

“海归”学历不再吃香?

——来自简历投递实验的证据

何浩然 安露露 林嘉玥*

摘要: 本文通过向就业市场投递具有国内外学历的成对虚构简历开展实地实验,并构建理解雇主招聘决策的理论模型,探究求职者是否会因其留学经历而遭受雇主歧视及其原因。研究发现:相较于接受国内教育的本土求职者,接受国外教育的海归求职者收到面试反馈的概率显著低了16.2%;与理论模型的预测一致,海归求职者所遭受的歧视主要源于雇主对海归求职者生产率的负向推断,及其对国外教育质量的不确定性所导致的统计性歧视,而非偏好性歧视。

关键词: 就业市场;留学经历;歧视

DOI: 10.13821/j.cnki.ceq.2025.04.06

一、引言

出国留学作为高层次国际化人才培养的重要渠道,长期受到我国政府的高度重视、学术界的广泛关注,以及学生和家长的青睐。早期基于人力资本理论的相关研究发现,国外教育相较于国内教育可以显著提高学生的专业知识和技能(韩威和谢梦,2011)、人际交往能力和应变能力(Orahood et al., 2004; Matherly, 2005)以及国际化视角(Clarke et al., 2009),进而提高其生产率水平(Becker, 2009)。然而,也有不少研究表明,留学经历并未显著提高接受国外教育的海归人才相较于接受国内教育的本土人才的收入水平(Ball and Chik, 2001; Liwiński, 2019),甚至降低了海归的就业概率并增加了其过度教育的风险(Wiers-Jenssen and Try, 2005; Støren and Wiers-Jenssen, 2010)。针对上述现象的一种可能解释是就业市场中存在对海归的歧视。而就业歧视不仅会加剧海归的求职难度、降低雇主与雇员之间的匹配效率,还与我国当前“把做好留学人员工作作为实施科教兴国战略和人才强国战略的重要任务”的目标背道而驰。^① 为此,本文以求职应聘阶段这一影响职业生涯发展的首要环节为切入点,探究海归身份的求职者(以下简称海归求职者)相较于同等学历的本土人才(以下简称本土求职者)是否会受到雇主的歧视对

* 何浩然、安露露,北京师范大学经济与工商管理学院;林嘉玥,国家开发银行福建省分行。通信作者及地址:何浩然,北京市海淀区新街口外大街19号北京师范大学经济与工商管理学院,100875;电话:010-58807847;E-mail: haoran.he@bnu.edu.cn。作者感谢翁茜、施新政、第一届新经济与新就业论坛与会者在成文过程中给予的有益建议,以及两位匿名审稿人的宝贵建议;感谢国家自然科学基金(72473010、72131003)、教育部人文社会科学研究基金(21YJA790059)、2025年度国家高端智库重点课题(Gb2025033)的资助。作者文责自负。

① 参见网址 https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneiyaowen/rsxw/202310/t20231024_508083.html,访问时间:2025年4月3日。

待及其原因。

针对海归的歧视可能存在统计性和偏好性两方面的原因。一方面,统计性歧视理论认为,歧视来源于雇主在不完全信息条件下,依据求职者的群体身份对其生产率进行的统计推断(Phelps, 1972)。现有理论研究对统计性歧视内在机制的探讨主要从两个视角推进:第一,由群体层面的生产率期望差异引致的歧视(以下简称期望机制)。具体而言,社会大众通常对留学人才持有心高气傲和高端人才等方面的刻板印象(刘文字和王英杰, 2018; 魏华颖等, 2018),可能引发雇主对海归求职者资历过高、更多的外部选择,以及难以管理和留用等方面的担忧(Oosterbeek and Webbink, 2011; Parey and Waldinger, 2011; Chen, 2024)。鉴于潜在的招聘、培训成本,上述担忧将最终转化为对海归求职者的更低生产率预期,导致其对海归求职者的歧视。第二,由群体层面的生产率不确定性差异引致的歧视(以下简称方差机制)。已有研究表明,雇主往往对国外院校,尤其是知名度较低的国外院校缺乏了解(Wiers-Jenssen and Try, 2005),这可能导致雇主对海归相较于本土求职者的生产率产生更大的不确定性。风险规避的雇主通常更为偏好具有较低不确定性的求职者(Aigner and Cain, 1977; Fang and Moro, 2011),从而导致对海归求职者的歧视。另一方面,偏好性歧视理论则认为歧视源于雇主对特定身份的求职者存在内在的“不喜欢”(Becker, 1957),例如雇主本身是接受国内教育的非海归身份,而对海归身份的求职者持有个人主观偏见。

然而,准确识别就业市场中是否存在对海归求职者的歧视及其来源和内在机制具有挑战性。以往研究大多采用调查或行政数据探究留学经历对海归的收入水平、职业选择和事业安排等影响(Støren and Wiers-Jenssen, 2010; 许家云等, 2014; 孙榆婷等, 2016)。但由于留学决策通常是个体基于偏好、家庭特征及就业市场需求等进行自选择的结果(陆根书等, 2014; Petzold and Moog, 2018),导致基于观测数据的实证研究通常难以避免由于遗漏变量和样本选择所引致的内生性挑战,更难以进一步区分其来源和内在机制。然而,通讯审计实验^①通过向雇主投递成对虚构简历,并外生变动简历中的教育经历是否取自国外,能够有效应对上述识别挑战(翁茜和李栋, 2020; He et al., 2023; 何浩然和夏静文, 2023)。

具体而言,我们首先在投递给同一雇主的成对虚构简历中,外生变化虚构简历中的硕士学历是否获取自国外,同时保持其他简历要素在统计上一致,通过比较海归和本土求职者收到的面试反馈率的差异,准确识别雇主是否存在对海归求职者的歧视(以下简称海归歧视)。其次,我们通过在成对投递的虚构简历中外生变动其工作经历年限(1—5年)——这一对雇主而言至关重要的生产率信号(Eriksson and Rooth, 2014),检验增加雇主有关求职者生产率的信息能否减少或消除海归歧视,从而识别海归歧视的来源。接下来,我们进一步结合就业市场供给侧和需求侧的实验数据,以及假设情境下的选择实验数据,对驱动海归歧视的两种内在机制的相对重要性进行检验。最后,基于上述通讯

^① 通讯审计实验(Correspondence Study)是识别就业市场歧视的一种实地实验方法。该方法通过向真实雇主发送除单一目标特征(如性别、种族)存在系统性差异外其他特征相似可比的成对虚构简历,再收集和比较雇主对不同特征申请者的面试反馈率,检验就业市场中是否存在基于该特征的歧视(何浩然和夏静文, 2023)。

审计实验设计,本文构建了解雇主招聘决策的理论模型,并据此发展出了识别偏好性歧视和统计性歧视存在与否,以及两种内在机制存在性的理论预测,再基于实验结果对预测进行检验。

