

· 专 题 ·

劳动力市场分割、强弱社会关系 与大学毕业生求职

钟云华

(长沙学院 法学与公共管理系 湖南 长沙 410003)

摘要 论文将劳动力市场划分为体制内劳动力市场与体制外劳动力市场,将大学毕业生的求职过程划分为信息收集与求职进行两个阶段,在一个二元、动态的分析框架内,就强弱社会关系对大学生就业机会获得及起薪水平的影响进行了实证研究。研究发现,强弱社会关系对大学生求职的影响与空间相关:在体制外劳动力市场,弱关系更有助于获得就业信息,弱关系比强关系更“强”;但在体制内劳动力市场,强关系比弱关系更“强”。强弱关系对大学生求职的影响也与时间相关:在求职进行阶段,强关系更有助于就业机会获得,强关系比弱关系更“强”。但不管是强关系,还是弱关系,对大学生起薪水平均没有“强”影响,强弱关系对大学生起薪水平的影响与空间及时间都无关。

关键词 劳动力市场分割 强弱社会关系 大学毕业生 就业机会 起薪水平

中图分类号:G646 文献标识码:A 文章编号:1672-0059(2012)02-0034-05

Labor Market Segmentation, Strength of Ties and the Employment of College Graduates

ZHONG Yun-hua

(Department of Law and Public Administration, Changsha College, Changsha 410003, Hunan, China)

Abstract: This paper divides the labor market into the labor market in the system and outside the system and also divides the employment process of university graduates into two phases: information-gathering and the job-searching. In the binary and dynamic analytical framework, this paper makes an empirical study on the relationship of labor market segmentation, strength of ties, access to jobs and the starting salary of graduates. The study discovers that in the labor market outside the system, the weak relationship more facilitates university students to get employment information, that is, weak ties is stronger than strong ties; but in the labor market in the system, strong ties is more beneficial to obtain employment information, that is, strong ties is stronger than weak ties. As for the job-hunting phase, strong ties also contributes to employment opportunities available, that is, strong ties is stronger than weak ties. For college students' starting salary, neither strong ties nor weak ties has "strong" impact, whether on time or space.

Key words: Labor Market Segmentation; Strength of Relationship; College Graduate; Employment Opportunity; Starting Salary

一、问题的提出

强弱社会关系(以下分别简称为强关系与弱关系)对个体求职影响的孰强孰弱问题,一直是社会资

本领域的研究热点。众多研究者对这个问题进行了研究,研究结论却大相径庭。美国学者马克·格拉诺维特(Mark Granovetter)^[1]与美籍华裔学者林南(Lin Nan)^[2]等研究者指出,个体求职时,弱关系可以为个体提供

更丰富、更有价值的信息,弱关系比强关系更“强”。但中国学者边燕杰 (Bian Yianjie)^[3] 与日本学者渡边深 (Shin Watanabe)^[4]等人却认为,在以伦理为本位的中国社会,求职者不仅要利用关系网络收集就业信息,而且要利用关系网络对招聘方施加影响,故个体求职时能施加更大影响的强关系比弱关系更“强”。

这些研究存在分歧的根本原因,在于研究者对社会关系在个体求职中运作的时空属性考虑不足。不管在市场经济欠发达国家,还是在市场经济发达国家,都存在一定程度的劳动力市场分割,不同的劳动力市场具有不同的市场化程度与用人机制,社会关系对个体求职的影响在不同的劳动力市场可能会存在强弱差异;同时,求职是一个包含信息收集和求职进行等多个环节的动态过程,在这个过程的不同阶段,求职者所稀缺的资源不同,强弱社会关系在不同时间点上对个体求职的影响也有可能存在强弱差异。那么,在不同的劳动力市场与不同的求职阶段,强弱社会关系对个体求职的影响究竟孰强孰弱呢?这是一个亟待做出理论回应的命题。本文以大学毕业生为研究对象,充分考虑劳动力市场的分割特征与求职的动态属性,建立一个二元、动态的分析框架,基于问卷调查所得数据进行实证研究,试图对这个命题做出准确回答,并基于研究结论提出促进大学生就业的政策建议。

二、理论基础与分析框架

1.理论基础:社会资本理论

本文在对国内外众多社会资本的的定义进行归纳后认为:在日常生活中,由于某些行动者的利益部分或全部处于其他行动者的控制之下,行动者为了实现各自的利益,相互进行各种交换,甚至单方转让对资源的控制,其结果就形成了持续存在的社会关系,这种持续存在的社会关系及嵌入社会关系网络之中的社会资源,就是我们通常所说的社会资本。社会关系是社会资本的主要载体。本文根据交往双方的互动频率、情感程度、密切程度以及互惠交换程度,将社会关系划分为强弱关系两种。互动次数多、情感较深、关系亲密、互惠交换多的则为强关系,如亲戚、朋友、关系亲密的同学;反之则为弱关系,如熟人。

