

社会关系、初职获得方式 与职业流动*

吴愈晓

提要: 关系使用者是一个高度异质性的群体, 区分不同类型的关系使用者对理解社会关系的作用机制及其对劳动力市场结果变量的效应非常重要。根据初职获得的方式, 本研究将劳动者分成三个群体, 即通过正式渠道(不使用关系)、正式渠道与关系相结合(“正式+关系”)以及完全通过关系获得初职的群体。使用 2009 年八城市“社会网络与职业经历问卷调查”(JSNET2009) 数据, 本文探讨了这三个劳动者群体的特征以及他们在职业流动和收入分层模式方面的差异。研究发现, 使用“正式+关系”方式获得初职的劳动者群体和完全通过关系获得初职的劳动者群体的特征及其劳动力市场经历是截然不同的。首先, 前者是高社会经济地位的群体, 他们有较高的人力资本以及质量最高的社会网络资本; 而后者是低社会经济地位的群体, 他们自身的人力资本最低, 而且社会网络资本的质量也是最差的。其次, 后者比前者更可能换工作(离开初职)。第三, 两个群体收入获得的决定因素方面也体现出显著的差异。

关键词: 社会关系 社会资本 职业获得 职业流动 收入不平等

一、导 言

社会关系或社会资本有助于劳动者的社会经济地位获得并影响职业流动, 曾经被许多基于不同社会的经验研究所证实(Granovetter, 1974, 1986; Lin, 1999; 边燕杰, 1999; 边燕杰、张文宏, 2001; 梁玉成, 2010; Gerber & Mayorova 2010)。但这种观点, 特别是社会关系或社会资本与劳动力市场结果变量之间的因果关系, 最近受到一些基于美国

* 本文曾在中国社会学会社会网与社会资本专业委员会第二届青年论坛(广州中山大学, 2011年5月28-29日)上做报告。本研究是国家社会科学基金“十一五”规划教育学青年课题“现代教育对社会分层流动的影响研究”(CFA090096)的研究成果之一。本研究同时得到山东大学自主创新基金项目“改革以来中国的职业结构变迁研究”资助。作者感谢以上基金的支持, 并感谢匿名审稿人的宝贵修改建议, 但文责自负。

社会的经验研究的批评和挑战。麦克芬森等人 (McPherson et al., 2001) 指出社会网是一种同质性 (homophily) 的现象, 即人们倾向于跟自己的特征 (如性别、种族、教育、家庭背景以及其他社会经济地位特征) 比较相似的人交朋友或发生联系, 因此个体的社会关系资源不是随机的, 而是选择性的。莫尔 (Mouw, 2003) 在此基础上提出了更为尖锐的批评, 他认为由于同质性的原则 (高地位的人有更好的社会网络资本), 所以社会关系与劳动力市场结果之间的因果关系可能是虚假的, 真正起作用的可能是某种未被观察到的人力资本或其他地位特征变量。虽然这种质疑得到基于美国社会的经验数据的支持, 但最新两项关于俄罗斯和中国这两个转型社会的研究则表明 (Gerber & Mayorova, 2010; 梁玉成, 2010), 即使在技术上 (使用内生转换模型) 处理了内生性之后, 社会网和社会资本的正面作用仍是显著存在的, 即它们与劳动力市场结果变量之间的因果关系是真实的。

除了争论社会关系是否真正作用于地位获得之外, 这个领域的另外一个研究重心是探索社会关系的不同属性及其作用的差异。这些讨论主要包括: (1) 关系的强度, 其代表理论是格兰诺维特的“弱关系” (weak ties) 假设 (Granovetter, 1973) 和边燕杰的“强关系” (strong ties) 假设 (Bian, 1997); (2) 关系的结构, 其代表理论是博特的“结构洞”理论 (Burt, 1992); (3) 关系的类型, 特别是信息网和人情网的区分 (边燕杰、张文宏, 2001; Bian et al., 2009)。可以看出, 无论是上述哪一种关系属性, 研究者关注的都是关系人 (contacts) 或关系资源 (network resources) 的特征, 而非关系使用者 (network users) 的特征。

与以上研究不同, 本文关注关系使用者的特征以及他们的职业生涯。具体地说, 本研究着重探讨关系使用者群体的内部特征差异以及不同特征的关系使用者在劳动力市场经历方面的差异。笔者认为, 已有研究大多集中关注关系使用者与非关系使用者这两个群体之间的差异, 而忽略了一个同样重要的问题, 即关系使用者本身可能是一个内部高度异质性的群体。亦即是说, 即使同为关系使用者, 他们的社会经济地位以及社会网络资本可能是差别很大的; 另外, 他们使用关系的方式可能不一样, 或者说求职过程中对社会关系的依赖程度也可能不一样, 而且社会关系对他们各自劳动力市场结果变量的效应也可能不一样。如果真是这样, 那么厘清不同类型的关系使用者及其群体特征差异对理解社会网和社会资本的作用机制就非常重要。

本研究根据求职方式来划分不同的劳动者群体。边燕杰和张文宏(2001)曾归纳了转型期中国三种主要的求职方式:一是计划分配方式,包括国家分配、组织调度等通过行政配置劳动力的方式;二是市场方式,包括职业介绍、机构介绍和个人直接申请等通过市场配置劳动力的方式;三是社会关系方式,即通过各种社会关系获得职位信息或直接获得职位。虽然这种分类较好地归纳了转型期中国劳动力市场中最有代表性的求职方式,但正如边燕杰和张文宏(2001: 81)在文章中指出的那样,社会关系方式不是一种正式的求职渠道,它可以单独发生作用,也可以与其他两种方式结合使用。因此这种划分虽然可以区分社会关系方式与非社会关系方式之间的差别,但不能区分社会关系单独发生作用的情况及其与其他方式相结合使用的情况。简单说来,它不能区分关系使用者内部的差异。基于这种原因,本文对上述求职方式分类进行了调整,分成三种类型:一是正式渠道,包括上述的计划分配方式和市场方式,即求职过程中未使用社会关系;二是正式渠道与社会关系相结合的方式,即求职过程既用了计划分配或市场方式,也同时使用了社会关系(以下称作“正式+关系”渠道);三是完全关系渠道,即求职时未使用正式的渠道,完全通过社会关系获得职位。可以看出,第三个类型的求职者对社会关系的依赖性是最强的,第二个类型次之,第一个类型最弱。这种区分不仅可以比较关系使用者与非关系使用者的差异,而且可以比较不同类型的关系使用者之间的差别,因此更适合本研究。

本研究根据上述三种求职方式将劳动者分成三个群体——分别通过正式渠道、“正式+关系”渠道以及完全通过关系渠道获得初职的群体,然后探讨不同群体之间的特征差异及其劳动力市场经历。具体的研究问题包括:(1)三个群体的特征(包括个体特征和所从事职业的特征)有什么差异?(2)不同群体的职业流动(换工作)模式及其影响因素有什么不同?(3)职业流动过程中,不同群体在社会关系使用上以及对社会关系重要性的认同方面有什么差异?(4)不同群体的经济地位(收入)获得模式有什么差别?

