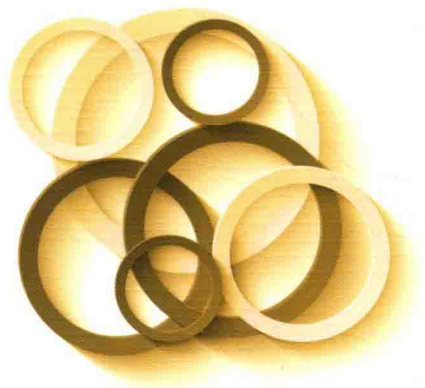


关系社会学丛书

■ 边燕杰 张 顺 著

社会网络与 劳动力市场

Social Networks and
Labor Market



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

关系社会学丛书

■ 边燕杰 张 顺 著

社会网络与 劳动力市场



社会科学文献出版社
SOCIAL SCIENCES ACADEMIC PRESS (CHINA)

图书在版编目(CIP)数据

社会网络与劳动力市场 / 边燕杰, 张顺著. -- 北京:
社会科学文献出版社, 2017. 5
(关系社会学丛书)
ISBN 978 - 7 - 5201 - 0395 - 4

I. ①社… II. ①边… ②张… III. ①劳动力市场 -
社会网络 - 研究 - 中国 IV. ①F249. 212

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2017)第 036150 号

关系社会学丛书

社会网络与劳动力市场

著 者 / 边燕杰 张 顺

出 版 人 / 谢寿光

项目统筹 / 谢蕊芬

责任编辑 / 肖 锐 佟英磊

出 版 / 社会科学文献出版社·社会学编辑部 (010) 59367159

地址: 北京市北三环中路甲 29 号院华龙大厦 邮编: 100029

网址: www.ssap.com.cn

发 行 / 市场营销中心 (010) 59367081 59367018

印 装 / 三河市尚艺印装有限公司

规 格 / 开 本: 787mm × 1092mm 1/16

印 张: 15.75 字 数: 276 千字

版 次 / 2017 年 5 月第 1 版 2017 年 5 月第 1 次印刷

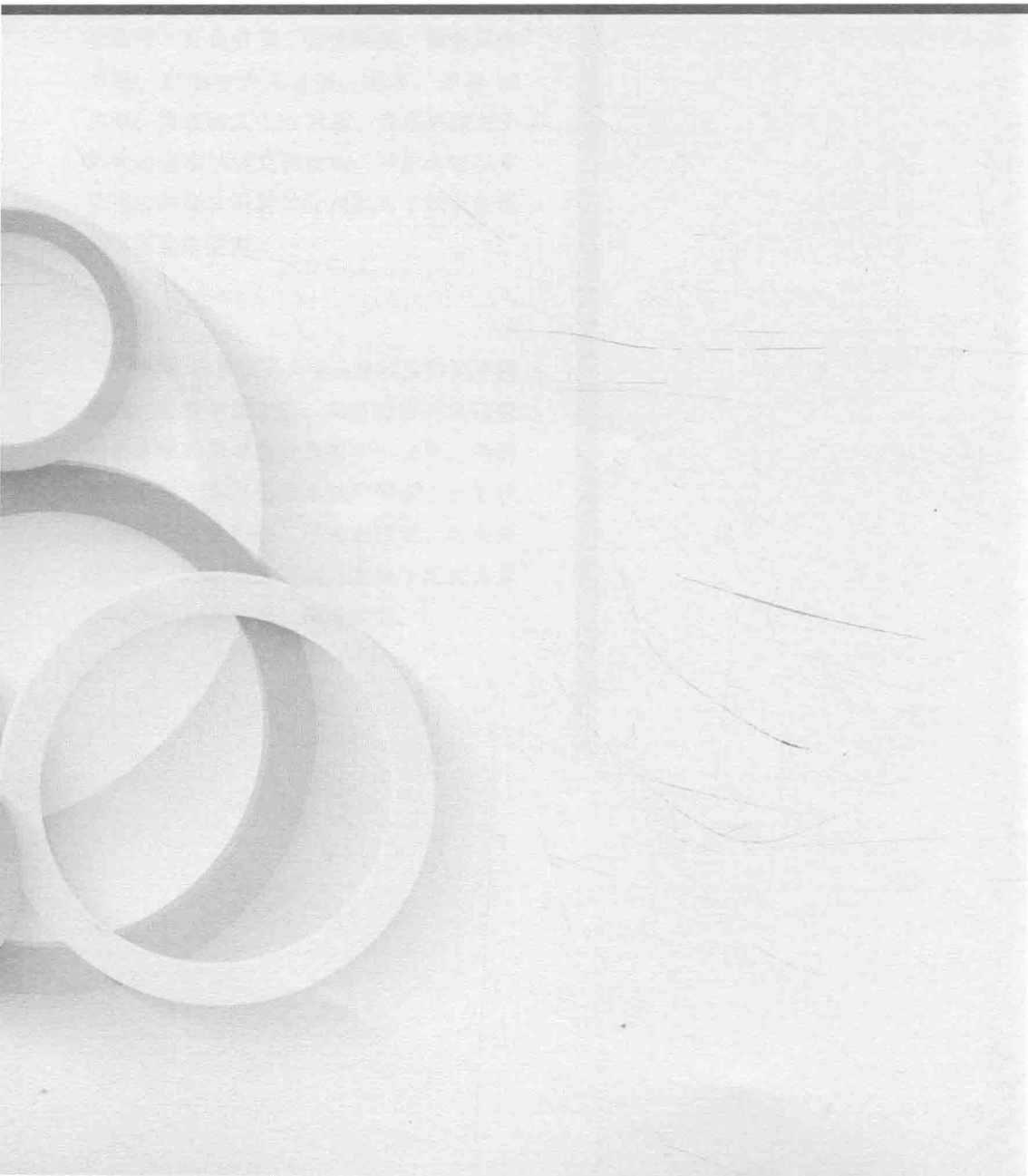
书 号 / ISBN 978 - 7 - 5201 - 0395 - 4

定 价 / 69.00 元

本书如有印装质量问题, 请与读者服务中心 (010 - 59367028) 联系

 版权所有 翻印必究

Social Networks and Labor Market