本文有四个主要发现:第一,海归求职者收到面试反馈的概率相较于本土求职者低了16.2%,表明就业市场中存在对海归求职者的歧视。第二,随着工作经历年限的增加,海归歧视显著减少直至消除,结合偏好性歧视和统计性歧视存在与否的理论预测,表明海归歧视来源于统计性歧视而非偏好性歧视。第三,对求职者更具吸引力的高薪高学历要求职位相较于低薪低学历要求职位的海归歧视显著更小,以及更熟悉国外院校的外资企业相较于内资企业的海归歧视显著更小,分别提供了期望机制和方差机制存在的证据。进一步地,选择实验的结果表明,方差机制和期望机制在驱动海归歧视方面均具有重要作用,且前者的作用显著稍强于后者。第四,异质性分析的结果表明,中等质量院校中存在显著的海归歧视,但在高质量和低质量院校中均未发现海归歧视的证据。

本文与探究就业市场歧视的研究文献相关。已有的就业歧视研究大多集中于性别、种族和年龄等身份维度(Bertrand and Mullainathan, 2004; Kuhn and Shen, 2013; Lippens et al., 2023),而对学历维度的关注相对较少。近年来,已有部分实地实验研究开始关注同等学历下基于毕业院校类型的就业市场歧视,但此类研究多聚焦于同一国家内部不同类型院校之间的比较,如毕业院校的办学性质(Deming et al., 2016; Zhu, 2023)或院校质量及排名(Gaddis, 2015; 李彬和白岩, 2020)。Chen(2024)是少数关注国内外学历来源对就业机会影响的实证研究之一,其基于通讯审计实验方法,考察了美国本科学历相较于同等质量的中国本科学历在中国就业市场中的价值,提供了关于国外本科学历的海归歧视的证据。本文采用了与Chen(2024)相同的实验方法,并在以下两方面拓展了对海归歧视的研究:第一,本文聚焦于硕士学历层次的海归歧视,丰富了关于不同学历层次的国外学历价值的理解。此外,鉴于硕士海归在中国各类学历层次海归群体中占比超过70%^①,本文基于该样本所估计出的海归歧视应具有更强的外部有效性。第二,本文关注了海归歧视中的偏好性歧视成分^②以及统计性歧视的两种内在机制,首次尝试打开此类歧视的“黑箱”。由于歧视的来源和内在机制不同,所需推行的反歧视政策也有所不同,因此识别海归歧视的主要来源和内在机制对于设计有效的公共政策至关重要。

本文还与基于通讯审计实验识别歧视来源的研究文献相关。现有通讯审计实验研究常以操控雇主有关求职者的生产率信息,实现对歧视来源的区分(如 Oreopoulos, 2011; Nunley et al., 2015)。然而,这类研究通常存在两方面的不足:第一,此类研究能检验统计性歧视或偏好性歧视的存在与否,但难以区分两类歧视来源的相对重要性;第二,尽管统计性歧视的相关理论表明雇主对不同身份求职者的生产率期望及其不确定性差异是引发统计性歧视的内在机制,但鲜有研究对这两种内在机制进行识别。本文通过外生变动虚构简历中的1—5年的工作经历信息,考察海归歧视随着雇主有关求职者生

① 参见网址 http://henan.china.com.cn/edu/2023-04/09/content_42324756.htm, 访问时间:2025年4月3日。

② 现实中一些公开拒绝招聘海归人才的案例表明,海归歧视中可能包含偏好性歧视,加之偏好性歧视通常被认为是导致市场效率低下的重要原因,因此对此类歧视的关注十分重要。

产率信息的增加所产生的动态变化,以识别统计性歧视和偏好性歧视的相对重要性。此外,本文通过结合供给侧和需求侧数据,分析海归歧视在对求职者更具吸引力的职位,以及在对国外院校更为熟悉的外资企业职位中是否发生变化,实现了对统计性歧视的方差和期望机制的检验。

二、实验设计

(一) 实验局设计

本实验根据虚构求职者的硕士学位是来自美国还是国内院校,将其分为“海归求职者”和“本土求职者”两种类型的实验局。其中,“海归求职者”作为干预组,是指虚构求职者在取得国内院校的本科学位后,在美国院校学习并取得硕士学位;“本土求职者”作为对照组,其与干预组的系统性差别仅在于其硕士学位来自与干预组的美国院校可比的国内院校。本实验采用被试者内设计,即雇主会以随机顺序收到成对的一个海归求职者和一个本土求职者简历。

此外,为区分海归歧视的来源,我们外生操控虚构求职者的国内工作经历年限,并为投递给同一雇主的成对的海归和本土求职者简历赋予相同工作经历年限,其中取值在 1—5 年间随机选取。实验局设计见表 1。

表 1 实验局设计

实验局	实验干预
海归求职者	美国院校硕士学位, X 年工作经历年限, $X \in \{1, 2, 3, 4, 5\}$
本土求职者	中国院校硕士学位, X 年工作经历年限, $X \in \{1, 2, 3, 4, 5\}$

(二) 实验环境和简历设计

本实验在一个中国白领工作招聘的主流在线平台(以下简称招聘平台)上开展,其主要服务于中高端人才的招聘,与本实验采用的硕士学历求职者的定位相符。该平台为求职者提供平台内置的简历模板,主要包括姓名、性别、年龄、教育背景、工作经历和对自身优势亮点的自我评价等(简历模板见附录 I 图 I 2)。^①

我们通过外生操控虚构求职者的硕士学位是否取自美国院校,向作为实验被试的雇主发送海归身份的信号。本文选取美国院校的原因在于:美国高等教育体系的丰富资源和卓越声誉已使其成为中国学生的首选留学目的地国。在回国就业的留学生中,美国院校的留学生占比最高。^② 为最大化海归与本土求职者的硕士院校的质量相似度,我们利用在线招聘平台爬取的职位广告中对国内外院校在质量要求上的相互对应关系,设置了

① 由于篇幅限制,以下简历设计中的诸多要素选取原因未在正文展示,具体内容详见附录 I。感兴趣的读者可在《经济学》(季刊)官网(<https://ceq.ccer.pku.edu.cn>)下载。

② 根据海外人才招聘平台 Lockin 发布的《2022 中国海外人才职业发展分析报告》,在 2022 届海归应届留学生中,就读于美国高等院校的留学生占比最高,即占比为 31%。

从高到低的3种质量类别的院校：第一，选拔性院校，即国内“985工程”院校，以及QS世界大学排名前100的美国院校；第二，中等选拔性院校，即国内“211工程”院校，以及QS世界大学排名在101—200之间的美国院校；第三，包容性院校，即国内非“985工程”“211工程”院校（简称双非院校），以及QS世界大学排名在201—500之间的美国院校。此外，鉴于国内毕业生通常倾向于在其所就读院校所在地就业^①，为此我们从开展本实验的样本城市中随机选取满足上述质量要求的本地院校作为本土求职者的硕士院校（具体院校名称见附录I表I1）。^②最后，我们为海归和本土求职者均设置了2年制的硕士研究生项目，以控制培养时长差异对研究结果的潜在影响。

