

再就业中的社会资本:效用与局限^{*}

赵延东

Abstract: Taking the social transition and the development of labor market institution in China as the institutional background, this article intends to delve into the re-employment of Chinese laid-off workers, with a particular focus on the roles of social capital and human capital. Based on empirical data of 621 sample laid-off workers in Wuhan, we come to a conclusion that both social capital and human capital play indispensable roles in these workers' re-employment, which is identical to previous studies on job searches and occupational status attainment. However, we also find that the effect of social capital is limited or even negative in certain circumstance. This result may be caused by the informal institutional characteristics of social capital and the social characteristics of laid-off workers.

一、问题的提出与研究背景

自从帕森斯提出著名的5对“模式变量”(pattern variables)^①之后,他的诠释者们均认为,社会的现代化过程就是一个“普遍主义”规则取代“特殊主义”规则的过程,也就是说,随着社会现代化进程的发展,支配人们彼此间取向的标准将逐渐从“凭借与行为者之属性的特殊关系而认定对象身上的价值的至上性”的特殊主义标准转变为“独立于行为者与对象在身份上的特殊关系”的普遍主义标准(Parsons & Shils, 1951 转引自郑也夫, 1995)。在对人们的“就业”与“求职”行为的研究中,这种思想集中地体现于美国社会学家布劳等人开创的“职业地位获得”(occupational status attainment)的研究中。布劳和邓肯在1967年所著的《美国职业结构》一书中,使用“路径分析”等统计方法,集中探讨了在美国社会中个人的“先赋性因素”(ascriptive factors, 主要指与个人出身背景有关的各种因素)和“后致性因素”(achievemental factors, 主要指通过个人后天努力获得的个人特征)对其职业地位获得的影响。他们的结论是:在现代工业社会中,影响个人职业地位获得的将主要是个人教育水平等后致性因素,而诸如父亲教育水平和父亲职业地位等先赋性因素的作用将越来越小。随后,以费瑟曼、西威尔和赖特等为代表的一批学者在布劳—邓肯的模型中不断加入新的变量,对其进行完善,但基本观点仍是在强调教育等“人力

^{*} 本文根据笔者的博士论文《下岗职工的社会资本与再就业》的部分内容修改而成。在此,我要感谢导师李培林研究员对我的悉心指导,同时还要感谢美国明尼苏达大学的边燕杰教授在研究设计和研究进行过程中为我提供的技术指点和实质性帮助。

^① 帕森斯提出的5对模式变量是:普遍主义与特殊主义,情感性与情感中立性,扩散性与专一性,自致性与先赋性,个人主义与集体主义。他试图运用这些“二分法”的模式变量来把人格系统中的取向模式、文化的价值模式和社会系统中的规范要求加以规范化(特纳, 2001/1998)。

资本”^①的作用。研究者指出,“职业地位获得”理论与“人力资本”理论的出发点基本相同,都是假设一个完全竞争的劳动力市场的存在(许嘉猷,1986)。他们所强调的就是在现代化的市场社会中,代表“普遍主义”规则的人力资本已成为决定人们获得新职业的最重要因素。

此种观点近年来受到多方面的抨击,其中以格拉诺维特为代表的“新经济社会学派”指出:经济生活是深深地“嵌入”(embedded)于社会网络和社会关系之中的,这一情况并不因社会现代化的发展而有所变化(Granovetter,1985)。具体到劳动就业领域,他们强调在考察个人求职和就业过程时,不应只将注意力放在“人力资本”上,个人的“社会资本”^②所起的作用同样不可忽略。这是因为与就业有关的信息和机会并不只是通过劳动力市场来流动和传递,相反地,它们更多地是通过人们的社会关系网络来传递的。“社会资本”和“社会网络”有助于解决劳动力市场中的“信息不对称”问题,促进信息流动,帮助个人获得就业的信息和机会。自格拉诺维特对于求职过程中关系强度(strength of weak ties)作用的开创性研究以来,研究者们在社会资本、社会网络与求职过程这个领域中进行了大量的实证研究,结果发现即使在市场经济高度发达的社会(如美国、德国、日本)中,人们在求职过程中也仍然更多地借助于社会网络途径,通过使用自己的社会资本来寻找新工作。同时,社会资本对于求职过程和结果的作用亦是相当明显的,甚至于超过了人力资本的作用(Granovetter,1973、1974; Lin, Ensel & Vaughn, 1981; Marsden & Hurlbert, 1988; Wegner, 1991)。

值得注意的是,如果我们套用上述帕森斯的“模式变量”分类,会发现社会资本所代表的其实是一种“特殊主义”规则,它在有着强调人伦关系传统的中国社会中具备着更为重要的意义。边燕杰等人的研究就证明了,在中国改革开放前的计划体制下,社会资本对于个人的职业获得有着极为重要的影响,这种影响在改革开放后的社会转型时期还有进一步加强的趋势(Bian, 1997; 边燕杰、张文宏,2001)。那么,在中国的社会转型过程中,代表“特殊主义”规则的社会资本与代表“普遍主义”规则的人力资本究竟扮演着何种角色?本研究试图通过对当今中国社会中一个特殊的群体——“下岗职工”寻求再就业的求职过程的分析,更为深入地了解社会资本与人力资本在中国社会转型时期的作用及其变化趋势。

