过度教育的经济学研究新进展*

李新荣　王梦亚　董佳妮

摘要:得益于分析框架和研究范式的改进、微观调查数据的可得性提高、管理学与应用心理学等领域研究方法的引入,过度教育的经济学研究已经从新古典理论框架下个体偏好一致性、市场无摩擦的静态模型,逐步向区分个体偏好异质性、行业动态变化的局部均衡模型转变。本文力图归纳过度教育的动态测度方法、经济学解释、影响过度教育的重要因素,以及过度教育对劳动者个人收入、企业生产效率、健康、就业率和经济增长的重要影响。最后,本文围绕该领域可供拓展和改进的研究内容与方法进行了阐述,以期为全面把握过度教育问题提供有益借鉴。

关键词:过度教育　偏好理论　搜索摩擦理论　过度能力　收入惩罚

教育投资是形成人力资本的重要因素,无论对个体还是社会发展都具有重要作用(Francesconi & Heckman, 2016)。二战以后,西方发达国家加大对教育的投资,但也导致毕业生就职于低于他们实际人力资本资质的岗位,并且教育回报有所下降。Freeman(1976)针对这种现象首次提出"过度教育"的概念。随着经济全球化的高速发展和新技术革命,发展中国家也相继加大各级教育,劳动力市场中劳动者的受教育水平与其工作岗位所要求的教育水平之间的错配现象在全球呈蔓延之势。

近年来,职业快速迭代,收入分配加速走向极化。如何动态测度过度教育程度,如何突破新古典经济学静态分析框架解释过度教育,成为劳动经济学领域的重要话题。过度教育受到哪些因素的影响,如何调节社会资源以缓解过度教育,过度教育对劳动力收入、企业生产率和社会福利有何影响,是否存在性别差异,是否存在长短期的差异,是否对劳动者身心健康产生影响?最近诸多文献对于这些问题进行了有益的探索。在当前以信息技术深度和全面应用为特征的技术革命迅猛发展、人口红利逐步减少的背景下,对过度教育相关文献进行总结归纳,具有重要的理论意义和实践价值。

相关研究表明,如何识别过度教育的投资回报一直是劳动经济学研究的重点和难点。虽然过度教育的回报率为正,但相比于工作—教育匹配者的回报率仍较低(Dockery & Miller,2012;Zakariya,2014;Chevalier,2003;Wen & Maani,2022)。不过,目前的结论可能仅反映了人力资本存量或其他不可观测因素的差异。这主要是源于明瑟工资方程中核心解释变量"过度教育"的遗漏变量偏差所导致的内生性问题。一方面,个体能力和其受教育水平相关,导致过度教育年限变量内生;另一方面,行业对雇员的受教育水平有偏好,而行业的平均工资水平与个体的劳动收入相关,经典的实证研究很难将过度教育与不可观测的个体能力水平或者行业偏好区分开来。尽管 Korpi & Tåhlin(2009)试图用兄弟姐妹的数量、童年时期的居住地、原生家庭的经济状况和原生家庭破裂情况四个工具变量来解决遗漏变量的内生性问题,以及 Dolton & Silles(2008)使用固定效应模型,利用在一定时期内通过在职教育提升其受教育程度或跳槽到平均教育水平更高的岗位的样本来估计过度教育和教育不足的回报,但是仍很难克服弱工具变量的挑战,或者满足固定效应模型中不可观察因素的外生性假

* 李新荣、王梦亚、董佳妮,中央财经大学经济学院,邮政编码:102206,电子邮箱:xinrong_econ@126.com,wangmy15@126.com,junodongjiani@163.com。基金项目:北京市自然科学基金面上项目(9212018)。感谢审稿人的宝贵建议,文责自负。

设，导致估计依然有偏。

尽管该领域的研究面临上述难题，但是探索的脚步并没有停止。得益于分析框架和研究范式的改进、微观调查数据的可得性提高、管理学与应用心理学等领域研究方法的引入，过度教育的研究已经从新古典理论框架下个体偏好一致性、市场无摩擦的静态模型，逐步向区分个体偏好异质性、行业动态变化的局部均衡模型转变，力图更科学地解释过度教育问题。在此基础上，研究视角层面逐步向微观演进，实证验证新古典理论模型；研究内容紧扣经济全球化和技术变革，探讨其对过度教育的影响；研究方法上尝试利用计量经济学的新方法，基于过度教育视角审视其对个体劳动收入、生理和心理变化、企业劳动生产率以及就业率变动的影响。

一、过度教育的动态测度方法

过度教育的理论模型从新古典理论框架下个体偏好一致性、市场无摩擦的静态模型，转向区分个体偏好异质性、行业动态变化的局部均衡模型，测度方法也相应变化。

在新古典理论研究框架下，假设个体一致性，过度教育的测度是个人受教育程度与工作岗位或者职业的学历要求之间的差异。具体有三种测度方法，分别是：基于员工对其工作岗位或职业所需教育水平的主观评估的员工自我评估法（Duncan & Hoffman，1981；Galasi，2008；Green & McIntosh，2007），基于专业机构客观评估各个职位满足其任职资格的教育水平的工作分析法（Karakaya et al，2007），以及基于相同职位员工受教育程度统计数据的实际匹配法（Clogg & Shockey，1984；De'Oliveira et al，2000）。但是这三种方法都无法与新技术革命引起的行业职位快速迭代相匹配，更无法识别个体的异质性偏好。

在局部均衡理论研究框架下，Chevalier（2003）假设个体异质性，即相同教育水平的劳动力之间不可被完全替代，将过度教育区分为“真正的过度教育”和“表面上的过度教育”。Quinn & Rubb（2006）假设职业或工作岗位所要求的教育水平是动态变化的，提出了存在世代效应的过度教育测度方法。

首先，Chevalier（2003）假设劳动力市场存在两种高等教育毕业生，分别是具备高技能水平的优等生和具备低技能水平的差等生；其次，假设公司或企业提供三种不同技能要求的工作岗位，分别是大学毕业才能胜任的高技能工作岗位（记作 G）、不要求大学毕业就能胜任的中等技能工作岗位（记作 U）和不要求大学毕业就能胜任的低技能工作岗位（记作 L）；最后，假设高等教育毕业生和工作岗位按质量排序依次匹配：（1）质量排序靠前的优等生可以从事 G 类型的工作，这种属于恰好匹配；（2）质量排序靠后的优等生不得不从事 U 类型的工作，这种属于“真正的过度教育”；（3）质量排序靠前的差等生也从事 U 类型的工作，以往的测度方式认为这种类型属于过度教育，但新的测度方法仅认为他们只是学历不匹配，但是技能匹配，应归类为“表面上的过度教育”；（4）质量排序靠后的差等生不得不从事 L 类型的工作，这种属于“真正的过度教育”。在实证研究中，Chevalier（2003）使用英国 1985 年和 1990 年的毕业生数据，通过标准职业代码将工作岗位分为需要大学毕业才能胜任的工作和不需要大学毕业即可胜任的工作。然后，根据毕业生对“自身受教育程度和工作岗位的学历要求之间的匹配是否感到满意”这一问题的回答来区分研究样本是否为“真正的过度教育”，即受教育程度高的劳动力如果对自己的受教育程度和工作岗位的学历要求的匹配程度感到满意，就被定义为“表面上的过度教育”，而那些对此不满意的人才被定义为“真正的过度教育”。但是，这种测度方法可能低估过度教育的发生率，因为质量排序靠前的优等生若从事 G 类型的工作一般被视为恰好匹配，此类劳动力是否对其受教育程度和工作岗位的学历要求之间的匹配感到满意并没有被测度。