二、社会关系、初职获得方式和职业流动:理论与研究假设

(一) 不同方式获得初职的劳动者群体的特征差异

根据社会关系同质性命题(McPherson et al. 2001) ,由于人们倾向于跟自己比较相似的人交朋友或发生联系 ,劳动者本人的社会经济地位越高 ,他们的关系人的地位也越高 ,因此高社会经济地位者有较优的社会网络资本。基于此 ,莫尔(Mouw 2003) 强调 ,如果好的社会网络资本能带来好的劳动力市场产出 ,那么高社会经济地位的人求职时将更倾向于利用社会关系以获得报酬更高或工作条件更好的工作。与此同时 ,根据地位获得的原理 ,高社会经济地位劳动者的人力资本亦比较高 ,因此他们本身就具备通过正式渠道求职的能力和资格。基于以上两点理由 ,笔者认为高社会经济地位的求职者更可能选择“正式 + 关系”的求职方式 ,以实现利益最大化。因此笔者提出了下面的假设。

假设 1a: 高社会经济地位的劳动者在初职求职时更可能使用“正式 + 关系”的求职渠道。

虽然社会网络同质性的原则确实存在 ,也被许多经验研究证实 ,但是社会关系的使用上亦可能存在异质性的情况。即低社会经济地位的求职者由于自身人力资本的缺乏 ,可能更需要通过利用或寻求更好的社会关系来获取职位的信息或直接获得工作。关于德国的职业流动的一项研究发现(Wegener 1991) ,高社会经济地位群体和低社会经济地位群体都倾向于利用社会关系来获取社会资源 ,从而获得更好的工作职位 ,但两者使用的关系类型是不同的 ,前者更可能使用弱关系 ,而后者则是依赖强关系。梁玉成(2010) 基于中国八城市调查数据的研究结果表明 ,社会关系的同质性或异质性是与个体的阶层地位相关的 ,高阶层的人更可能形成同质性的社会关系 ,而低阶层的人更可能形成异质性的社会关系。即低阶层者的关系网络里面有比自身更高地位的关系人 ,且在需要的时候能从中获得帮助。笔者认为 ,在中国社会 ,一方面是由于文化上强调人情和面子 ,人们办事情的时候习惯于找关系或拉关系 ,因此即使平时社交圈里没有可以直接利用的关系资源 ,在需要的时候他们会想尽一切办法找到有用的关系。另一方面则是我们处在市场转型阶段 ,劳动力市场不完善 ,信息不完全 ,地位低的人较难通过正式渠道获取就业信息 ,因此他们可能更需要通过社会关系获得职位信息或依赖关系人提供直接的帮助。而且对于这个群体的劳动者而言 ,由于本身人力资本的缺乏 ,社会关系可能成为最重要或惟一的求职渠道。也即

假设 1b: 低社会经济地位的劳动者在初职求职时可能更加依赖社

会关系,即他们的求职方式更可能是完全通过社会关系的渠道。

基于以上的讨论,如果根据社会经济地位将求职者分成高中低三个阶层的话,那么笔者认为处于高阶层的劳动者更可能使用“正式+关系”的求职渠道,处于低阶层的求职者更可能使用完全社会关系渠道,而中间阶层的劳动者则更多使用正式渠道(即非关系渠道)。也即

假设 1c: 社会经济地位处于中间阶层的劳动者在初职求职时比高层或低阶层劳动者使用关系的可能性更小,他们更可能通过正式渠道获得职位。

(二) 初职获得方式与职业流动

职业是重要的社会经济地位指标。根据社会学结构理论的“空位竞争模型”,职业流动(job mobility,即变换工作单位)是个体社会经济地位获得或变迁的重要手段(Sorensen & Kalleberg, 2001)。因此,作为理性的个体,大多数劳动者变换工作的决策应该是成功导向的,目的是为了实现在上流动,获得更高的经济报酬或非经济待遇(如更优越的工作环境、更好的晋升前景等等)。关于社会关系与职业流动之间的关系,许多经验研究证明社会关系对职业流动是有正面促进作用的。如格兰诺维特(Granovetter, 1974)的研究证实,社会关系(弱关系)在职业流动过程中起到重要的作用,使用关系收集信息的人向上流动的机会增加,即流动到地位较高或收入较丰的职位。边燕杰和张文宏(2001)的研究则表明社会关系(强关系)在中国市场转型期的职业流动中发挥着非常重要的作用,因为强关系起着人情交换的作用,有利于劳动者获得更好的工作岗位。

既然研究证明职业流动有利于地位获得,而且社会关系对职业流动是有正面作用的,那么如何看待不同类型的关系使用者(本研究区分的三个通过不同方式获得初职的劳动者群体)的职业流动模式的差异呢?即这三个群体在职业流动倾向、职业流动过程中使用关系的情况以及他们对职业流动过程中社会关系重要性的认同是否有显著的不同?笔者认为,如果关系使用者的目的是为了提高自己的社会经济地位,那么他们也更加可能会使用社会关系寻求职业流动机会以提高收入水平。因此提出以下假设:

假设 2a: 获得初职时使用过关系的劳动者群体(通过“正式+关系”渠道或完全通过关系渠道获得初职的群体)比通过正式渠道获得

初职的劳动者更可能换工作(离开初职)。

另外,笔者认为,劳动者在社会关系方面的使用上,会有一些的连续性或惯性。使用社会关系的方式成功获得职位的人,由于是社会关系的受益者,因此在职业流动过程中更可能继续使用社会关系,而且他们对关系作用的重要性有较高的认同度。基于以上推理,笔者提出以下两个研究假设。

假设 2b: 使用过关系(“正式 + 关系”渠道或完全通过关系渠道)获得初职的劳动者群体,在职业流动(现职的求职过程)中比通过正式渠道获得初职的劳动者群体更倾向于使用关系。

假设 2c: 使用过关系获得初职的劳动者群体,对社会关系在求职过程中的重要性的认同度比通过正式渠道获得初职的劳动者群体要更高。

(三) 不同劳动者群体的收入分层模式

关于劳动力市场中经济地位获得的机制,最初有两种相互竞争的代表性理论。一种是新古典经济学的人力资本理论,认为收入不平等来自个体在人力资本(教育和资历)方面的差异,因此人力资本的投入和积累是经济地位提升的主要手段(Becker, 1993; Mincer, 1974)。另一种是社会学家所秉持的结构性理论——“空位竞争模型”,认为收入不平等并不取决于个体特征的差异,而是由劳动者个体所处的结构性位置(如职业)决定,因此进入高收入的职位(即职业流动)是经济地位晋升的主要途径(Sorensen & Kalleberg, 2001)。后来,随着社会网和社会资本研究的兴起,网络结构观逐渐打破原来学术界以地位结构观为主导的局面,社会网络机制从而逐渐成为解释地位获得的第三种代表性的理论,认为个体可以通过社会关系摄取(access)自身之外的社会资源以提高社会经济地位(Lin, 1982, 1999; 边燕杰, 1999)。

以上三种理论都有经验研究的支持,但大多数已有研究在检验人力资本、职业流动或社会资本的效应时,常常将所有劳动者视为一个统一的整体,而忽略了这样一种可能性,即它们的效应对不同特征的劳动者而言可能是有差别的,或不同的劳动者所适用的经济地位晋升路径可能是不一样的。最近一项关于中国城市劳动力市场地位获得的研究表明,人力资本机制仅适用于高端劳动力市场(高教育水平)的劳动者群体,而职业流动机制则只对低端劳动力市场(低教育水平)的劳动者群体有效(吴愈晓, 2011)。那么社会资本机制是否对所有劳动者都适

用? 这也是一个值得探讨的经验问题。莫尔(Mouw 2003) 曾对社会资本理论提出质疑, 认为社会关系的效应并不是外生的, 但他的研究也没有区分不同的关系使用者。因此笔者怀疑莫尔(Mouw 2003) 的批评可能是部分成立的, 即对某些关系使用者(如高地位群体) 而言, 社会关系的作用可能是虚假的, 但对另外一些具有不同特征的关系使用者(如低地位群体) 社会关系的作用可能是真实存在的。

基于以上的讨论, 并结合本研究(根据初职获得方式) 对劳动者群体的划分, 笔者认为, 不同的群体, 特别是不同的关系使用者, 他们的经济地位获得路径可能是不一样的。如果假设 1a(高社会经济地位的劳动者更可能使用“正式 + 关系”渠道获得初职) 和假设 1b(低社会经济地位的劳动者更可能完全通过社会关系渠道获得初职) 都成立的话, 那么很可能人力资本机制更适合通过“正式 + 关系”获得初职的劳动者群体, 而职业流动机制和社会网络机制则适合完全通过社会关系获得初职的劳动者群体。也即