二、数据与研究方法

(一)研究数据

研究的数据来源于中国社会科学院社会学研究所与香港科技大学社会科学部共同进行的调查,调查于2000年9—10月在武汉市进行,通过随机抽样和“雪球抽样”相结合的方法,在武

① “人力资本”概念是美国经济学家舒尔茨和贝克尔等提出的,他们认为个人对于教育、职业培训、保健以及迁移的投入都是一种有效的投资,其结果最终形成个人的“人力资本”。人力资本具有生产能力和配置能力,它不仅会给拥有者带来经济上的回报,而且是整个社会经济增长的重要动力之一(贝克尔,1987/1964; 舒尔茨,1990; Welch, 1970)。

② 最早在社会学研究中引入“社会资本”概念的是法国社会学家布迪厄,他将“社会资本”定义为一种通过对“体制化关系网络”的占有而获取的实际的或潜在的资源集合体(布迪厄、华康德,1998/1992)。科尔曼则认为“社会资本”乃是一种存在于人际关系与人际结构中,表现为个人所拥有的社会结构性资源的资本财产(科尔曼,1992/1990)。其后的研究者们指出“社会资本”是对“嵌入性”概念的一个绝好说明,并将社会资本定义为嵌入于个人的社会网络和个人所处社会结构之中的可调动的资源(Portes & Sensenbrenner, 1993; Lin 1999)。这种对社会资本的定义都是将社会资本视为一种个人所拥有的资源,可称为“微观社会资本”观点。在近年来的研究中,以帕特南为代表的一部分政治学家和经济学家们开始运用更为宏观的视角来研究“社会资本”,他们认为,一个群体乃至一个社会中的社会网络、信任和社会联系都构成这个群体或社会的“社会资本”,“社会资本”是公民社会的基石,对社会的民主政治建设和经济发展都起着重要的作用(Putnam, 1993; Fukuyama, 1995)。在本研究中,我们主要关心的是微观意义上的社会资本,也就是个人的社会网络以及嵌入于社会网络之中的资源情况。

汉市 9 个企业中抽取了 630 名下岗职工, 然后由调查员对他们进行了入户访谈问卷调查。共回收有效问卷 621 份, 有效回收率为 98.5%。

(二) 主要研究变量

1. 自变量

(1) 社会资本。根据对社会资本概念的不同理解, 研究者们在如何测量社会资本这个问题上已提出了多种方案(参见 Lin, 1999)。本研究主要从两个方面来测量下岗职工的社会资本: 第一, 职工所拥有的社会网络资源情况, 具体方法是使用“位置生成法”(position generator)来测量职工的“春节拜年网”, 首先在问卷中询问职工在 2000 年春节假期以各种方式有过拜年交往的人数、关系(是亲戚、朋友还是熟人), 然后在问卷中列出若干种职业和单位的类型, 让职工回答在这些有过拜年交往的亲戚、朋友和熟人中是否有人从事表中所列出的职业, 凡有人从事的职业类型和单位类型均赋值为“1”, 否则赋值为“0”, 然后将赋值为“1”的职业和单位按照类型个数和各类型的职业(单位)地位得分分别进行加总, 经过因子分析, 得到一个综合反映上述四个变量情况的因子得分变量。因子分是一个均值为 0, 标准差为 1 的标准分变量, 为了分析方便, 笔者将其转化成了一个最低值为 0, 最高值为 100 的分数变量, 并将此变量定义为“网络中嵌入资源”。^① 第二, 职工在下岗后的求职过程中对社会资本的使用情况, 即他们是否使用过“社会网络关系”途径。

这样, 在本研究中将以下面四个变量来代表职工的社会资本情况: ①“职工社会网络的规模”, 即社会网络成员的人数多少; ②“职工社会网络的构成”, 即社会网络是由何种类型的成员构成的, 具体来说就是“亲戚”在社会网络中所占的比例; ③“职工社会网络中的嵌入性资源”数量, 这是一个从因子得分转换而来的分数, 以上三个变量都是定距变量; ④职工在求职过程对“社会网络途径的使用”, 这是一个虚拟变量, 凡在下岗后的求职过程中使用过社会网络关系途径的, 均赋值为“1”, 否则赋值为“0”。

表 1 研究主要自变量的描述性统计

变量	百分比	变量	平均值
网络途径的使用:		网络规模(人)	20.97 (24.37)
使用过	70.2%	网络密度(%)	49.44 (27.76)
没有使用过	29.8%	网络中嵌入资源(分)	24.47 (17.06)
职称/技术级别:		受教育年数(年)	10.88 (1.90)
没有职称/技术级别	83.1%		
有初级以上职称/技术级别	16.9%		

说明: 括号内的数值为标准差。

从表 1 的描述性统计结果可以看到, 武汉下岗职工的平均社会网络规模约为 21 人, 网络成员中亲戚所占比重在一半左右, 而网络中嵌入资源得分平均约为 24 分。与一般城市居民相比, 下岗职工的网络规模与网络资源得分偏低, 亲戚所占比重偏大, 这意味着下岗职工所拥有的社会资本较为贫乏。^② 即便如此, 大多数职工(约占总数的 70%)在再就业求职过程中仍然选择了社会网络途径。

