

研究論文

有關係就是沒關係：中國勞動市場中 社會網絡對尋職管道與薪資的影響 分析

莊奕琦、彭程

莊奕琦 國立政治大學經濟學系教授。通訊地址：台北市116文山區指南路二段64號。Email: ycchuang@nccu.edu.tw。彭程 中國人民大學經濟學院經濟學博士。通訊地址：中國北京市海淀區中關村大街59號。Email: kobepc11@gmail.com。作者感謝兩位匿名評審和編輯委員的寶貴意見，文中若有任何疏漏概由作者負責。
收稿日期：2016/12/07，接受刊登：2018/03/23。

中文摘要

利用2008年中國綜合社會調查（CGSS）資料，本文實證檢測社會網絡對尋職管道及薪資的影響。本文將尋職管道是否由他人直接推薦而區分為正式與非正式管道；社會網絡則分為求職網絡與日常網絡。考量尋職管道的內生性下，本文估計結果發現：擁有愈豐富的社會網絡人脈的人愈可能採非正式管道靠推薦人找到工作，這些人脈包括幫助人的人數、職位和跨業別多樣性。就薪資的決定而言，求職網在兩種尋職管道中均有顯著的正面影響，而求職網中網絡的大小（推薦或幫助人數）不若品質（職位或社經地位）重要，推薦人的社經地位才是關鍵。不同於一般文獻，本文區分不同尋職管道下，弱聯繫效果優於強聯繫效果，僅存在正式尋職管道中。加入日常網下，求職網的估計結果依然顯著，但發現日常網中弱聯繫效果優於強聯繫效果同時存在正式與非正式尋職管道中。日常網的數量和品質對獲得薪資溢酬同樣重要，好友數量愈多愈有利，尤其是在非正式管道，而網路頂端的地位愈高愈有用則只存在於正式管道。整體而言，非正式管道尋職人群的薪資更大程度上是被社會網絡因素所解釋；正式管道人群的薪資表現則更多是由個人特徵和人力資本因素決定。由此可見，關係在中國的勞動市場扮演重要角色，在日常時期就需要多結交好友或提高人脈的社經地位來擴展社會關係，尤其是能力或社經地位低者在求職中將會動用更多的關係幫忙，以提高勞動市場的表現。

關鍵詞：社會網絡、尋職管道、強聯繫、弱聯繫、薪資溢酬

An Analysis of Social Network Impacts on Chinese Labor Markets

Yih-Chyi CHUANG

Department of Economics, National Chengchi University

Cheng PENG

School of Economics, Renmin University of China

Abstract

This paper uses data from the 2008 Chinese General Social Survey to empirically test the impacts of social networks on job searches and wage compensation. Our estimation results indicate that, regardless of scale or quality, social networks exert significant and positive influences on informal search channel selection. In contrast to other studies, the effect from weak ties was found to be superior to that from strong ties, but only in formal channels. Results from robustness tests with daily social network data still show a significant effect of job search network on wages. In sum, wage determination for informal channels was mostly explained by social network factors, and for formal channels by the personal trait and human capital variables. Our findings suggest that workers with low skills or low socioeconomic statuses need to expand the scales of their daily social networks to ensure better labor market performance.

Keywords: Social networks, job search channels, strong ties, weak ties, wage premium

一、前言

自1978年改革開放以來，中國的經濟制度和社會狀態發生了巨大的變化，三十多年來GDP平均每年以將近10%的速度成長，在2010年中國已躍然成爲世界第二大經濟體。隨著經濟的發展，中國國家實力和民衆生活水準也相應明顯提高，貧窮率下降到不足10%，民衆預期壽命達到76歲。但與此同時，由各方面來源的資料均顯示中國出現了較爲嚴重的貧富不均現象，城鄉間、地區間、乃至行業間的收入差異均隨著高速的經濟發展有了不同程度的擴大。根據中國統計局公布資料，鄉村居民收入相對於城鎮居民收入的比例，由1985年的54%逐年下降至1996年爲40%，至2010年則更只剩31%。收入分配狀況逐步惡化將對社會的公平正義帶來嚴重的挑戰，容易激化社會矛盾，導致社會衝突增加，並可能使經濟成長陷入停滯狀態。

