

城市新移民的职业获得： 一个比较理论研究^{*}

□ 魏永峰

内容提要 个人在劳动力市场上的职业获得既受制于个人的人力资本,同时也深深地嵌入于个人的社会关系网络之中。本文考察人力资本理论、社会资源理论、弱关系理论、强关系理论和结构洞理论如何影响城市新移民的职业获得。经验资料取自2007年在上海调查获得的城市新移民问卷调查资料。研究发现,人力资本和社会资本均对个人在劳动力市场上的职业获得发挥重要影响,但社会资本比人力资本的影响更大;强弱关系理论和结构洞理论对城市新移民的职业获得没有影响。这些发现表明,人力资本、社会资源理论、弱关系理论、强关系理论和结构洞理论对当前中国劳动力市场上个人职业获得具有不同的解释效力。

关键词 城市新移民 职业获得 社会资本 人力资本

作者魏永峰,上海海洋大学人文学院讲师。(上海 201306)

在劳动力市场上,有的人比别人的收入更高,有的晋升更快,有的占据的职位更重要。为什么人们在职业获得上存在差异呢?以人力资本理论为代表的经济学家认为,劳动力市场上的这种不平等是由个体能力的差异所导致的,“个人之被雇佣、提升以及工资所得都决定于个人的生产能力”^①。简言之,人力资本是决定个体职业获得的关键因素。其基本命题之一就是,教育作为人力资本投资的一种形式,具有提高生产力的作用,因而个人的生产力和收入水平与教育水平成正相关关系^②。

然而,格拉诺维特对这一解释提出了严厉批评。在他看来,经济学有关劳动力市场的研究存在两个错误的理论预设,一是“社会性孤立”,即假设个体行动者可以孤立于社会关系的影响、他

人的决定与行为,以及过去的关系历史之外^③;二是认为劳动力市场是一个开放和竞争的领域,有关工作岗位的规定与必需的技术和能力是容易相配的,可以获得的关于工作和申请者的信息是广泛分布的。格氏认为这两个假设“太狭窄”(too narrow),并将以此为基础建立的经济学的理论架构斥之为“低度社会化”(under-socialized)。他提出了“镶嵌”的理论和范式,认为个人行动实际上镶嵌在社会及经济关系的网络中,它深深地受到社会关系的限制^④。换言之,人们的行为因其所处的社会关系网络不同而异^⑤。

纵观以往有关职业获得的研究,已然形成了经济学和社会网两大研究视角,并产生了五个主要的中层理论解释:人力资本理论、弱关系理论、社会资源理论、强关系理论和结构洞理论。然而,

* 基金资助:上海高校选拔培养优秀青年教师科研专项基金项目(CCS09012),上海海洋大学2009-2010年度人文社科项目。

在这些分歧的视角和争辩的理论背后,一个疑问自然浮现出来,这五种理论中哪一个理论更富有解释力呢?以往研究的基本做法是在一个单项研究中提出一种理论主张,然后运用一份经验资料检验该理论主张。尽管上述五种理论通过这种研究方式都获得了经验资料的验证,却无法回答上面的疑问。

本研究将运用比较理论的分析框架,通过考察中国当前劳动力市场中个人职业获得现象来比较人力资本经济学和社会网络理论的相对效力。具体而言,即是把人力资本经济学和社会网络的研究视角并置在一起,并把这两个视角下的中层理论落在同一个实证问题上,运用同一份经验资料对这些理论的实证假设进行检验。由此考察不同理论的解释逻辑对个人职业获得的解释力,分析不同理论的适用边界和条件。

一、职业获得的解释:五种机制的比较

在人力资本经济学中,核心的思想是不同的个人人力资本投资决定了劳动力市场上个人之间在收入分配上的差别。这是因为,一方面,各种职业之间在客观上是存在差异的。不同的职业需要具备不同的知识、技能、体力水平,这就需要为此进行不同数量和质量水平的人力资本投资。另一方面,人力资本决定个人收入分配这种观点建立在三个主要的理论基础之上。其一是理性选择原理。根据这一原理,人是追求某种目标函数最大化的理性行为主体,其行动的最终目的是实现主体的主观效用或福利最大化。其二是补偿原理。即是指经济活动中收益与成本之间存在着一种对应关系。人力资本投资量方面的差异需要不同的收入来加以补偿。根据这一原理,不同的人力资本投资行为必然会导致不同的个人收入分配结果。其三是关于人的能力的异质性与可塑性观点^⑥。因此,在劳动力市场上,个人的收入随人力资本的变化而变化。至此,可以获得下面的基本命题:

个人的职业获得受个人所拥有的人力资本状况的影响。

与人力资本经济学相比,社会网络的观点认为,个人的经济行动是嵌入于社会网络之中的。换言之,社会关系网络影响人的行为。职业获得

结果的一个重要的影响因素是职业信息的获得。格拉诺维特的“弱关系”理论指出,个人所拥有的社会关系网络中的弱关系在两个方面影响信息和机会的获取:第一,弱关系由于连接的往往是来自不同生活圈子的不相似的人,可以使个人接触到更多的他人,因此弱关系为自我提供新鲜职业信息的可能性比较大;第二,弱关系可以充当沟通不同群体之间的信息桥,将其他群体的重要信息带给不属于这些群体的某个个体。从这个观点出发,我们可以提出下面的命题:

个人的职业获得受个人社会关系网络中弱关系的影响。

与弱关系理论相对,强关系理论主张,在中国社会文化背景下,强人情关系在个人职业获得过程中占有优势。这是因为:第一,在中国社会中,人们之间的各种人情交换往往发生在由强关系连接的社会网络中。根据布劳(Blau)的社会交换理论,社会交往不像经济交换那样属于即时交换,社会交换往往要等到很长的时间后才找到机会偿还,因此交换行为在交换双方彼此了解和信任的基础上才可能发生。而强关系可以为人们之间的社会交换提供某种保护,降低交换者所面临的不确定性。所以,有价值的信息和资源是在一定强度的人情关系上传递的。第二,在中国人的社会交往中,人情比信息更重要^⑦。相比于弱关系,建立在信任基础上的强关系往往成为人们之间传递人情的网络桥梁。由此,我们提出:

个人的职业获得受个人社会关系网络中强关系的影响。

林南的社会资本理论强调,关系的强弱并不是问题的重点,重要的是通过社会关系所摄取的资源,是否与那些社会资源丰富的人存在关系是找到好工作的关键。在林南看来,社会是由附舍不同价值资源量的一组位置组成的结构,这个结构按资源的附含量以及资源的可获取性形成了金字塔形状:位置越高,占据者越少,位置的资源附含量越大。身处于这种结构中的个体必然受这种结构特点的影响:个体的行动以及行动的结果受这种结构的形构和约制,随着他所拥有的社会资源的多少而变化。因此,拥有不同社会资源的个体在职业获得过程中就有不同的结构约制和机会。这些思考引致下面的命题:

个人的职业获得随个体所拥有的社会资源的多少而有规律地变化。

根据结构洞理论,一个富含结构洞的社会关系网络意味着在信息获取、时机、举荐和控制等方面具有优势,这种结构模式的关系网络可以给关系拥有者带来更多的关系收益和更高的关系回报率。所以,竞争优势主要体现在关系优势方面,即结构洞越多,竞争者的关系优势就越大,获取较大经济回报的概率就越高^⑧。总之,个人的竞争行为和结果可以根据个人在竞争性的社会结构中的“结构洞”来解释。由此,我们可以推导出以下命题:

个人的职业获得随个人所拥有的关系网络中的结构洞状况的不同而不同。

二、城市新移民的职业获得:假设

现在来看以上讨论的这五种机制对城市新移民的职业获得的经验含义。我们主要研究三方面问题:(1)人力资本、社会资本与职业获得的关系;(2)关系强度与职业获得的关系;(3)结构洞理论与职业获得的关系。

1. 人力资本、社会资本与职业获得

人力资本对个人职业获得发挥作用的理论前提,源于新古典主义经济学对于市场经济条件下社会经济秩序的假设,一个社会越是接近“完全竞争市场”,人力资本对于职业获得的作用越明显^⑨。而中国目前处于由计划经济向市场经济过渡的过程中,教育作为一种重要的人力资本,其回报率将不断提高。换言之,随着市场改革的不断深入,人力资本(教育和经验)越来越重要^⑩。因此,根据人力资本理论可以提出以下假设:

假设1:城市新移民的人力资本与其职业获得成正比。

但是,个人找工作的过程首先需要有关职位空缺的信息,另外在许多情况下,还需要对代理人施加影响等等。过去几十年的经验研究表明,社会关系在传递工作信息、施加影响、提供信用等方面发挥着十分重要的作用^⑪。社会网络决定了个人在劳动力市场上找工作过程中可以动用或获取的信息或影响。因此,根据社会资本理论,我们可以得出以下具体假设:

假设2:城市新移民的社会资本与其职业获

得成正比。

为了比较人力资本理论和社会资本理论对个人职业获得结果的相对贡献,我们提出如下假设:

假设3:按照人力资本理论,人力资本比社会资本对城市新移民的职业获得的贡献大。

与之相反,

假设4:按照社会资本理论,社会资本比人力资本对城市新移民的职业获得的贡献大。

2. 关系强度与职业获得

弱关系的优势在于可以帮助个人超越其所处的较小的、界定严格的交往圈子,使其能够和无法直接接近的那部分社会结构建立联系,从而通过弱关系,社会上那些距离自己较远的观念、影响和信息可以抵达到自己,而且信息不重复的可能性也更大。格拉诺维特的经典研究揭示了弱关系有助于求职者找到更好的工作。但是,在中国的劳动力市场上,找工作的人往往是通过强关系的帮助获得想要的工作的。强关系的优势并不只体现在计划经济的时代,在双轨制和转型时期,即使在劳动力市场不断扩展的条件下,强关系仍然起着人情交换的作用^⑫。由以上讨论,我们可以提出以下假设:

假设5:同强关系相比,通过弱关系找到的工作更好。

与之相反,

假设6:同弱关系相比,通过强关系找到的工作更好。

3. 结构洞与职业获得

结构洞理论指出,关系网络的结构模式决定了关系拥有者从关系网获得的回报率的高低。结构洞通过三种信息收益——涉取(access),时机(timing)和举荐(referrals)——形成竞争性的优势。因此,社会网络中的结构洞越丰富,则这种结构的社会网络就越优越,个人能够获得的收益就越大。根据这一理论,可以提出以下假设:

假设7:城市新移民的社会关系网中结构洞与其职业获得成正比。

三、研究设计

(一)数据

本文所采用的数据是张文宏教授主持的国家社科基金项目《城市新移民研究》的样本资料,收

集于2007年4月至5月。城市新移民的样本采用受访者推动抽样(RDS)方法选取。通过这种方法共获得了1150个样本的联系方式、家庭或工作单位地址,其中有885名同意接受面谈或电话访问,拒访率为23.1%。在成功访问的样本中,剔除了拒答或漏答超过问题总数1/3的问卷,获得有效样本600份^⑩。需要说明的是,根据本文所涉及的研究内容,我们又剔除了原样本中与本文相关的关键变量缺失严重的问卷,最后进入统计分析的样本为539份。

(二)测量

1. 因变量

职业收入为被访者个人的现职月收入(包括工资、各种奖金、补贴、分红等收入),以元为单位。在统计分析时,我们对之取自然对数,使之更加符合多元线性回归的条件。

2. 自变量

人力资本指的是城市新移民的受教育水平。在回归分析中,我们把受教育水平转化为受教育年数,这样就可以将其作为间距变量直接纳入模型。

获取的社会资本指城市新移民所拥有的社会网络资本,即通过城市新移民的春节“拜年网”测得的地位资源总量^⑪。

关系强弱指被访者在找现职过程中,他和起关键作用的人的相熟程度、亲密程度以及信任程度情况。原始问卷提供的选项分为四类:不认识(=1)、不太熟(=2)、比较熟(=3)和非常熟(=4);谈不上亲密(=1)、不太亲密(=2)、比较亲密(=3)和非常亲密(=4);谈不上信任(=1)、不太信任(=2)、比较信任(=3)和非常信任(=4)。我们将被访者在这三个问题上的得分相加获得他们和关键人之间关系强度的总得分。