假设 3a: 对于通过“正式 + 关系”方式获得初职的劳动者群体, 影响他们收入获得的主要因素是人力资本因素(教育年限以及资历) 。

假设 3b: 对于完全通过社会关系方式获得初职的劳动者群体, 影响他们收入获得的主要因素是职业流动以及社会关系资本。

三、数据、变量与分析步骤

本研究使用的数据来自 2009 年 7 月边燕杰教授主持的“中国大城市社会网与求职调查”(JSNET2009) 。该调查在长春、广州、济南、兰州、上海、天津、厦门和西安八城市采用多阶段系统抽样的方式抽取 18 到 69 岁有过非农职业经历的被调查者进行问卷访谈,^①八个城市数据的总样本量为 7, 102 人。

由于上世纪 70 年代末 80 年代初的经济体制改革是中国社会发展的一个重要分界线, 改革前后的情况有很大区别, 而且由于再分配时期

① 每个城市的抽样方案是一致的, 首先通过分层抽样方法选择各城市的区及其下属的居委会, 选定居委会后, 使用地图法获取家庭户的抽样框, 然后随机抽取被调查户, 入户后选取生日最接近 7 月 1 日的家庭成员进行问卷调查。

中国城市的劳动力配置权完全由国家掌控,个体在择业方面并没有自主权,不存在真正意义上的劳动力市场,因此再分配时期的情况不在本研究的考虑范围之内。同时为了尽可能减少体制或结构因素的巨大变化对分析带来的困难,本研究只选取那些在1978年或以后获得第一份非农职业的个体作为研究对象。另外,将研究对象的年龄限制在20至60岁之间。经过筛选,从城市中实际参与数据分析的样本量为4,731人。

初职获得的三种方式是本研究最重要的变量。JSNET2009调查问卷详细询问了受访者获得第一份非农工作的方式,具体包括7个选项:(1) 经人介绍;(2) 个人申请;(3) 国家分配;(4) 国家分配+经人介绍;(5) 个人申请+经人介绍;(6) 国家分配+顶替父母;(7) 其他方式。笔者根据本研究的需要对这7个选项进行重新归类,将第(2)、(3)、(6)和(7)^①归为正式渠道(约占74.5%),第(4)和(5)类归为“正式+关系”渠道(约占6.2%),而将第(1)类归为社会关系渠道(约占19.3%)。其他变量及其测量方法在数据分析部分介绍。

本研究数据分析的步骤包括:(1) 描述并估计这三个劳动者群体的基本特征;(2) 估计通过不同方式获得初职的劳动者群体的职业流动(离开初职)的决定因素;(3) 对于那些换过工作的劳动者,估计他们获得现职时是否使用社会关系的决定因素,以及影响他们对求职时使用社会关系的有效性或重要性的主观判断的因素;(4) 估计不同劳动者群体的经济地位获得模式(影响不同劳动者群体当前收入水平的主要因素)。

四、数据分析结果

(一) 不同类型社会关系使用者的特征

这一小节探讨不同群体劳动者的基本特征,并着重检验影响不同劳动者求职渠道选择的因素。

^① 数据中有很小一部分的受访者选择了第(7)类(即其他方式),为了研究的方便,将他们归为正式渠道。笔者认真检查了这些受访者自填的答案,确保他们求职时没有使用社会关系。

由于因变量——初职获得的不同方式——是类别变量,而且有三类,因此使用多元对数回归模型(multinomial logistic regression model)进行统计估计。自变量包括性别(男性 = 1)、出生年份、初职单位性质(国有 = 1)、行业(垄断高收入行业^① = 1)、初职单位人员规模(自然对数)、进入初职时的受教育年限和政治身份(中共党员 = 1)。由于家庭的社会经济地位是影响个体初职获得的重要因素,因此加入了父亲的职业(三类,分别为管理人员、技术人员和其他职业,模型中其他职业为参照组)、政治身份(党员 = 1)以及父亲的教育(高中或以上 = 1)三个变量。由于我国不同城市的社会经济和文化方面的差异,所以模型控制了城市(长春为参照组)。另外,已有研究表明,1994年以来,我国劳动力市场中网络对求职的效应与之前相比已经发生了将大的变化(边燕杰、张文宏 2001;梁玉成 2010),因此模型加入了一个历史阶段的虚拟变量(1994至2008年 = 1,1978至1993年 = 0);因为有一部分样本是到城市务工的农业户口劳动者,模型还控制了户口变量(农村户口 = 1)。表1报告了统计模型估计的结果。

表1的模型1显示,相对于通过正式渠道获得初职的劳动者而言,越晚出生的劳动者群体越可能使用“正式 + 关系”的渠道获得初职。另外,进入垄断高收入行业更可能选择“正式 + 关系”的求职方式。还有就是父亲的教育地位越高,更可能通过这种方式获得初职,这部分证明了高社会经济地位的群体更可能使用“正式 + 关系”渠道的假设(假设1a)。其它变量的影响都没有统计显著性。表1的模型2反映的是完全使用社会关系与使用正式渠道获得初职的劳动者群体之间的比较,我们可以发现,与通过正式渠道获得初职的群体相比,农村户口、女性、年轻、低教育程度、非党员的劳动者群体更可能完全依赖社会关系获得初职;另外,完全依赖关系获得的工作更可能是非国有部门且单位人员规模较小;最后,父亲为管理人员的劳动者更可能通过正式渠道获得初职。这里的结果证实了假设1b,即低人力资本而且处于低社会经济地位的劳动者更可能完全通过社会关系获得初职。表1的模型3则显示了完全通过关系获得初职的群体与通过“正式 + 关系”渠道获得初职群体之间的比较。结果表明,与通过“正式 + 关系”方式求职的群

① 垄断高收入行业包括:电力、煤气、水的生产及供应行业,交通运输和邮电通讯业,金融、保险业,房地产行业。

表 1 估计初职获得方式的多元对数回归模型

变量	模型 1	模型 2	模型 3
	正式 + 关系渠道 vs. 正式渠道	完全关系渠道 vs. 正式渠道	完全关系渠道 vs. 正式 + 关系渠道
城市(长春为参照组)			
七个城市虚拟变量	未列出	未列出	未列出
时期(1994 - 2008 = 1)	.080 (.217)	.457 *** (.131)	.377 (.240)
户口(农村户口 = 1)	-.085 (.220)	.331 ** (.112)	.417 + (.229)
性别(男性 = 1)	-.066 (.127)	-.181 * (.082)	-.115 (.142)
出生年份	.025 * (.012)	.033 *** (.007)	.007 (.013)
单位性质(国有部门 = 1)	.189 (.148)	-.341 *** (.098)	-.530 ** (.167)
行业(垄断高收入行业 = 1)	.293 + (.164)	.160 (.121)	-.133 (.189)
初职单位人员规模(自然对数)	.018 (.028)	-.051 ** (.019)	-.068 * (.032)
进入初职时受教育年限	-.004 (.030)	-.190 *** (.018)	-.186 *** (.032)
进入初职时政治身份(党员 = 1)	-.321 (.200)	-.763 *** (.175)	-.442 + (.255)
父亲职业 ^a			
父亲为管理人员	.057 (.204)	-.306 + (.161)	-.363 + (.215)
父亲为技术人员	-.292 (.246)	-.048 (.158)	.244 (.277)
父亲的政治身份(党员 = 1)	-.241 (.156)	-.026 (.102)	.215 (.176)
父亲的教育(高中或以上 = 1)	.316 * (.145)	.141 (.097)	-.175 (.164)
常数项	-2.152 ** (.728)	2.174 *** (.432)	4.326 *** (.796)
样本数	4668		
pseudo R ²	.109		