① 关于通过“春节拜年网”考察个人社会网络资本以及因子得分转换的具体方法, 参见边燕杰、李煜的文章《中国城市家庭的社会网络资本》(2001)。

② 这一结论是在与边燕杰等进行的四城市居民社会网络资本研究的测量结果进行比较后得出的, 四城市居民调查的具体结果可参见边燕杰、李煜, 2001。

(2)人力资本。对人力资本的测量在学界已基本形成共识,主要集中在对个人的教育水平以及职业经历等因素的考察上(Blau & Duncan, 1967; Mincer, 1993)。调查中笔者测量了职工的“教育水平”、“下岗前所拥有的技术级别或职称”情况,以此作为反映下岗职工人力资本积累情况的指标。笔者的设想是,“教育水平”反映的是职工对正式教育的投资情况,而“技术级别或职称”则更多地反映了职工的职业技能和“在职训练”(on-the-job-training)的情况。这两个变量都是定序变量,为研究方便,笔者将“教育水平”转化成职工“受教育年数”这样一个定距变量,并将职工“下岗前的技术级别或职称”近似地看作定距变量进行分析。

表1的描述性统计结果还显示职工的受教育年数平均不到11年,而且80%以上的人没有职称或技术级别,表明下岗职工的人力资本积累也是不丰富的。这一结果与以往的研究结果具有一致性(李培林等,2001;王奋宇等,2001)。

(3)其他控制变量。为系统考察社会资本和人力资本的作用,在分析中还引入一些控制变量,它们包括:职工的党员身份、干部身份、性别(以上均为虚拟变量)、年龄(定距变量)等。

2. 因变量

本次研究的因变量就是下岗职工再就业的情况,主要从以下两个方面来测量:

(1)再就业的机会获得。首先要考察的是职工下岗后再就业的“机会获得”情况。为消除下岗时间长短对于就业机率的影响,笔者将再就业机会获得定义为“在下岗后一年内是否获得再就业机会”这样一个虚拟变量,凡在下岗后一年之中曾经从事过任何有合法收入工作的职工,均被定义为“获得再就业”,并赋值为“1”,否则赋值为“0”。

(2)再就业的质量。“机会获得”只反映了再就业的状态,对于那些再就业的下岗职工来说,他们获得工作的“质量”好坏也是极其重要的。由于不少职工下岗后为了谋生,可能从事过不止一份职业,本研究只考察了职工下岗后所从事的第一份工作的质量,具体操作化为以下三个指标:

第一,新工作的“工资收入”,工资收入高低是反映职业质量的一个重要指标(伊兰伯格、史密斯,1999),通过询问职工下岗后从事的第一份工作每月所得的全部收入(包括工资与奖金)的情况,我们得到了职工“再就业工作的工资收入”变量,这是个定距变量。

第二,新工作的“职业声望”,职业声望反映了社会公众对于不同职业地位的主观评价,是职业地位的重要决定机制之一(李强,2000)。在衡量一份工作的“好坏”时,对其职业声望的考察是必不可少的。我们在调查中详细询问了下岗职工第一次再就业所得到的具体职业,然后与近年来在我国进行的几次职业声望调查所得职业声望量表^①对照,为每一种职业打出了相应的分数,得到了“新工作的职业声望”得分,这也是一个定距变量。

第三,一个具有中国特色的指标,即新工作的“单位所有制”情况。在计划经济体制下,国家通过行政手段给予不同所有制单位以不同的获得资源优先权。尽管改革以来,单位的资源配置能力逐渐下降,但它们在国家统治体制和国家资源分配中的差别还远未消失(李路路、李汉林,2000)。因此,职工再就业的“单位所有制”仍在一定程度上反映了新职业的“质量”。研究中我们区分了以下几种所有制形式:全民所有制单位(含国家机关、事业单位及全民所有制企业)、集体所有制单位、外资及合资企(事)业、私营企(事)业、个体企(事)业。这是一个定类

^① 参照的几个职业声望量表分别是:许欣欣(2000)根据1999年对全国63个城市居民调查所作的中国职业声望量表,李强(2000)根据1998年对北京市居民调查所作的职业声望量表和陈婴婴(1995)根据1993年“中国居民家庭生活调查”结果所作的职业声望量表。

变量。

(三)基本研究方法

研究主要采取多元回归分析方法,根据因变量的类型,建立起相应的回归分析模型,以分析多个自变量对于一个因变量的作用。具体的分析方法将在计算结果中加以详细说明。

为了比较在不同制度背景下社会资本、人力资本对于再就业结果作用程度的差异,笔者还引入了时间变量,按照职工下岗时间在1995年前还是1995年后将样本分为两组,然后分别进行回归分析,比较自变量回归系数在不同时间段内的显著程度及强度的变化,以了解相关自变量在劳动力市场制度发育的不同阶段中作用的变化情况。之所以选择1995年作为分界线是因为,1993年11月中国共产党第十四届三中全会通过了《中共中央关于建立社会主义市场经济体制若干问题的决定》,决定中首次正式明确地提出了建立劳动力市场的改革目标。同年12月,原劳动部提出了《关于建立社会主义市场经济体制时期劳动体制改革总体设想》,又进一步明确了建立劳动力市场体制的基本内涵、目标模式和基本步骤。因此笔者认为,1993年底可以视为我国劳动力市场开始正式制度化建设的一个标志性时间,考虑到政策实施的滞后性,以一年之后的1995年作为劳动力市场建设阶段的分界线是比较合适的。也就是说,在本研究中,笔者将1995年前视为劳动力市场制度未正式建立的阶段,将1995年后视为劳动力市场制度正式确立并逐步完善的阶段。