2.分析框架

本文将劳动力市场划分为体制内劳动力市场和体制外劳动力市场^[5]。前者主要由政府机关、国家事业单位、国有企业等用人单位构成劳动力需求方,后者主要由集体企业、私营企业、外资企业等市场化程度较高的用人单位构成劳动力需求方。本文将大学生的求职过程分解为信息收集和求职进行两个阶段。前者

是求职者通过正式渠道和非正式渠道打听哪些单位招人、招聘单位的基本情况、招聘职位、职位的应聘条件等信息;后者是指求职者参加用人单位的面试和考察,继而用人单位决定是否录用求职者的过程。把这两种划分结合起来,就得到一个在空间上是二元的、在时间上是动态的分析框架,如图1。

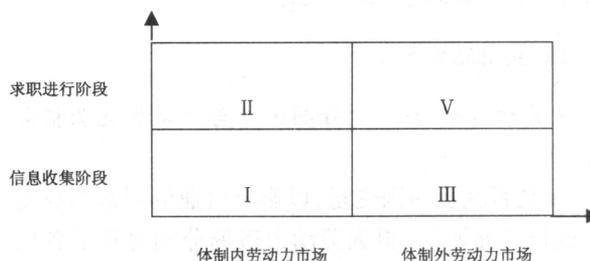


图1 大学生求职时空分布图

三、模型设计与数据来源

1.模型设计与变量选择

采用logistic回归方法就强弱关系对大学生就业机会获得的影响进行计量回归检验,回归方程为 $\text{logit}(P) = \ln(P/(1-P)) = \alpha + \sum \beta_j X_j + \varepsilon$ 。其中 P 表示就业的概率, $P/(1-P)$ 是就业的概率与未就业的概率之比即优势比(Odds Ratio),解释变量 X_j 的含义为影响就业与否的因素,系数 β_j 表示解释变量对就业的影响。采用多元线性回归方程对强弱社会关系对大学日工资的影响进行计量回归分析,回归方程为: $\log(dwage) = \alpha + \sum_{i=1}^n \beta_i x_i + \varepsilon$ 。由于自变量均为离散型变量,故实际的回归方程为 $\log(dwage) = \alpha + \sum_{i=1}^n \beta_i x_i + \varepsilon$,其中系数 β_i 表示 x_i 对日工资 $dwage$ 的影响。

大学生就业机会的获得及其起薪水平是社会关系、个人先赋性因素、人力资本与政治资本等因素综合影响的结果。社会关系自变量设置,在信息收集阶段,以通过正式渠道收集信息为基准变量,设两个虚拟变量 $know1$ 与 $know2$ 。当大学生通过弱关系收集求职信息时, $know1=1$, 否则为0;通过强关系收集求职信息时, $know2=1$, 否则为0。在求职进行阶段,以没有使用过社会关系为基准变量,设两个虚拟变量 $help1$ 与 $help2$ 。如果大学生使用过弱关系打招呼则 $help1=1$, 否则为0;使用过强关系则 $help2=1$, 否则为0。个人先赋性因素,包括性别、来源和父亲的社会阶层三个自变量。人力资本因素包括学历层次、专业、学习成绩、英语四六级和工作经验五个自变量。政治资本因素包括党员和学生会干部两个自变量。

2.数据来源

本文所采用的数据来源于2010年5月至6月对湖南5所本科院校与5所专科院校的工、管、法、理等多个学科的800名应届毕业生所进行的问卷调查。此次调查采用多阶段随机概率抽样方法,发出问卷800份,回收有效问卷600份,有效回收率为75%。采用统计软件Stata10.0进行相关统计分析。