注: (1) 括号内的数字为标准误; (2) + p < 0.10, * p < 0.05, ** p < 0.01, *** p < 0.001(双尾检验)。

^a 管理人员和技术人员之外的所有职业为参照组。

体相比,完全通过社会关系获得初职群体的人力资本和社会经济地位都较低,而且进入的更可能是非国有部门且单位人员规模较小的工作岗位。

总而言之,表1的结果表明,如果根据社会经济地位将所有劳动者分为高中低三个阶层的话,处于中间阶层的劳动者是最不可能通过社会关系进行求职的(验证了假设1c),而处于两端(高和低)的劳动者则更可能使用关系获得初职。由此看来,使用关系求职的群体是高度异质性的,我们可以根据他们的社会经济地位和他们对社会关系的依赖程度进行区分。高地位的劳动者在使用正式求职方式(国家分配或个人申请)的同时利用关系,而低地位的劳动者求职时往往对社会关系有更强的依赖,即通过关系是他们获得职位的惟一途径。另外,这两个群体所进入的劳动力市场结构是不同的,前者更多是进入国有、较大规模的单位,而后者通常是在体制外的小型单位谋得职位。

表1比较的是三个劳动者群体在社会经济地位特征方面的差异,那么他们在社会网络资本方面是否也有显著差异?根据社会网同质性的理论,社会经济地位越高的人有更好的社会网络资源(McPherson et al., 2001)。为了验证这种理论是否适用于中国城市的劳动力市场,笔者对三个不同求职方式的劳动者群体的社会网络(春节拜年网)资本特征进行了比较。^①表2报告了比较的结果。

表2的上半部分反映的是三个劳动者群体在人力资本(获得初职时的受教育年限与当前的受教育年限)方面的差别。结果进一步证实了表1的发现,即通过“正式+关系”方式获得初职的劳动者的平均人力资本是三个群体中最高的,而完全通过关系获得初职群体的平均人力资本则是最低,通过正式渠道获得初职的劳动者群体的平均人力资本量刚好处于上述两者的中间。而且T检验的结果显示,这三个群体在人力资本水平方面的相互差异都是显著的。在社会网络(拜年网)资本特征方面,本研究使用了几个较常用的测量社会网络质量的指标:(1)网络规模,即关系人的数量,关系人数量越多,社会网络资本越优;(2)网络总得分,即关系人的职业地位指数(ISEI)总分,总分越高表明社会网络资本越优;(3)网顶,即最高地位关系人的职业地位指数,网

^① 根据王卫东(2009)基于“中国综合社会调查”2003年和2006数据的研究结果,春节拜年网是测量中国人社会网络资本的有效工具,它比讨论网(另一种常用的社会网络资本测量)更加适合中国的社会文化背景。

表 2 不同初职获得方式的劳动者群体的人力资本
与社会网络资本特征及其差异

特征	正式渠道 求职者(1)	正式+关 系渠道(2)	完全通过 关系(3)	(2)-(1)	(3)-(1)	(3)-(2)
人力资本特征						
获得初职时受 教育年限(年)	12.67 (2.69)	13.19 (2.48)	11.43 (2.84)	.52**	-1.24***	-1.75***
目前受教育 年限(年)	13.26 (2.92)	13.70 (2.66)	11.92 (3.21)	.45*	-1.33***	-1.78***
社会网络资本特征						
拜年网规模(人)	28.28 (31.53)	30.86 (29.38)	25.25 (25.10)	2.58	-3.03*	-5.61**
拜年网 ISEI 总分	313.02 (252.97)	354.63 (258.80)	255.18 (226.70)	41.63**	-57.84***	-99.45***
拜年网 ISEI 网顶	72.13 (26.29)	76.11 (23.79)	67.71 (27.27)	3.98*	-4.42***	-8.40***
拜年网 ISEI 全距	72.11 (26.28)	76.08 (23.78)	67.69 (27.26)	3.98*	-4.41***	-8.39***
拜年网因子得分	.035 (1.01)	.234 (.97)	-.209 (.95)	.20**	-.25***	-.44***
样本数	3516	292	913	—	—	—

注:(1) 括号里的数字为标准差;(2) $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$ (T 检验, 双尾)。

顶得分越高表明社会网络资本越优;(4) 网络全距(range),即最高地位关系人与最低地位关系人职业地位得分的差,全距越大,表明网络异质性越大,质量越优。除了单独比较以上4个指标之外,笔者还将它们放在一起使用因子分析方法得到一个拜年网因子得分的变量(因子得分越高,网络资本越优)。比较的结果(表2的下半部分)显示,无论是单独比较各个指标,还是综合的拜年网因子得分,三个劳动者群体之间的差异都是相同的模式,即通过“正式+关系”方式获得初职的劳动者社会网络资源最优,而完全通过关系求职的劳动者的社会网络资源最差,通过正式渠道获得初职的劳动者群体则处于中间。这里的结果表明就自身拥有的社会网络资源而言,同质性现象在中国城市中也是存在的,即地位越高的群体,其社会网络资源越丰富,反之亦然。但是在社会关系使用方面,同质性与异质性的情况是并存的。一方面,社会网络资源最丰富的群体确实是更可能在(初职)求职时使用关系(与正式的求职途径同时使用);而另一方面,低地位而且社会网络资源最为缺

乏的群体(初职)求职时也更可能使用关系。

(二) 职业流动模式

这一小节探讨三个劳动者群体职业流动(换工作)模式的差异。究竟具有哪些特征的劳动者更可能换工作(离开初职)?由于离开某一职业的可能性与在该职业停留的时间长短成反比,即在该职业停留的时间越长,流动的可能性越低,是一种反向的时间依赖(negative duration dependence)模式(Sorensen & Tuma, 1981; Carroll & Mayer, 1986)。正因如此,大多数已有的研究使用事件史分析模型(event history analysis model, 以下称 EHA 模型)来分析职业流动,在 EHA 模型中,因变量不仅仅是某一事件是否发生,而且将事件发生前停留的时间也考虑在内。这段停留的时间被称作生存时间(survival time),而在特定时间事件发生的概率则被称为风险率(hazard rate),不同时间点上的风险率的分布函数被称为风险函数(hazard function)。

具体使用哪种特定的 EHA 模型取决于风险函数的分布情况。因此,在决定哪个具体的统计模型之前,通常先作图显示风险函数的分布。图 1 显示了 8 城市劳动者是否离开初职的风险函数。

从图 1a 可以看出,离开初职的风险函数并不是一个单调上升或下降的趋势,而是一个左偏的钟形曲线趋势。也就是说,刚开始随着时间的推延,换工作的可能性逐渐上升,而到了一定时间之后,换工作的风险率则随着时间的推延逐渐下降。图 1b 显示了三个劳动者群体离开初职的风险函数的差异,可以看到,完全通过关系获得初职的群体离开初职的风险率比其他两个群体(通过正式渠道和“正式+关系”渠道获得初职的群体,这两个群体之间没有显著的差别)明显更高,这表明完全通过关系获得初职的劳动者更可能而且更早离开第一份工作。另外,图 1b 显示这三个群体函数的分布形状是相似的,都体现为左偏的钟形曲线。这种风险函数分布模式符合 log-logistic 分布(Blossfeld et al., 2007),因此,本研究将使用 EHA 模型中的一种参数模型——log-logistic 模型——来估计影响离开初职的因素。

在 EHA 模型中,因变量不是简单的事件发生与否,而是在某一特定生存时间点的事件发生率(即风险率),在本研究中则是指离开初职的风险率。由于本部分关注三个劳动者群体之间在职业流动上的差异,因此核心自变量是三种初职获得方式(在模型中正式渠道为参照