丛书总序

边燕杰

关系社会学 (Relational Sociology) 是关于社会关系的本质、内在变动逻辑、影响作用的社会学研究。“关系社会学丛书”旨在向读者呈现关系社会学研究领域的学术成果,推动关系社会学研究与教学,建立关系社会学的知识体系。

社会学发轫于欧美。虽然欧美社会学不乏社会关系的经典理论和研究范例,但直到 20 世纪 70 年代社会网络分析才有了学科影响力,到了 90 年代关系社会学才被明确提出。在欧美,关系社会学是一种思维方法论,一种研究视角,是针对“实质社会学”(Substantive Sociology)而提出的。关系社会学视角中的社会行动者是社会关系的集合体,而实质社会学视角中的社会行动者是利益、价值、地位的承载体,理论上与关系无涉。可以说,从实质视角到关系视角,欧美社会学的理论抽象越来越接近现实。

关系视角是中国社会学家对国际社会学的重要学术贡献。早期留学欧美的中国学生注意到,欧美社会学关于社会和社会结构的假设,有实质社会学的倾向,无视社会关系的中心性,不完全适用于中国社会。1980 年,我和同学访问身居上海的留美社会学家应成一先生,他说“中国只有关系,没有社会”指的就是这个意思。1950 年以前,在从关系视角探索中国社会和文化内在变动逻辑的、具有原创性的中国社会研究中,影响最大的是梁漱溟的“伦理本位”论和费孝通的“差序格局”论。20 世纪 40 年代,胡先缙关于面子的研究颇具国际影响,美国社会学家戈夫曼 (Erving Goffman) 以此为基础发展了他的日常生活社会学学说。进入 20 世纪 80 年代,越来越多的中国关系研究成果在国际上发表。1992 年,费孝通的“差序格局”等系列论文集发表英译本,在国际学界产生新的影响。

创立和发展关系社会学是时代的召唤。一方面，中国近 30 年来的经济发展世人瞩目，随着现代化的推进，社会关系的重要性不但没有下降，反而可能有所上升，这和现代化理论预测相悖，需要在实证研究的基础上提出新的理论解释。另一方面，在国际社会学界，社会网络和社会资本研究在过去 30 年有了长足进步，但许多普遍接受和使用的概念、理论、方法，在中国的分析有效性有待证明，而基于中国关系现象的本土化研究，必将反过来丰富这些认识工具，同时在理论上有所创新，进而形成中国的关系社会学的理论流派。关系社会学可能成为中国社会学跨越国门、走向世界的路径。