Quinn & Rubb（2006）指出，满足各个职位任职资格的教育水平会随着新技术革命、高等教育资源的扩充和教育质量的变化而变化，这被称之为“世代效应”。根据样本个体的出生年份和调查年份来估计劳动力所在职业或工作岗位所要求的教育程度，一般将劳动力真实的受教育程度与其职业虚拟变量、出生年份和调查年份进行最小二乘法回归，用估计系数预测个体的受教育水平，得到给定出

生年份、调查年份和从事特定职业所要求的教育程度。如果样本真实的受教育程度超过其受教育水平预测值的一个标准差,则被视为过度教育;相反,如果低于其受教育水平预测值的一个标准差,则被视为教育不足。使用1987－1999年间墨西哥家庭样本数据,其男性的过度教育率为13.5%,而使用实际匹配平均数和众数法得到的男性的过度教育率分别为17.2%和39.9%。

二、对过度教育的经济学解释:基于新古典理论框架的拓展

以往的研究都是基于新古典理论框架,假设个体偏好一致、市场无摩擦,构建静态模型,试图解释劳动力市场供需匹配的问题。相关理论包括假设劳动力市场需求不变、劳动力供给过剩的人力资本理论(Mincer,1974)和信号筛选理论(Spence,1973),或者假设劳动力市场供给不变、劳动力需求受限的工作竞争理论(Thurow,1975)和职业流动理论(Sicherman & Galor,1990)。上述理论认为过度教育要么在劳动力市场中持续存在,要么是一种短期现象,但是都没有注意到过度教育在劳动力市场中的动态发展变化,例如职业中断或向下流动等经济现象(Büchel & Mertens,2004)。新近的研究假设个体偏好异质、市场有摩擦、行业动态变化,构建局部均衡模型,试图刻画劳动力市场供需匹配的动态调整过程,例如Albrecht & Vroman(2002)和Gautier(2002)提出的搜索摩擦理论。也有学者试图跳出劳动经济学的框架,淡化教育作为人力资本投资的属性,强调教育作为消费品的属性,解释过度教育产生的原因,例如Gottschalk & Hansen(2003)和Leuven & Oosterbeek(2011)提出的教育偏好理论。

搜索摩擦理论是由Albrecht & Vroman(2002)和Gautier(2002)提出,假设劳动力市场存在搜寻摩擦,劳动供给方受教育程度不同,其分布是外生的,劳动力需求方可以设置不同技能要求的岗位,高技能工作岗位比低技能工作岗位的劳动产出更多,且高技能工作岗位只能由受教育程度高的劳动力胜任。若假定劳动力不能在职流动(Albrecht & Vroman,2002),劳动力市场将产生两种均衡:第一种是受教育程度高的劳动力匹配到高技能工作或低技能工作,第二种是受教育程度高的劳动力拒绝从事低技能工作。当受教育程度高的劳动力从事低技能工作时,即发生过度教育。当高技能工作岗位与低技能工作岗位的劳动生产率差距缩小时,受教育程度高的劳动力从事低技能工作的可能性将提高。同样,当受教育程度高的劳动力的劳动供给的占比提高时,受教育程度高的劳动力将不得不从事低技能工作,否则只能失业,那么过度教育的发生率将增加。若放松关于职业流动的假设,允许受教育程度高的劳动力在职流动(Gautier,2002; Dolado et al, 2009),失业的受教育程度高的劳动力和受教育程度低的劳动力都将竞争低技能工作岗位,其外部性导致受教育程度高的劳动力可能从事低技能工作,但通过职业流动,过度教育仅是短期现象。而劳动需求方对低技能工作岗位的供给呈现两种方向相反的边际效应:第一,因受教育程度高的劳动力可以进行在职搜寻,他们在低技能工作岗位中的离职率提高,公司招聘成本显著增加,为了降低招聘成本,公司将减少低技能工作岗位的供给数量,则受教育程度低的劳动力竞争低技能工作岗位的难度显著提升。第二,低技能工作岗位的劳动生产率取决于劳动力的受教育程度,受教育程度高的劳动力比受教育程度低的劳动力的生产率更高,搜寻摩擦导致从事低技能工作岗位的劳动力中的受教育程度高的劳动力比例更高,低技能工作岗位的劳动生产率被动提高,公司将偏好增加低技能工作岗位的供给数量,则受教育程度低的劳动力竞争低技能工作岗位的难度显著下降。因此,过度教育的发生概率不仅取决于受教育程度高的劳动力与受教育程度低的劳动力从事低技能工作岗位的劳动生产率差异,也与其在低技能工作岗位中的离职率有关。

教育偏好理论是由Gottschalk & Hansen(2003)和Leuven & Oosterbeek(2011)基于消费经济学的偏好理论提出,试图解释教育的消费价值。他们认为教育是一种消费品,而不完全是投资品,具有消费价值。由于人们对教育的消费偏好不同,有些人对教育过度消费,导致“过度教育”。相反,有些人对教育消费不足。Gottschalk & Hansen(2003)假设市场中存在两种工作岗位,分别是大学毕

业才能胜任的工作岗位和不需要大学毕业即可胜任的工作岗位，同样市场中存在两种类型的劳动供给，分别是大学毕业的劳动力和非大学毕业的劳动力。两种工作岗位根据生产函数进行生产活动，在同一工作岗位上，两类劳动力完全可替代。对于同一工作岗位上的劳动者，大学毕业的劳动者的工资高于非大学毕业的劳动者，高出的部分称为“大学溢价”。与需要大学毕业才能胜任的工作岗位相比，不需要大学毕业即可胜任的工作岗位提供的大学溢价更低。允许劳动力对这两类工作岗位有不同的偏好，即有些大学毕业劳动者预期获得更高的大学溢价，选择在大学毕业才能胜任的工作岗位上就业，而有些则相反。企业根据大学溢价来雇用不同受教育程度的劳动力，劳动者则根据其自身偏好与工资来择业。最终均衡时，存在大学毕业劳动者在不需要大学毕业即可胜任的工作岗位上就业，出现过度教育现象，但其依然能够实现个人效用最大化，故不存在资源错配或资源浪费。

三、过度教育的影响因素：研究范式的改进与新经济的发展

在以往文献中，过度教育的影响因素并没有被纳入劳动经济学的研究范围。但是，只有深入分析谁更有可能成为过度教育者，以及为什么会发生过度教育，才能理解过度教育研究的社会意义和实践价值。一方面，得益于微观数据的可获得性提高与因果识别方法的逐渐完善，实证研究验证了新古典理论模型，发现部分劳动者由于其年龄、工作经验或者家庭背景的差异而更容易陷入过度教育的局面。另一方面，随着经济全球化与新技术革命的发展，移民、与服务业相关的各专业的高等教育毕业生、临时工与私营部门等因素都被纳入过度教育的研究视阈。总而言之，有关过度教育影响因素的研究视角和研究层次因时代背景的变化向多维度、宽内涵、深层次拓展。