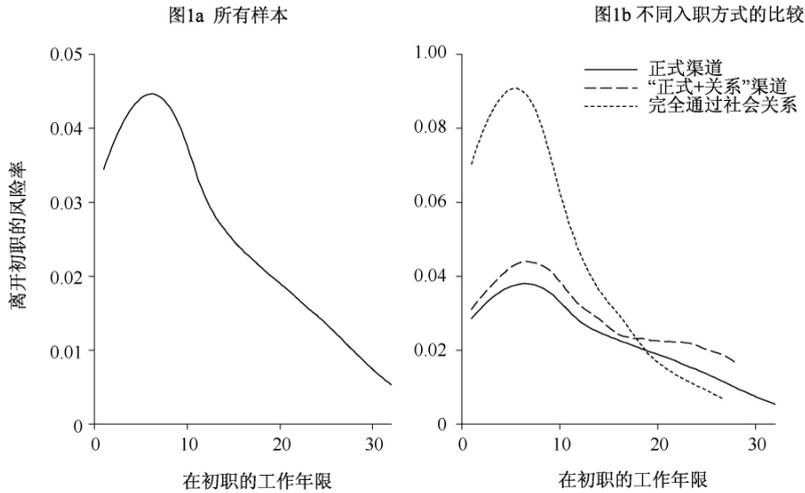


图 1 换工作(离开初职)的风险函数

组)。其它自变量包括受教育年限、政治身份(中共党员 = 1)等重要个人特征,以及初职入职时的工资收入(自然对数)、^①初职所在单位的人员规模(自然对数)^②和初职所在单位的性质(国有部门 = 1)等与职业有关的特征。控制变量包括城市虚拟变量(模型中长春为参照组)、户口(农村户口 = 1)、性别(男性 = 1)和被调查者的出生年份。模型估计结果在表 3 进行报告。

表 3 的模型 4 显示,其他因素保持不变,男性、农村户口以及越晚出生的劳动者更可能而且更早换工作(离开初职)。^③模型 5 加入了职业特征的变量,可以发现,在国有部门、单位规模越大以及初职工资水平越高的劳动者则更不可能换工作,但行业对是否换工作没有显著的影响。模型 6 加入了两个重要的个体特征变量——受教育年限和政治身份,结果显示教育程度越高的人,越倾向于换工作,但政治身份的效

① 收入通常被认为是抑制职业流动的因素,即工资收入越高,越不倾向于换工作(参见 Tuma, 1976)。
 ② 单位人员规模也是一个影响劳动者职业流动化倾向的重要因素,单位人员规模越大的组织更可能有较为完善的组织制度、更好的员工晋升阶梯,以及更高的年资回报,因此在越大规模任职的员工可能越不倾向于换工作(Baron, 1984; Kalleberg & Buren, 1996)。
 ③ 根据统计软件 Stata 关于事件史 log-logistic 模型的设定,若回归系数为负,表明生存时间(survival time)越短,即事件发生的风险率越高;如果系数为正,则表明生存时间越长,事件发生的风险率越低。

表 3 估计职业流动(离开第一份工作)的 Log-logistic 事件史模型

变量	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
城市(长春为参照组)				
七个城市虚拟变量	未列出	未列出	未列出	未列出
户口(农村户口 = 1)	-.301*** (.056)	-.062 (.056)	-.116* (.058)	-.072 (.058)
性别(男性 = 1)	-.095* (.038)	-.138*** (.037)	-.162*** (.037)	-.169*** (.037)
出生年份	-.077*** (.002)	-.088*** (.003)	-.085*** (.003)	-.082*** (.003)
单位性质(国有部门 = 1)		.573*** (.044)	.551*** (.044)	.526*** (.044)
行业(垄断高收入行业 = 1)		.053 (.056)	.060 (.055)	.068 (.055)
初职单位人员规模(自然对数)		.037*** (.008)	.034*** (.008)	.029*** (.008)
进入初职是工资收入(自然对数)		.201*** (.016)	.203*** (.016)	.201*** (.016)
进入初职时受教育年限			-.034*** (.008)	-.046*** (.008)
进入初职时政治身份(党员 = 1)			.635*** (.065)	.605*** (.065)
进入初职方式 ^a				
正式 + 关系				.090 (.078)
完全通过关系				-.396*** (.047)
常数项	-.256* (.108)	-2.254*** (.189)	-1.766*** (.212)	-1.384*** (.215)
ln_gam	-.377*** (.018)	-.428*** (.018)	-.440*** (.018)	-.452*** (.018)
样本数	4720	4679	4667	4667
Log Likelihood	-5362.27	-5125.51	-5057.91	-5020.77

注:(1) 括号内的数字为标准误;(2) +p < 0.10, * p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001(双尾检验)。

^a 正式渠道(不通过关系)获得初职的群体为参照组。

应则相反,即党员比非党员更不可能换工作。模型7加入了初职获得方式变量。结果显示,其他因素保持不变,通过“正式+关系”的方式获得初职的群体跟通过正式渠道获得初职的群体换工作的风险率并没有显著差异;然而,与上述两个群体相比,完全通过关系获得初职的群体则更可能换工作(回归系数为负数,而且在0.001的水平显著,表明在初职的生存时间较短,即换工作的风险率较高)。这与图1b显示的情况是一致的,并部分验证了假设2a(假设2a预期“正式+关系”和完全使用关系求职群体都更可能换工作)。这里的结果表明,如果换工作是成功导向(即换工作是为了向上流动)的,那么初职获得是完全依赖关系的群体更倾向于通过职业流动来达到目的,但这种情况对其他两个群体并不适用。

(三) 现职求职时的关系使用情况以及对关系重要性的认知

上一小节分析了通过不同方式获得初职的群体在职业流动模式方面的差异。本小节探索那些换过工作的劳动者在现职求职时是否使用了社会关系以及对求职过程中社会关系重要性的认知情况。由于关注的是求职过程,因此自雇或雇主的样本也被排除在外。这部分估计3个模型,因变量分别为:(1)现职求职时是否使用了社会关系(是=1,否=0);(2)哪种求职方式对获得现职最重要(社会关系方式=1,其他方式=0);(3)现职的求职过程中,通过哪种方式收集职位信息最重要(社会关系方式=1,其他方式=0)。由于这些因变量均为二项变量,因此使用二项logistic回归模型进行统计估计。与前面关于职业流动的分析一样,核心自变量为初职获得的方式,以比较三个劳动者群体之间的差异。控制变量包括城市(长春为参照组)、户口(农村=1)、性别(男性=1)、年龄、单位性质(国有=1)、行业(垄断高收入行业=1)、单位人员规模(自然对数)、受教育年限、党员身份(党员=1)和劳动者的职业类型(职业分成三类,即管理人员、技术人员和其他人员,模型中其他人员为参照组)。表4报告了模型估计的结果。

表4的模型8显示,使用不同方式获得初职的群体(换过工作的样本)在获得现职时社会关系的使用存在显著的差异。总体而言,在初职获得时使用过关系(通过“正式+关系”渠道或完全社会关系渠道)的群体,比未使用关系(正式渠道)获得初职的群体在现职求职过程中更倾向于使用关系。控制了其他变量,通过“正式+关系”渠道获得初

表 4 估计获得现职是否使用关系以及对关系重要性认同的 Logistic 模型(换过工作的样本)