四、实证结果与分析

1.劳动力市场分割、强弱关系与大学生就业机会获得

以是否就业为因变量,以影响就业的因素为自变量,进行二元回归,得到劳动力市场分割背景下各因素对大学生就业机会获得的影响回归系数,见表1。

表1 大学生就业机会影响因素的回归结果

自变量	模型1(体制内劳动力市场)		模型2(体制外劳动力市场)	
	Odds Ratio	P> Z	Odds Ratio	P> Z
know1(通过弱关系收集信息)	.52	0.138	3.03**	0.011
know2(通过强关系收集信息)	1.62	0.047	2.43**	0.015
help1(通过弱关系打招呼、递简历)	1.82	0.453	2.20	0.467
help2(通过强关系打招呼、递简历)	4.29***	0.004	4.04***	0.002
level(学历层次)	2.69*	0.055	4.14***	0.002
major(专业)	.86	0.628	.55*	0.053
achieve1(学习成绩为一般)	.54	0.240	.60	0.375
achieve2(学习成绩为优良)	1.30	0.612	1.45*	0.067
cet(是否通过英语四六级)	1.38	0.385	1.24	0.548
exp(有无工作经验)	.87	0.691	.67	0.256
party(是否是中共党员)	1.20***	0.000	1.01	0.969
leader(是否是学生会干部)	3.35e-08		-	-
sex(性别)	.56**	0.063	.92	0.806
soucel(来源于城镇)	.61	0.289	.53	0.122
souce2(来源于城市)	1.23	0.559	.83	0.601
fclass1(父亲为商业从业人员阶层)	1.05	0.904	1.21	0.610
fclass2(父亲属专业技术人员阶层)	1.04	0.916	1.33**	0.020
fclass3(父亲处于办事员为主的阶层)	1.10	0.955	-	-
fclass4(父亲为领导干部阶层)	1.60*	0.075	.5591315	0.283
	Number of obs = 291; LR chi2(19) = 78.04; Pearsonchi2(238) = 252.6 Hosmer-Lemeshow chi2(8) = 10.95 Prob>chi2 = 0.43		Number of obs = 266; LR chi2(17) = 52.53 Pearsonchi2(196) = 220 Hosmer-Lemeshow chi2(8) = 8.64 Prob > chi2 = 0.37	

注:“***”、“**”、“*”、“.”分别表示通过显著性水平0.001、0.01、0.05和0.1(下表同)。

从表1可知,二个模型的拟合优度分别为78.04和52.53,拟合优度都比较高,说明两个模型建模都是成功的。

在体制外劳动力市场的信息收集阶段(即图1的区),弱关系比强关系更“强”。know1(通过弱关系收集信息)和know2(通过强关系收集信息)对大学生就业机会获得均有显著影响,但前者的OR值为4.03,后者的OR值为2.43,前者几乎是后者的两倍。这表明在体制外劳动力市场的信息收集阶段,通过弱关系更有助于收集对求职者有益的信息从而获取就业机会。在体

制内劳动力市场的信息收集阶段(即图1的区),强关系比弱关系更“强”。know1(通过弱关系收集信息)对大学生就业机会获得有负向影响,但在统计学意义上不显著,know2(通过强关系收集信息)对大学生就业机会获得有正向显著影响。通过强关系收集求职信息的大学生获得就业机会的概率是通过正式渠道获取求职信息大学生获得就业机会的概率的1.63倍。

在体制内劳动力市场与体制外劳动力市场的求职进行阶段,强关系比弱关系更“强”。在模型1中,help1(通过弱关系打招呼)和help2(通过强关系打招呼)对大学生就业机会均有正向影响,但只有后者通过显著性检验,通过强关系打招呼的大学生获得工作机会的OR值是没有通过任何关系打招呼同学获得工作机会OR值的4.29倍。在模型2中,help1(通过弱关系打招呼)和help2(通过强关系打招呼)对大学生就业机会均有正向影响,但只有后者通过显著性检验,通过强关系打招呼的大学生获得工作机会的OR值是没有通过任何关系打招呼同学获得工作机会OR值的4.04倍。