關於造成收入差異產生的原因，經濟學界與社會學界都有廣泛的探討。普遍的研究有資本收入差異和勞動收入差異兩個方面，其中勞動收入差異的研究主要又可歸因於：（1）勞動者人力資本的差異（human capital differentiation），參見如Schultz（1961）和Becker（1962）；（2）勞動市場區隔（labor market segregation），參見如 Reich, Gordon and Edwards（1973）與Bauder（2006）；（3）地位取得（status attainment）或社會階級（social class）所致，參見如Blau and Duncan（1967）；（4）社會網絡（social networks）或關係主義（relationalism），參見如Lin, Vaughn and Ensel（1981）和Lin（1990）。其中關係網絡近年來被經濟學家和社會學家廣泛關注，並認爲對解釋中國收入差距問題有特殊的意義與內涵。

中國近代思想家梁漱溟先生曾經說過：「比之於西方社會，中國社

會既不是個人本位，也不是社會本位，而是一個關係本位的社會。」由儒家文化和社會等級觀念支配的家庭制度，是中國社會的根基，維持著中國的社會秩序。家庭制度也由此造成了中國社會中裙帶關係和社會腐敗的流行，缺乏社會紀律的家庭制度使所有社會組織形式都歸於失敗，比如通過裙帶關係使國家的行政機構失去功能，而政治上的腐敗，又會促使個人為生計而不擇手段的拼死爭奪，更遑論形塑公益的社會意識。簡而言之，「關係」做為中國文化環境下的一個關鍵屬性在很大程度上影響和指導社會每一個人的各方面行動，成為一個無所不在的社會機器。中國人對於社會網絡的經營，楊國樞（1992）即指出關係取向是中國人在人際關係中的一種主要運作。在人文學與社會學界裡，許多學者包括梁漱溟（1963）、文崇一（1988）、何友暉、陳淑娟、趙志裕（1991）也都強調人際關係在中國人的日常生活裡的重要性。

當然社會網絡的形成有許多的可能原因，包括情感、利他、回報等。Lin（2001）即提出具體機制說明社會網絡如何可提升經濟收益，故社會網絡也會被用來影響決定生活收入的就業與薪資的表現。實證上，如Bian（1997）在有關中國城市居民求職的意向研究中發現，人們傾向於通過「關係網」獲得工作；邊燕杰、張文宏（2001）運用1999年天津市就業調查資料亦發現，社會網絡發揮作用的形式以提供人情為主、傳遞資訊為輔，此種作用在轉型經濟時期尤為突出；Zhang and Li（2003）研究發現「關係」對於農民獲得非農就業具有顯著的影響，且其影響也依擁有不同的「關係」而異。尤其對年輕的民工們，他們認為「關係」在傳遞勞動力市場資訊的過程中實扮演重要角色。

尋職本就是勞動經濟學的一個重要研究議題，而社交網絡關係對勞動力尋職的影響具有重要的研究意涵。做為世界人口的第一大國，中國龐大的勞動力規模和不完善的勞動市場所帶來的不僅是就業問題，也是

一個長期存在的社會問題。在現階段，隨著就業形勢的日益嚴峻，就業問題和社會關係網絡交織，找工作「靠拼爹」的說法在網路上流行正透露出些許的社會現實。人們普遍認為，除了個人的能力條件外，擁有優質社會網絡的人尚可通過「關係」找到一份較高薪資和社會地位的好工作，而藉著維繫甚至拓展社會網絡可以創造更多的晉升機會。有關係就是沒關係，當能力與技能不再是找到好工作的必要條件，勞動市場中難以形成客觀與有效的激勵機制發揮適才適所的功能。社會收入差距與不公平現象也將隨之增加，導致階層固化，社會階級的流動性下降，貧富差距不斷擴大，阻礙經濟的持續成長，並帶來一連串的社會問題。因此，研究社會網絡對勞動市場的尋職和薪資收入的影響，對理解仍處在轉型中的中國經濟具有特殊意義。