值得注意的是，为检验上述国内外院校设计选择的有效性，我们额外进行了如下三方面的比较：第一，我们邀请参与本研究选择实验的真实招聘者对上述选取的3种质量类别的国内外院校硕士毕业生质量进行比较。第二，我们基于Chen(2024)采用的U.S. News美国大学排名，为本研究选取的美国院校匹配了相应的排名，并将其与Chen(2024)所选取的美国院校进行比较。第三，我们对本研究选取的中美院校在2022年的QS世界大学排名、本实验选取专业的专业排名和就业竞争力排名进行比较（详见附录I图I1）。上述比较结果表明，基于本研究的中美院校所识别的海归歧视是实际歧视的保守估计（比较结果见附录I）。

我们为虚构求职者的1—5年的工作经历内容进行了如下设计：为确保内容真实、自然，我们以雇主身份从招聘平台获取了具有对应工作职位求职意图的真实求职者的简历，并按照1—5年的工作经历年限分类构建了简历库。当选定需投递的工作职位、行业和工作经历年限后，实验员从对应简历库中抽取两份工作经历，将其随机分配给投递同一职位的成对的海归和本土求职者简历。

我们在开展实验的城市、行业和职位选取方面采用了如下设计：在城市方面，我们选择了北京、上海和深圳这三个中国一线城市作为样本城市。在行业方面，我们选择了在实验开展前一年受海归偏好的三个热门行业，即互联网、信息技术（以下简称IT）和金融行业。在职位方面，我们基于实验前从招聘平台上爬取的招聘广告数据，计算了每个行业下每个职位在最近一个月所发布的招聘广告数，并将排名前两位的职位作为每个行业下本实验所选取的职位（具体职位名称见附录I表I2）。

简历中其他信息的选取和设计如下：第一，在本科毕业院校方面，我们从每个样本城市的双非院校中随机选取两所本地院校，并将其随机分配给成对投递的海归和本土求职者简历。此外，为检验本地企业可能更偏好本地院校毕业生（更强的社会网络）是否是驱动海归歧视的一种替代性解释，我们将投递深圳的空缺职位的虚构求职者的国内本科和硕士院校随机设置为：来自本实验所选取的北京或上海的院校（本科毕业院校见附录I表I3）。第二，在专业方面，我们选择最受赴美留学学生欢迎的热门专业，即对于IT和互联网行业，我们选取计算机专业作为虚构求职者的本科和硕士专业；对于金融行

① 参见网址 https://www.thepaper.cn/newsDetail_forward_21546599，访问时间：2023年4月3日。

② 为避免中美顶尖高校对实验结果的极端影响，我们进一步排除了2022年国内综合排名前10和QS世界大学排名前10的院校。

业,我们随机选取金融或会计专业作为虚构求职者的本科和硕士专业。第三,在展现求职者优势亮点的自我评价方面,我们依据所获取的真实求职者简历中展现员工积极特质的信息,形成两组含义相近但表述不同的自我评价,并在投递给同一雇主的海归和本土求职者简历中随机分配(自我评价内容见附录 I 表 I 4)。第四,对于姓名和性别的选取,我们采用公安部户政管理研究中心发布的《二〇二〇年全国姓名报告》中使用人口数量排名前两位的姓氏,并在该姓氏后加“女士”或“先生”的方式命名求职者,且在投递给同一雇主的海归和本土求职者简历中随机分配这两种姓氏。第五,我们保持投递给同一雇主的海归和本土求职者的性别、年龄、求职状态、居住地、英语水平和技能证书均相同。最后,我们对自我评价和工作经历部分的描述方式采用了真实求职者常用的两种不同风格的文字排版格式,并将其随机分配给投递给同一雇主的成对海归和本土求职者(排版格式见附录 I 表 I 5)。

(三) 实验流程

本次实验于 2022 年 12 月至 2023 年 2 月在招聘平台上开展。实验员从满足本实验职位、行业和工作经历年限要求的所有招聘广告中随机选取广告进行投递。对于投递给同一广告的成对简历,实验员分别在同一投递工作日的上午和下午随机选择其中一份进行投递。投递结束后,我们收集了所投递招聘广告的职位特征数据,以及其广告所属雇主的企业特征数据。

本实验的实验员收集记录了简历投递后的 14 天以内雇主通过电话、短信、电子邮件,以及平台内置联络系统所发送的面试邀请、面试安排,询问诸如居住地等信息的反馈,并按文献中的统一做法将所有反馈均视为成功获得的“面试反馈”。实验员在收到面试反馈后,会在第一时间(通常是当天)以已经找到工作为由予以拒绝,从而最小化雇主可能产生的额外成本。

三、理论分析及预测

(一) 基本模型设定

本部分基于 Aigner and Cain(1977)发展的一般性的统计性歧视模型框架,分析两种歧视来源及其内在机制在海归歧视中的作用机制。考虑就业市场中的求职者 i 有两类, $i \in \{M, N\}$, 其中 M 、 N 分别表示海归和本土求职者。求职者 i 的潜在生产率为 q_i , $q_i \sim N(\mu_i, \sigma_i^2)$, 其中 σ_i^2 表示潜在生产率的不确定性,其越大表示生产率的不确定性越高。雇主有关求职者 i 的生产率信号为 y_i , $y_i = q_i + \epsilon$, 其中 ϵ 为随机扰动项, $\epsilon \sim N(0, \sigma_\epsilon^2)$, σ_ϵ^2 表示生产率信号的嘈杂程度(以下简称信号嘈杂度),其越大表示信号越嘈杂,所传递的生产率信息越少。根据本实验设计,虚构简历中被外生操控的工作经历信息可被视为生产率信号,且该信号对于海归和本土求职者是相同的,故上述生产率信号 y_i 省略下标 i 。因此,在给定生产率信号为 y 时,雇主雇用求职者 i 的期望效用函数

可表示为(证明见附录Ⅱ的期望效用函数推导):

$$E(V(q_i, i) | y, i) = \alpha_i - \beta \exp \left\{ -\gamma \left[\frac{\sigma_i^2}{\sigma_i^2 + \sigma_\epsilon^2} y + \frac{\sigma_\epsilon^2}{\sigma_i^2 + \sigma_\epsilon^2} \mu_i - \frac{\gamma}{2} \frac{\sigma_i^2 \sigma_\epsilon^2}{\sigma_i^2 + \sigma_\epsilon^2} \right] \right\}, \quad (1)$$

其中, $\beta, \gamma > 0$ 。 α_i 表示雇主对求职者 i 的与生产率无关的主观偏见所带来的效应损失。式(1)中括号的前两项为雇主对求职者 i 的生产率的后验信念, 其为信号 y 与潜在生产率期望 μ_i 的加权平均。式(1)中括号的最后一项 $\frac{\gamma}{2} \frac{\sigma_i^2 \sigma_\epsilon^2}{\sigma_i^2 + \sigma_\epsilon^2}$ 为风险因子(risk factor), 即雇主由后验生产率的不确定性所遭受的效用损失。