变量	模型 8	模型 9	模型 10
	现职求职时是否使用社会关系	通过关系的方式获得工作最重要	通过关系收集工作信息最有用
城市(长春为参照组)			
七个城市虚拟变量	未列出	未列出	未列出
时期(1993 - 2008 = 1)	-.028 (.205)	-.155 (.177)	-.036 (.172)
户口(农村户口 = 1)	-.118 (.203)	.210 (.159)	-.067 (.159)
性别(男性 = 1)	-.152 (.119)	-.015 (.104)	-.009 (.101)
年龄	-.012 (.011)	.008 (.010)	.021* (.010)
单位性质(国有部门 = 1)	-.110 (.132)	-.168 (.118)	-.096 (.115)
行业(垄断高收入行业 = 1)	.358* (.170)	.206 (.137)	.193 (.133)
现职单位人员规模(自然对数)	-.034 (.026)	-.020 (.024)	-.032 (.023)
受教育年限	.004 (.026)	-.080*** (.022)	-.122*** (.022)
政治身份(党员 = 1)	-.261 (.178)	-.659*** (.194)	-.717*** (.178)
职业 ^a			
管理人员	-.343 (.237)	-.486 + (.266)	.135 (.223)
技术人员	.177 (.161)	-.054 (.143)	.195 (.135)
进入初职方式 ^b			
正式 + 关系	.537 + (.295)	.381 + (.228)	.563* (.221)
完全通过关系	.801*** (.174)	1.046*** (.124)	.839*** (.124)
常数项	1.662* (.685)	.351 (.587)	.373 (.575)
样本数	1869	1869	1869
pseudo R ²	.061	.089	.081

注: (1) 括号里面的数字为标准误; (2) + p < 0.10, * p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001(双尾检验)。

^a 管理人员和技术人员之外的所有职业类型为参照组,

^b 正式渠道(不通过关系)获得初职的个案为参照组。

职的群体在现职求职时使用关系的几率(odds) 比通过正式渠道获得初职群体高出大约 71% ($e^{0.537} - 1 = 0.711$ $p < 0.10$) ,而通过完全社会关系方式获得群体现职求职是使用关系的几率是正式渠道获得初职群体的 2.2 倍($e^{0.801} = 2.223$ $p < 0.001$) 。模型 8 的结果表明在劳动者的职业生涯中,社会关系的使用是有一定的持续性或习惯性的,找第一份工作时使用了社会关系,换工作时亦更倾向于用社会关系,因此假设 2b 得到验证。而且我们还可以看到,完全通过社会关系获得初职的群体(即对社会关系的依赖性最强的群体),在换工作时是三个群体中最可能继续使用社会关系求职的。

在关于“社会关系是最重要的求职方式”以及“通过关系收集职位的信息最有用”这两个问题的认同方面,我们也可以看到三个劳动者群体之间的差异。表 4 的模型 9 显示,初职求职时用过关系(“正式+关系”或完全通过关系)的两个群体比未用过关系(正式渠道)的群体都更加相信社会关系是最重要的求职方式。而且群体之间的比较结果表明,完全通过关系获得初职的群体对社会关系重要性的认同度是最高的(回归系数最大),通过“正式+关系”渠道获得初职的群体次之,通过正式渠道的群体最低。模型 10 的结果与模型 9 相一致,首先,初职获得时用过关系的两个群体都比未用过关系的群体更加认同通过社会关系获取(现职)职位信息的重要性。其次,如果对他们的认同度进行排序的话,完全通过关系获得初职的群体最高,“正式+关系”群体其次,正式渠道群体最低。这里的结果符合我们的预期,亦验证了假设 2c。

总而言之,表 4 的结果表明,虽然两个在初职求职时使用过关系的群体在职业流动过程中都更可能继续使用关系,而且对关系重要性的认同感也较高,但他们的程度是有区别的。在初职求职时对社会关系的依赖最强的群体(即完全通过关系获得初职的群体),现职获得时 also 最有可能使用社会关系,而且对社会关系重要性的认同度最高。

(四) 初职获得方式、职业流动与收入分层

这一部分探索三个通过不同方式获得初职的劳动者群体的收入决定因素(经济地位获得模式)及其差异。分析的因变量是被调查者 2008 年的月均总收入,由工资单所列的月总收入、工资单以外的每月奖金和其他收入、年终奖(除以 12)和年终实物奖励折现(除以 12)等四部分组成。在进行统计估计时该变量被转化为自然对数形式。核心

自变量包括职业流动(是否换过工作)、社会网络资源(拜年网因子得分)和人力资本(包括受教育年限和资历)。为了处理可能存在的“未观测到的异质性”(unobserved heterogeneity)问题,^①从而获得对核心自变量的无偏估计,模型中将被访者初职入职时收入(自然对数)作为控制变量进入模型。其他的控制变量包括城市、性别、户口、政治身份、单位性质、行业、单位人员规模(自然对数)以及被访者的职业。^②由于自雇人士或雇主通常都是高收入群体,模型中也进行了控制(自雇或雇主=1)。这里估计四个模型,一个是对所有样本建模,另外为了比较初职获得三种不同方式的群体收入的决定因素之间的差异,分别对这三个群体进行建模。表5报告了统计估计结果。

表5 估计当前月平均收入(自然对数)的OLS模型

变量	模型 11	模型 12	模型 13	模型 14
	所有样本	正式渠道 获得初职	正式 + 关系渠 道获得初职	完全通过关 系获得初职
城市(长春为参照组)				
七个城市虚拟变量	未列出	未列出	未列出	未列出
初职入职时收入(自然对数)	.150 *** (.019)	.153 *** (.021)	.287 *** (.054)	.084 (.057)
户口(农村户口 = 1)	-.010 (.069)	-.126 (.090)	-.064 (.177)	.144 (.135)
性别(男性 = 1)	.244 *** (.042)	.278 *** (.048)	.184 + (.105)	.136 (.114)
单位性质(国有部门 = 1)	-.159 ** (.053)	-.196 ** (.061)	-.145 (.120)	.025 (.136)
行业(垄断高收入行业 = 1)	.214 *** (.056)	.254 *** (.064)	.111 (.117)	.128 (.161)
现职单位人员规模(自然对数)	.043 *** (.009)	.038 *** (.011)	.072 ** (.022)	.041 (.027)
政治身份(党员 = 1)	.145 * (.063)	.133 + (.069)	.065 (.168)	.211 (.217)

① 例如,可能存在某些未观测到的变量同时对自变量(人力资本和职业流动)和因变量都有影响,它们的缺失会导致自变量的估计值产生偏差。

② 所有这些变量的测量方法与表4中变量的测量方法是完全一致的。

续表 5

变量	模型 11	模型 12	模型 13	模型 14
	所有样本	正式渠道 获得初职	正式 + 关系渠 道获得初职	完全通过关 系获得初职
职业 ^a				
管理人员	.352 *** (.090)	.319 *** (.096)	.0410 (.229)	.860* (.388)
技术人员	.431 *** (.053)	.422 *** (.058)	.296* (.124)	.447** (.171)
是否自雇(是 = 1)	.438 *** (.078)	.453 *** (.094)	.766 *** (.206)	.464* (.180)
受教育年限	.088 *** (.009)	.108 *** (.011)	.075 * * (.024)	.034 (.021)
总体工作资历	.003 (.004)	.005 (.004)	.026 ** (.009)	-.016 (.010)
拜年网因子得分	.152 *** (.024)	.154 *** (.027)	.091 (.058)	.165** (.06)
是否换过工作(是 = 1)	.250 *** (.046)	.253 *** (.053)	.144 (.117)	.255* (.121)
初职获得方式 ^b				
正式 + 关系	.074 (.085)	— —	— —	— —
完全通过关系	-.059 (.056)	— —	— —	— —
常数项	4.619 *** (.283)	4.147 *** (.325)	3.992 *** (.737)	6.142 *** (.733)
样本数	3671	2724	237	710
R ²	.278	.308	.523	.159

注: (1) 括号内的数字为标准误; (2) + p < 0.10, * p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001(双尾检验)。