目前歐美學者對已開發國家和未開發國家相關的研究，理論上普遍認為運用「關係」這樣的「非正式」制度在經濟發展過程中對傳遞資訊和彌補市場缺陷方面具有重要作用，但實證分析上並未得到一致性的結論。在很多國家，運用社會網絡並不能導致收入的增加。關於研究社會網絡對中國勞動市場表現的影響仍在起步階段，文獻相對也較少。本文嘗試以中國綜合社會調查（Chinese General Social Survey, CGSS）資料實證檢測以下問題：在中國的勞動市場，社會網絡的利用是否會對個人的就業和收入水準產生影響？如果有影響，這種影響背後的經濟機制是什麼？社會網絡不同的數量與品質所起的作用是否不同？利用關係求職的人群和自主求職的人群在特質上是否有所不同？以致社會網絡對其就業與薪資的影響亦不同？對於這些問題的回答將有利於加深我們對於中國轉型經濟中社會網絡功能的理解。

本文的結構如下：第二節為相關文獻的回顧評論及本文的貢獻；第三節為研究設計、估計方法與資料來源說明；第四節為社會網絡對個人

尋職與薪資影響的實證估計結果；第五節為結論。

二、文獻回顧

社會資本 (social capital) 一詞的提出首見於Jane Jacobs於1961年出版的《偉大的美國城市的生與死》一書。然而學者們對社會資本的定義從各個不同面向來探討，也得出很多不同的表述。綜合各家觀點，可歸納出社會資本至少包含三個方面的內容：一是制度和規範，包括法律制度規範、道德約束規範和個人自律規範等；二是關係網絡，指家庭關係、鄰里關係、組織關係、社區關係結成的網絡等；三是信任，指存在於個人之間、個人與組織之間、組織與組織之間的信任程度。經濟學家對以上三方面社會資本的特徵及作用都有一定研究，但是較為主流或特別是勞動經濟學家們的研究中，傾向將社會網絡與社會資本劃上等號。可能的原因是社會網絡概念相對其他兩個方面較為容易量化，並可以經濟學熟悉的數理語言模型化。許多研究也認為社會網絡最終轉化為勞動市場收益的一個主要機制是通過改變獲取工作的管道產生作用 (Montgomery 1991; Mortensen and Vishwanath 1994)。本文視「關係」為一社會網絡也是社會資本的一環，主要以社會網絡的概念來分析探討「關係」對中國勞動市場尋職與薪資的可能經濟效益，並導入不同的尋職管道機制。

經濟學的工作搜尋理論 (job search theory) 將求職者在求職過程中獲取有關工作類型和工作條件資訊的媒合模型化 (參見如Stigler 1961, 1962; Phelps 1970; Petrongolo and Pissarides 2001)。相關的實證研究則普遍認為，通過朋友或親戚的工作資訊網絡對就業有幫助。從日常行為來觀察，勞工對就業資訊的獲取深受社會結構的影響，個人可通過

與朋友或熟人的聯繫建立並維持求職的資訊網絡。Rees (1966) 首先研究勞動市場中運用不同資訊來源求職的區別，他認為「正式」的資訊來源包括政府以及私人的求職機構、報紙廣告、工會的招聘中心、及學校的就業輔導中心；「非正式」的求職管道則主要就是有人介紹工作。從此經濟學界出現了大量文獻研究社會網絡在求職過程中的作用。Blau and Robins (1990) 發現不論失業者或就業者，通過朋友搜索工作均比透過其他資訊來源者可獲得更多的就業機會。Montgomery (1992, 1994) 分析關係強度對薪資的影響，發現儘管弱關係可以增加保留薪資 (reservation wage)，但相較於強聯繫，弱聯繫帶來更少的工作機會，使勞工不見得會更容易找到工作。Bewley (1999) 回顧24篇類似的實證文獻，估計結果發現約有30%-60%的工作機會是由親戚朋友提供的。