三、分析结果

(一)社会资本、人力资本对再就业机会获得的影响

我们首先考察社会资本和人力资本对于职工下岗后一年中是否能够获得再就业机会的影响情况。鉴于因变量“再就业机会获得”是一个虚拟变量,笔者采取了“对数比率回归”(Logistic Regression,一译罗吉斯谛回归)分析方法,将因变量转换为事件发生或不发生的概率(在本研究中为职工获得再就业的可能性),然后分析各自变量发生变动时,因变量(概率)变动的情况。从表2的分析结果中可以看到,社会资本、人力资本的作用在不同的时间段内有明显的差异。

首先看社会资本的作用,1995年前,社会资本的作用是相当显著的:“网络密度”较高的职工,即个人社会网络中“亲戚”所占比重较大的职工,获得再就业的比例显著高于网络密度较低的职工;同时,“网络中嵌入资源”较丰富的职工也更可能获得再就业机会,根据该变量的“幂指数”判断,“网络资源”每增加一分,职工获得再就业的可能性将提高约0.04倍(由于本研究中网络资源得分是一个从1—100分的变量,这一结果意味着在1995年前,社会资本最丰富的职工获得再就业的可能性比社会资本最贫乏的职工高出近4倍);而在求职过程中使用过“社会网络”途径的职工,获得再就业的概率比“没有使用过网络途径”的职工高约1.6倍。但是,随着劳动力市场制度的建立和完善,社会资本对于再就业机会获得的作用有所减弱,从模型二的回归系数看,职工的社会资本诸变量中仅有“网络中嵌入资源”一项仍起着显著的作用,而其他社会资本构成变量不但作用不再显著,而且仅从回归系数看,其对于再就业机会获得的作用强度也有较大幅度的下降。

再来看人力资本的作用,职工“受教育时间”这一变量在1995年前的模型一中表现出了显著的作用,但令人多少感到有些惊异的是,这一作用竟然是负向的。从幂指数看,在1995年前,职工受教育时间每增加一年,其获得再就业的概率将下降0.21倍。在1995年后的模型二

中,受教育程度的作用变得不显著了,而值得注意的是其作用方向已变成了正向,这意味着随着劳动力市场制度的完善,教育等人力资本已开始对就业机会的获得起到积极的作用。

(二)社会资本和人力资本对于再就业工资的作用

由于“再就业工资”和“再就业职业声望”都是定距变量,故可采用“多元线性回归”法进行分析。表3中列出了回归分析的结果,其中模型一和模型二反映了不同时间段中各自变量对再就业工资的作用,模型三和模型四反映的则是不同时段中各自变量对再就业职业声望的作用。

从模型一和模型二的参数可以看出,在1995年前,职工社会网络中的资源对再就业的工资起着比较显著的作用,拥有更丰富网络资源的职工将获得更高的工资。这种作用在1995年后依然明显地存在,但是从作用程度看,较之1995年前已经有所下降。而另一个有趣的结果是,在1995年前,求职时“使用网络途径”的职工可能比未使用网络途径求职的职工获得更高的工资(尽管这种作用是不显著的),而在1995年后,“使用网络途径”的职工却明显地获得了更低的工资。

人力资本的作用也在劳

动力市场建设的不同阶段内表现出明显的差异,在市场制度未确立时(1995年前),人力资本对再就业工资的作用不显著。而在劳动力市场制度正式确立后,职工的“受教育时间”这一变量表现出了相当显著的积极作用,下岗职工受教育时间越长,再就业所获得的工资就越高。

(三)社会资本和人力资本对于再就业职业声望的作用

表3中模型三和模型四的统计结果表明,在劳动力市场制度确立之前,职工拥有的社会网络资源对再就业职业声望有较显著的影响,即网络资源越丰富的职工越可能找到职业声望较

表2 社会资本、人力资本对再就业机会获得作用的对数比率回归分析结果

	模型一 ^a		模型二 ^b	
	回归系数	幂指数	回归系数	幂指数
社会资本:				
网络规模	-.005 (.006)	.995	.004 (.008)	1.004
网络密度	.014* (.006)	1.014	-.003 (.004)	.997
网络资源	.036** (.012)	1.037	.023* (.009)	1.023
求职中网络途径的使用	.952* (.377)	2.591	.073 (.256)	1.076
人力资本:				
受教育时间	-.191* (.087)	.826	.008 (.064)	1.008
职称/技术级别	.328 (.233)	1.389	.062 (.231)	1.064
控制变量:				
党员身份(党员=1)	-1.893* (.818)	.151	-.652 (.558)	.521
干部身份(干部=1)	.694 (1.129)	2.001	1.232 (1.099)	3.428
性别(男性=1)	.888** (.322)	2.429	.484* (.243)	1.623
年龄	.022 (.028)	1.023	-.026 (.016)	.975
Constant	-1.739 (1.535)	.176	.616 (.983)	1.852
Chi-square	32.068**		25.422**	
Df	10		10	
-2 Log likelihood	253.023		432.862	
N	206		351	