（一）研究范式的改进

人力资本理论假设劳动者和企业在劳动力市场撮合时均需要花费时间和人力成本，而市场匹配成功的概率与劳动力受教育程度、工作经验和个人特质等因素相关。年轻劳动者作为劳动力市场的新进入者尚没有足够时间展示自身能力，也没有时间或渠道获取充分的招聘职位信息，不得不从事低于自身受教育程度就能胜任的工作，因此过度教育是年轻劳动力适应劳动力市场的一个必然过程。Lara & Costanzo(2016)基于意大利就业人口数据以及 Fu et al(2021)利用 2013 年 OECD 国家的高等教育毕业生数据均验证了上述理论，即与 35 岁以上的中年或壮年劳动者相比，25～34 岁的青年劳动者的过度教育率显著更高。相反，一旦年轻劳动者有时间和机会展示自身能力，有更多的渠道获取招聘信息，其过度教育发生概率将会显著降低。例如，在大学期间有类似于职场经历，如创业经历(Kucel & Vilalta-Bufi, 2019)和社团经历(Griesshaber & Seibel,2015)，都显著增加了初次进入职场的高等教育劳动者展示自身能力的时间和机会。而拓宽大学毕业前夕求职的信息渠道(Li et al, 2010)或者大学毕业生仅通过校园招聘专场而不是社会渠道求职(Carroll & Tani, 2015)，都会显著降低其过度教育的发生率。

职业流动理论认为过度教育说明了劳动者的其他人力资本存在不足，如工作经验或在职培训。受教育程度高的劳动力如果从事低于自身受教育程度就能胜任的工作，目的是积累工作经验与技能，进而通过跳槽从事与自身受教育程度相匹配的工作。最近的实证论文基于发展中国家的数据证实了上述理论。Filiztekin(2011)基于土耳其就业人口数据发现，受教育程度越高，过度教育发生率也越高。Zakariya(2014)利用马来西亚制造业从业人员数据发现，过度教育在高学历雇员中更为严重。Haddad & Habibi(2017)利用 2001－2012 年间伊朗家庭收入和支出调查数据也发现，在许多低技能工作岗位中，受过高等教育的劳动者比例稳步上升，且受教育程度和工作经验之间确实存在替代效应。但对于受过高等教育的劳动者而言，这种可替代效应是暂时的，当其获得足够的工作经验、积累相应的工作技能后，将通过跳槽从事与自身受教育程度相匹配的工作。

工作竞争理论认为，位于求职序列越前的劳动者所需要的培训成本越低，就越有机会获得工作行列头部的工作。企业一般依据劳动者的受教育程度、工作经验等特征对其工作能力进行排序。因

此,为跻身于求职序列较前的位置,个人会投资于教育,希望额外的教育会令其获得头部职位的机会提高。相应地,强势家庭会增加教育投资,导致过度教育,而弱势家庭教育投资不足,导致教育不足。但是最近的实证论文基于不同国家的数据,以父母受教育程度区别家庭背景,得到了不一致的结论。Gaeta(2015)基于 2010 年意大利国家统计研究所(STAT)的数据对博士毕业生的研究表明,父母受教育程度越高,发生过度教育的可能性就越大。相反,Marqués-Perales & Gil-Hernández(2015)基于西班牙 20 世纪 70 年代出生、1999 年或 2000 年毕业的高等教育劳动者数据研究发现,父母具有大学学位的个体发生过度教育的可能性更低。而 Lim(2013)对马来西亚毕业生的研究表明,父母教育水平对子女过度教育发生率的影响并不显著。

(二)经济全球化对过度教育的影响

20 世纪 80 年代以来,各国政府均积极主动地推动经济互联互接,加强全球经济合作,意欲在全球范围内获取更广阔的市场和更多的贸易机会,跨国移民与日俱增,同时服务业快速发展。因此,移民、与服务业相关的各专业的高等教育毕业生对过度教育的影响都成为重要的研究内容。

随着与移民相关的数据日渐丰富,近十年的经验研究表明移民劳动者比当地劳动者的过度教育发生率更高。Nielsen(2011)对 1995—2002 年丹麦移民的过度教育问题进行了分析,发现接受过外国教育的移民比丹麦本地人和在丹麦受过教育的移民更容易出现过度教育。在受过高等教育的移民中,21%的人从事初级或低学历要求的工作,而在丹麦本土受过高等教育的人中只有 4%从事此类工作。Dell'Aringa & Pagani(2011)基于 2005—2007 年意大利劳动力调查(LFS)发现,移民发生过度教育的比例高达 96%,而意大利本地人的相应比例仅为 41%。并且,移民几乎都从事体力劳动,数据显示,95.3%的移民是蓝领雇员。4%是低技能的白领,只有 0.7%从事管理工作,而本地人的相应份额分别为 32.3%、47.9%和 19%。实证结果也表明,移民比本地人更有可能过度教育,并且移民年龄对过度教育的影响并不显著。这说明原籍经验在意大利劳动力市场中不受重视,国外获得的人力资本在东道国发生了贬值。而且,即使移民的技能适应了东道国,也无法追赶上本地人,因为移民主要被迫从事没有发展机会的低技能体力劳动。利用 2016 年澳大利亚人口普查数据,De'Alwis et al(2020)的实证结果也表明,亚洲移民,尤其是中国、印度尼西亚和印度出生的移民,发生过度教育的可能性远高于澳大利亚本地人和其他国家出生的移民。但也有文献指出,移民的教育与职业不匹配可能与在母国从事的最后一份工作不匹配相关(Kalfa & Piracha, 2017),这意味着劳动力市场中教育与职业不匹配存在路径依赖,先前的过度教育经历会发出劳动效率或能力不足的信号,从而对过度教育产生正面促进作用。

对于移民的后代,Dahlstedt(2015)指出,与移民一代相比,后代的教育不匹配程度降低。一种可能的解释是,后代在东道国接受了教育,因此不受人力资本贬值的影响,也不太可能受到信号问题的影响,并且后代在语言方面更流利,对当地的劳动力市场有更好的了解。对于移民来说,更好的语言知识会减少发生过度教育的可能性。Blázquez & Rendon(2014)使用 1991 年和 1996 年加泰罗尼亚人口普查数据验证了这一点,Sharaf(2013)利用 1993—2001 年间加拿大移民数据也表明,精通英语或法语,以及加大移民后在教育和培训方面的投资,大大降低了发生过度教育的可能性。

随着服务业的快速发展,与服务业相关的从业人员并没有获得行业红利。相反,无论是发达国家还是发展中国家的调查数据都显示,实用技术型专业毕业生的过度教育率更低,其中以工程、医学和药理学等尤为突出。Tarvid(2012)借助欧洲社会调查(ESS)数据发现,教育学毕业生面临的过度教育风险显著低于经济学、商业和法律专业的毕业生。Kthiri(2019)基于突尼斯劳动力市场调查数据的研究发现,相比于社会学、艺术、文学、管理等领域的毕业生,工程、医学和药理学等领域的毕业生更不容易发生过度教育。

(三)新技术革命对过度教育的影响

近年来,经济发展的另一个主要特征是新技术革命。新技术革命不仅扩大了劳动力市场的地理

范围，还提升了劳动者流动的便利性，甚至突破了就业的地域限制，同时导致零工经济发展。因此，劳动者就业地域的灵活性、临工或短工劳动合同等对过度教育的影响亦成为重要的研究内容。