^a 管理人员和技术人员之外的所有职业类型为参照组,

^b 通过正式渠道(不通过关系)获得初职群体为参照组。

表 5 的模型 11 显示的是所有样本的估计结果。可以发现 控制了其他因素之后,三个通过不同方式获得初职的群体目前的收入水平并

没有显著的差异(进入初职方式的两个虚拟变量回归系数都不显著)。另外,拜年网因子得分的系数是正的,表明社会网络资源越多的劳动者,其收入水平越高。如果其他因素保持不变,拜年网因子得分每增加一个单位,收入水平相应增加约16% ($e^{0.152} - 1 = 0.164$, $p < 0.001$)。虽然不能肯定这两者之间的关系是因果关系^①,但至少表明社会网络资源与收入水平之间是正相关的。另外,与已有的研究一致,职业流动(换工作)对收入有正面的影响。控制了其它因素,换过工作的劳动者平均收入比从未换过工作的要高28%左右 ($e^{0.250} - 1 = 0.284$, $p < 0.001$)。还有,模型11显示,所有样本的教育回报率约为9% ($e^{0.088} - 1 = 0.092$, $p < 0.001$),但另外一个人力资本的变量(总体工作资历)不显著。总体说来,如果将所有劳动者作为一个整体,我们发现人力资本机制、职业流动机制和社会网络机制在中国城市劳动力市场都是适用的。

表5的模型12-14是对三个劳动者群体单独进行建模。模型12反映的是通过正式渠道(未通过社会关系)获得初职群体的情况。我们可以看到,其结果与模型11是高度一致的,即人力资本(仅仅是教育年限,因为工作资历的系数不显著)、社会网络资本和职业流动(换过工作)都是影响这个群体经济地位获得的重要因素。我们更感兴趣的是两个关系使用者群体(“正式+关系”群体和完全通过关系群体)之间的差异。从模型13和14我们可以看到,这两个劳动者群体的收入决定因素(地位获得模式)有很大的差异。对于使用“正式+关系”渠道获得初职的劳动者群体而言(模型13),拜年网因子得分和是否换过工作这两个变量的回归系数都不显著,但两个人力资本变量——教育年限和工作资历——的系数是正的而且在0.01的水平显著(教育回报率和年资回报率分别为7.5%和2.6%)。这表明地位获得的三个机制中,只有人力资本机制适用于这个群体,其他两个机制(社会网络机制和职业流动机制)都不适用。而完全通过关系获得初职的劳动者群体的情况刚好相反(模型14)。对于这个群体,两个人力资本变量的系数都不显著,而拜年网因子得分和换工作这两个变量的回归系数是正

① 因为根据社会网同质性理论(McPherson et al. 2001)和莫尔(Mouw 2003)的质疑,人们通常找与自己相似的人交朋友或发生关系,因此有可能是某种未观测到的特征同时影响个体的社会交往圈(社会网络资本)及其收入水平。如果这种情况存在的话,那么社会网络资本与收入之间的关系就不一定是因果关系。

的,而且有统计显著性。亦即是说,社会网络机制和职业流动机制都影响这个群体的收入获得,但人力资本机制对他们的收入不起作用。这里的结果验证了假设 3a 和假设 3b,即两个不同类型的关系使用者群体(“正式+关系”群体和完全通过关系群体)的经济地位获得模式是完全不同的,亦再次证明了关系使用者内部是高度异质性的。

五、总结与讨论

本研究根据初职获得的三种不同方式——正式渠道(未使用关系)、正式渠道与关系相结合(“正式+关系”)和完全通过关系——将劳动者分成三个群体,并探讨他们的群体特征(包括社会经济地位特征和社会网络资本特征)、职业流动模式、职业流动过程中关系使用情况以及经济地位获得模式等方面的差异。研究的发现可以归纳为下面几点。

第一,使用不同方式获得初职的劳动者的群体特征有非常显著的差异。如果根据社会经济地位将劳动者分成高中低三个阶层的话,那么通过“正式+关系”渠道获得初职的劳动者是处于上层的,他们的社会经济地位最高,社会网络资本亦最为丰富;完全通过关系获得初职的劳动者处于下层,他们来自低地位的家庭,平均受教育年限最低,而且社会网络资源最为缺乏;通过正式渠道获得初职的群体则处于中间的阶层。这表明,两个使用过社会关系求职的劳动者群体是高度异质性的,他们处于社会分层体系的两端,而且研究结果亦表明他们进入的是两个高度异质性的劳动力市场。通过“正式+关系”渠道获得初职的劳动者进入的是体制内的或人员规模较大的单位,而完全通过关系获得初职的劳动者更多是进入体制外的或小型的单位。

第二,不同劳动者群体的职业流动模式也有一定程度的区别。完全通过关系获得初职的群体比其他两个群体(即通过正式渠道或“正式+关系”渠道获得初职的群体)的劳动者更可能换工作(离开初职),而后两者之间在换工作的倾向方面没有显著差异。

第三,社会关系的使用具有一定的持续性或惯性。对于换过工作的劳动者而言,两个使用过关系(“正式+关系”或完全通过社会关系)获得初职的劳动者群体在现职的求职过程中都比未使用关系(正式渠

道) 获得初职的群体更可能继续使用社会关系,而且他们对社会关系之于求职的重要性的认同感亦较强。但是他们的程度是有区别的,最依赖社会关系(即完全通过社会关系)获得初职的群体最有可能继续使用关系,而且对关系重要性的认同度也最高。

第四,经济地位获得模式存在群体差异。特别是两个使用过关系获得初职的群体,他们的收入和晋升机制是完全不同的。对于通过“正式+关系”渠道获得初职的劳动者,影响他们收入的是人力资本机制(即教育和年资都有显著的回报),职业流动机制和社会网络机制对他们都不适用。完全通过关系获得初职的群体的情况则刚好相反,对他们而言,人力资本不影响他们的收入,但职业流动和社会网络资源都有助于他们收入水平的提升。这也进一步证明这两个劳动者群体所处的劳动力市场结构特征是非常不同的。

本研究的结论表明麦克芬森等人(McPherson et al. 2001)所指出的社会资本同质性现象(即“人以群分”,地位越高的人社会关系资源越好)在中国城市地区也是适用的。正如本研究所区分的三个劳动者群体,社会经济地位越高的群体,社会网络资本越好,反之亦然。但是,在社会关系的使用方面,我们发现同质性现象和异质性现象在中国城市地区是共存的。一方面,高地位群体拥有更好的社会网络资源,他们在求职时更可能使用关系,但他们是跟其他正式的求职渠道一起使用。另一方面,那些地位较低同时社会网络资源最为缺乏的群体,他们在求职时也更加倾向于使用社会关系,而且对社会关系的依赖程度更高,社会关系甚至是他们惟一的职位获得渠道。

另外,更为重要的是,根据本研究的发现,求职过程中关系使用者内部其实是高度分化的。如本研究的两个关系使用者群体,他们分别处于不同的社会阶层,有不同的职业生涯,地位获得模式也有很大的差异。而且,他们自身掌握的社会关系资源不同,同时社会关系资源对他们地位获得的效应也有很大的差别。因此,如果在研究中笼统地将这两类劳动者简单地归为“关系使用者”,很可能对某些重要自变量的效应造成有偏误的估计,因而在研究时对他们进行区分是非常重要的。

本研究的结论告诉我们,社会关系的作用机制和有效性对不同类型的劳动者而言是不同的。对于高地位者它的作用可能是辅助性或补充性的。而对低地位的求职者,其作用可能非常重要甚至是决定性的。

因此,在笔者看来,莫尔(Mouw 2003)关于社会资本效应内生性的批评可能是部分成立的,对高地位的劳动者而言,社会关系与劳动力市场结果变量之间的关系有可能是虚假的。但对于低地位群体,关系的作用则应该是真实存在的。这也表明在社会关系和社会资本的研究中,我们仅仅关注关系人或关系资源的特征差异是不够的,我们还需要区别不同特征的关系使用者。亦即是说,我们不能将所有劳动者当作一个统一的整体,而需要根据他们的个体特征或他们所处的不同劳动力市场的结构特征对他们进行分类,并分别探讨群体内部社会资本的作用。只有这样,我们才能更加深入地理解社会关系和社会资本的作用机制。