说明: 1. “回归系数”栏内均为非标准化回归系数,括号内为标准误差。

2. #: $p < 0.10$; *: $p < 0.05$; **: $p < 0.01$; ***: $p < 0.001$.

a 样本为1995年前(含1995年)开始寻找新工作的下岗职工。

b 样本为1995年后开始寻找新工作的下岗职工。

高的工作。但随着劳动力市场制度的建立,这种作用已变得不再显著。而在 1995 年后,求职过程中“使用了社会网络途径”的职工将找到职业声望更低的工作,这一结果与对工资收入的影响具有一致性,说明在劳动力市场制度建立完善后,求职时使用社会资本将可能导致职工获得质量更“差”的工作。

表 3 社会资本、人力资本对下岗后第一次再就业工资及职业声望作用的多元线性回归分析结果

	对再就业工资的影响		对再就业职业声望的影响	
	模型一 ^a	模型二 ^b	模型三 ^a	模型四 ^b
社会资本:				
网络规模	-.051 (-.005)	-.521 (-.037)	-.057* (-.309)	-.005 (-.020)
网络密度	-1.720 (-.141)	.480 (.038)	-.020 (-.095)	.006 (.024)
网络资源	4.848* (.272)	3.939*** (.200)	.069# (.204)	.032 (.079)
求职时网络途径的使用	44.939 (.054)	-70.596* (-.097)	-.439 (-.030)	-1.811* (-.119)
人力资本:				
受教育时间	12.211 (.068)	35.211*** (.199)	.184 (.057)	.508** (.138)
职称/技术级别	-56.384 (-.105)	10.601 (.019)	.235 (.027)	.415 (.036)
控制变量:				
党员身份(党员=1)	-75.199 (-.049)	19.293 (.013)	-.269 (-.010)	2.790 (.088)
干部身份(干部=1)	295.707 (.129)	44.401 (.023)	4.599 (.117)	1.845 (.044)
性别(男性=1)	157.806** (.229)	180.937*** (.279)	-.459 (-.039)	-1.248# (.093)
年龄	3.734 (.065)	-6.949** (-.152)	-.026 (-.027)	-.135** (-.141)
Constant	233.511	198.781	50.741***	48.073***
确定系数 R ²	.261	.213	.078	.096
F 检验值	4.165***	9.12***	.990	3.629***
个案数	129	348	128	352

说明: 1. 括号内为标准回归系数 Beta 值。

2. # : $p < 0.10$; * : $p < 0.05$; ** : $p < 0.01$; *** : $p < 0.001$.

a 样本为 1995 年前(含 1995 年)获得下岗后第一份工作的下岗职工。

b 样本为 1995 年后获得下岗后第一份工作的下岗职工。

职工的人力资本对于新工作职业声望的作用同样受劳动力市场发育程度的影响,只是在劳动力市场制度建设较完善的 1995 年后,“受教育年数”这一代表职工人力资本的变量才表现出显著的积极作用,而在 1995 年前的模型中,人力资本变量的作用均不显著。

(四) 社会资本和人力资本对于再就业单位所有制的作用

“单位所有制”是一个有中国特色的反映职业质量的指标,在当今中国,尽管全民所有制单位的地位已不如计划经济时代那么优越,但它在社会保障、福利待遇及工作稳定性等方面还是比其他所有制单位有更多的优势,而外资合资企业则因其有较规范的经营方式和较优厚的待遇而颇具吸引力(王奋宇等, 2001)。因此,我们可以认为能进入“全民所有制”单位和“合资及

外资企(事)业”的职工就是获得了更“好”的再就业工作。

由于因变量“单位所有制”是一个多分类的定类变量,在分析时,笔者采取了“多项对数比率回归”方法。这种方法是对简单对数比率回归的扩展,在因变量的构成类别中选择一项作为基准类,然后构成一组对数比率方程组,将基准类的概率与其他类别的概率进行比较。在本研究中,笔者选择了“全民所有制单位”作为研究的基准类,然后比较具有不同特征的下岗职工进入其他所有制单位的概率和进入全民所有制单位的概率的差别。受样本数量的限制,在分析时只保留了几个最关键的自变量。

表 4 社会资本、人力资本对职工下岗后第一份工作的单位所有制影响的多项对数比回归分析结果

	1995 年前				1995 年后			
	三资	私营	个体	集体	三资	私营	个体	集体
社会资本:								
网络资源	.033	.025	.021	.024	.009	-.001	-.009	-.021
对网络求职途径的使用	-1.880 [#]	-.637	-1.401 [#]	-1.429	-.492	.707 [#]	-.227	1.040
人力资本:								
受教育时间	.078	-.041	-.203	-.816 ^{**}	.315	-.183 [#]	-.109	-.357 ^{**}
职称	.683	.583	.645	.157	.380	.122	-.016	.471
控制变量:								
性别	-1.077	-.369	-.027	-.875	-.461	-.358	-.432 [*]	-.386
年龄	-.139	-.025	-.005	-.086	-.037	.020	.055	.039
Intercept	2.870	1.320	3.144	11.194 ^{**}	4.711	1.291	.704	.680
Pseudo R ² (Nagelkerke)			.238				.162	
-2 Log Likelihood			344.547				881.194	
Chi-Square			34.531 ^{**}				47.830 ^{**}	
Df			24				24	
样本数			164				391	

说明: # : p < 0.10; * : p < 0.05; ** : p < 0.01; *** : p < 0.001.

