

# 外來人口常現教育程度與職業錯配

歐冬舒

外來人口是香港及廣東地區勞動力的重要來源。兩地經濟繁榮，吸引大量外來人口流入：作為香港外來人口最大的群體，在港內地移民的數量逐年增加，截至2020年大約佔香港總人口的30%；而廣東作為內地第一人口大省，在2000至2022年期間，外省流入人口佔常住人口的比例由17%上升到24%。外來人口由於對新地方的勞動市場認識不足、接觸到的資訊相對有限等原因，經常會出現教育程度和職業崗位需求錯配，即「教育錯配」(educational mismatch)的現象。

## 本地與外地勞工錯配有差異

與此同時，過去20年，隨着香港和內地教育的擴張，高學歷人口比例不斷增長，勞動力的整體教育水平有了大幅度的增長，勞動市場中的教育錯配特別是過度教育問題亦不容忽視。了解香港及廣東地區的教育錯配現象，特別是比較本地和外來勞動力的教育錯配趨勢和程度，能夠促使當地政府充分利用寶貴的人力資源，維持當地的競爭力 and 制定相應的政策促進大灣區長遠發展。

香港中文大學香港教育研究所的研究團隊分析了香港及廣東省的男性勞動人口的教育程度錯配的程度及趨勢，以及有關錯配對工資及教育投資回報率的影響，希望比較兩個地區對勞動人口，尤其是外來人口的人力資本的運用，並探討導致兩地勞動人口錯配程

度不同和勞動力市場不平等的社會及經濟因素，以此對大灣區教育、人才市場和勞動力市場的政策設計帶來啟示。

「教育錯配」是指個人的教育程度與其工作崗位所需的教育水平之間出現差異。這些差異可分為兩種，包括教育不足 (under-education) 和過度教育 (over-education)。其中，過度教育受到學者關注較多，因為這種「大材小用」不僅浪費社會公共資源，而且會導致勞工的工作滿意度較低，員工的離職率也會因而上升。研究發現教育錯配的現象在移民或外來勞工群組更為顯著。

現時對教育錯配的看法大致分開為兩派：部分學者認為教育錯配是暫時性的，例如人力資本理論 (human capital theory) 認為隨着時間的推進，勞工可以找到更好的工作機會，僱主也能更好地運用僱員現有的人力資本，因此教育錯配只是暫時的；相反，另一部分學者則認為教育錯配是持續性的，例如工作競爭理論 (job competition theory) 解釋教育錯配是由對工作崗位的競爭下所產生，原因是當一個職位要求特定的教育程度，擁有較高教育程度的求職者會具有更多優勢，因而工作崗位競爭往往會導致過度教育的情況。

研究團隊使用 Realized Matches Method (現實匹配法，簡稱RM Method) 的方式，測量有關香港和廣東省的教育和勞動市場的數據，比較兩個地區教育錯配的趨勢，並就研究成果提出政策建議。RM方法是利用每種職業中工人的教育水平分布以推斷該工作所需的教育程度水平。這個分析通常參考國際標

準定義職業分類，使用當地勞動力市場從事該種職業的勞動力教育水平平均值 (mean) 或眾數 (mode) 作分析，當個人的教育水平偏離平均值/眾數一定程度，譬如超過一個標準差 (standard deviation)，就能識別出教育錯配的情況。

在過度教育方面，粵港兩地的外來人口均比本地人更有可能出現過度教育。研究團隊發現，初來港的內地移民會比香港本地人有更大機會遇到教育錯配的情況，但隨着他們在港居住的時間增加，勞動力市場會逐漸吸收並充分運用他們的人力資本，令他們可以從事與其教育程度較匹配的崗位，移民和本地勞工的教育錯配程度的差異最終會下降。

比較廣東省的教育錯配情況時，研究團隊發現廣東省外來勞工人口出現過度教育的機會明顯比本地人高，且隨着時間的推移並沒有出現錯配程度降低的跡象。另一方面，由於廣東省外來勞工的教育水平整體較高，他們教育不足的情況亦低於本地人。

## 影響薪酬及教育投資回報率

綜觀世界各地教育錯配的情況，粵港兩個地區的勞動力教育錯配程度比例較低，且香港勞工教育匹配的百分比最高。香港教育錯配相對輕微的情況表明，現時香港勞動力市場有充分的彈性和自我調節能力，能容許本地及外來勞工在中長期找到與教育程度匹配的工作。至於本地和外來勞工在錯配程度的差異，粵港兩地也比世界其他地區的程度低。因此，整體來說，兩地勞動力市場的過度教育水平是相對合理的。

過度教育的勞工雖然因「剩餘」教育獲得了更高的收入，但他們額外的教育水平並未能在崗位上得到充分利用，亦沒能獲得與該教育水平相對應的經濟報酬，因此他們的教育投資回報率往往會比教育匹配的勞工要低。這實際是對過度教育勞工的「薪酬懲罰」，一定程度上會抑制勞工過多地投資人力資本，或者促進他們尋找與其教育背景更加匹配的崗位。

在探究教育錯配對粵港兩地勞工工作收入和投資回報率的影響時，研究團隊發現，香港外來勞工人口因過度教育產生的「薪酬懲罰」比本地勞工更高，但隨着勞工就業時間增加，加之香港近年教育水平普遍上升，勞動力市場出現學歷膨脹，過度教育的回報在逐漸減低甚至消失。然而在廣東，無論是對本地勞工還是外地勞工，過度教育的「薪酬懲罰」都不高，亦即過度教育的投資回報率相對較高。這些差異可能與粵港兩地教育錯配程度不一樣相關。

綜合上述結論，「人力資本理論」較容易解釋香港教育錯配的趨勢，而廣東地區的情況則較符合「工作競爭理論」。

為進一步改善粵港地區外來勞動力的教育錯配的問題，充分利用勞動力人力資本，研究團隊提出多項建議，包括提高對外來人口的非本地文憑和證書的認受性，亦可配合市場需求來設計不同的職業配對計劃，以提高和幫助外來人口尋找和獲得與其教育程度匹配的工作機會。

香港中文大學教育學院教育行政與政策學系副教授