结构洞的社会资本指被访者的重要问题“讨论网”中的社会资本状况。我们通过被访者的重要问题“讨论网”成员之间的熟悉情况来测量其社会关系网络中的结构洞,熟识情况的计分由低到高分别是:不认识(=4),不太熟(=3),比较熟(=2),非常熟(=1)。整个网络的结构洞分值依据这一计分标准加总获得。

3. 控制变量

年龄为被访者在2007年4-5月进行调查时

的实足周岁^⑫。

性别为定类变量。在统计分析时,男性赋值为1,女性赋值为0。以女性为参照类别。

婚姻状况为定类变量:“未婚”(包括未婚、离婚后未再婚和丧偶未再婚)和“已婚”(已婚、离婚后再婚和丧偶后再婚)两类。前者编码为0;后者编码为1。

政治面貌为定类变量:中共党员和非中共党员。在统计分析时,中共党员编码为1,非中共党员编码为0。

(三)方法

本文的中心问题是比较人力资本和社会资本因素对城市新移民的职业获得的影响,我们用职业收入代表职业获得。多元线性回归模型如下:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3^2 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 X_6 + \beta_7 X_7 + \varepsilon$$

其中,Y表示职业地位(职业收入), β_0 为常数项, ε 表示残差, β 表示系数。 X_1 表示性别、 X_2 表示年龄、 X_3^2 表示年龄的平方、 X_4 表示政治面貌、 X_5 表示婚姻状况、 X_6 表示人力资本、 X_7 表示社会资本(社会网络资本总量、关系强度、结构洞的社会资本)。 X_1 、 X_4 和 X_5 为二分变量。

四、结果

(一)人力资本与职业获得

下表为应用OLS对城市新移民现职收入回归的结果。因变量为城市新移民现职的月收入数值。模型1所列示的是在未加入其他解释变量的情况下,个人特征的一些变量与职业收入之间的关系。结果显示,性别、年龄、年龄平方、婚姻状况和政治面目五个自变量可以解释个人月收入总差异量的23.5%。在模型2中,当加入了个人受教育年数变量后, R^2 上升到24.4%,即增加了0.9个百分点。从回归系数来看,个人受教育年数的系数为正,表明个人受教育的年数每增加一年,个人月收入就会增加2.6%($e^{0.026} = 1.026$, $P < 0.05$),而且这一系数在5%水平上显著。这一分析结果表明个人受教育年数这一人力资本因素对个人的职业收入具有正的作用。从而假设1获得了验证。

(二)获取的社会资本与职业获得

在模型3中,当控制了性别、年龄、年龄的平

方、婚姻状况和政治面目这些变量之后,城市新移民获取的社会网络资本对其职业收入具有十分显著的正向影响。获取的社会网络资本每增加一个单位,城市新移民的月收入将增加0.4% ($e^{0.004} = 1.004, P < 0.05$)。考虑到获取的社会网络资本是在1-100这样一个取值范围,0.4%是一个相当大的量,并且这一系数在1%的水平上显著。比较模型3和模型1的 R^2 值可以发现,在加入了获取的社会网络资本变量后, R^2 值由23.5%增加到25.7%,增加了2.2%。这些结果说明城市新移民获取的社会网络资本和其职业收入是显著正

相关的。该结果支持了假设2的预测。

(三)人力资本与社会资本对职业获得的相对影响

比较模型2和模型3。模型2加入了受教育年数变量之后, R^2 上升到24.4%,增加了0.9个百分点。但在模型3中,把受教育年数变量换成拥有的社会网络资本总量变量后,发现 R^2 与模型1相比增加了2.2个百分点。这就表明,在控制了性别、年龄、年龄的平方、婚姻状况和政治面目这五个变量之后,拥有的社会网络资本总量这个变量比受教育年数变量所能解释的个人月收入差