从表 4 的统计结果中我们可以发现两个比较明显的趋势:第一,在 1995 年前,那些在求职过程中“使用了社会网络途径”的下岗职工,将更有可能进入“全民所有制单位”工作。但是在 1995 年后,“使用社会网络途径”的求职者已不再具有这种明显的优势。第二,在 1995 年前,已经可以看出“受教育年数”较多的职工进入“机关及国有企事业单位”的可能性比进入“私营”、“个体”和“集体”所有制单位的可能性要高,而这种趋势在 1995 年后则表现得更为显著了。根据前面提到的对单位所有制的判断,上述统计结果也就意味着在劳动力市场建设的进程中,社会资本对于职工进入较“好”单位的作用在逐渐下降,而人力资本的作用则变得越来越明显了。

四、结论与讨论

(一) 社会资本的功效与局限: 制度背景的制约

从本研究的结果看,社会资本对职工再就业的作用是相当明显的,拥有丰富社会资本的下岗职工不仅更容易获得再就业机会,也更可能得到质量较好的工作。但值得注意的是,这种作用的发挥受到了制度背景的制约。只是在劳动力市场制度尚未正式建立的阶段,社会资本才

扮演着极其重要的角色,而随着劳动力市场制度的逐步建立和完善,社会资本的重要性也日益下降。这一结果可以使我们对于社会资本的效用及其局限有所认识。

从20世纪80年代到1995年,中国的劳动就业制度正处于从传统的国家统分统配制度向劳动力市场制度转型的时期,在这个时期,旧有制度已经在很大程度上失去了作用,而新的制度又未能及时建立起来。在正式制度“缺位”的时候,“社会资本”这种非正式的制度就成为填补制度真空的一种替代物。因此,我们看到在这个阶段,社会资本对职工再就业的重要作用。但是,这种代表着“特殊主义”规则的非正式制度所起作用毕竟是有局限的,一旦劳动力市场制度得到确立,“普遍主义”规则成为社会的主导规则之后,社会资本的地位和作用也就无法继续保持下去了。作为一种非正式的社会制度,“社会资本”所能够扮演的只能是一个对于正式制度起“拾遗补缺”作用的角色。

当然,笔者并无意预言社会资本将在未来的市场经济社会中失去效用,因为大量研究已经证明,即使在市场经济高度发达的社会中,人们在市场中的各种经济行为也无法脱离代表“特殊主义”的社会关系网络而存在(Granovetter, 1985; 边燕杰, 1999)。同时本次研究的结果也表明,在劳动力市场制度正式确立后,社会资本仍然对于职工获得再就业机会以及更高的工资有着一定的积极影响,这些都预示着社会资本作为一种非正式制度所具有的生命力。但总的来看,社会资本的作用在劳动力市场制度确立后将受到越来越大的限制,这也是其非正式制度的特性所决定的。

(二)社会资本的消极作用:特殊社会群体中的表现

本次研究中一个多少有些出乎意料的结果是,我们发现了社会资本的“负面效应”在职工再就业过程中的表现——在劳动力市场制度得到确立后,那些在求职过程中“使用过网络途径”的职工反而获得了质量更“差”(具体说就是工资收入更少、职业声望更低)的工作。也就是说,社会资本的使用不但没有给下岗职工带来“好处”,反而使他们陷入了更为窘迫的境地。

目前关于社会资本的研究几乎都是在强调社会资本的“积极作用”,这给人一种印象,就是社会资本不会带来“消极”的后果。尽管近年来已有学者注意到社会资本的“消极作用”,但他们认为这种作用主要表现为宏观层面上的一种负的“外部性”给整个社会带来的消极结果^①,对于个体行动而言,使用社会资本仍是收益大于成本,因而是理性的(Portes & Landolt, 1997; 晋军, 2001)。而本研究的结果却说明,即使在个人层面上,使用社会资本也可能导致对个人更不利的结果。那么,造成这种情况的原因是什么呢?笔者认为,这与本次研究对象的特殊性有一定关系。

威尔逊等人在对美国城市贫民区居民的研究中发现,这些处于社会底层的人们由于自身条件的限制,难以通过正式途径(即市场途径)找到工作。因此,他们只有更多地依赖于自己的社会关系网络来获取工作机会,但由于居住在贫穷的社区,他们周围的邻居及其他社会网络成员也多是与其本人一样的贫穷无业人员,因此他们也很少有可能通过社会网络获得质量更高的工作。这样最终形成了一种恶性循环的“社会隔离”(social isolation),也就是我们常说的“穷帮穷,越帮越穷”现象(Wilson, 1987; Elliott, 1999)。这种情况在中国的下岗职工中也相当普遍,尽管本次研究中我们并未直接测量下岗职工居住的社区环境的情况,但从前面对职工拥有社