总体而言，新技术革命可以减少过度教育的发生率。基于2003年欧盟劳动力调查的研究表明，技术变革增加了对高等教育毕业生的需求，可以减少过度教育的发生（Ghignoni & Verashchagina，2014）。Sarkar（2017）利用1999－2007年间欧洲劳动力调查数据，分析了德国、西班牙、瑞典和英国四个国家中技术变革与过度教育的关系，也证实了这一点。在两极分化较严重的国家，过度教育的发生率高于就业变化处于某种升级模式（德国和瑞典）的国家。在西班牙和英国，过度教育现象主要表现在以体力为主的低技能工作岗位上，并且随着时间的推移而不断加剧。而在德国和瑞典，过度教育的雇员更多地从事中等技能的常规工作和高技能的分析工作。

但是，新技术革命也无法熨平经济周期，因此关于经济周期对过度教育影响的研究被重视。然而，目前并没有得出一致的研究结论。一部分学者认为，当经济不景气时，劳动力市场中临时工和失业时间增加，过度教育比例随之上升，但只是短期现象（Croce & Ghignoni，2012）。Ermini et al（2017）利用2009年和2014年两期意大利博士毕业生调查数据研究发现，博士毕业生的过度教育与大衰退呈正相关关系。然而，另一部分学者发现不一致的结论。例如，Kiersztyn（2013）分析1988－2008年间波兰经济转型期的过度教育情况后指出，过度教育不仅与经济周期无关，而且与经济体制转型也无关。

新技术革命对劳动力市场的影响具体表现如下：

首先，新技术革命不仅了扩大劳动力市场地理范围，而且提升了流动便利性。Büchel & Ham（2003）对1998年拥有德国职业资格或大学学位的样本研究发现，劳动力市场范围和求职者地理流动的便利程度与过度教育发生率呈反向关系。换句话说，劳动力市场范围越大，找到合适工作的可能性就越大，发生过度教育的概率就越小。求职者地理流动越便利，空间灵活性越高，越容易突破地理限制去到更大的劳动力市场，那么发生过度教育的风险就越低。当新技术革命特别是信息技术革命在产业数字化转型中逐步渗透、居家办公日渐成熟时，就业的地域限制被突破，进而缓解过度教育难题。Santiago-Vela & Mergener（2022）利用2018年德国就业人口数据发现，居家办公显著缓解了过度教育的性别差异。这与Dockery & Miller（2012）利用1996年澳大利亚人口和住房普查家庭（HSF）数据和Zakariya（2014）基于2007年马来西亚生产力投资环境调查数据（PICS－2）发现的女性过度教育率显著高于男性的经验分析有所不同。

其次，新技术革命促使零工经济崛起，临时、兼职等短期工作模式日趋普遍。与永久合同的工作相比，临时、兼职或固定期限的工作合同期限更短，劳动者搜寻匹配时一般从事低于自身受教育程度就能胜任的工作，倾向于将这个阶段的工作目标定为获得工作经验、积累工作技能以及适应劳动力市场，为最终获取长期稳定工作职位做准备。过度教育是临时或兼职工中的短期现象。最近的经验研究验证了上述假想。Kthiri（2019）基于突尼斯劳动力市场数据研究表明，与签订固定期限合同的员工相比，签订永久合同的员工发生过度教育的可能性更低。Charalambidou & McIntosh（2021）利用2005年欧洲收入和生活条件统计数据（ESILC）对塞浦路斯的过度教育问题进行研究发现，临时合同与过度教育的发生率呈正相关关系，而兼职对过度教育的影响在统计上不显著。

最后，新技术革命促进私营部门的快速发展，但私营部门与公共部门的目标函数、管理模式并不一致，导致对雇员偏好的差异。目前的经验研究发现私营部门和公共部门对过度教育的影响并不一致。Kthiri（2019）基于突尼斯劳动力市场的研究表明，上市公司、私营部门的雇员发生过度教育的可能性高于公共部门。可能的解释是，与私营部门相比，公共部门不仅具有明确的职业结构，其工作岗位的技能要求与劳动者的受教育程度更易匹配，而且提供更加透明的晋升路径。相反，Haddad & Habibi（2017）利用2001－2012年间伊朗家庭收入和支出调查数据研究发现，公共部门过度教育的概率高于私营部门。Zakariya（2014）基于2007年生产力投资环境调查（PICS－2）数据研究发现，不

能简单地将劳动力需求方归纳为民营部门或者公共部门,而是应该从更多维度识别。实证分析指出,在高等教育毕业的雇员占比越多、中等规模、外资所有权越高、同业竞争者数量越多、越注重学历和工作经验的公司,过度教育发生率越低。

四、过度教育的经济社会收益

过度教育的经济社会收益一直都是劳动经济学领域的研究热点问题。以往文献仅关注过度教育对劳动者个人收入和企业生产率的影响,但是随着多学科交叉研究融合,更多的经济与社会福利衡量指标可被测度、被长期追踪,有关过度教育的经济和社会福利效应研究从单一且短期的经济维度转向多维化、动态化、长期化。越来越多的学者从个人收入、企业劳动生产率、劳动者健康、弱势群体就业和经济增长等方面进行研究。

(一)过度教育与劳动者个人收入

过度教育对劳动者个人收入的影响始终是经久不衰的研究难点和热点。已有文献基于扩展的明瑟方程得到了一致性结论,即过度教育具有收入"惩罚效应"。近年来,随着长期微观面板数据可得性的提高和实证方法的进一步改进,关于过度教育对劳动者的影响不仅进一步测算了短期的收入惩罚效应的准确数值,而且将研究的视角和研究层次向多角度、宽领域拓展,开始关注过度教育对劳动者收入长期动态的影响,例如其长期的污名效应、职业升迁等问题。

学术界一致认为,过度教育对劳动者短期收入存在"惩罚效应"。所谓"惩罚效应"是指,当个体处于过度教育状态时,其教育回报率为正,但相比工作—教育匹配者的回报率更低。新近的学者利用各国调查数据,采用多种实证方法对此展开估算。首先,总体而言,以发达国家劳动力市场为研究对象,Dockery & Miller(2012)使用澳大利亚 2001—2008 年间共八期家庭、收入和劳动力动态调查数据(HILDA)构建随机效应面板模型进行实证研究发现,过度教育的回报为 5%,而适度教育回报为 10%。基于对过度教育不同的测度方法,Chevalier(2003)使用 1996 年英国毕业生的数据,将过度教育进一步分为"表面上过度教育"和"真实的过度教育"两种类型,前者对教育与工作之间的匹配程度感到满意,他们的薪酬比教育—工作匹配良好的毕业生低 5%至 10%,而后者则对自身教育与所从事工作岗位的匹配度不满意,遭受了 22%~26%的薪酬惩罚。基于不同的实证模型,过度教育的收入惩罚效应依然稳健。Wen & Maani(2022)基于澳大利亚 2001—2009 年间的 HILDA 数据进行研究发现,在固定效应模型中过度教育的收入惩罚效应大于 0.6%,在工具变量模型中收入惩罚效应上升至 2.5%,最小二乘法估计的惩罚效应大于 1.9%。过度教育的收入惩罚效应在发展中国家也存在。Zakariya(2014)利用第二次马来西亚生产力投资环境调查(PICS—2),对制造业工人的教育回报进行研究发现,尽管过度教育的回报是正的,但仍低于适度教育回报约 6%~10%的水平。

