

大學畢業生之過度教育探討[#]

傅祖壇*

一、前言

在知識經濟時代，高等教育的投資在世界各國均普受重視。我國高等教育政策在 70 年代後亦有大的改變，高等教育院校呈現快速擴張。根據教育部統計，75 學年度大專院校校數總共 105 間（大學體系 27 間，技職體系 78 間），至 98 學年度共計 164 間（大學體系 71 間，技職體系 93 間），其中以私立技職學校與私立大學之增設最為明顯。

由於大專院校校數增加，大專院校所能容納的學生數亦隨之增加，近幾年來，因少子化效應顯現，大學生入學人數逐年下降，造成大學生供過於求。因此，大學錄取率從 88 學年度的 59.83%，持續上升至 98 學年度之 97.14%；四技二專錄取率也從 88 學年度 32.79%，增至 98 學年度 61.82%，錄取率在十年內增為 2 倍，也就是說，臺灣每年大專院校畢業生人數亦大量增加。但追求高等教育的目的，除了自我實現外，無非是希望能學以致用獲得較好的工作，提升個人社會地位。但在高等教育人才倍增下，如果產業並未增加同樣的高等人才需求，則可能導致具高教學歷的畢業生低就於不需要高教學歷的工作，此種結果意味著高等教育之貶值，也是一種教育資源的浪費。

當實際教育超過目前工作所需具備的教育水準，稱為低就（underutilization）或者是過度教育（over-education）。事實上，如果受高等教育的人無法找到需要大學學歷的工作，而導致必須接受比自己能力低（如高中學歷）的工作，這種低就情形，除了自己在大學所學的技能無法充分利用外，也會排擠其他高中畢業生在職場上之工作機會，這種因過度教育而導致低階技術者

[#] 本文改寫自傅祖壇、楊佳如和黃美瑛合著之論文〈過度教育與薪資之關係：臺灣地區大學近期畢業生之研究〉。

* 東吳大學經濟學系教授兼系主任



的失業問題稱為排擠效果 (crowding out)。

過度教育的衡量在許多文獻已有深入之探討。在經濟合作開發組織國家 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 中，各國政府莫不投資教育，且認為教育水準可改善經濟的競爭力，提升人民的技能，以因應當前經濟的不確定性。然而判斷是否為過度教育的方式有多種，主要包含客觀法、主觀法及實證法。客觀法是將各職業設定一個適當的教育水準，以此作為判斷標準；主觀法為直接詢問勞工目前工作所需的教育程度為何。文獻結果令人吃驚，如 Duncan and Hoffman (1981) 得出 42% 的美國勞工有過度教育情形，Vahey (2000) 發現 30% 的加拿大男性以及 32% 的女性有過度教育現象。另外，實證法則是將各類職業做平均計算，落於一個標準差內才視為適度教育，高過一個標準差則稱為過度教育。如 Groot (1996) 以英國家庭調查資料 (the British household panel survey) 為對象，發現有 11% 的全部對象、13% 的男性樣本以及 10% 的女性樣本有過度教育現象；Voon and Miller (2005) 則得出 15% 的澳洲勞工存在過度教育。亦另有採取混和方式比較，如 Kiker et al. (1997) 以客觀法得到 33.1% 的葡萄牙人有過度教育，而實證法則是 9.4%。由此可知不同的衡量方式所得出的過度教育人數比例皆不相同。儘管如此，由上述過去文獻可知，教育的過度投資問題確實存在於許多先進國家。

過度教育者可能會因低就而影響其薪資水平，這亦為過去文獻討論之重點。過度教育與薪資的關係多藉由 Mincer (1974) 的工資函數 (wage function) 探討，這些文獻主要以 Duncan and Hoffman (1981) 及 Verdugo and Verdugo (1989) 所提出的方式分析。Verdugo and Verdugo (1989) 利用美國普查樣本資料，得到過度教育的平均報酬比相同教育下的適度教育者 (如大學畢業生做需要大學學歷的工作) 低 13%，而教育不足 (即高就，如大學畢業生做需要碩士學歷的工作) 的平均報酬比相同教育下的適度者高出 10%，這個結果推翻人力資本理論認定的教育程度越高薪資越高之論點。Duncan and Hoffman (1981) 研究結果認為，雖然剩餘的教育年數 (如大學畢業生受教育年數超過其工作所需的教育年數) 所帶來的報酬為正，但其增加幅度小於適度教育的薪資幅度。因此若從事與自身學歷相符的工作，則薪資會高於從事低於自己學歷所需的工作。Kiker et al. (1997) 研究葡萄牙情形，發現教育不足 (高就) 的報酬上升幅度 (16.3%) 高於過度教育 (低就) 報酬減少的幅度 (8%)。此外