^① 如波特斯等(Portes & Landolt, 1997)指出社团内过强的社会资本有可能导致“不利于社会公众的共谋”,并限制社团内部个人的发展。晋军(2001)则强调,在一个资源稀缺和结构封闭的社会中,对社会资本的依赖将导致“过度资本化”,并使整个社会的效率降低。

会资本的考察情况来看,职工的社会资本总量较为贫乏,且多集中于亲戚、朋友的狭小圈子,这不利于职工获得更多的信息和资源,也就无法保证他们获得更高“质量”的工作。

我们还可以从下面反映求职过程中“使用社会资本”与“下岗前职业声望”两个变量之间交互作用图中更为直观地看到社会资本的局限性。^①下图中横轴代表职工下岗前的社会经济地位,纵轴代表职工再就业时获得的工资,回归直线 Y_0 (虚线)反映了就业过程中“没有使用过社会资本”的那部分职工的下岗前职业地位与再就业工资的相关情况,而回归直线 Y_1 (实线)则反映了就业过程中“使用过社会资本”那部分人的情况。从图中可以看到,在两条直线相交之前,代表“使用了社会资本”的直线位于“未使用社会资本”直线的下方,这意味着对于社会经济地位较低的职工来说,求职时使用社会资本将得到更低的工资。而在两条直线相交之后,代表“使用了社会资本”的直线升到了上方,这一结果说明只有对于社会经济地位较高的人,“使用社会资本”才会收到更好的效果。因此,对于大部分处于社会底层的下岗职工来说,在再就业过程中使用社会资本并不会给他们带来更好的工作。

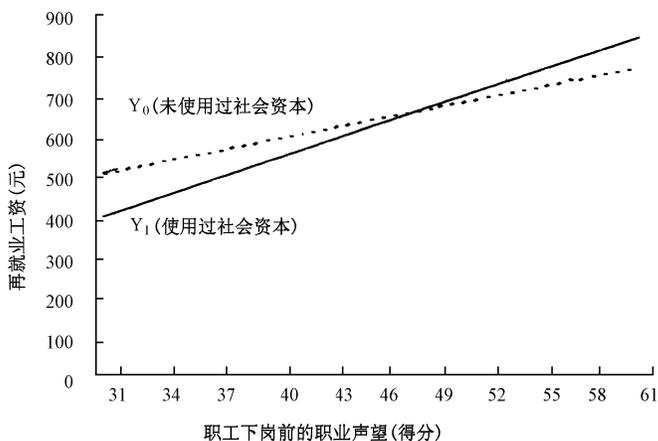


图 1. 使用社会资本与社会经济地位的交互作用示意图

既然如此,为什么仍有那么多的下岗职工(在本研究中占 70%)会在求职过程中使用社会资本呢?

首先要看到的是,由于我国的劳动力市场制度的建设尚处于初期阶段,各项制度仍有待进一步完善,加上长期计划体制下形成的“惯习”,下岗职工们对于通过劳动力市场途径来寻求再

① 具体分析方法是以下岗职工“下岗前的职业声望”、“求职中是否使用社会网络途径”以及一个反映二者交互作用的乘积项这三个变量作为自变量,以再就业的工资收入为因变量,建立一个多元线性回归方程如下:

$$Y = -109.6X_1 + 6.8X_2 + 4.8X_1X_2 + 512.1 \quad (1)$$

其中 Y 代表再就业工资收入的估计数, X_1 代表“是否使用过网络途径”, X_2 代表“下岗前职业声望得分”, X_1X_2 代表二者的交互作用。由于 X_1 是一个虚拟变量,当职工求职时未使用社会网络途径时,“ $X_1 = 0$ ”,将它代入(1)式,得到:

$$Y_0 = 6.8X_2 + 512.1 \quad (2)$$

同理,当职工求职过程中使用过网络途径时,将“ $X_1 = 1$ ”代入(1)式,得到:

$$Y_1 = (6.8 + 4.8)X_2 + (512.1 - 109.6) \quad (3)$$

然后根据(2)式和(3)式分别拟合回归直线,即得到图 1 所示结果。

就业难免疑虑重重。^①即使他们愿意加入劳动力市场竞争,但因为自身条件限制(如年龄偏大、教育程度较低等),职工们在劳动力市场的竞争中也处于一种极其不利的境地。同时,由政府或原企业安置就业这种传统计划体制下的就业方式更是早已成为了改革的对象。这样,对于下岗职工而言,通过使用自己的社会资本获得再就业就成了他们所能够使用的成本最低的求职方式,尽管这样做的收益可能是很差的。可以这样说,下岗职工们选择社会网络途径来寻找新工作是一种多少有些“无奈”的决定——因为他们并没有其他更好的途径可以选择。