社會網絡對就業機會和就業特徵的影響，實證研究的結果大多一致，但是有關社會網絡對薪資水準影響的實證卻有著不同的結論。主要可分為三方面：(1) 一般的社會網絡對薪資的影響；(2) 社會網絡的異質性對薪資的影響；及(3) 運用非正式的求職管道對薪資的影響。但三方面的研究卻未能獲得一致性的明確結果。首先，一些研究發現社會網絡對個人的薪資存在正相關 (Mortensen and Vishwanath 1994; Lai, Lin and Leung 1998; Simon and Warner 1992; Bayer, Ross and Topa 2005)。但也有文獻卻發現社會網絡對薪資並未產生直接的影響 (Bridges and Villemez 1986; De Graaf and Flap 1988; Elliott 1999)。

一般社會學者認為研究結論不一致的原因並不是在於是否有運用社會網絡幫忙找工作，而是通過「誰」幫忙 (Granovetter 1973, 1995; Lin 1999)。他們認為幫忙尋職者所具有的特徵會影響最終的尋職結果。其中一項重要特徵是幫忙尋職者與尋職者間的聯繫強度 (strength of ties)。Granovetter提出社交網絡「強」、「弱」聯繫 (strong and weak

ties) 的區分，並發現尋職者多運用「弱聯繫」幫忙。至於弱聯繫對不同社經地位尋職者的影響，Lin, Vaughn and Ensel (1981) 強調低社經地位尋職者可以透過弱聯繫取得較大的社會資源，故對尋職者取得的職業地位產生正面幫助的效果較大；相反的，Wegener (1991) 則認為在異質性的社會網絡下高社經地位的尋職者可透過弱聯繫擴大其他網絡的奧援，故對尋職者的幫助也較大。Tassier (2006) 採用美國社會調查資料 (GSS) 資料，以受訪者朋友重疊程度測量連接程度，發現弱聯繫對受訪者收入水準具有顯著正向效果。Brown (2011) 則強調弱聯繫可做為橋樑將不同群的強聯繫連結在一起 (包括關係的強化與不同專業的資訊分享) 而產生更大的效果。Caliendo, Schmidl and Uhlenhor (2011) 則建構一理論並採用德國資料證實，使用社會網絡可以增加工作搜尋過程的資訊並提升工作搜尋的生產力，故社會網絡愈豐富者愈會增加使用非正式管道尋找工作，並提高個人的保留工資。

臺灣有關社會網絡的研究也相當豐富且多元，而研究與經濟或企業或組織相關如張苙雲 (1999) 以跨產業個案分析探討人情關係到底能否牽成廠商間的合作？陳家聲、戴士嫻 (2007) 探討創業家的社會網絡與創業行為間之關係，陳其育 (2012) 則研究社會網絡對社會流動的影響，許恩得、陳德茂 (2012) 探討社會網絡對企業經營績效的影響。對於網絡聯繫的強度，傅仰止 (2002) 則特別從網絡結構中的聯繫特質來解釋相對應的聯繫特質。但與本研究目的相關的研究僅于若蓉 (2009)，該文採用臺灣2004年調查資料，分析社會關係對職業地位獲得和收入水準的影響效果，研究結果也支持「弱聯繫的力量」假說，並發現弱聯繫僅對原本社經地位較高的受訪者成立，並進一步發現主要是因弱聯繫相較於強聯繫可以得到較高社經地位的幫助人所致，此點與 Wegener (1991) 的發現相似。

另外，一些經濟學家把透過個人社會連結（personal ties or contacts），如直接通過私人介紹獲得工作視為非正式尋職管道（informal job search），而將透過其他市場化管道，如媒體或職業介紹所則視為正式尋職管道（formal job search）。實證研究結果發現通過非正式尋職管道獲取工作的效果因不同國家而異。Pellizzari（2010）總結相關文獻顯示，非正式的尋職管道在奧地利、比利時和荷蘭可以帶來顯著的更高收入；在芬蘭、希臘、義大利、葡萄牙和英國則是相反的結論；而在其他歐盟國家和美國則沒有顯著的區別。另對比歐洲家戶追蹤資料（European Community Household Panel）與美國國內青年長期追蹤資料（National Longitudinal Survey of Youth），發現不同國家不同產業間，使用正式管道與非正式管道獲得工作的效果也有很大不同。綜合來說，正負效果各半。Pellizzari把其原因歸結為國家的職業介紹機制不同所造成，而在市場化運作不完全的國家非正式管道才會有傳遞資訊，增加薪資的作用。