根据式(1), 可分别表示出雇主雇用本土和海归求职者时的期望效用, 即

$$E(V(q_N, N) | y, N) = \alpha_N - \beta \exp \{-\gamma \omega_N\}$$

和

$$E(V(q_M, M) | y, M) = \alpha_M - \beta \exp \{-\gamma \omega_M\},$$

$$\text{其中, } \omega_N = \frac{\sigma_N^2}{\sigma_N^2 + \sigma_\epsilon^2} y + \frac{\sigma_\epsilon^2}{\sigma_N^2 + \sigma_\epsilon^2} \mu_N - \frac{\gamma}{2} \frac{\sigma_N^2 \sigma_\epsilon^2}{\sigma_N^2 + \sigma_\epsilon^2}, \omega_M = \frac{\sigma_M^2}{\sigma_M^2 + \sigma_\epsilon^2} y + \frac{\sigma_\epsilon^2}{\sigma_M^2 + \sigma_\epsilon^2} \mu_M - \frac{\gamma}{2} \frac{\sigma_M^2 \sigma_\epsilon^2}{\sigma_M^2 + \sigma_\epsilon^2}.$$

鉴于雇主更可能雇用为其带来更高期望效用的求职者, 故我们用雇主雇用本土和海归求职者的期望效用差异 D 表示雇主的海归歧视, 即:

$$D = (\alpha_N - \alpha_M) + \beta [\exp(-\gamma \omega_M) - \exp(-\gamma \omega_N)]. \quad (2)$$

由式(2)可知, 海归歧视中包含两部分: 第一部分为 $(\alpha_N - \alpha_M)$ 。根据引言部分的讨论, 若存在对海归求职者的偏好性歧视, 则 $(\alpha_N - \alpha_M) > 0$, 即雇主对海归求职者存在与其生产率无关的内在偏见, 导致雇用相同生产率的海归相比于本土求职者存在效用损失。第二部分为 $\beta [\exp(-\gamma \omega_M) - \exp(-\gamma \omega_N)]$ 。同理, 若存在对海归求职者的统计性歧视, 则有 $\beta [\exp(-\gamma \omega_M) - \exp(-\gamma \omega_N)] > 0$, 即相较于本土求职者, 雇主对海归求职者具有更低的后验生产率预期或更大的生产率不确定性, 从而导致雇用海归相较于本土求职者存在效用损失。

鉴于以往实地实验研究表明雇主存在对海归求职者的歧视(Chen, 2024), 即 $D > 0$, 故我们设立在招聘场景下存在海归歧视的理论预测:

命题1 海归求职者相较于本土求职者收到雇主面试反馈的概率显著更低, 即雇主存在对海归求职者的歧视。

(二) 海归歧视的来源

接下来, 我们在上述模型基础上分析工作经历年限的外生变化对海归歧视的影响, 以识别歧视的来源。鉴于虚构简历中所披露的工作经历年限越长, 其向雇主传递的生产率信息越多, 信号嘈杂度 σ_ϵ^2 越小。据此, 我们假设信号嘈杂度是工作经历年限 t 的单调

递减函数, $\frac{\partial \sigma_\epsilon^2(t)}{\partial t} < 0$ 。此外, 为简化分析, 我们假设工作经历年限仅通过信号嘈杂度影

响海归歧视^①,并在后面的分析中分别考察信号嘈杂度对偏好性和统计性歧视的影响,再基于其与工作经历年限的关系,提出识别海归歧视来源的理论预测。

首先,分析信号嘈杂度对偏好性歧视的影响。先考虑最简单的情况 1:海归歧视完全源于偏好性歧视。根据式(2),信号嘈杂度仅会通过影响统计性歧视影响海归歧视,表明在统计性歧视不存在的情况下,改变信号嘈杂度不会对完全源于偏好性歧视的海归歧视产生影响。

再考虑海归歧视中也同时包含统计性歧视的情况 2:根据式(2),我们对海归歧视就信号嘈杂度求偏导可得: $\frac{\partial D}{\partial \sigma_\epsilon^2} = \beta \gamma \left\{ \exp[-\gamma \omega_M] \frac{\sigma_M^2}{(\sigma_M^2 + \sigma_\epsilon^2)^2} \left[y - \mu_M + \frac{\gamma}{2} \sigma_M^2 \right] - \exp[-\gamma \omega_N] \frac{\sigma_N^2}{(\sigma_N^2 + \sigma_\epsilon^2)^2} \left[y - \mu_N + \frac{\gamma}{2} \sigma_N^2 \right] \right\}$ 。在生产率信号并非完全嘈杂(即 σ_ϵ^2 不趋近

于正无穷)的条件下,不存在任何可行的信号嘈杂度的区间使得 $\frac{\partial D}{\partial \sigma_\epsilon^2}$ 恒为 0,这表明变化信号嘈杂度仅会通过统计性歧视对海归歧视产生影响(证明见附录 II 的命题 2.1 和命题 2.2 的相关证明)。综上,根据信号嘈杂度是工作经历年限的单调递减函数,可得到基于工作经历年限变化识别偏好性歧视的命题 2.1:

命题 2.1 若改变求职者的工作经历年限不会影响海归歧视,则表明海归歧视完全源于偏好性歧视。

其次,分析信号嘈杂度对统计性歧视的影响。根据上述情况 2 的分析,信号嘈杂度仅会通过影响统计性歧视,进而影响海归歧视,且影响方向一致。据此,下面我们将进一步分析信号嘈杂度对统计性歧视或海归歧视的影响方向。根据统计性歧视理论,雇主对海归求职者的统计性歧视可能源于:期望机制,即雇主对海归求职者相较于本土求职者的更低的潜在生产率预期,即 $\mu_M < \mu_N$ (Phelps, 1972);方差机制,即相对于本土求职者,雇主对海归求职者的潜在生产率存在更高的不确定性,即 $\sigma_M^2 > \sigma_N^2$ (Phelps, 1972; Fang and Moro, 2011; Kuhnen and Oyer, 2016)。鉴于此,我们将统计性歧视分为三种情况:仅存在期望机制、仅存在方差机制,以及两种机制均存在,并分别分析这三种情况下的信号嘈杂度对海归歧视或统计性歧视的影响方向。^②

情况 1:仅存在期望机制,即 $\mu_M < \mu_N$, $\sigma_M^2 = \sigma_N^2 = \sigma^2$ 。根据式(2),我们将其对信号嘈杂度求偏导,可得 $\frac{\partial D}{\partial \sigma_\epsilon^2} > 0$,表明降低信号嘈杂度会减轻海归歧视。

情况 2:仅存在方差机制,即 $\sigma_M^2 > \sigma_N^2$, $\mu_M = \mu_N = \mu$ 。鉴于在该情况下无法确定 $\frac{\partial D}{\partial \sigma_\epsilon^2}$ 的确切方向,我们转而寻找信号嘈杂度制约统计性歧视产生的可行空间。为便于分析,我们将 σ_N^2 标准化为 1,则 $\sigma_M^2 > 1$ 。通过分析海归歧视中的统计性歧视项: $\beta [\exp(-\gamma \omega_M) - \exp(-\gamma \omega_N)] > 0$ 所满足的条件,即等价于求解 $\omega_M - \omega_N < 0$ 所满足的条件,由此可得到