(三)人力资本的作用与劳动力市场建设

在本研究中我们发现,社会资本的作用随劳动力市场制度的建立完善而日渐衰减。与此形成鲜明对照的是,人力资本对劳动力资源配置的作用则表现得越来越显著了。研究结果表明:只有在劳动力市场制度正式建立之后,职工的人力资本才有可能充分地发挥作用,拥有更丰富人力资本的职工才有可能得到更高的收入、更“好”的工作。这些都再次证明了人力资本只有在市场经济条件下才能充分发挥作用的规律(许嘉猷,1986;赖德胜,1998)。但是也必须看到,即使在劳动力市场制度得到确立后,职工的人力资本也无助于他们获得更高的再就业率;另外如上文所述,下岗职工对劳动力市场仍然缺乏足够的信任,同时他们不得不“无奈”地选择社会网络途径来寻找新工作,这些事实都表明我国的劳动力市场制度建设尚未完善。本次研究的结果给我们的一个警示就是:必须通过培训和其他教育方式,不断提高下岗职工的人力资本积累,同时要积极为他们提供进入正式劳动力市场的途径,使之从“低水平社会资本”的“社会隔离圈”中摆脱出来,这是当前改革亟待解决的问题之一。

参考文献:

- 贝克尔,1987/1964,《人力资本》,北京大学出版社。
- 边燕杰,1999,《社会网络与求职过程》,《国外社会学》第4期。
- 边燕杰、李煜,2001,《中国城市家庭的社会网络资本》,《清华社会学评论》第2辑。
- 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。
- 布迪厄、华康德,1998/1992,《实践与反思:反思社会学导引》,中央编译出版社。
- 陈婴婴,1995,《职业结构与职业流动》,东方出版社。
- 晋军,2001,《“外人成本”与过度资本化:消极社会资本理论》,《清华社会学评论》第2辑。
- 科尔曼,1992/1990,《社会学理论的基础》,社会科学文献出版社。
- 赖德胜,1998,《教育、劳动力市场与收入分配》,《经济研究》第5期。
- 李路路、李汉林,2000,《中国的单位组织——资源、权力与交换》,浙江人民出版社。
- 李培林、张翼、赵延东,2001,《就业与制度变迁——两个特殊社会群体的求职过程》,浙江人民出版社。
- 李强,2000,《转型时期冲突的职业声望评价》,《中国社会科学》第4期。
- 舒尔茨,1990,《论人力资本投资》,北京经济学院出版社。
- 特纳,2001/1998,《社会学理论的结构》,华夏出版社。
- 王奋宇、李路路等,2001,《中国城市劳动力流动:从业模式·职业生涯·新移民》,北京出版社。
- 许嘉猷,1986,《社会阶层化与社会流动》,三民书局。
- 许欣欣,2000,《从职业评价与择业取向看中国社会结构变迁》,《社会学研究》第3期。

^① 在以往对下岗职工的访谈研究中我们发现,职工们普遍对劳动力市场有很大的不信任感,认为劳动力市场“没有什么用”、“光知道收费”,甚至“尽是骗钱的”。因此,他们一般不愿意选择这种途径来获得再就业的信息和机会(李培林等,2001)。

- 伊兰伯格·史密斯, 1999《现代劳动经济学》, 中国人民大学出版社。
- 郑也夫, 1995《代价论——一个社会学的新视野》, 三联书店。
- Bian, Yanjie 1997, "Bringing Strong Ties Back in: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review*, 62.
- Blau, Peter & Ducuan, Otis 1967, *The American Occupational Structure*, New York: Wiley.
- Elliott, James 1999, "Social Isolation and Labor Market Isolation: Network and Neighborhood Effects on Less-educated Urban Workers." *The Sociological Quarterly*, 40.
- Fukuyama Francis 1995. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*, New York: Free Press.
- Granovetter, Mark 1973 "The Strength of Weak Ties." *American Journal of Sociology*, 78.
- 1974. *Getting a Job*, Cambridge MA: Harvard University Press.
- 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology*, 91.
- Lin, Nan 1999. "Building a Network Theory of Social Capital." *Connections*, 22(1).
- Lin, Nan, Ensel, Walter M., & Vaughn, John C. 1981. "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors on Occupational Status Attainment." *American Sociological Review*, 46(4).
- Marsden, Peter & Hurlbert, Jeanne S. 1988. "Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension." *Social Forces*, 66.
- Mincer, Jacob 1993, *The Studies in Human Capital*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Portes, A. & Landolt, P. 1997, "The Downside of Social Capital." *American Prospect* (May-June) (26).
- Portes A. & Sensenbrenner, J. 1993. "Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action." *American Journal of Sociology*, 98.
- Portes, Alejandro 1998. "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology." *Annual Review of Sociology*, 24.
- Putnam, Robert 1993. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton, N. J.: Princeton University Press.
- Wegener, Bernd 1991, "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment." *American Sociological Review*, 56.
- Welch, F. 1970, "Education in Production." *Journal of Political Economy*, January/February.
- Wilson, W. J. 1987, *The Truly Disadvantaged: The Inner City, The Underclass and Public Policy*, Chicago: Chicago University Press.

作者系中国科学技术促进发展研究中心助理研究员, 博士
责任编辑: 张志敏