其次,目前的研究已经逐步扩展至个体特征变量的异质性,例如年龄、受教育程度、性别、移民等维度。Carroll & Tani(2013)利用澳大利亚 2010 年的学士学位毕业生数据,基于固定效应模型控制无法观测到的个人特征、市场与经济环境特征,发现过度教育的年轻毕业生的收入惩罚效应不显著,且数值更小,但年长的过度教育毕业生的收入惩罚效应显著。这说明过度教育的收入惩罚可能与个体能力无关,但是与劳动力市场摩擦有关。Ryan & Sinning(2011)基于澳大利亚劳动力市场上年龄范围为 25~34 岁的全职员工在 1996 年和 2006 年的调查数据发现,过度教育的收入惩罚存在世代效应,对于 1996 年的样本,受过高等教育的过度教育雇员遭受 3.6%的收入惩罚,但拥有职业资格证书的过度教育的工人遭受 23.8%的收入惩罚。而对于 2006 年的样本,拥有职业资格证书的过度教育工人已经不存在收入惩罚效应,但拥有高等教育学历的过度教育雇员的收入惩罚效应依然存在。Méndez(2018)基于乌拉圭在 2012 年和 2016 年的家庭调查数据,研究移民在到达乌拉圭前后的过度教育的收入惩罚效应发现,移民在原籍积累的人力资本并没有得到移入国劳动力市场的认可,受教

育程度高的移民收入低于受教育程度低但工作－教育匹配度高的移民收入。这种影响对女性相对友善，过度教育的女性遭受20%的收入惩罚，并且随着在移入国工作经验的增加而减弱，而过度教育的男性遭遇27%的惩罚，且没有随时间消减的趋势。加拿大移民的面板数据同样也显示出过度教育的惩罚效应和性别异质性（Sharaf，2013）。

再次，目前的研究可借助更丰富的长期微观调研数据识别过度教育的长期效应。一部分学者指出，过度教育劳动者在其职业生涯中长期遭受收入惩罚（Korpi & Tåhlin，2009；Romanov et al，2017），被称为"污名效应"。Lindley & McIntosh（2010）利用1991－2005年间英国家庭小组调查数据构建固定效应模型发现，在1991年过度教育的工人中，到2005年仍然有50%的劳动者是过度教育的，并且与1991年适度教育的工人相比，收入惩罚长期存在，并没有随着工作经验的增加而减弱。有两种对"污名效应"的经济学解释。第一种是信号理论。通过从事与自身受教育程度不匹配的工作，劳动者向未来的雇主传递个人工作能力不足的负面信号，因此过度教育成为一种"陷阱"，使得在职业生涯开始时的过度教育会导致以后发生过度教育的可能性更大（Baert et al，2013；Meroni & Vera-Toscano，2017；Clark et al，2017；Damelang & Ruf，2023）。第二种是培训理论。一方面，由于过度教育劳动者的个体能力更强，公司为了节约用工成本倾向于提供更少的在职培训；另一方面，由于过度教育劳动者离职率更高，公司提供在职培训也无法为己所用，倾向于对这类劳动者提供更少的培训。总之，过度教育的劳动者一般比工作－教育恰好匹配的雇员参加更少的在职培训、工作技能增加得更少（Büchel & Mertens，2004），导致工资增加幅度更低，"污名效应"长期存在。另一部分学者并不同意过度教育长期"污名效应"存在，认为需要分情况讨论，对于利用过度教育来弥补人力资本劣势的个体来说，"污名效应"是长期的，但对于利用入门级工作获得在职培训并进而寻找更好就业机会的个体来说，这种影响是短期的（Rubb，2003）。

最后，职业变动也是劳动者收入变化的重要维度。Sicherman & Galor（1990）基于职业流动理论解释了过度教育对劳动者职业流动的影响。理论假设当初次进入职场的劳动者选择一份低于其教育水平即可胜任的工作时，由于公司对雇员工作能力的了解是动态的，随着工作时间和工作经验的增长，公司将通过内部晋升而留住技术熟练且受教育程度高的雇员，这些过度教育的员工也可能通过在职培训提高自身的工作技能，或者通过外部搜寻获得更充分的招聘信息，实现向上职业流动（Rubb，2013）。过度教育对职业流动的影响在性别和专业维度均存在异质性。Park & Shahiri（2015）基于韩国2009年女性毕业生职业流动性调查发现，与职业流动理论一致，真正过度教育的女性离职率比表面上过度教育的女性离职率高出57%，并且她们展示出了向上流动的趋势。

（二）过度教育与企业生产效率

关于过度教育对企业生产率的影响研究是过度教育领域的另一个重要分支。目前研究非常集中，但是得出的研究结论并不一致。

一方面，部分研究表明，过度教育通过降低员工的工作满意度而抑制企业生产效率提升。Smith（1967）指出，雇员的劳动生产率是其工作满意度的函数，因此，当工作满意度降低后，雇员倾向于迟到、早退或低出勤率，工作积极性显著降低，进而抑制企业生产效率，甚至会对整个劳动力市场产生负面影响（Mavromaras et al，2013；Shevchuk et al，2015）。近期的研究试图找到应对之策，Bedemariam & Ramos（2021）基于西班牙2011年青年职业发展数据研究发现，企业人力资源部门实施职业提升策略具有一定的积极作用。有明确职业规划的个体比完全不使用职业规划的个体有更好的工作绩效，因此，诸如提高雇员的就业能力、拓宽其人际网络和明确其职业规划等职业提升措施，将促使雇员积极塑造更适合自身能力的工作环境，追求职业目标，从而缓解过度教育对其工作满意度的负面影响，进而降低雇员工作不满意的负面情绪对企业劳动生产率的不利影响。Giuliano et al（2017）借助比利时1999－2010年间收入结构调查（SES）和商业结构调查（SBS）数据研究发现，当企业积极承担社会责任时，例如精准识别雇员工作能力、提高其岗位职责与人员工作能力的匹配度、突

破性别与年龄的限制框架、构建多元化员工体系和实现员工与企业的双赢模式,将缓解雇员的过度教育对企业劳动生产率的负向影响。

另一方面,部分研究基于发达国家企业或者知识密集型企业的调查数据却发现了相反的结论,即过度教育会提高企业生产效率。Büchel(2002)基于德国社会经济面板数据集(GSOEP)发现,过度教育的员工更健康、更有工作意识和事业心,在同一家公司待的时间更长,利于企业长期稳定发展。Kampelmann & Rycx(2012)利用比利时1999-2006年间的SES和SBS数据研究发现,雇员的学历教育与在职培训存在替代关系,通过学校教育可以获得相应的工作技能。因此,当雇员平均过度教育水平较高,企业劳动生产率也会被提高,而当雇员教育不足现象较严重,企业不得不增加在职培训,提高劳动生产率。Mahy et al(2015)在知识密集型企业中发现了相似的结论,过度教育导致高技能工作岗位的劳动生产率平均提高7%,而高科技类企业劳动生产率平均提高2.5%。

需要指出的是,现有的文献不仅没有讨论过度教育对劳动密集型企业和不同规模企业生产效率的影响,也没有对企业行为的其他诸多维度进行大量讨论,如过度教育对企业盈利能力、生存概率、工业机器人的使用以及创新等方面的影响,而这些恰恰是企业发展的核心点。