關於中國勞動市場上的社會網絡影響研究還很有限，早期Knight and Yueh（2008）的研究發現，個人層面的社會網絡資本以及用共產黨黨員衡量的政治資本在城市勞動力市場中的報酬率非常顯著，且私有部門的報酬率高於國有部門。Bian（1997）與邊燕杰、張文宏（2001）認為關係強弱的不同帶來不同的資源，強關係帶來人情資源，弱關係帶來資訊資源。兩種類型網絡的使用會同時增加搜尋時間和工作匹配度，但是使用人情網的個體更有機會獲得高薪資的工作（張順、郭小弦2011）。而邊燕杰、張文宏、程誠（2012）又進一步發現資訊網的作用在中國改革前作用不大，但是在改革後對收入提升作用明顯。而人情網效果在改革前後一直很大，只是在改革後逐步受到抑制，小於資訊網的作用。然而，也有些研究發現社會網絡並不能夠產生正面影響，例如，

趙延東（2002）發現那些在求職過程中使用過網絡的勞工反而獲得品質更差的工作，即工資收入更少、職業聲望更低的工作。

綜合文獻結果，社會網絡在勞動市場上的作用，無論在已開發國家還是轉型中國家的研究並沒有得到一致的結論。尤其是對於求職中運用的社會網絡這一概念也沒有明確的定義，將求職中曾提供過幫助的人（helper）或直接獲得當前工作的推薦人（referee）均視為求職的社會網絡而同屬非正式尋職管道。但仔細分析可以發現兩者其實有很大的區別，求職中獲得的幫助這一概念較為寬泛，獲得幫助的種類也較為多樣。幫助可能是提供就業資訊，整理申請材料這類資訊層面的幫助，也可能是幫助提交申請，甚至是像有關方面打招呼這類偏人情的因素。而職業獲取方式若是由他人介紹，則明顯此工作是經由他人才能得到，這一概念較為明確。兩類社會連結的具體性質並不同，但都對求職者獲得工作起到作用。所以籠統的把兩種尋職途徑視為相同的社會網絡可能會忽視各自獨有的特徵，也可能是造成實證上社會網絡對薪資影響效果不確定的原因。故本文試圖把求職中提供市場資訊幫助而取得工作和利用人情關係由他人推薦獲得工作，區分為兩種不同的尋職管道，以不同的尋職管道的選擇來橋接社會網絡與勞動市場表現間的關係，進而分析社會網絡對尋職與薪資的影響。

另外，社會網絡除了求職網外，廣義的日常社會網絡對社經地位的提高以及貧富差距的減少也是文獻上熱衷研究的議題。故我們亦嘗試涵蓋日常社會網絡，以檢測日常網絡和求職網絡對尋職及薪資的影響及其在作用機制上是否不同。

由於目前中國仍為具有國家主導與市場運作並行的結構體系，且不斷在演化中，故研究上很難明確定義其屬於何種體制及以何種特定體制來直接進行分析。惟就國營企業和私人企業的比重而言，私營企業的比

重逐年在增加，市場化的力量在加大，但同時也看見中央政府尤其在2008年全球金融危機後，加大對市場的控制與發展規劃，以致目前市場上大部份產業的大型或龍頭企業仍由國營企業所主導或壟斷。本文主要研究架構為不先預設何種制度體系，而是以量化研究分析涵蓋市場與非市場（如正式與非正式尋職、無關係與有關係）、經濟與非經濟（如教育與黨員、工作經驗與城市戶口）等變數在勞動市場中的作用與影響，從而去理解在中國這樣特殊的政經體制有哪些重要的市場和非市場因素影響著勞動市場的運作。