Dolton and Vignoles (2000) 指出有 38% 的畢業生在第一份工作有過度教育的情形，但在六年後該人數比例減少至 30%。Cohn and Ng (2000) 以 1986 年香港為研究對象，指出相對於適度教育，男性過度教育報酬減少 10%，女性則減少 8%；但在 1991 年時，則發現：過度教育之男性減少薪資 17%，女性減少 29%，也顯示降薪之幅度增加了。Dolton and Silles (2008) 發現在第一份工作時，低就會較適度教育者減少薪資 16-23%，但若對於目前工作而言，則會減少 34-35% 的薪資報酬。上述顯示隨著工作經驗累積，低就產生的負面影響會加重。

綜合上述，國外雖已有豐富研究指出已開發國家存在著過度教育問題，有關開發中國家之過度教育問題的研究則較少。Hung (2008) 以臺灣為研究對象，使用實證法衡量過度教育，文中發現：過度教育在臺灣有 17.31% 的人數比例，利用主觀法則有 45.83% 的人數屬於過度教育。無論如何，過去的文獻很少專門針對高等教育畢業生為研究對象，因此分析用樣本數均較不足。但是就臺灣而言，由於大學快速擴張影響，近年來大專畢業生之過度教育情形似乎很普通。因此本研究的目的即在深入地探討臺灣地區高等教育的過度教育之情形。

本文研究對象為大學初畢業後約一年的勞動者，我們將分析這些初畢業者之過度教育狀況，並進一步探討過度教育之影響因素與對薪資的影響以及過度教育的程度。

二、91 學年度大學畢業生之過度教育調查結果

本研究的資料得自於彭森明教授之「臺灣高等教育資料系統的建置與運用」研究計畫，問卷調查對象為 91 年度大學畢業生，施測期間自 93 年 8 月分至 94 年 1 月分止。抽樣方式依學校、十八學門及身分別分層，共抽出 79,824 人；施測以紙本問卷與網路問卷兩種方式，共催收三次，最後回收 12,263 份，在這些樣本中有 39% 為全職工作者，30.4% 為全職學生，故應頗具代表性。抽樣之樣本與原始各學門母體群比例相近，漏答比例低，因此本研究以該問卷的資料來分析國內大學畢業生過度教育的情形。由於本文研究目的之一為探討過度教育和薪資關係，故對象鎖定在專職工作者上，因此扣除非專職、現役軍人和自行創業的樣本。另外，由於回收的樣本中，並不是每位受訪者會回答所有題目，因此本文刪除遺漏填答樣本，最後共計有 3,974



位受訪者資料。

本文以主觀法評判該位受訪者是否為過度教育，依問卷題目：「您認為大概需要多少教育程度才能勝任您目前的這份工作？」並且將受訪者之狀況分3種狀況，分別定義如下：

1. 教育不足：若實際教育程度小於工作所需的教育程度，即高就。
2. 適度教育：若實際教育程度等於工作所需的教育程度，即適中。
3. 過度教育：若實際教育程度大於工作所需的教育程度，即低就。

例如，若該大學畢業受訪者認為目前的工作不需要大學學歷，表示過度教育；反之，若該大學畢業生受訪者認為目前的工作需要超過大學文憑才能勝任，即教育不足。適度教育則表示目前的工作正好需要大學學歷。

表一為受訪之大學畢業生在不同變數下教育不足、適度教育和過度教育勞工之人數比例。表一顯示，就91學年度畢業生全體而言，在他們步入職場一年後，有48%的受訪者認為屬適度教育，但亦有47%的受訪畢業生認為他們是過度教育，認為教育不足的受訪者僅有5%。也就是說約有一半的初畢業生認為自己為「低就」。若就受訪者畢業學校類型來看，公立大學的畢業生大多（74%）認為自己的學歷與工作所需一致，且遠高於其他類型學校。另外，公立大學相較其他學校之過度教育的比例（16%）亦為最低，但教育不足的比例（9%）也為最高；而就過度教育在各類型大學之比較上，可知私立技職為最高，有68%的畢業生認為自己是低就，其次為公立技職占54%，私立大學亦有47%。可能原因是：就相同工作而言，雇主會偏好先錄取公立大學畢業，而使公立大學生較能找到符合自己學歷之工作，私立技職則較吃虧，近7成的畢業生均低就了。