① 附录 III 展示了放松这一假设后的模型推导结果,发现其并未影响本模型的主要结论。

② 囿于篇幅限制,统计性歧视三种情况的完整证明详见附录 II 的命题 2.1 和命题 2.2 的相关证明,正文仅展示推导结论。

产生统计性歧视所需满足的约束条件：

$$y < \mu + \frac{\gamma}{2}\sigma_{\epsilon}^2. \quad (3)$$

根据式(3),当信号完全嘈杂(σ_{ϵ}^2 趋近于正无穷)时,该约束条件越容易满足,越可能产生统计性歧视;反之,则得到相反的结论。

情况3:期望机制和方差机制共存,即 $\mu_M < \mu_N$, $\sigma_M^2 > \sigma_N^2$ 。与情况2的分析思路相同,该情况下产生统计性歧视所需满足的约束条件为:

$$y < \mu_M + \frac{\gamma}{2}\sigma_{\epsilon}^2 + \delta \frac{\sigma_M^2 + \sigma_{\epsilon}^2}{\sigma_M^2 - 1}, \quad (4)$$

其中, $\delta = \mu_N - \mu_M > 0$, $\sigma_M^2 - 1 > 0$ 。根据式(4),当信号完全嘈杂(σ_{ϵ}^2 趋近于正无穷)时,该约束条件越容易满足,越可能产生统计性歧视;反之,则得到相反的结论。

综上,情况1至情况3的分析表明,若存在统计性歧视,则降低信号嘈杂度可以减轻统计性歧视或缩小统计性歧视产生的空间,进而减轻海归歧视或缩小海归歧视产生的空间。此外,根据式(2),当信号嘈杂度 σ_{ϵ}^2 趋近于0时,统计性歧视将被消除,但其并不会影响偏好性歧视。因此,若在 σ_{ϵ}^2 趋近于0时,海归歧视被消除,则表明海归歧视完全源于统计性歧视。反之,表明存在偏好性歧视。基于信号嘈杂度与工作经历年限的关系,可得到基于工作经历年限识别统计性歧视的命题2.2:

命题 2.2 若增加求职者的工作经历年限可以减轻海归歧视,则表明存在统计性歧视;若可以消除海归歧视,则表明海归歧视完全源于统计性歧视。

(三) 海归歧视的内在机制

下面,我们利用不同特征雇主对海归相较于本土求职者的潜在生产率预期或不确定性的变化,所导致的海归歧视变化,提出识别期望机制和方差机制的理论预测。具体而言,我们将基于职位吸引力,以及不同类别雇主对国外院校的熟悉程度这两方面特征进行分析:

第一,职位吸引力。考虑就业市场中存在两类职位:一类是对求职者具有较高吸引力的优质职位,其可指薪资待遇更好、资历要求更高且具有良好发展前景的职位;另一类是相较于优质职位而言的吸引力较低的普通职位。相较于普通职位,优质职位因对求职者更具吸引力,其雇主对海归相较于本土求职者的外部选择和离职担忧等更小,从而导致其对海归求职者的潜在生产率预期高于普通职位雇主。根据附录II的命题3.1和命题3.2的相关证明,海归歧视会随着雇主对海归相较于本土求职者的潜在生产率预期增加而减轻,故若存在期望机制,则优质职位雇主对海归求职者的歧视应小于普通职位。

第二,国外院校熟悉程度。鉴于对国外院校更熟悉的雇主对海归相对本土求职者的潜在生产率的不确定性更低,且海归歧视随此不确定性降低而减轻(证明见附录II的命题3.1和命题3.2的相关证明),故若存在方差机制,则更熟悉国外院校的雇主对海归求职者的歧视应更小。

综上,我们提出识别上述两种内在机制的理论预测:

命题 3.1 若优质职位中的海归歧视小于普通职位,则表明存在期望机制。

命题 3.2 若更熟悉国外院校的雇主的海归歧视更小,则表明存在方差机制。

四、数据分析与实验结果

(一) 是否存在海归歧视

本实验向来自不同企业的共 2 250 个招聘广告投递成对虚构简历,共投递了 4 500 份简历。附录Ⅳ的表Ⅳ1 报告了结果变量、求职者特征、职位和企业特征以及样本城市的具体定义。表Ⅳ2 报告了基于求职者特征、实验职位、行业和城市层面的平衡性检验结果。结果表明,海归与本土求职者在各检验特征上均未存在显著性差异。表Ⅳ3 报告了本实验的平均面试反馈率、求职者特征、职位及企业特征情况。在所投递的 4 500 份简历中,虚构求职者收到的平均面试反馈率为 10.2%。图 1 展示了海归和本土求职者收到的平均面试反馈率及其 95% 的置信区间。其中,海归求职者的平均面试反馈率为 9.3%,本土求职者为 11.1%,比本土求职者低了 16.2%,且该差异在 5% 的水平上统计显著。

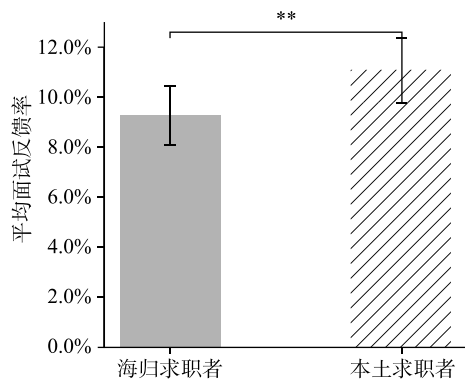


图 1 不同实验局的平均面试反馈率

注:柱状图上方的垂直线为误差棒,其显示了 95% 的置信区间;柱状图最上方的星号展示的是对平均面试反馈率在海归和本土求职者之间是否相等进行 t 检验的结果。若平均面试反馈率在常规显著性水平上在海归和本土求职者之间存在统计显著差异,则在最上方标注体现统计显著性水平的星号。**表示在 5% 的统计水平上显著。

为获得对海归歧视的准确估计,我们构建回归模型对是否收到面试反馈对是否为海归求职者进行线性概率回归分析。其中,表 2 第(1)列所示的回归模型仅包含了是否是海归求职者的虚拟变量和城市固定效应。回归结果表明,相较于本土求职者,海归求职者收到面试反馈的概率显著更低,边际影响为 1.8 个百分点,占本土求职者平均面试反馈率的 16.2%。第(2)列增加了对求职者特征的控制,海归的边际影响保持不变。第(3)列进一步增加了对职位和企业特征的控制,海归的边际影响虽有略微降低,但仍在 5% 的水平上统计显著。^① 综上,海归求职者身份对求职者是否收到面试反馈的负向影响在不同的回归模型之间均稳健,支持了第三部分理论框架中的命题 1 的预测,表明雇主存在对海归求职者的歧视。