(三)过度教育与健康

随着管理学与应用心理学等跨学科交叉研究的开展,现有研究从身体健康、生活满意度和工作满意度等多个维度研究过度教育对健康的影响。

过度教育对劳动者身心健康存在显著的负面影响,对男性新移民群体的影响尤甚。在身体健康方面,Premji & Smith(2013)利用2003年和2005年加拿大社区健康调查数据,将工伤限定为活动受限伤害和重复性运动损伤,研究结果发现,在女性样本中,过度教育劳动者工伤率显著高于适度匹配的劳动者;在男性样本中,过度教育和新移民身份的相互作用导致其工伤率比移民多年的适度匹配劳动者高出四倍。在心理健康方面,Frank & Hou(2018)利用加拿大社区健康调查面板数据发现,过度教育的收入惩罚效应显著降低了其生活满意度,在技术移民群体中,这种负向影响尤为显著,但长期而言,这种影响会减弱。

借助管理学和心理学的评估工具,从实证角度分析过度教育对工作满意度的影响成为可能。所谓工作满意度,主要指劳动者对就业质量和工作声望的整体评价,不仅包括当前的经济回报,而且包括未来职业发展和工作成就感(Kalleberg, 2011)。新近的研究尝试基于更加丰富的各国劳动力调查和企业调查的微观数据,甄别过度教育对其工作满意度不同维度的负向影响。Salahodjaev(2015)利用2005年就业与职业灵活度全球调查(REFLEX)中捷克劳动力市场的数据研究发现,过度教育对全职雇员的工作满意度有显著的负面影响,尤其是男性的满意度比女性更低。Badillo-Amador & Vila(2013)基于西班牙2001年的家户调查数据研究发现,技能错配会对其工作满意度产生显著的负面影响,其中,由于在职培训不足而导致的工作不满最为显著。Mavromaras et al(2012)利用澳大利亚2001-2008年间劳动力市场数据也发现了这一结论。当具体到工作满意度的不同指标后,所有学历水平的男性雇员对工作类型和工作时长都显著不满意,而女性雇员仅对整体工作指标显著不满意。Bedemariam & Ramos(2021)进一步具体分析了过度教育对工作满意度的社会回报、内在特征和外在因素三个维度的影响,利用西班牙青年劳动力数据研究发现,过度教育对工作满意度的社会回报维度(地位、名望、个人关系)的回归系数为-0.91,负向边际效应最大,内在特征维度(任务多样性、技能使用)的系数为-0.177,而外在因素(工资、晋升)的系数为-0.110,负向边际效应最小。考虑到劳动者自愿接受过度教育的情况,有学者从工作岗位特征展开研究,例如,McGuinness & Sloane(2011)基于2005年REFLEX中英国毕业生的数据研究发现,控制自愿过度教育这个因素后,过度教育对工作满意度的负向影响程度显著减弱,其中工作安全性是雇员关注的重点,而工作的非收入特征同样存在补偿效应,例如更低的裁员率、理想的工作时长、更大的工作灵活性和更短的通勤时间等都能缓解过度教育劳动者对工作满意度的负向影响(Black,2012)。

(四)过度教育与就业

过度教育的概念主要是针对高等教育毕业生低就导致教育回报下降的现象提出的,但是当劳动力市场变革,对受过高等教育的劳动者的需求小于供给时,受过高等教育的劳动者不得不向下兼容,失业率从高技能劳动者向低技能劳动者传导,低教育水平劳动者被挤出劳动力市场或者不得不接受更低工资的工作岗位。这就是过度教育对受教育程度低的劳动者的就业"挤出效应",显然会对失业率,特别是弱势群体的失业率造成负面影响,也会对收入分配差距和社会稳定性产生负向影响。

Åberg(2003)利用瑞典1976—2000年的生活水平调查面板数据验证了该结论,劳动力市场的快速变化,尤其是当受教育程度的变化速度快于工作结构的变化速度时,尽管低教育要求的工作占很大份额,但仍会导致这类工作中过度教育的现象越来越普遍。在总就业率下降的情况下,受教育程度较低的劳动者将会因更激烈的竞争而被挤出市场。Lin & Wang(2005)基于中国台湾地区1993年、1996年和1999年的家庭收支调查数据发现,过度教育对低教育水平劳动者的就业挤出效应体现在受教育程度较低与受教育程度较高的工人之间的工资差距扩大。

(五)过度教育与经济增长

正如过度教育对企业生产率的影响存在"抑制效应"和"促进效应"一样,在宏观加总后,关于过度教育对国家经济增长的影响,学术界亦未得出一致的研究结论。Guironnet(2009)利用法国1980—2002年间的经济发展与劳动力数据研究发现,在短期内,发生过度教育的高等教育工人比例增长率与GDP增长率之间负相关。但是,Ramos et al(2012)利用世界人口微观共享数据库(IPUMS)中六个欧盟国家在1990—1992年和1999—2002年的两期样本数据,得到了相反的结论:无论解释变量是过度教育工人的比例还是过度教育年限,都会对人均GDP增长率产生正向影响。需要指出的是,过度教育对经济增长的影响可能在不同产业结构的国家存在异质性。

五、总结与展望

现有文献主要对过度教育的测度方法、产生原因、影响因素以及其对个人收入、企业生产率和社会福利的影响等方面进行了比较系统深入的研究。得益于分析框架和研究范式的改进、多期微观面板调查数据的可得性提高、管理学与应用心理学等领域方法的引入,过度教育的研究已经从个体偏好一致性、市场无摩擦的静态研究框架,逐步向个体偏好异质性、行业长期动态变化的局部均衡研究框架转变,取得了丰硕的研究成果,为后续研究提供了有益的借鉴。然而现有研究在理论框架、研究内容与研究方法方面尚存在较大的拓展空间。例如,关于过度教育研究的经验分析较为丰富而理论研究较少,静态分析和短期分析较多,而动态分析和长期分析较少;一些问题尚未得到有效回答,特别是还存在一些既不符合直觉又与主流经验发现相悖的经验发现,其存在的原因尚待更合理的解释。以上种种现象的存在意味着在过度教育研究领域仍然存在着一些值得深入研究的问题。

首先,进一步完善理论模型的设定。例如,构建包含资源配置市场摩擦和家庭经济行为的动态一般均衡模型,为研究资源错配、劳动力需求和家庭经济行为关系提供一个一般性的理论框架。现有文献对过度教育的研究多限于个体人力资本、社会资本特征和企业属性,但是伴随着人工智能、大数据等新型数字化技术的迅速发展,数字化社会正在形成,产业结构急速变革,而且随着人口结构的剧变以及城镇化的快速推进,过度教育的研究也应紧跟时代背景加以拓展,形成一个更为科学、全面、系统的研究框架。

其次,拓展过度教育的经济社会福利的研究。现有文献关注过度教育对劳动者收入和企业劳动生产率的探讨,对过度教育引致的性别发展差异和家庭代际人力资本投资差异研究较少。除此之外,尚未充分关注过度教育的溢出性影响,亦未从不同层面、不同视角、不同领域全面考察过度教育对地区、政府、企业、居民的影响路径与机制。

再次,丰富和完善企业层面的研究。现有文献仅关注私营企业与公共部门对过度教育的影响,

对于企业资源配置效率、盈利能力和生存概率、工业机器人的使用、创新和所在行业垄断状况等维度对过度教育的影响并没有涉及。此外,关于过度教育对企业发展的影响渠道尚待进一步明确,同时对国际贸易政策、资本流动等因素的交互关联效应也有待进一步识别。

最后,改进研究方法。现有文献通过工具变量法、固定效应模型克服遗漏变量和测量误差的内生性问题,试图识别过度教育对劳动者收入的边际影响,但其估计值依然有偏。在后续关于过度教育问题的研究中,可以考虑依托事件分析法、结合数据挖掘和机器学习方法,进一步规范实证研究。

参考文献:

Åberg, R. (2003), "Unemployment persistency, over-education and the employment chances of the less educated", *European Sociological Review* 19(2):199－216.