2.劳动力市场分割、强弱关系与大学生起薪水平

以日工资之对数log(dwage)为因变量,以影响工资的因素为自变量,采用多元线性回归,得到的回归结果如表2所示。

表2 大学生日工资影响因素的回归结果

自变量	模型1(体制内劳动力市场)		模型2(体制外劳动力市场)	
	Coef.	P> t	Coef.	P> t
know1(通过弱关系收集信息)	-.015	0.723	-.009	0.848
know2(通过强关系收集信息)	.047	0.138	.051	0.147
help1(通过弱关系打招呼、递简历)	.057	0.141	.050	0.200
help2(通过强关系打招呼、递简历)	.13	0.853	.125	0.73
level(学历层次)	.16**	0.001	.147**	0.001
major(专业)	-.017	0.584	-.049*	0.100
achieve1(学习成绩为一般)	-.015	0.739	-.045	0.399
achieve2(学习成绩为优良)	.026	0.559	-.057	0.291
cet(是否通过英语四六级)	.061	0.109	.0043	0.909
exp(有无工作经验)	.016	0.616	.029	0.090
party(是否是中共党员)	.11**	0.010	-.0846	0.603
leader(是否是学生会干部)	-.14	0.497	-	-
sex(性别)	-.049*	0.092	-.044	0.149
soucel(来源于城镇)	-.028	0.501	.0015	0.968
souce2(来源于城市)	-.027	0.430	-.036	0.293
fclass1(父亲为商业从业人员阶层)	.065	0.113	-.026	0.472
fclass2(父亲为专业技术人员阶层)	.065*	0.104	.029	0.539
fclass3(父亲处于办事员为主的阶层)	.036	0.747	-	-
fclass4(父亲为领导干部阶层)	-.006	0.877	.0556	0.277
_cons(常数项)	3.59***	0.000	3.73***	0.000
	Number of obs = 245; F(19, 225) = 3.22 ; Prob>F = 0.0000 R-squared = 0.2140 AdjR-squared = .1476 Root MSE = .20999		Number of obs = 233; F(17, 215) = 3.13; Prob>F = 0.0001 R-squared = 0.1985 AdjR-squared = .1351 Root MSE = .20449	

从表2可以看出,在两个模型中,know1(通过弱关系收集信息)、know2(通过强关系收集信息)、help1(通过

弱关系打招呼)与 help2(通过强关系打招呼)的回归系数绝大多数为负数,且都通不过显著性检验,而代表人力资本因素变量如 level(学历层次)的回归系数则大于0,且大部分通过了显著性检验。这表明,不管在体制内劳动力市场还是在体制外劳动力市场、不管在信息收集阶段还是在求职进行阶段,强关系与弱关系对大学生起薪水平没有影响,人力资本才是影响大学生起薪水平的主要因素。人力资本存量越多,大学生初职的起薪水平越高。Ted Mouw 的研究也认为,“在就业机会的获得中,重要的并非是你知道什么,而是你认识些什么人,但是运用社会关系或具备良好的社会关系网络并不能相应地提高工资待遇或者职业声望。”^[6]

五、结论与政策建议

1. 研究结论

本文所得研究结论可用图2图示化。

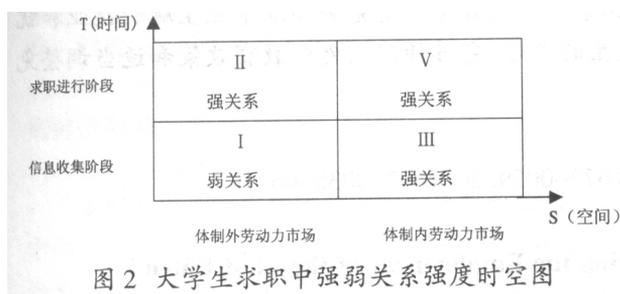


图2 大学生求职中强弱关系强度时空图

第一,在体制内劳动力市场的信息收集阶段,强关系收集求职信息更有力,强关系比弱关系更“强”;而在体制外劳动力市场的信息收集阶段,弱关系收集求职信息更有力,弱关系比强关系更“强”。原因在于,体制内劳动力市场与体制外劳动力市场的市场化程度与信息不对称程度存在差异。体制内劳动力市场的劳动力就业与职业流动仍带有较多的计划经济痕迹,大量劳动力供给需求信息仍处于非制度化或半制度化的阶段,缺乏一定的公开性与易得性,信息不对称比体制外劳动力市场更为严重。这时,信息往往是人情关系的结果,而不是原因。没有一定的人情关系,信息未必能够传递。求职者往往通过他们信任的人(即强关系)搜寻与传递求职信息。而体制外劳动力市场的市场化程度较高,求职信息繁杂,求职者通过弱关系得到的求职信息重复性小,能够了解很多不同的就业信息,更易帮助求职者成功就业。^[7]

第二,不管在体制内劳动力市场的求职进行阶段,还是在体制外劳动力市场的求职进行阶段,强关系比弱关系更有利于大学生获得就业机会,强关系比弱关系更“强”。原因有三:一是在信息收集阶段,求职者最稀缺的资源是信息,而在求职进行阶段,求职者

最稀缺的资源是影响或人情。而社会关系的强弱与其施加的影响正相关。社会关系越强,施加的影响越大;社会关系越弱,结果不得而知,没有社会关系,除偶然的例外,基本不会施加影响。二是社会关系的实质是情意、实惠的交换,强关系往往表明这种交换在主客体双方已长久存在,使得有能力者在还人情的心理作用下给予对方帮助。三是缔结社会关系双方的交换是违背正式组织原则的,这会给提供帮助的一方带来一定的风险,但如果双方是强关系,彼此之间的信任与保密程度就高,就能降低这种风险。