相較於以往研究，本文的主要貢獻為：一、研究社會網絡對勞動市場的影響中加入不同尋職管道做為中介的橋樑機制，同時引入數量與品質的社會網絡變數進行分析，更全面的考察社會網絡中不同因素的作用。二、區分不同尋職管道的群體，對比和找出兩組人群主要特徵的不同，並運用Heckman兩階段模型處理不同尋職管道內生的選擇性偏誤問題。三、除求職網絡外，另考量更廣義的日常生活網絡對尋職管道與薪資的可能影響，除可比較兩種網絡的差異，並可降低社會網絡可能的內生性問題。

三、研究設計、估計方法與資料來源

本文探討社會網絡對勞動市場就業與薪資的影響，主要經由不同尋職管道的選擇，提供不同的運作機制，進而影響最終勞動的薪資報酬。綜合以往相關文獻的分析，我們假設（1）求職網絡中不同尋職管道代表運用不同的網絡功能；（2）正式或非正式尋職管道的區別主要在於運用的內涵，正式管道尋職主要利用市場資訊的功能，非正式管道尋

職則主要運用人情關係的功能；¹（3）若社會網絡會影響尋職與薪資，則可能經由不同的尋職管道起作用。據此，我們提出以下三個研究假說：

假說一：

（1A）「正式管道」利用市場資訊，資訊愈豐富愈有利於取得較好的工作，故其對薪資的影響為正。

（1B）「非正式管道」利用人情關係，通常能力較差者更需要依賴他人的幫助謀求職務，故其對薪資的影響為負。

假說二：

（2A）正式管道運用市場資訊，因此幫助人的「聯繫強度」比「地位高低」重要。

（2B）非正式管道運用人情關係，因此推薦人的「地位高低」比「聯繫強度」重要。

假說三：

（3A）「日常網絡」為廣義的一般生活的社會關係網絡。若求職網絡

¹ 邊燕杰、張文宏、程誠（2012）把求職中運用的社會網絡又分割成信息網和求職網，他認為兩種不同的網絡在求職中的效果有所區別。

（含正式與非正式管道）是重要的，那麼做為其基礎的日常網絡亦是重要且需要平時經營。

（3B）日常網絡亦會影響就業與薪資，尤其對採用人情關係的非正式尋職管道者，日常網絡益顯重要。

依循文獻，本文以社會網絡的概念來探討其對個人勞動表現的影響。除求職網外，另考量更基礎和廣義的日常網。兩者之間容或有部分的重疊處，但由於日常網比求職網不僅具基礎性且範疇更廣，同時經營的時間也更早更久，故額外加入日常網不但可以做為求職網的穩健性檢定（robustness test），尚可降低社會網絡對勞動市場可能產生的內生性疑慮。至於求職網絡與取得薪資間的時間落差，則正好可透過經由尋職的管道做為兩者間橋接的傳遞機制。研究假說的實證檢測模型，本文主要以Mincer（1974）薪資方程式為基礎，加入社會網絡對薪資的影響，可表示如下：

$$\ln(y_i) = \alpha + \beta_n N_i + \beta_x X_i + \varepsilon_i \quad (1)$$

其中， i 為個人樣本， Y_i 為個人時薪， X_i 代表個人特徵等基本的控制變數，包括教育、工作經驗、健康情況、戶籍、性別等因素， N_i 代表衡量社會網絡的代理變數， ε_i 則為誤差項（error term）。

為了分析求職網絡在求職過程中的具體作用機制，我們將獲取當前工作的尋職管道分為兩類：一為由「非正式管道」找到工作，即直接透過他人（包括朋友和親戚）獲得工作；另一為由「正式管道」找到工作，即透過職業機構介紹或自己主動申請的方式屬之。由於求職採用正

式或非正式管道屬個人的選擇實為內生的，故直接依不同求職管道樣本分類估計將會產生樣本選擇性偏誤（sample selection bias）的問題。²為修正樣本選擇性偏誤，我們採用Heckman（1979）兩階段估計法，第一階段先估計使用尋職的方法，第二階段再加入第一階段估計的Mill's 反比例（inverse Mill's ratio）進行Mincer薪資方程式估計。³

