约束的假设检验，它能够同时用于线性和非线性约束条件的检验。Wald 检验的原理是估计约束模型和无约束模型之间的距离，它渐近等价于似然比检验。本文运用 Wald 检验对过度教育、适度教育和教育不足的回报率进行联合检验，表 4 给出了检验的 F 统计量和相应 P 值。

实现自由流动,社会保障体系的不完善则进一步限制了劳动力的择业区域。考虑到以上因素,高校毕业生就业时过多的集中于发达地区,而发达地区可提供的高技术就业岗位有限,过度教育现象便不可避免。与此同时,已经处于过度教育状态的工人不能够流动到匹配的工作岗位,致使过度教育现象持续存在。因此,只有加快户籍制度和社会保障体系改革,取消限制性地方就业政策,才能促进人才在各地区间的自由流动,改善劳动力市场过度教育问题。

第二,大力推进高校改革,提高办学质量,形成市场导向的人才培养机制。

当前我国毕业生供求存在明显的结构性失衡,表现在不同学历层次、不同学科专业、不同地区和院校毕业生就业状况差异十分显著(文东茅,2000^[14])。高校毕业生质量的下降和人才培养机制的固化是导致毕业生供求不对称的主要原因。具体的,部分高校在扩招的同时,并未相应增加师资、教学设施等各方面的投入,导致毕业生质量下降。并且,某些专业的设置拘于老套,与现代社会脱节,不能满足社会工作的需要。因此,为改善毕业生就业现状,高校在提高师资和基础设施建设的同时,应当以市场为导向设置专业、课程,并有针对性的增加或减少相关专业的招生人数。只有这样,高校毕业生才会在就业时真正处于优势地位,劳动力市场人才供求结构才能逐步趋于平衡,过度教育现象方能得到解决。

第三,改变企业用人观念,避免人才高消费。

随着我国高等教育大众化进程的逐步深入,各地区都出现了不同程度的人才高消费状况。人才高消费指企业在招聘时刻意提高学历门槛,使其高出岗位实际所需水平。人才高消费一方面必然导致企业用人成本的增加,另一方面也会加剧劳动力市场过度教育程度,这不仅降低过度教育员工收入水平,而且有悖于企业投入产出效益最大化的经营目标。因此,相关部门应当制定政策鼓励企业改变用人观念,避免人才高消费,从劳动力需求层面缓解过度教育问题。

参考文献:

- [1] Freeman, R. B.. The overeducated American [M]. New York: Academic Press, 1976.
- [2] Duncan, G.J. & Hoffman, S.. The Incidence and Wage Effects of Overeducation[J]. Economics of Education Review, 1981, (1).
- [3] 武向荣.《过度教育的经验研究——基于对三家企业的调查》[J].《教育与经济》,2005,(2): 4-8.
- [4] 武向荣.《教育扩展中的过度教育现象及其收入效应——基于中国现状的经验研究》[J].《北京师范大学学报》,2007,(3).
- [5] Groot, W., & Maassen van den Brink, H.. Overeducation in the labor market: A meta-analysis[J]. Economics of Education Review, 2000, 19, 149-158.
- [6] Mason, G.. Graduate Utilisation in British Industry: the Initial Impact Of Mass Higher Education[J]. National Institute Economic Review, 1996.
- [7] Linsley, I.. Causes of Overeducation in the Australian labour market, The University of Melbourne Department of Economics Research Paper No. 940, 2005.
- [8] 文东茅.高等教育发展与毕业生资源配置[M].闵维方.高等教育运行机制.北京:人民教育出版社, 2002.
- [9] Tsang, M.C., Rumberger, R.W., & Levin, H.M.. The impact of surplus schooling on worker productivity[J]. Industrial Relations, 1991,30.
- [10] Becker, G.S.. Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education, National Bureau of Economic Research, New York,1964.

- [11] Thurow, L.C.. Generating inequality: mechanisms of distribution in the U.S. economy[M]. Basic Books, New York, 1975.
- [12] Sattinger, M.. Assignment models of the distribution of earnings[J]. Journal of Economic Literature, 1993,31.
- [13] Spence, M.. Job market signaling[J]. Quarterly Journal of Economics, 1973,87.
- [14] 文东茅. 高等教育规模扩展与毕业生就业 [J]. 《高教探索》, 2000, (4)。
(文见《教育发展研究》2010 年第 17 期, 正式发表时略有调整。)