Albrecht, J. & S. Vroman(2002), "A matching model with endogenous skill requirements", *International Economic Review* 43(1):283－305.

Badillo-Amador, L. & L. E. Vila(2013), "Education and skill mismatches: Wage and job satisfaction consequences", *International Journal of Manpower* 34(5):416－428.

Baert, S. et al(2013), "Overeducation at the start of the career: Stepping stone or trap?", *Labour Economics* 25:123－140.

Bedemariam, R. & J. Ramos(2021), "Over-education and job satisfaction: The role of job insecurity and career enhancing strategies", *European Review of Applied Psychology* 71(3), no. 100632.

Black, D. J. (2012), "Overeducation: Is it voluntary for some individuals", Ph. D Thesis, The University of Melbourne.

Blázquez, M. & S. Rendon(2014), "Over-education in multilingual economies: Evidence from Catalonia", *International Migration* 52(6):149－164.

Büchel, F. & A. Mertens(2004), "Overeducation, undereducation, and the theory of career mobility", *Applied Economics* 36(8):803－816.

Büchel, F. & M. V. Ham(2003), "Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility", *Journal of Urban Economics* 53(3):482－493.

Büchel, F. (2002), "The effects of overeducation on productivity in Germany: The firms' viewpoint", *Economics of Education Review* 21(3):263－275.

Carroll, D. & M. Tani(2013), "Over-education of recent higher education graduates: New Australian panel evidence", *Economics of Education Review* 32:207－218.

Carroll, D. & M. Tani(2015), "Job search as a determinant of graduate over-education: Evidence from Australia", *Education Economics* 23(5):631－644.

Charalambidou, C. & S. McIntosh(2021), "Over-education in Cyprus: Micro and macro determinants, persistence and state dependence—A dynamic panel analysis", *Manchester School* 89(2):172－189.

Chevalier, A. (2003), "Measuring over-education", *Economica* 70(279):509－531.

Clark, B. et al(2017), "The career prospects of overeducated Americans", *IZA Journal of Labor Economics* 6(1):1－29.

Clogg, C. C. & J. W. Shockey(1984), "Mismatch between occupation and schooling: A prevalence measure, recent trends and demographic analysis", *Demography* 21(2):235－257.

Croce, G. & E. Ghignoni(2012), "Demand and supply of skilled labor and overeducation in Europe: A country-level analysis", *Comparative Economic Studies* 54(2):413－439.

Dahlstedt, I. (2015), "Over-education amongst the children of immigrants in Sweden", *Nordic Journal of Migration Research* 5(1):36－46.

Damelang, A. & K. Ruf(2023), "Once outside, always outside? The link between overeducation persistence and training systems throughout the employment career", *Social Science Research* 109, no. 102774.

De'Alwis, S. et al(2020), "The education-occupation (mis) match of Asia-born immigrants in Australia", *Population Research and Policy Review* 39(2):519－548.

De'Oliveira, M. M. et al(2000), "The role of human capital and technological change in overeducation", *Economics of Education Review* 19(2):199－206.

Dell'Aringa, C. & L. Pagani(2011), "Labour market assimilation and over-education: The case of immigrant workers

in Italy", *Economia Politica* 28(2):219－240.

Dockery, A. M. & P. W. Miller(2012), "Over-education, under-education and credentialism in the Australian labour market", NCVER Monograph Series 10/2012, National Centre for Vocational Education Research Ltd, Australia.

Dolado, J. J. et al(2009), "On-the-job search in a matching model with heterogeneous jobs and workers", *Economic Journal* 119(534): 200－228.

Dolton, P. J. & M. A. Silles(2008), "The effects of over-education on earnings in the graduate labour market", *Economics of Education Review* 27(2):125－139.

Duncan, G. J. & S. D. Hoffman(1981), "The incidence and wage effects of overeducation", *Economics of Education Review* 1(1):75－86.

Ermini, B. et al(2017), "Over education and the Great Recession: The case of Italian PH. D graduates", Universita' Politecnica delle Marche (I) Working Papers, No. 420.

Filiztekin, A. (2011), "Education-occupation mismatch in Turkish labor market", MPRA Paper, No. 35123, University Library of Munich.

Francesconi, M. & J. J. Heckman(2016), "Child development and parental investment: Introduction", *Economic Journal* 126(596):1－27.

Frank, K. & F. Hou(2018), "Over-education and well-being: How does education-occupation mismatch affect the life satisfaction of university-educated immigrant and non-immigrant workers?", *Ethnicity & Health* 23(8):884－901.

Freeman, R. (1976), *The Overeducated American*, Academic Press.

Fu, Y. C. et al(2021), "Over-education of youth generation in OECD countries: The comparative study based on PIAAC", *Journal of Educational Research and Development* 17(3):71－105.

Gaeta, G. L. (2015), "Was it worth it? An empirical analysis of over-education among PhD recipients in Italy", *International Journal of Social Economics* 42(3):222－238.

Galasi, P. (2008), "The effect of educational mismatch on wages for 25 countries", Budapest Working Papers on the Labour Market, No. BWP－2008/8.

Gautier, P. A. (2002), "Unemployment and search externalities in a model with heterogeneous jobs and workers", *Economica* 69(273):21－40.

Ghignoni, E. & A. Verashchagina(2014), "Educational qualifications mismatch in Europe: Is it demand or supply driven?", *Journal of Comparative Economics* 42(3):670－692.

Giuliano, R. et al(2017), "Does corporate social responsibility make over-educated workers more productive?", *Applied Economics* 49(6):587－605.

Gottschalk, P. & M. Hansen(2003), "Is the proportion of college workers in noncollege jobs increasing?", *Journal of Labor Economics* 21(2):449－471.

Green, F. & S. McIntosh(2007), "Is there a genuine under-utilization of skills amongst the over-qualified?", *Applied Economics* 39(4):427－439.

Griesshaber, N. & V. Seibel(2015), "Over-education among immigrants in Europe: The value of civic involvement", *Journal of Ethnic and Migration Studies* 41(3):374－398.

Guironnet, J. P. (2009), "Capacité d'utilisation du capital humain et croissance de la productivité française de 1980 *à* 2002", *Economies et Sociétés* 40:857－876.

Haddad, G. K. & N. Habibi(2017), "Vertical skill mismatch and wage consequences in low-skilled jobs: Evidence from Iran", *International Labour Review* 156(1):45－72.

Kalfa, E. & M. Piracha(2017), "Immigrants' educational mismatch and the penalty of over-education", *Education Economics* 25(5):462－481.

Kalleberg, A. L. (2011), *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s－2000s*, Russell Sage Foundation.

Kampelmann, S. & F. Rycx(2012), "The impact of educational mismatch on firm productivity: Evidence from linked panel data", *Economics of Education Review* 31(6):918－931.