诚挚希望这套丛书对关系社会学的研究和教学起到推动作用。

目 录

导言 社会网络	
——劳动力市场中的另一只手	1
第一章 求职过程与地位获得	
——结构特征模型之一	6
一 研究背景与问题	6
二 求职过程与人力资本模型	7
三 求职过程中的地位获得	10
四 劳动力市场分割下的求职过程	15
五 小结与展望	22
第二章 政治资本对于求职的作用	
——结构特征模型之二	24
一 研究背景与文献分析	24
二 研究假设与方法	26
三 实证分析	31
四 小结与讨论	35
第三章 找回强关系：中国的间接关系、网络桥梁和求职	37
一 充当网络桥梁的强关系	39
二 中国的强关系桥梁和求职	41
三 研究设计	46

四 分析	51
五 小结	59
第四章 体制转型背景下的社会网络与职业流动	62
一 社会网络在职业流动中的作用	62
二 研究设计	66
三 社会网络在职业流动中作用的动态分析	67
四 流动者和关系人结构地位的动态分析	72
五 小结与讨论	77
第五章 社会网络与人力资本在求职中的交互效应分析	79
一 问题的提出	79
二 理论分析与研究假设	81
三 数据与变量的选择	82
四 实证分析模型	85
五 实证结果与分析	87
六 小结与讨论	93
第六章 社会网络资源的收入效应分析	
——信息与人情的作用	95
一 文献回顾与理论假设	96
二 变量、数据与方法	98
三 实证分析结果	104
四 小结及展望	111
第七章 社会网络与入职工资获得	
——关系强度和关系资源的双重视角	113
一 理论背景与研究假设	113
二 变量的操作化和描述	119
三 数据分析和假设检验	122
四 小结与启示	128

第八章	人职匹配的影响因素分析	130
一	人职匹配及其影响因素的理论分析	130
二	数据来源与变量测量	133
三	实证研究模型设计	135
四	实证分析结果	136
五	小结与讨论	144
第九章	论人职匹配的人际关系机制	146
一	人职匹配问题	146
二	人职匹配的关系机制：研究假设	149
三	研究设计和分析策略	154
四	假设检验与分析	158
五	小结与展望	166
第十章	高能低就规避：网络 - 收入效应的中介机制	168
一	研究问题与文献评述	168
二	社会网络、人职关系与收入获得	169
三	数据、变量与方法	171
四	实证分析结果	175
五	小结与讨论	179
第十一章	职业流动中的网络作用空间：香港 - 内地比较分析	180
一	网络作用空间的倒 U 模式	180
二	职业市场与网络作用空间	183
三	网络资源与职业流向	186
四	小结	189
第十二章	雇主需求、市场竞争与社会网络收入效应	191
一	问题与回顾	191
二	理论分析与研究假设	194
三	研究设计与实证研究策略	198

四 实证结果与分析	201
五 小结与讨论	209
第十三章 市场化改革与社会网络资本收入分层效应	211
一 引言	211
二 社会资本的功能与结构	213
三 社会资本作用空间及其变化	215
四 数据与变量	217
五 实证结果与讨论	221
六 小结与启示	227
参考文献	229

导言 社会网络

——劳动力市场中的另一只手

工作岗位与职业地位对于劳动者的生活福祉具有决定性的作用。在当代社会，初职者关心如何能找到一个收入较高且稳定的好工作，在职者关心能否保持一个好工作，能否持续得到岗位晋升，或者能否流动到更好的工作岗位。对于这些问题，经济学理论告诉我们，劳动者的人力资本多寡是能否获得好工作的一个关键因素。然而，我们经常看到这样的现象：人力资本相同或相近的人，经济收入与职业地位却天差地别；有“门路”的人能找到较好的工作；有“关系”的人上升快，有更好的职业地位。从社会网络理论的视角看，这些现象并非偶然。本书基于作者多年的理论和实证研究，集中探讨社会网络如何影响求职过程与效果。

现代经济学认为，计划体制和市场体制是经济资源配置的两种基本方式，二者被形象地称为“看得见的手”和“看不见的手”。在我国，改革开放之前实行的计划体制，在生产资料公有制的基础上，依据国家建设目标，使用指令性和指导性计划指标，通过行政手段，进行人、财、物等要素资源的统一配置。虽然这种体制减少了生产盲目性，但也否定了商品经济规律，摈弃了供求、竞争、价格等市场机制，伤害了生产主体的积极性，所以降低了资源配置效率，导致经济停滞和衰退。在劳动力配置方面，计划体制集中体现为劳动力的统分统配制度，虽然保证了形式上的充分就业，但是劳动者无权择业，职业不流动，绩效不对接，抑制了劳动积极性，导致人力资源的错配和浪费。改革开放以来不断增长、深化、完善的市场体制，肯定和尊重了经营主体的产权（包括生产资料的占有、使用、转移、收入等各种权利），承认和鼓励自由竞争，通过价格信号调节资源的供给与需求，从而提高了资源的有效配置。在劳动力配置方面，市场体制承认劳动者对其劳动力