表 8.2 人力资本和社会资本对个人职业收入的 OLS 估计

自变量	因变量:现职的月收入对数值					
	(1)	(2)	(3)	(4) ²	(5)	(6)
男性	0.264*** (0.047)	0.265*** (0.046)	0.255*** (0.046)	0.256*** (0.219)	0.262*** (0.047)	0.326*** (0.068)
年龄	0.252*** (0.030)	0.229*** (0.031)	0.242*** (0.030)	0.222*** (2.036)	0.247*** (0.030)	0.023*** (0.008)
年龄的平方	-0.003*** (0.000)	-0.003*** (0.000)	-0.003*** (0.000)	-0.003*** (-1.782)	-0.003*** (0.000)	-
已婚	-0.142** (0.061)	-0.141** (0.061)	-0.150** (0.060)	-0.149** (-0.120)	-0.140** (0.061)	-0.005 (0.085)
中共党员	0.043 (0.047)	0.002 (0.050)	0.011 (0.047)	-0.024 (-0.020)	0.041 (0.047)	0.005 (0.076)
受教育年数	-	0.026** (0.010)	-	0.023** (0.095)	-	0.044*** (0.015)
拥有的社会资本总量 ¹	-	-	0.004*** (0.001)	0.004*** (0.145)	-	-
结构洞的社会资本	-	-	-	-	0.002 (0.002)	-
与关系人的关系强度	-	-	-	-	-	0.001 (0.016)
常数项	3.737*** (0.483)	3.707*** (0.480)	3.748*** (0.476)	3.720*** (0.475)	3.859*** (0.493)	6.662*** (0.350)
R^2	0.235	0.244	0.257	0.264	0.237	0.175
F-Test 值	32.160***	28.085***	30.045***	26.667***	27.055***	8.386***
D. F.	5	6	6	7	6	6
样本量	528	528	528	528	528	239

注:系数为非标准化的回归系数,括号内为标准误。* $P < 0.1$, ** $P < 0.05$, *** $P < 0.01$ (双尾检验)。

1 为拜年网的社会网络资本的因子转换值。

2 模型4中所列为非标准化回归系数,括号内为标准化回归系数。

异量更多。当把这两个变量同时纳入方程时,模型4的结果显示受教育年数变量的标准化回归系数为0.095,而拥有的社会网络资本总量变量的标准化回归系数为0.145,显然后者远大于前者。这与前面的结果完全一致。以上分析结果支持了假设5的预测,假设4的预测没有通过验证。

(四) 结构洞的社会资本与职业获得

模型5显示,在控制了性别、年龄、年龄的平方、婚姻状况和政治面目这些变量之后,结构洞的社会资本系数的估计值非常小,并且显著地不为0,表明结构洞的社会资本对城市新移民的职业收入没有影响。这一结果不支持假设7。

(五) 关系强度与职业获得

城市新移民与关系人的关系强度对其职业获得没有任何影响。换言之,与关系人的关系强度变量对预测城市新移民职业获得情况没有意义。模型6的结果显示,在控制了性别、年龄、婚姻状况、政治面目以及受教育年数变量后,与关系人关系强度变量前面的系数不显著。因此,假设5、6均未获得验证。

五、结论

本文以城市新移民的职业获得为分析焦点,比较和检验了五种不同解释机制——人力资本、社会资源、强关系、弱关系和结构洞——对当前中国劳动力市场上个人职业获得是如何发挥影响的。综合以上分析可以获得如下结论:

第一,人力资本和社会资本均对个人在劳动力市场上的收益发挥重要影响。在我们的研究中,城市新移民的受教育年数对其职业收入具有显著的正向影响。同样,城市新移民获取的社会网络资本与其职业收入也存在十分显著的关联。但就二者对城市新移民职业获得的相对影响而言,社会资本比人力资本所发挥的作用更大。在我们的分析中,获取的社会网络资本总量比受教育年数所能解释的个人月收入差异量更多,并且拥有的社会网络资本总量的标准化回归系数也大于受教育年数的标准化回归系数。这些意味着社会资本比人力资本对个人收入差异的解释力更大。