Karakaya, G. et al(2007), "Overeducation on the Belgian labour market: Evaluation and analysis of the explanatory

factors through two types of approaches", *Compare* 37(4):513－532.

Kiersztyn, A. (2013), "Stuck in a mismatch? The persistence of overeducation during twenty years of the post-Communist transition in Poland", *Economics of Education Review* 32:78－91.

Korpi, T. & M. Tåhlin(2009), "Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974－2000", *Labour Economics* 16(2):183－193.

Kthiri, W. (2019), "Over-education in the Tunisian labour market", EMNES Working Paper, No. 22.

Kucel, A. & M. Vilalta-Bufí(2019), "University program characteristics and education-job mismatch", *B. E. Journal of Economic Analysis & Policy* 19(4), no. 20190083.

Lara, M. & R. Costanzo(2016), "No country for graduates: Occupational over-education among Italian workers", *Stato e Mercato* 3:425－450.

Leuven, E. & H. Oosterbeek(2011), "Overeducation and mismatch in the labor market", in: A. Eric et al(eds), *Handbook of the Economics of Education*, Elsevier.

Li, Fengliang et al (2010), "Job search and over-education: Evidence from China's labour market for postgraduates", *Perspectives in Education* 28(2):41－50.

Lim, H. E. (2013), "Overeducation and happiness in the Malaysian graduate labour market", *International Journal of Business and Society* 14(1):93－110.

Lin, C. & C. Wang(2005), "The incidence and wage effects of overeducation: The case of Taiwan", *Journal of Economic Development* 30(1):31－47.

Lindley, J. & S. McIntosh(2010), "Is the over-education wage penalty permanent?", The University of Sheffield, Department of Economics, Working Papers, No. 2010004.

Mahy, B. et al(2015), "Educational mismatch and firm productivity: Do skills, technology and uncertainty matter?", *De Economist* 163(2):233－262.

Marqués-Perales, I. & C. J. Gil-Hernández(2015), "Social origins and over-education of Spanish university graduates: Is access to the service class merit-based", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 150:89－112.

Mavromaras, K. et al(2013), "Job mismatches and labour market outcomes: Panel evidence on university graduates", *Economic Record* 89(286):382－395.

Mavromaras, K. et al(2012), "The role of education pathways in the relationship between job mismatch, wages and job satisfaction: A panel estimation approach", *Education Economics* 20(3):303－321.

McGuinness, S. & P. J. Sloane(2011), "Labour market mismatch among UK graduates: An analysis using REFLEX data", *Economics of Education Review* 30(1):130－145.

Méndez, L. (2018), "Immigrants' over-education and wage penalty: Evidence from Uruguay", No. 18－16, Documentos de Trabajo (Working Papers), Instituto de EconomĀa.

Meroni, E. C. & E. Vera-Toscano(2017), "The persistence of overeducation among recent graduates", *Labour Economics* 48:120－143.

Mincer, J. A. (1974), *Schooling, Experience, and Earnings*, National Bureau of Economic Research.

Nielsen, C. P. (2011), "Immigrant over-education: Evidence from Denmark", *Journal of Population Economics* 24(2):499－520.

Park, K. & H. Shahiri(2015), "Over-education and job mobility among young Korean female graduates", *Asian Women* 31(3):55－78.

Premji, S. & P. M. Smith(2013), "Education-to-job mismatch and the risk of work injury", *Injury Prevention* 19(2):106－111.

Quinn, M. A. & S. Rubb(2006), "Mexico's labor market: The importance of education-occupation matching on wages and productivity in developing countries", *Economics of Education Review* 25(2):147－156.

Ramos, R. et al(2012), "Regional economic growth and human capital: The role of over-education", *Regional Studies* 46(10):1389－1400.

Romanov, D. et al(2017), "Overeducation, job mobility and earnings mobility among holders of first degrees", *Applied Economics* 49(26):2563－2578.

Rubb, S. (2003), "Overeducation: A short or long run phenomenon for individuals?", *Economics of Education Review* 22(4):389—394.

Rubb, S. (2013), "Overeducation, undereducation and asymmetric information in occupational mobility", *Applied Economics* 45(6):741—751.

Ryan, C. & M. Sinning(2011), "Skill (mis-) matches and over-education of younger workers", A National Vocational Education and Training Research and Evaluation Program Report, National Centre for Vocational Education Research Ltd., Australia.

Salahodjaev, R. (2015), "Is more always good? Over-education, job satisfaction and wages on the Czech labor market", *Journal of the Corvinus University of Budapest* 37(3):403—414.

Santiago-Vela, A. & A. Mergener(2022), "Gender overeducation gap in the digital age: Can spatial flexibility through working from home close the gap?", *Social Science Research* 106, no. 102727.

Sarkar, S. (2017), "Employment polarization and over-education in Germany, Spain, Sweden and UK", *Empirica* 44(3):435—463.

Sharaf, M. F. (2013), "Job-education mismatch and its impact on the earnings of immigrants: Evidence from recent arrivals to Canada", *International Scholarly Research Notices*, https://doi.org/10.1155/2013/452358.

Shevchuk, A. et al(2015), "Educational mismatch, gender, and satisfaction in self-employment: The case of Russian-language internet freelancers", *Research in Social Stratification and Mobility* 40:16—28.

Sicherman, N. & O. Galor(1990), "A theory of career mobility", *Journal of Political Economy* 98(1):169—192.

Smith, P. C. (1967), "The development of a method of measuring job satisfaction: The Cornell studies", in: E. A. Fleishman (rev. ed), *Studies in Personnel and Industrial Psychology*, Homewood, Ill.: The Dorsey Press.

Spence, M. (1973), "Job market signaling", *Quarterly Journal of Economics* 87(3): 355—374.

Tarvid, A. (2012), "Effects of the field of higher education on the prevalence of over-education in European countries", in: J. E. Kesner(ed), *Education: Evaluation, Reform and Policy*, Athens Institute for Education and Research.

Thurow, L. C. (1975), *Generating Inequality: Mechanisms of Distribution in the U. S. Economy*, New York: Basic Books.

Wen, L. & S. A. Maani(2022), "Earnings penalty of educational mismatch: A comparison of alternative methods of assessing over-education", *New Zealand Economic Papers* 56(2):169—194.

Zakariya, Z. (2014), "The effects of over, required and under-education on earnings in manufacturing sector in Malaysia", *International Journal of Management Studies* 21(1):83—109.

Research Progress on the Economics of Overeducation

LI Xinrong WANG Mengya DONG Jiani

(Central University of Finance and Economics, Beijing, China)

Abstract: Thanks to the improvement of analytical frameworks and research paradigms, the availability of micro survey data, and the cross research in fields such as management and applied psychology, the study of the economics of overeducation has gradually shifted from a static model of consistent individual preference and frictionless market in the neoclassical framework to a partial equilibrium model that emphasizes heterogeneous individual preference and dynamic changes. This paper summarizes the dynamic measurement methods, economic explanations, important factors that affect overeducation, and the significant impact of overeducation on individual income, firms' production efficiency, health, employment rate, and economic growth. Finally, this paper elaborates on the research content and methods that can be expanded and improved in this field, in order to provide useful references for a comprehensively understanding of overeducation.

Keywords: Overeducation; Preference; Search Friction; Over Ability; Income Penalty

(责任编辑:李仁贵)

(校对:刘洪愧)