的产权，鼓励雇用方和求职方双向选择，通过竞争、流动、工资等机制，实现人尽其才、才尽其用的人力资源配置目标。

必须指出的是，市场机制得以充分发挥作用是有条件的。其主要条件就是清晰的产权界定与完备对称的信息，前者是保证生产与市场交换的前提，后者可以保证市场价格信号的有效性。但是，在劳动力市场，这两个条件在现实中都不可能完全实现，市场失灵在所难免，特别是在我国经济转型时期的劳动力市场，市场失灵的问题尤为突出。劳动力市场不同于其他市场，劳动力质量的信息具有高度隐藏性，虽有文凭、证书等信号传递机制，材料不实和刻意造假均屡见不鲜，所以供需双方存在高度的信息不对称。即使劳动者受雇之后，用人单位并未拥有其完全的劳动力产权，所以需要设计复杂的合约来监督和激励劳动者，从而形成与外部劳动力市场对应的内部劳动力市场。可见，信息不对称可能导致价格机制在外部劳动力市场的失灵，而在内部劳动力市场，劳动力产权的不完全性使得监督和激励等组织手段存在很大的局限性。

社会网络是克服上述内外劳动力市场局限性的重要机制。社会网络理论认为，人力资本理论的最大缺陷就是忽略了人的社会性。该理论指出，人类的经济行为并不是新古典经济学所设想的那样独立于社会环境之外的，而是嵌入特定的社会关系之中的。人们的求职行为就是这样一种嵌入社会网络之中的行为：许多工作信息是通过人际关系网络传递的，而信息在网络中流动的双向性、及时性、充分性保证了信息的真实性。一方面，在外部劳动力市场，对于雇主来讲，所谓“路遥知马力，日久见人心”，投射出人力资本的难以观测性，学历高只是一个信号，并不能代表一定具备很强的能力，而社会网络可以传递更可靠的信息。对于求职者而言，社会关系网络在求职者和潜在雇主之间架起了信息沟通的桥梁，从而减少双方的信息不对称，降低市场搜寻成本。在内部劳动力市场，社会关系网络可以提供更多的升迁机会。人各有所长，而只有做适合自己特点的工作才能充分发挥自身的人力资本优势；但是，即使个体能够清晰认识到自己的偏好，如果缺乏通道，上级也无法掌握你的真实信息。另一方面，可以胜任某一工作的求职者众多，而处于竞争中的他们，其个人能力可能不相上下。这就导致上级更加难以做出选择，而社会关系网络除了提供信息机制外，还能提供信任机制，促使上级对于某些人产生偏好，给予提升和提拔。简言之，在外部劳动力市场，社会网络提供了信息传递机制，有助于减少劳动力供需双方的信息不对称，提高市

场配置效率；在内部劳动力市场，社会网络提供了信任机制，有助于降低监督或签约成本，提高组织治理效率。

以上论述基于西方国家的研究，阐发了社会关系网络的信息机制。这一机制对于我国劳动力市场的适用性和影响程度，是一个重要的实证研究问题。此外，社会关系网络除了信息机制外，在怎样的程度上发挥着人情交换和人情影响的作用，也是一个重要的实证研究问题。例如，在外部劳动力市场，对于雇主而言，通过社会关系网络传递的关于求职者的可靠信息，虽然均来自推荐人，但是推荐的有效性并不完全受可靠信息本身决定，因为信息的可靠与否还受推荐人的地位、权力、资源、与雇主的关系程度的影响。这在我国关系主义文化盛行的条件下，或多或少存在着人情交换和人情影响，偏离了信息机制所定义的性质。换言之，社会关系网络在求职者和潜在雇主之间架起的信息沟通桥梁，也包含着人情交换的要素，承担着人情影响的功能。同理，在内部劳动力市场，社会关系网络除了提供信息机制和信任机制之外，在促使上级对于某些人给予提升和提拔方面，人情关系的作用是不能排斥在外的。这就是说，无论内部劳动力市场还是外部劳动力市场，社会关系网络提供的人情交换机制，在社会网络如何影响劳动力资源配置的问题上，增加了相当的复杂性。这一复杂性对于中国社会学者来说，既引发了理论研究兴趣，又提出了实证研究挑战。