① 附录Ⅳ的表Ⅳ4 第(4)列报告了基于 Probit 模型进行回归估计的结果,其结果与表 2 一致。

表2 海归身份对求职者收到面试反馈的影响

	因变量：是否收到面试反馈		
	(1)	(2)	(3)
海归	-0.018** (0.007)	-0.018** (0.007)	-0.016** (0.007)
求职者特征	否	是	是
职位和企业特征	否	否	是
城市固定效应	是	是	是
本土求职者的平均面试反馈率	0.111	0.111	0.110
样本量	4 500	4 500	4 424

注：本表报告的是采用线性概率模型进行回归的结果。本表中各回归的基准组均为本土求职者。求职者特征包括性别、硕士院校质量、工作经历年限、自我评价、工作流动性、本科院校和工作经历特征；职位和企业特征包括薪资水平、英语要求、学历要求、招聘者性别、企业规模、企业所有制、是否为上市企业、在招聘职位数量、行业-职位的固定效应和职位广告特征；城市固定效应包括上海和深圳的虚拟变量，以北京为参照组。其中，工作经历特征和职位广告特征是基于一Jieba分词工具对工作经历和职位广告的文本信息进行中文分词，然后利用 Word2vec 模型和 Lasso 算法进一步处理得到的高维特征变量(Dube et al., 2020; 郭峰和陶旭辉, 2023)。附录IV的表IV4报告了包含本表第(1)至(3)列的所有变量的回归结果，以及将本表第(3)列的线性概率模型替换为 Probit 模型进行回归的估计结果。所有回归均在招聘广告的层面上进行聚类，括号内为聚类标准误。**表示在5%的统计水平上显著。

(二) 海归歧视的来源

下面，我们考察工作经历年限对海归歧视的影响，以区分歧视的来源。我们首先构建最简单的线性概率回归模型——因变量为是否收到面试反馈，自变量仅包含是否海归、工作经历年限的虚拟变量，以及二者的交乘项。通过计算回归系数的特定线性组合，估计出了不同工作经历年限下的海归歧视，结果如图2所示。

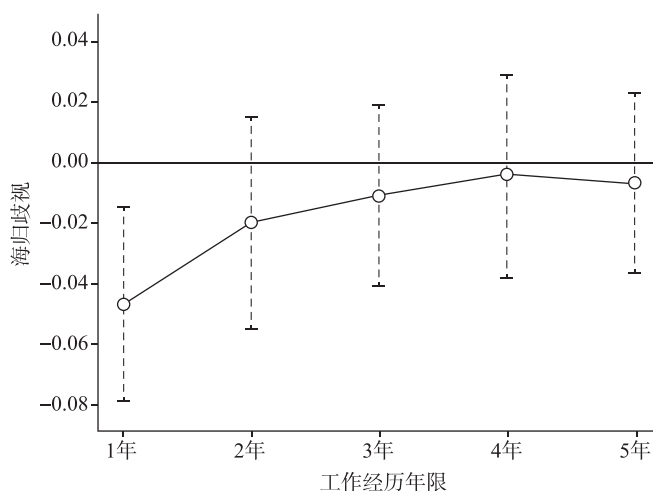


图2 不同工作经历年限下的海归歧视

注：本图报告的为是否收到面试反馈对是否是海归、工作经历年限的虚拟变量及其与海归的交乘项进行的线性概率回归，并将得到的回归系数进行线性组合的结果。横轴为工作经历年限，纵轴为海归的边际影响。本图中的垂直虚线为误差棒，其显示了95%的置信区间。

可以看到,当年限为 1 年时,海归求职者收到面试反馈的概率显著低于本土求职者。然而,随着工作经历年限增加至 2 年到 5 年时,两类求职者收到面试反馈概率的差距逐渐缩小,直至基本消失;而且从 2 年开始,该概率的差距就已不再统计显著。

进一步地,为获得海归歧视随工作经历年限变化的准确估计,我们在图 2 所依据的简单线性概率回归模型基础上,分别加入求职者特征、职位和企业特征以及城市固定效应进行控制。表 3 Panel A 的第(1)至(3)列报告了回归估计的结果。Panel B 的第(1)至(3)列则报告了基于回归系数进行线性组合的结果,其结果与图 2 一致:随着工作经历年限的增加,海归求职者受到的歧视从 4.6—4.8 个百分点减少至仅 0.7—0.8 个百分点,且该歧视在 2 年及以上工作经历年限上均不再统计显著。^① 综上,本实验结果表明海归歧视会随着工作经历年限增加而被消除,这支持了命题 2.2 的预测,表明海归歧视完全源于统计性歧视。

表 3 工作经历年限对海归歧视的影响

	因变量:是否收到面试反馈		
	(1)	(2)	(3)
Panel A: OLS 回归			
海归	-0.047*** (0.016)	-0.048*** (0.016)	-0.046*** (0.016)
海归×2 年工作年限	0.027 (0.024)	0.029 (0.024)	0.031 (0.024)
海归×3 年工作年限	0.036 (0.022)	0.037* (0.022)	0.035 (0.023)
海归×4 年工作年限	0.042* (0.024)	0.045* (0.024)	0.043* (0.024)
海归×5 年工作年限	0.040* (0.022)	0.039* (0.022)	0.038* (0.022)
2 年工作年限	0.027 (0.023)	0.024 (0.023)	0.018 (0.022)
3 年工作年限	-0.038* (0.020)	-0.039* (0.020)	-0.038* (0.021)
4 年工作年限	-0.004 (0.022)	-0.007 (0.022)	0.004 (0.022)
5 年工作年限	-0.040** (0.020)	-0.042** (0.021)	-0.030 (0.021)
求职者特征	否	是	是

① 附录 IV 的表 IV 5 第(4)列报告了基于 Probit 模型进行回归估计的结果,其结果与表 3 相一致。

(续表)

	因变量：是否收到面试反馈		
	(1)	(2)	(3)
职位和企业特征	否	否	是
城市固定效应	是	是	是
样本量	4 500	4 500	4 424
Panel B: 估计差异			
(i) 1 年工作年限：海归-本土	-0.047*** (0.016)	-0.048*** (0.016)	-0.046*** (0.016)
(ii) 2 年工作年限：海归-本土	-0.020 (0.018)	-0.019 (0.018)	-0.015 (0.018)
(iii) 3 年工作年限：海归-本土	-0.011 (0.015)	-0.011 (0.015)	-0.011 (0.016)
(iv) 4 年工作年限：海归-本土	-0.004 (0.017)	-0.003 (0.017)	-0.003 (0.017)
(v) 5 年工作年限：海归-本土	-0.007 (0.015)	-0.008 (0.015)	-0.008 (0.015)

注：本表中各回归的基准组均为工作年限为1年的本土求职者。求职者特征、职位和企业特征及城市固定效应与表2同。附录IV的表IV5报告了包含本表第(1)至(3)列所有变量的回归结果，以及基于Probit模型进行回归的估计结果。所有回归均在招聘广告的层面上进行聚类，括号内为聚类标准误。***、**和*分别表示在1%、5%和10%的统计水平上显著。