在公私部門類別上，公部門裡有高達74%的人認為自己是適度教育，顯示大學剛畢業者在公家機關上班相較於私人企業較能吻合學歷，這可能是因為公部門徵才均較有事先規劃，不符合規劃者不易錄取之故。再就工作性質而言，適度教育在各種工作性質上，以專業人員為最多人數比例，表示從事專業人員之相關工作較能符合大學學歷之專長；而屬於事務工作人員和服務業及銷售員的過度教育比例（皆近7成）最高，表示對畢業生而言，這兩類型工作其實不需要大學文憑即可勝任，這亦顯示其低就情況普通。而教育不足（高低）比例以管理人員（9%）最高，該現象符合一般認知：初畢業一年的勞

表一 受訪者之教育不足、適度教育和過度教育之人數及比例(%)

	教育不足	適度教育	過度教育	樣本數
	人 %	人 %	人 %	人 %
學校類型				
公立大學	83 (9.23)	621 (74.28)	132 (15.79)	836 (100)
公立技職	17 (4.25)	169 (42.25)	214 (53.50)	400 (100)
私立大學	64 (4.18)	754 (49.25)	713 (46.57)	1,531 (100)
私立技職	33 (2.73)	359 (29.74)	815 (67.52)	1,207 (100)
公部門				
是	68 (9.01)	562 (74.44)	125 (16.56)	755 (100)
否	129 (4.01)	1,341 (41.66)	1,749 (54.33)	3,219 (100)
工作性質				
管理人員	8 (9.09)	41 (46.59)	39 (44.32)	88 (100)
專業人員	126 (6.85)	1,219 (66.25)	495 (26.90)	1,840 (100)
助理人員	40 (6.55)	230 (37.64)	341 (55.81)	611 (100)
事務工作人員	12 (1.25)	269 (27.99)	680 (70.76)	961 (100)
服務業及銷售員	9 (2.30)	109 (28.81)	274 (69.90)	392 (100)
其他	2 (2.44)	35 (42.68)	45 (54.88)	82 (100)
性別				
男	68 (9.14)	386 (51.88)	290 (38.98)	744 (100)
女	129 (3.99)	1,517 (46.97)	1,584 (49.04)	3,230 (100)
就讀領域				
人文領域	50 (6.05)	566 (68.52)	210 (25.42)	826 (100)
社會領域	52 (3.03)	698 (40.63)	968 (56.34)	1,718 (100)
科技領域	95 (6.64)	639 (44.69)	696 (48.67)	1,430 (100)
畢業成績				
成績 > 80 分	115 (5.12)	1,176 (52.36)	955 (42.52)	2,246 (100)
成績 < 80 分	82 (4.75)	727 (42.07)	919 (53.18)	1,728 (100)
社團幹部				
有	113 (5.57)	1,119 (55.15)	797 (39.28)	2,029 (100)
無	84 (4.32)	784 (40.31)	1,077 (55.37)	1,945 (100)
全部樣本	197 (4.96)	1,903 (47.89)	1,874 (47.16)	3,974 (100)

註：()內為水平加總之百分比。

工可能缺乏歷練，因此雖占高管理職缺，卻仍易覺得所學仍有不足。

就畢業生之性別而言，男性認為自己為適度教育有 52% 之人數，些許高於女性 (47%)；且其過度教育的比例也比女性者低約 10%。再就畢業的科系領域來分析，適度教育的人數以人文領域畢業生的比例最高 (近 70%)，社會



領域比例最低(41%)；相反地，過度教育人數以社會領域為最高約占56%，其次為科技領域之49%，表示社會及科技領域的畢業生大多認為自己的學歷超出工作所需，學校與職場之學用落差(指專業所需之深度)最大。最後，我們亦有趣地發現：成績低與不曾擔任過社團幹部的過度教育人數比例較高；相反地，成績高與曾擔任過社團幹部的適度教育人數比例較高。因此，在校的學習變數(課業優秀或課外活動積極性)對畢業生就業時會產生正面的影響。

三、過度教育對薪資影響

為了想進一步探究臺灣地區大學畢業後一年的專職工作者，其過度教育的情形與薪資的關係。本文利用迴歸分析模式，以及前述調查資料來進行實證分析，我們先檢測影響過度教育的因素，再衡量過度教育對薪資水平之影響程度，研究結果之重點分述如下：