本书是作者迎接上述挑战的阶段性学术研究成果。边燕杰长期研究中国关系网络及其对求职过程和结果的影响，二十多年著述不断；张顺是这一研究领域的后起之秀，近年发表多篇相关学术论文。本书汇集了他们分别发表和尚未发表的13篇论文，以求职结果为切入点，基于若干大型调查研究数据，特别是“求职网研究”数据，系统分析了社会关系网络的作用、性质和影响程度，其叙述逻辑和学术贡献简述如下。

第一，求职结果的结构特征模型。社会网络观的基本理论立场是，人是社会关系的产物，社会行动者嵌入社会关系网络，是社会关系网络的纽结。与这一基本立场相对应，新经典经济学认为，人是利益驱使的动物，是理性支配的产物，所以行动者能否使其利益最大化，关键在于他们的人力资本。这和社会学结构主义观点相呼应：人的社会性是其群体性，群体归属特征，即结构特征，是影响人们行为目标达成的根本条件。为此，分析求职结果的逻辑起点和必要铺垫，是网络视角的结构特征模型。结合我国的实际，第一章、第二章分别阐述人力资本和政治资本对求职结果的影响效应。

第二，求职机会的社会网络模型。求职机会是社会网络学者对于劳动力市场的集中关注点，而职业地位被视为求职机会的直接后果。格兰诺维特的“弱关系假设”开启了此研究的先河，而林南的社会资源理论、伯特的结构洞理论，从不同角度丰富了这个假设的理论内涵和实证研究内容。边燕杰提出的“强关系假设”和信息-人情资源论，将研究视野聚焦于改革前后的中国劳动力市场。本书第三章分析了强弱关系的相对效应，第四章分析了信息-人情资源的相对效应，第五章分析了人力资本和社会资本的交叉互动效应。

第三，入职收入的社会网络模型。入职收入是测量求职结果的关键指标，而在社会关系网络是否影响入职收入的问题上，来自西方国家的实证研究给出三种不同的结果：提升效应、降低效应、无效应。受早期理论的影响，这些西方实证研究无一例外地使用关系强度或者关系人资源地位作为社会关系网络的变量。本书第六章基于中国的创新测量和2009年“求职网调查”数据，分析了信息和人情两种不同的关系资源对于入职收入的影响，发现了稳定的提升作用。第七章采取双重视角测量社会关系网络，系统分析关系强度和关系资源对于入职收入的跨时期影响，也发现了稳定的提升效应。

第四，人职匹配的社会网络模型。人职匹配指的是求职者资质与职位的技术要求相吻合，是社会关系网络在劳动力市场发挥作用的关键机制。如果社会关系网络的信息机制确实减少了劳动力供需双方的信息不对称，那么，使用关系网络的求职者，特别是那些使用关系信息资源的求职者，其人职匹配程度应该高于没有使用关系网络的求职者。中国的人情交换文化增加了这个问题的复杂性。我们不禁要问，人职匹配的影响要素都有哪些？社会关系网络如何影响人职匹配？社会关系网络如何规避不匹配的职业状态？本书第八、九、十章依据2009年“求职网调查”数据，分别分析这些问题。

第五，求职结果的宏观影响分析。社会关系网络对于求职过程和求职结果的影响，是在一定的宏观经济结构和宏观社会结构中发生的，必然受这些结构的制约。始于1998年香港“求职网调查”，边燕杰开始将三个宏观变量纳入求职网研究项目：城市差异、体制不确定性、市场化程度。城市作为“关系作用空间”，基于城市间的发展不平衡，测量体制不确定性和市场化程度的跨城市差异，从而探讨制度变迁背景下社会关系网络效应的宏观影响。第十一章通过中国香港-中国内地比较分析完成初步的研究内容。第十二、十三章，对“社会网络作用空间”赋予新的内涵，将这一研究视角推