第二,先前的研究显示,拥有结构洞越多的竞争者,其关系优势就大,获得较大经济回报的机会

就高。然而,在我们的资料中却没有发现所谓的结构洞的优势。我们的分析结果是结构洞的社会资本对城市新移民的职业收入没有影响。

这里的原因也许在于,尽管结构洞理论强调它不同于关系强度理论,但结构洞理论仍然主要强调的是关系所带来的信息收益。例如,在谈到结构洞理论相比于弱关系理论的优势时,伯特认为弱连带与个人网络所提供的特别信息量是相关关系,而非决定关系。个人从某个特定关系人那里获得的信息的价值取决于该关系人在个人网络中与他人联系的断裂(disconnections)情况;拥有结构洞的网络结构的人在信息的涉取、时机或举荐上处于优势。即使是伯特所突出强调的结构洞所具有的控制利益,但所谓的控制优势仍然是指竞争者在信息不对称、信息不准确或曲解的情况下,利用一方来反对另一方,并从中得利^⑥。从这个意义上说,伯特的结构洞理论和格兰诺维特的弱关系理论的解释逻辑是一致的,主要是从有价值的信息的角度来解释关系和行为结果之间的关联。但正如许多研究所显示的,在中国社会里重要的并不是信息,而是能够得到关系人所提供的实质性的帮助。这一点也许是结构洞理论在中国社会情境里难以发挥作用的关键。

第三,强弱关系理论无法预测城市新移民职业获得的结果。我们的这一发现与林南在美国的研究结果迥然不同。林南等人的研究显示,使用弱关系的人比使用强关系的人的平均收入多出大约2500美元。其内在的机制是弱关系使求职者联系到高地位的关系人,在这一点上强关系不如弱关系^⑦。然而,中国社会中提供实质性帮助的一般都是强关系,因此即使通过弱关系可以联系到高地位的关系人也无济于事,因为该关系人是不会给与自己是弱关系的求职者提供实质性帮助的。

注释:

①斯威德伯格著,周长城等译:《经济社会学原理》,中国人民大学出版社2005年版,第115页。

②张凤林著:《人力资本理论及其应用研究》,商务印书馆2006年版,第50~56页。

③格拉诺维特著,罗家德译:《镶嵌:社会网与经济行动》,社会科学文献出版社2007年版,第108页。

④Granovetter, Mark. 1985. "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness." *American Journal of Sociology* 91(3):481-510.

⑤周雪光著:《组织社会学十讲》,社会科学文献出版社2003年版,第120页。

⑥张凤林著:《人力资本理论及其应用研究》,商务印书馆2006年版,第339~341页。

⑦Bian, Yanjie. 1997. "Bringing Strong Ties Back In; Indirect Connection, Bridges, and Job Search in China." *American Sociological Review* 62:366-85.

⑧Burt, Ronald S. 1992. *Structural Holes: the Social Structural of Competition*. Cambridge MA: Harvard University Press.

⑨许嘉猷著:《社会阶层化与社会流动》,三民书局1986年版,第218页。

⑩Nee, Victor. 1989. "A Theory of Market Transition: From Redistribution to Markets in State Socialism." *American Sociology Review* 54:663-81.

⑪林南著,张磊译:《社会资本——关于社会结构与行动的理论》,世纪出版集团2005年版,第18~20页。

⑫边燕杰、张文宏:《经济体制、社会网络与职业流

动》,《中国社会科学》2001年第2期。

⑬参见张文宏、雷开春:《城市新移民社会融合的结构、现状与影响因素分析》,《社会学研究》2008年第5期。

⑭具体赋分和计算情况参见作者博士论文第六章。魏永峰:《城市新移民的职业地位获得研究》,上海大学2009年。

⑮在做统计分析时,我们把年龄的平方项也引入模型中。这样做的原因在于,一般情况下,在进入劳动力市场的初期,随着工龄或年龄的增加,劳动者的工资先会有一段上升期,到达一个峰值后,逐渐稳定并缓慢下降,一直持续到其退休。

⑯参见Burt, Ronald S. 1992. *Structural Holes: the Social Structural of Competition*. Cambridge MA: Harvard University Press. p. 13-15.

⑰当然,林南也指出,在等级制的顶端,强关系会比弱关系更重要。参见Lin, Nan, Walter M. Ensel, and John C. Vaughn. 1981. "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment." *American Sociological Review* 46:393-405.