(三) 海归歧视的内在机制

第一，通过比较不同吸引力职位的海归歧视差异，我们发现了期望机制存在的证据。具体而言，根据本实验所收集的需求侧数据，我们将高薪和高学历要求职位界定为优质职位，其余职位则为普通职位。附录IV的表IV6 Panel A报告了对职位薪资和学历要求进行机制检验的结果，其结果表明海归求职者在高薪（高学历要求）职位相较于低薪（低学历要求）职位受到的歧视显著更小，此结果与命题3.1的有关期望机制的理论预测一致，表明存在期望机制。^①此外，表IV6 Panel B的异质性分析结果还表明，受事业心更弱、更忠于雇主等刻板印象影响的女性海归求职者相较于男性海归求职者受到的歧视显著更小，此结果亦提供了期望机制的存在性证据。^②

第二，通过分析国外院校熟悉度对海归歧视的影响，我们亦发现了方差机制存在的

① 值得注意的是，此处结果亦排除了海归歧视源于雇主感知海归相较于本土求职者具有更低能力的替代性解释。此外，本文的调查数据亦驳斥了此解释，即雇主普遍并不认同海归求职者是“因能力不足而选择出国留学或回国就业”的观点（具体结果见附录V的表V4）。

② 雇主对女性相较于男性求职者所持有的事业心更弱、更忠于雇主等的刻板印象（Kacperczyk and Younkin, 2022），可能会抵消其对海归求职者持有的更难以留用、更易离职等负面刻板印象，从而使得女性海归相较于男性海归求职者受到的歧视更小。

证据。我们以雇主企业的所有制类型作为衡量其是否熟悉国外院校的代理变量,考察外资企业的海归歧视是否显著小于内资企业(包括国有企业和民营企业),对此机制进行检验。附录Ⅳ的表Ⅳ6 Panel A 报告了对企业所有制进行检验的结果。其结果显示,外资企业对海归求职者的歧视显著小于内资企业。此结果与命题 3.2 的预测一致,表明存在方差机制。

最后,为了在本实验基础上更精确地识别歧视的内在机制及其相对重要性,我们额外招募了 158 位平均拥有 4 年招聘经验的招聘者,进一步开展针对求职者简历的选择实验。具体来说,招聘者需要从两名除硕士毕业院校分别为中国和美国院校外其他特征均极为相似的求职者中,推荐一位求职者进入面试,并在选择结束后提供未推荐另一位求职者的原因。在未推荐原因的设计上,我们基于本研究所关心的统计性歧视和偏好性歧视来源,对应设计了期望机制、方差机制和偏好因素这三种原因(见附录Ⅴ的表Ⅴ1)。招聘者被要求将上述三项原因识别为“主要原因”“次要原因”和“不是原因”三种类别,且可被识别为每种类别的原因项数不限。针对该选择实验设计的详细介绍见附录Ⅴ。

选择实验的结果验证了审计实验的发现。附录Ⅴ表Ⅴ2 的结果显示,海归相较于本土求职者被推荐进入面试的概率显著更低,表明存在海归歧视。进一步地,附录Ⅴ表Ⅴ3 的结果表明,海归歧视主要归因于统计性歧视中的期望机制和方差机制,而非基于偏好因素的偏好性歧视。其中,方差机制和期望机制在驱动海归歧视方面均具有重要作用,且前者的作用显著稍强于后者(详细结果及其讨论见附录Ⅴ)。

(四) 异质性分析和稳健性检验

我们尝试识别海归歧视在不同质量院校之间的潜在异质性,结果显示中等选拔性院校的海归求职者收到面试反馈的概率显著低于本土求职者,但在选拔性院校和包容性院校上并未发现显著差异(结果见附录Ⅳ的表Ⅳ7)。此结果与 Chen(2024)所发现的三种质量院校的海归求职者均会受到显著的歧视不同。此外,我们并未发现海归歧视在不同本科院校、自我评价、企业规模、是否为上市企业、英语要求、实验行业和职位类型及城市层面上存在异质性(表Ⅳ6 的 Panel B)。

最后,我们对本研究结果进行稳健性检验,包括以下两方面:第一,本土求职者相较于海归求职者的更强本地社交网络优势是否是驱动海归歧视的重要原因(Wiers-Jenssen and Try, 2005)。第二,春节前后疫情防控政策变化所带来的就业市场环境变化是否会影响海归歧视。附录Ⅳ表Ⅳ8 的结果表明,海归歧视并未受到社交网络和就业市场环境的影响。

五、政策含义和研究展望

本文发现对于设计有效的反歧视政策提供了有益见解。具体而言,缓解海归就业困境的反歧视政策的发力点应是集中帮助雇主尽可能完整地获取海归求职者,尤其是回国时间尚短(如不足 1 年)的海归求职者的生产率的相关信息,并帮助减少雇主对知名度不高的国外院校的教育质量的信息摩擦。鉴于当前缓解海归就业困境的就业帮扶政策主

要从供给侧发力(魏华颖等,2018),如搭建“国家留学人才就业服务平台”为海归提供多元化的就业选择等,本研究结果提供了应关注从需求侧发力以破除海归就业困境的政策设计新洞见。

未来研究应可考虑在以下方面进行富有成效的扩展。第一,雇主对海归求职者的歧视是由关于其生产率的正确信念所驱动的,还是源于有偏的信念?第二,留学经历如何影响海归的薪资水平、工作表现、留存率等劳动力市场参与的后续结果?未来研究应可结合信息提供实验^①引出雇主的上述信念并考察信念纠偏的效果,或将通讯审计实验方法与雇员-雇主匹配的实证数据相结合,对劳动力市场的后续结果进行更深入的探讨。

参考文献

- [1] Aigner, D. J., and G. G. Cain, “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”, *Ilr Review*, 1977, 30(2), 175-187.
- [2] Ball, R., and R. Chik, “Early Employment Outcomes of Home and Foreign Educated Graduates: The Malaysian Experience”, *Higher Education*, 2001, 171-189.
- [3] Becker, G. S., *The Economics of Discrimination*. University of Chicago Press, 1957.
- [4] Becker, G. S., *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, 2009.
- [5] Bertrand, M., and S. Mullainathan, “Are Emily and Greg More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination”, *American Economic Review*, 2004, 94(4), 991-1013.
- [6] Chen, M., “The Value of US College Education in Global Labor Markets: Experimental Evidence from China”, *Management Science*, 2024, 70(2), 1276-1300.
- [7] Clarke III, I., T. B. Flaherty, N. D. Wright, and R. M. McMillen, “Student Intercultural Proficiency from Study Abroad Programs”, *Journal of Marketing Education*, 2009, 31(2), 173-181.
- [8] Deming, D. J., N. Yuchtman, A. Abulafi, C. Goldin, and L. F. Katz, “The Value of Postsecondary Credentials in the Labor Market: An Experimental Study”, *American Economic Review*, 2016, 106(3), 778-806.
- [9] Dube, A., J. Jacobs, S. Naidu, and S. Suri, “Monopsony in Online Labor Markets”, *American Economic Review: Insights*, 2020, 2(1), 33-46.
- [10] Eriksson, S., and D. O. Rooth, “Do Employers Use Unemployment as a Sorting Criterion When Hiring? Evidence from a Field Experiment”, *American Economic Review*, 2014, 104(3), 1014-1039.
- [11] Fang, H., and A. Moro, “Theories of Statistical Discrimination and Affirmative Action: A Survey”, In: Benhabib, J., A. Bisin, and M.O. Jackson (eds.), *Handbook of Social Economics*. Amsterdam: Elsevier (North-Holland), 2011, 133-200.
- [12] Gaddis, S. M., “Discrimination in the Credential Society: An Audit Study of Race and College Selectivity in the Labor Market”, *Social Forces*, 2015, 93(4), 1451-1479.
- [13] 郭峰、陶旭辉,“机器学习与社会科学中的因果关系:一个文献综述”,《经济学》(季刊),2023年第1期,第1—17页。
- [14] Haaland, I., C. Roth, and J. Wohlfart, “Designing Information Provision Experiments”, *Journal of Economic Literature*, 2023, 61(1), 3-40.