第三,强弱关系对大学生的起薪均无“强”影响。这是因为,不管作为企业所有者的招聘者,还是作为企业代理人的招聘者,都不会给人力资本存量相同而社会资本存量不同的人不同的待遇与报酬。对于企业所有者的招聘者来说,这样会损失自己企业的利益;而对于作为单位代理人的招聘者来说,这样等于把暗中完成或违反原则的事情公开化,给自己带来风险和麻烦,出于规避风险和麻烦的考虑,他们也会在起薪方面按原则办事。

第四,个体求职中强弱关系作用的强弱与时间和空间相关。这是因为,在不同的劳动力市场与不同的求职阶段,求职者所稀缺的资源与获得资源的难易程度不同:在信息收集阶段,个体求职稀缺的是信息;在求职进行阶段,个体稀缺的是影响与实质性帮助。强弱关系的强弱关键并不在于强弱关系本身,而在于强弱关系给求职者带来不同的社会资源。以前学者有关强弱关系个体求职中作用孰强孰弱问题的争论,实质上反映了他们对社会关系网络中蕴藏着何种资源的不同认识。

2. 政策建议

社会关系与大学生就业形势之间存在着一种互动关系。一是随着大学生就业形势的日益严峻,大学生毕业后顺利获得就业机会更加困难,他们在使用正式渠道积极求职时,更会倾向运用社会关系获得求职信息与人情关照,以求顺利就业。故在可预见的未来,随着高校大学毕业生人数的不断增长与大学生就业竞争的加剧,社会关系对大学生求职的影响将进一步凸显。二是社会关系对大学生的就业形势产生了正负两方面的影响。就正面影响来说,大学生求职中社会关系的运用,不仅可以帮助一部分大学生顺利就业,缓解严峻的就业形势,而且可以加深用人单位与大学生之间的相互了解,实现工作岗位与大学生之间的最佳匹配,增加社会产出;就负面影响来说,来源于弱势社会阶层的大学生由于拥有较少的社会资本,在严峻的就业形势与社会资本运作空间 (下转第54页)

(上接第 37 页) 不断增长的现实面前,就业往往处于劣势,这不仅使得就业形势与就业结构日益恶化,损害高等教育结果公平,而且会造成来源于弱势社会阶层大学生的人力资本闲置,不利于社会发展。

基于社会关系与大学生就业形势的互动关系,为促进大学生就业,我国应从以下几个方面努力:一是改革和完善劳动力市场,建立大学毕业生就业信息库;二是控制高等教育规模并提高高等教育质量,加强大学生就业指导;三是构建大学生个人社会资本,提升自身的可雇佣性;四是提升大学生有效使用社会关系的能力,增加社会关系运用的针对性;五是消减社会资本的负面作用,提升高等教育结果公平。

参考文献

- [1] Marks Granovetter. The Strength of Weak Ties [J]. *American Journal of Sociology*, 1973: 78.
[2] Lin, Nan. Social Resources Theory [J]. In: *Encyclopedia of Sociology*. Edited

by E.F. Borgatta and M.J. Borgatta. New York: Macmillan, *Encyclopedia of Sociology*, 1992, 4.

- [3] Bian, Yanjie. Bring Strong Ties Back [J]. In: *Indirect Ties, Network Bridges and Job Searches in China*. *American Sociological Review*, 1997.
[4] Bian, Yanjie and Soon Ang. Guanxi Networks and Job Mobility in China and Singapore [J]. *Social Forces*, 1997: 75.
[5] 赖德胜. 教育、劳动力市场与收入分配 [J]. *经济研究*, 1998(5): 42-49.
[6] 王磊译. 社会资本与求职之间的关联 [J]. *社会观察*, 2004(06): 41. // Ted Mouw. *美国社会学评论*, 2003(12).
[7] 边燕杰. 社会网络与求职过程 [J]. *国外社会学*, 1999(4).

收稿日期 2011-12-15

基金项目 本研究是教育部人文社会科学研究青年基金项目“11YJC880169”、湖南省教育科学“十二五”规划项目“XJK011QJC003”与长沙学院人才引进基金项目的阶段性成果。

作者简介 钟云华, 1980年生, 男, 汉族, 湖南武冈人, 长沙学院法学与公共管理系讲师, 管理学博士, 研究方向为教育经济与管理。