(一) 影響過度教育的因素

影響臺灣地區過度教育發生之因素，最主要的為畢業學校之類別，以及在校期間所讀領域與學習績效。學校類型不同會影響畢業生之過度教育，例如：技職體系的畢業生容易有過度教育情形，公立大學則過度教育較低。其次，畢業生的學習經驗，例如：若其學用相關、或有打工經驗和在公部門上班者，則相對地不會發生過度教育。性別與就讀的科系領域也會影響，相對於女性，男性比較不容易過度教育。而科技領域的畢業生，則較易有過度教育與教育不足。因此影響臺灣高等教育過度教育之因素，主要來自學校與就讀的科系領域不同；另外，畢業生對職場訊息的了解，以及在校學習經驗也會影響。

(二) 過度教育與薪資關係

過度教育者因其低就，較可能會拿到較低之薪資。但就臺灣初畢業大學生為例，到底會影響多大？本文調查研究結果發現：相對於適度教育大學畢業生，過度教育者的薪資會平均顯著減少7%。此外，若為公立大學畢業生則過度教育所減少的薪資幅度最大，可至10%；但若是私立技職畢業生，則其減少僅為3%。在兩性差別上，過度教育之女性者其薪資顯著較低；但男性樣本上，卻只有私立大學的男性過度教育者其報酬有顯著影響。綜合可知，過度教育確實對薪資產生負面影響，且根據學校類型影響的程度也不同。

四、研究建議

根據本研究之結果，技職體系的畢業生之過度教育情形較嚴重，主要是由於學校與勞動市場的學用失衡，學校提供畢業生能力與職場所需的人才不符合，因此學校應該加強與市場的聯繫，收集職場相關資訊以協助校方進行課程的調整。另外，職場資訊的不流通可能也會導致大學畢業生在短期內無法找到適當的學歷工作，致使工作低就之發生，若能減少資訊不完全的問題，則可降低初畢業生尋找到適合工作的時間。因此教育當局可多舉行就業博覽會，而學校也可以產學合作的方式，在大學生就學期間提供實習打工機會，以協助畢業生早日找到合適學歷的工作。

再者，研究結果亦指出，性別歧視問題顯然存在於社會，在相同條件下，男性薪資顯著高於女性。女性之過度教育者其薪資明顯較低，但男性樣本過度教育對薪資負面影響卻不顯著。這表示：雖然社會已倡議男女在職場上平等的概念，但顯然效果不彰，政策上應明定反性別歧視規定及雇主責任。否則現行增進女性福利的職場權利的政策，例如生產留職停薪保障等相關規定，這可能會造成女性回到職場上低就之機會。

最後，過去研究多指出隨著工作經驗的增加，過度教育的人數比例會下降，但礙於本文樣本僅為一年，無法檢測此長期趨勢。另外，受男性服兵役之影響，本研究的樣本多以女性為主，亦為一研究限制。

參考文獻

- Cohn, E. and Y. C. Ng (2000), "Incidence and wage effects of overschooling and underschooling in Hong Kong," *Economics of Education Review*, 19, 159-168
- Dolton, P. and A. Vignoles (2000), "The incidence and effects of overeducation in the U.K. graduate labour market," *Economics of Education Review*, 19, 179-198
- Dolton, P. J. and M. A. Silles (2008), "The effects of over-education on earnings in the graduate labour market," *Economics of Education Review*, 27, 125-139
- Duncan, G. J. and S. D. Hoffman (1981), "The incidence and wage effects of overeducation," *Economics of Education Review*, 1, 75-86
- Groot, W. (1996), "The incidence of, and returns to overeducation in the UK," *Applied Economics*, 28, 1345-1350
- Hung, C. Y. (2008), "Overeducation and undereducation in Taiwan," *Journal of Asian Economics*, 19, 125-137
- Kiker, B. F., M. C. Santos and M. M. DE Oliveira (1997), "Overeducation and undereducation: Evidence for Portugal," *Economics of Education Review*, 16, 2, 111-125



- Mincer, J. (1976), "Unemployment Effects of Minimum Wages", *Journal of Political Economy*, 84(4): 87-104.
- Vahey, S. P. (2000), "The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch," *Economics of Education Review*, 19, 219-227
- Verdugo, R. R. and N. T. Verdugo (1989), "The impact of surplus schooling on earnings: Some additional findings," *The Journal of Human Resources*, 24, 4, 629-643
- Voon, D. and R. W. Miller (2005), "Undereducation and overeducation in the Australian labour market," *The Economic Record*, 81, 255, s22-s33