① 信息提供实验(Information Provision Experiment)是指通过向经济决策主体提供真实信息,外生改变其感知或预期,进而识别感知或预期对主体决策行为的因果影响(Haaland et al., 2023)。

- [15] 韩威、谢梦,“用人单位对中外高校毕业生的满意度调查研究——基于清华大学 2010 年雇主调查结果”,《中国青年研究》,2011 年第 10 期,第 81—85 页。
- [16] He, H., S. X. Li, and Y. Han, “Labor Market Discrimination Against Family Responsibilities: A Correspondence Study with Policy Change in China”, *Journal of Labor Economics*, 2023, 41(2), 361-387.
- [17] 何浩然、夏静文,“在线审计实验方法的发展及应用”,《经济科学》,2023 年第 4 期,第 145—159 页。
- [18] Kacperczyk, O., and P. Younkin, “A Founding Penalty: Evidence from an Audit Study on Gender, Entrepreneurship, and Future Employment”, *Organization Science*, 2022, 33(2), 716-745.
- [19] Kuhn, P., and K. Shen, “Gender Discrimination in Job Ads: Evidence from China”, *The Quarterly Journal of Economics*, 2013, 128(1), 287-336.
- [20] Kuhnen, C. M., and P. Oyer, “Exploration for Human Capital: Evidence from the MBA Labor Market”, *Journal of Labor Economics*, 2016, 34(S2), S255-S286.
- [21] 李彬、白岩,“学历的信号机制:来自简历投递实验的证据”,《经济研究》,2020 年第 10 期,第 176—192 页。
- [22] Lippens, L., S. Vermeiren, and S. Baert, “The State of Hiring Discrimination: A Meta-analysis of (Almost) All Recent Correspondence Experiments”, *European Economic Review*, 2023, 151, 104315.
- [23] 刘文字、王英杰,“报纸媒体中‘海归’集体身份的话语建构语言文学”,《大连理工大学学报(社会科学版)》,2018 年第 1 期,第 101—108 页。
- [24] Liwiński, J., “Does It Pay to Study Abroad? Evidence from Poland”, *International Journal of Manpower*, 2019, 40(3), 525-555.
- [25] 陆根书、田美、黎万红,“大学生出国留学意愿的影响因素分析”,《复旦教育论坛》,2014 年第 5 期,第 36—44 页。
- [26] Matherly, C., “Effective Marketing of International Experiences to Employers”, *Impact of Education Abroad on Career Development*, 2005, 1, 9-11.
- [27] Nunley, J. M., A. Pugh, N. Romero, and R. A. Seals, “Racial Discrimination in the Labor Market for Recent College Graduates: Evidence from a Field Experiment”, *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 2015, 15(3), 1093-1125.
- [28] Oosterbeek, H., and D. Webbink, “Does Studying Abroad Induce a Brain Drain?”, *Economica*, 2011, 78(310), 347-366.
- [29] Orahood, T., L. Kruze, and D. E. Pearson, “The Impact of Study Abroad on Business Students’ Career Goals”, *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 2004, 10(1), 117-130.
- [30] Oreopoulos, P., “Why Do Skilled Immigrants Struggle in the Labor Market? A Field Experiment with Thirteen Thousand Resumes”, *American Economic Journal: Economic Policy*, 2011, 3(4), 148-171.
- [31] Parey, M., and F. Waldinger, “Studying Abroad and the Effect on International Labour Market Mobility: Evidence from the Introduction of ERASMUS”, *The Economic Journal*, 2011, 121(551), 194-222.
- [32] Petzold, K., and P. Moog, “What Shapes the Intention to Study Abroad? An Experimental Approach”, *Higher Education*, 2018, 75, 35-54.
- [33] Phelps, E. S., “The Statistical Theory of Racism and Sexism”, *The American Economic Review*, 1972, 62(4), 659-661.
- [34] Storen, L. A., and J. Wiers-Jenssen, “Foreign Diploma Versus Immigrant Background: Determinants of Labour Market Success or Failure?”, *Journal of Studies in International Education*, 2010, 14(1), 29-49.
- [35] 孙榆婷、杜在超、赵国昌等,“出国镀金,回国高薪?”,《金融研究》,2016 年第 11 期,第 174—190 页。
- [36] 魏华颖、张乐妍、徐欣楠,“海外留学归国人员就业满意度及其影响因素研究”,《人口与经济》,2018 年第 6 期,第 34—41 页。
- [37] 翁茜、李栋,“在线实地实验研究进展”,《经济学动态》,2020 年第 5 期,第 132—145 页。
- [38] Wiers-Jenssen, J., and S. Try, “Labour Market Outcomes of Higher Education Undertaken Abroad”, *Studies in Higher Education*, 2005, 30(6), 681-705.

[39] 许家云、刘廷华、李平,“海外留学经历是否提高了个人收入?”,《经济科学》,2014年第1期,第90—101页。

[40] Zhu, Z., “Discrimination Against Community College Transfer Students—Evidence from a Labor Market Audit Study”, *Economics of Education Review*, 2023, 97, 102482.

Has the Foreign-Educated Advantage Faded? Evidence from a Correspondence Study

HE Haoran* AN Lulu

(Beijing Normal University)

LIN Jiayue

(Fujian Branch of the China Development Bank)

Abstract: We explore hiring discrimination against foreign-educated returnee applicants and investigate its causes through a field experiment, where paired fictitious resumes with domestic and foreign credentials are submitted to employers. Additionally, a theoretical model is developed to understand employer decision-making. The results show that returnee applicants are 16.2% less likely to receive callbacks compared to domestic-educated applicants. Consistent with predictions of our theoretical model, discrimination against returnee applicants primarily arises from statistical discrimination, driven by employers' negative expectation on returnee applicants' productivity and uncertainty regarding the quality of foreign education, rather than taste-based discrimination.

Keywords: job market; foreign education; discrimination

JEL Classification: C93, J71, I26

* Corresponding Author: HE Haoran, Business School, Beijing Normal University, No. 19 Xijiekouwai Street, Haidian District, Beijing 100875, China; Tel: 86-10-58807847; E-mail: haoran.he@bnu.edu.cn.