参考文献:

- 边燕杰,1999,《社会网络与求职过程》,载林益民、涂肇庆主编《改革开放与中国社会:西方社会学文献评述》,香港:牛津大学出版社。
- 边燕杰、张文宏,2001,《经济体制、社会网络与职业流动》,《中国社会科学》第2期。
- 梁玉成,2010,《社会资本和社会网络无用吗》,《社会学研究》第5期。
- 王卫东,2009,《中国社会文化背景下社会网络资本的测量》,《社会》第3期。
- 吴愈晓,2011,《劳动力市场分割、职业流动与城市劳动者经济地位获得的二元路径模式》,《中国社会科学》第1期。
- Baron, James N. 1984, "Organizational Perspectives on Stnification." *Annual Review of Sociology* 10.
- Becker, Gary S. 1993 *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Bian, Yanjie 1994, "Guanxi and the Allocation of Jobs in Urban China." *The China Quarterly* 140.
- 1997, "Bring Strong Ties Back In: Indirect Connection, Bridges, and Job Search in China." *American Sociological Review* 62.
- Bian, Yanjie, Xianbi Huang & Lei Zhang 2009, "Information versus Favoritism: The Network Effect on Wage Income in China." Paper presented in RC28 Conference on Social Stratification and Mobility (Beijing, May14 - 16, 2009).
- Blossfeld, Hans-Peter, Katrin Golsch & Götz Rohwer 2007 *Event History Analysis with Stata*. New York: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Burt, Ronald S. 1992 *Structural Holes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Carroll, G. R. & K. U. Mayer 1986, "Job-Shift Patterns in the Federal Republic of Germany: The Effects of Social Class, Industrial Sector, and Organizational Size." *American Sociological Review* 51.
- Gerber, Theodore P. & Olga Mayorova 2010, "Getting Personal: Networks and Stratification in the Russian Labor Market, 1985 - 2001." *American Journal of Sociology* 116.
- Granovetter, Mark 1973, "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology* 78.

- 1974 *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- 1986, “Labor Mobility, Internal Markets, and Job Matching: A Comparison of the Sociological and Economic Approaches.” *Research of Social Stratification and Mobility* 5.
- Kalleberg, Arne L. & Mark E. Van Buren 1996, “Is Bigger Better? Explaining the Relationship between Organization Size and Job Rewards.” *American Sociological Review* 61.
- Lin, Nan 1982, “Social Resources and Instrumental Action.” In Perter Marsden & Nan Lin (eds.), *Social Structure and Network Analysis*. Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- 1999, “Social Networks and Status Attainment.” *Annual Review of Sociology* 25.
- McPherson, J. M., Lynn Smith-Lovin & James Cook 2001, “Birds of a Feather: Homophily in Social Networks.” *Annual Review of Sociology* 27.
- Mincer, Jacob 1974 *Schooling, Experience, and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Mouw, Ted 2003, “Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?” *American Sociological Review* 68.
- Sorensen, Aage B. & Arne L. Kalleberg 2001, “An Outline of a Theory of the Matching of Persons to jobs.” In David B. Grusky (ed.), *Social Stratification: Class, Race, and Gender in Sociological Perspective*. Colorado: Westview Press.
- Sorensen, Aage B & Nancy B. Tuma 1981, “Labor Market Structures and Job Mobility.” *Research in Social Stratification and Mobility* 1.
- Tuma, Nancy B. 1976, “Rewards, Resources and the Rate of Mobility: A Non-stationary Multivariate Stochastic Model.” *American Sociological Review* 4.
- Wegener, Bernd 1991, “Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment.” *American Sociological Review* 56.

作者单位: 山东大学哲学与社会发展学院社会学系
责任编辑: 闻翔

Abstract: This article argues that delayed wage payment in the construction industry , previously understood as a result of subcontracting relations occurred in the reform era , is actually a remnant of the commune point system. As such , it recalls collective production practices under socialism , and plays a constituent part in the maintenance of the rural-urban divide. Although other features of the construction industry have been significantly transformed in the reform era , the wage payment system has been preserved intact. A modern-day anachronism as it is , delayed wage payment is preserved in the construction industry due to the rural-urban divide's preservation of the socialist peasant habitus. In the reform era , the preservation of delayed wage payment serves the needs of capital and market , allows the construction industry fiscal autonomy , and moreover represents a hyper-intensified form of subcontracting.

Peasants Doing Business and Market Differentiation
 *Liu Chengbin* 80

Abstract: Most businesses in Yiwu of Zhejiang Province are owned and managed by peasants , and peasants doing business is the key factor in the success of the Yiwu Model. Data shows that the efficiencies of enterprises managed by township government , village collective or town-village-cooperative are all lower than that of businesses managed by peasants. The basic reason of this phenomenon is due to the family-based cooperation system of peasants. The fact that the family-based cooperation system in China is a dynamic force for capital development implies the different paths to modernity in the East and the West , which , therefore , responds to Weber's proposition about the possibility of China's modernization development.

Exile and the Life World *Sun Feiyu* 103

Abstract: Exile , as a clue of sociological thinking , can be found in both classical and post-modernism reflections on modern society. From this perspective , we can find a huge tension in Alfred Schutz's clean and neat writing style. This tension comes from Schutz's exile: his writings were directly encountered by his exile. From this concern , this paper firstly tries to put Schutz's phenomenology sociology into the tradition of German social thought in order to understand his own tension as a concrete and real person in modern society. This paper then tries to re-interpret Schutz's thoughts on life-world along with this exploration from the perspective of modernity.

Social Networks , Occupational Attainment and Mobility
 *Wu Yuxiao* 128

Abstract: As network user is a highly heterogeneous group , it is necessary for researchers to distinguish different types of network users in job seeking in order to

have better understanding for the relationship between social networks and labor market outcomes. In this paper ,the author identifies three types of job seekers according to the channels of getting their first jobs: (1) workers used formal (non-network) channels only (Type I) ; (2) workers used both formal and network channels (Type II) ; and (3) worker used network channel only (Type III) . Analyzing data from the “Survey of Social Networks and Occupational Experiences in Chinese Cities in 2009” (JSNET 2009) ,the author finds that these three types of workers differ greatly in socioeconomic status , network resources , and labor market experiences.

Fertility Decline and the Trend in Educational Gender Inequality in China *Ye Hua & Wu Xiaogang* 153

Abstract: This paper examines the effects of sibship size and configurations on educational gender inequality in the context of fertility decline in China since the late 1970s. Fertility decline reduces sibship size and changes sibship configurations and thus bears important implications for family investment in education and educational gender inequality. Analyses of the data from Chinese General Social Survey (CGSS 2006) show that , in terms of years of schooling , women are more disadvantaged in families with more siblings , especially when they have brothers. Educational gender inequality is less severe for younger cohorts than for older cohorts due to fertility decline in China. The research demonstrates that educational gender inequality is affected not only by gender egalitarian policies but also influenced by policies designed to induce fertility decline.

An Empirical Study on the Paranormal Beliefs in Contemporary China:
Exploring how to define Chinese religions
..... *Xia Changqi & Wang Cuntong* 178

Abstract: Using the 2007 Empirical Survey of Values in China ESVIC , the authors conducted an empirical study on the paranormal beliefs in contemporary China. The authors find that the types of paranormal beliefs in China are various ,but not prevailing. Chinese paranormal beliefs are statistically significant correlated with variables such as age , marital status , education level , and health condition. Those who are older , married , less educated , and have self-rating bad health are more likely to practice paranormal beliefs ,but the social correlations are complicated. They are different among types of paranormal beliefs. In the relationship between paranormal beliefs and religious beliefs , the analysis shows that religious believers are more likely to have some paranormal beliefs than non-believers. At the end , the authors explored how to define Chinese Religions.

A Study of the Social Capital Differential between the Self-employed and