向深入，分析劳动力市场变迁对社会网络作用空间的影响，涉及市场化趋势的跨时期分析（第十二章）和市场化影响的层级效应分析（第十三章）。

本书各章使用了大量统计分析方法，用于证明社会关系网络对于求职机会和结果的影响效应。除了社会学界常用的一些方法，为了回应研究文献提出的若干问题，包括社会网络效应的内生性问题，部分章节还使用了互动变量、分位回归、倾向值匹配、Heckman 样本选择模型等方法。各章秉承理论导向的实证研究方法，以理论分析引导实证研究，用数据分析检验理论假设。每章开始以脚注形式提供原文的出处和其他贡献者，这些贡献者包括张文宏、程诚、郭小弦、郝雨霏、李爱红。博士生姚远同学协助作者处理书稿的编辑工作。在此一并致谢。

第一章 求职过程与地位获得

——结构特征模型之一*

自 20 世纪 60 年代以来，经济学与社会学分别从不同研究视角对劳动力市场微观求职过程与地位获得进行了深入研究。从第一章开始，我们将在中国转型背景下继续探讨这一议题。人力资本理论、地位获得模型、劳动力市场分割理论可谓劳动力市场研究最重要的理论视角。本章在三大理论视角的基础上，建构中国劳动力市场分割下的双重地位获得模型。本章的主要观点有二：第一，社会地位与经济地位获得存在不同的微观影响机制，应该区别对待；第二，关注中国劳动力市场中的微观求职过程，应该将这些理论置于体制分割背景之下。

一 研究背景与问题

求职过程与地位获得是劳动力市场研究的重要维度，一直都是经济学和社会学共同关注的研究领域。由于两个学科的基本假设与研究视角不同，对此问题关注的角度与研究问题的方式，以及理论发展路径也不尽相同。首先，主流劳动经济学对劳动力市场求职过程的研究，实际上源于寻求劳动力市场收入的微观决定机制，试图解释形成经济收入差异的原因。在经济学家看来，劳动力市场中的求职者孤立于其所处的社会结构与社会文化，可以被统称为“社会性孤立”，或者说是一种纯粹个体主义的视角。无论是求职过程还是流动过程，求职者显然应当以追求更高的工资待遇、劳动报酬为目标，根据新古典经济学边际生产力定价原则，求职者拥有更

* 此章原文曾发表于《社会》2012年第3期，由张顺与郭小弦合作发表。

多的人力资本是获得高收入的决定性因素。其次，相对于经济学的“社会性孤立”，社会学的劳动力市场研究更关注人们职业流动中的社会地位获得机制，认为任何个体的职业流动都不能离开其所处的社会结构，强调社会结构对地位获得的影响与制约。在经验研究方面，社会学的地位获得模型将家庭背景等社会结构因素纳入其分析框架之中，侧重从社会结构制约的角度研究职业流动与地位获得。最后，经济学与社会学均研究了劳动力市场分割现象，只不过经济学偏重于内生的市场分割，而社会学关注外生的市场分割。

劳动力市场求职既是收入获得的过程，也是其社会地位获得的过程，同时这一过程又受到劳动力市场宏观结构的制约。在劳动力市场求职过程中建构地位获得模型，将会更为深刻地认识劳动力市场求职过程中的因果机制。在这一章节中，我们关注的问题是：社会结构性因素在多大程度上影响求职过程的教育回报率？求职过程的经济地位获得与社会地位获得的影响机制是否相同？劳动力市场分割对其产生多大影响？

二 求职过程与人力资本模型

（一）人力资本模型

1963年舒尔茨基于对第二次世界大战后德、日经济的快速发展原因的考察，提出人力资本的概念（Schultz, 1963），一年后贝克尔从微观角度详细阐述了人力资本理论。人力资本理论（Becker, 1964）认为劳动力市场收入来自求职者人力资本，劳动力价格或工资取决于其边际产值。一个求职者拥有的人力资本越高，他的生产能力就越强，相对于其他生产者就会有较高的边际生产力与较高的边际产值，从而获得更多的收入或是其他形式的补偿。贝克尔指出人力资本的测量有三个最主要的指标：一是接受正式教育的时间长度，教育时间越长则劳动力本身的能力就越强，潜能越大；二是工作经验，劳动者在某一个工作岗位上的经验越多，则通过劳动过程得到与工作相关的技能和知识就越多；三是在职培训，尤其是存在内部劳动力市场的大型企业，一般都要对员工进行在职培训，旨在使员工掌握本企业特有的劳动技能。其中，又以教育年限作为人力资本最为常用的一个测量指标。舒尔茨曾经指出，人们通过对自身的投资来提高其作为生产者和消费者的能力，而