本文實證採用的資料庫為中國綜合社會調查（CGSS）。該調查是由中國人民大學發起與香港科技大學調查研究中心共同合作進行的一項全中國範圍的大規模抽樣調查，也是國際社會調查計畫（International Social Survey Program, ISSP）的一部分。已公布的資料含2003年至2013年，除核心模塊外，每年調查均有主題模塊，最近一年涵蓋教育及工作史、社會交往與求職的調查資料，符合本研究目需要的僅2008年的資料。故本文採用CGSS在2008年調查的資料，該次調查以2005年1%人口抽樣調查在中國28個省、市、自治區125個縣（區），500個街道、鄉（鎮），約1000個居民委員會、村民委員會，採用分層的四階段等機率方法（probability proportional to size）進行抽樣，共抽取6000戶家庭（扣除港、澳、西藏、青海的省份），然後在每個被選中的家庭中按照一定規則隨機選取一人做為受訪對象。

使用2008年調查資料的好處是除原本對社會網絡方面的關注外，還加強了對工作和職業經歷層面資訊的調查，故可以納入很多有用的變數來做分析。調查內容包括居民個人基本情況、家庭狀況、教育及工作、性格與態度、社會交往與求職等豐富的資訊。依中國法律規定個人16歲

² 如Wegener（1991）、于若蓉（2009）等均認為運用社會網絡求職與否會與個人在勞動市場的表現是相關的。

³ 有關Heckman兩階段估計法的詳細說明，可參見如Johnston and DiNardo（1997: 447-450）。

獲得正式工作可受到法律的保護，而男性法定退休年齡為60，女性為55歲。因CGSS調查資料中被訪者的最小年齡為18歲，所以本文樣本設定為18-60歲，並剔除了資料缺失的受訪者，最終得到4,898筆樣本，其中調查時有薪資性工作的樣本數為1,733筆。

（一）工作獲取的管道

在調查問卷中「在這幾種管道中，哪種管道對您獲得目前工作（或之前的最後一份工作）起了決定性作用？」受訪者選項分別有：（1）頂替父母／親屬、（2）國家分配／組織調動、（3）個人直接申請、（4）職業介紹機構、（5）人才交流會、（6）托人介紹推薦、（7）自雇。依據經濟學和社會學普遍使用的方類，我們將「托人介紹推薦」以及「頂替父母／親屬」的樣本歸類為通過「非正式管道」找到工作；⁴而將其他的方式則視為通過「正式管道」找到工作，各占比分別為正式管道為78%和非正式管道為22%，詳見附錄。⁵

⁴ 頂替父母／親屬，又稱接班頂替，是指父母／親屬退休、退職後，由其子女／直系親屬頂替空下來的名額，進入父母／親屬原工作單位上班。因為該職位的取得是透過父母或親屬的職位關係而來，故將其歸類為非正式管道。此一制度在中國20世紀70年代末至80年代初普遍實施，主要為減輕城市就業的巨大壓力，拓寬上山下鄉知青返城途徑，促進勞動力更新和維護社會的安定。人才交流會即是所謂的人才博覽會。

⁵ 需要特別說明的是，我們選取的樣本為全部具有薪資性工作的個體，故已經剔除了工作性質為「自雇」的個體。但是在統計職業獲取管道這一變數時，資料中還是出現了一些應答者回答「獲得工作的管道是自雇」，為了不造成進一步的樣本選擇問題，我們依舊以之前回答「當前工作情況」這一問項的答案為標準，不再對職業獲取管道這一問項中回答「自雇」的樣本進行處理。

（二）社會網絡變數

本文中社會網絡的內容包含規模、強度及品質。求職過程中運用的社會網絡簡稱「求職網」，所採用的代理變數為求職中獲得「幫助人」（helper）的人數。因為求職過程當中每個人能獲得的幫助愈多，說明他接觸的網絡資源愈豐富，社交範圍越廣，那麼他通過介紹獲得工作的可能性也就越大。

另外，調查還進一步詢問了幫你找到當前工作最關鍵的一個人的基本特徵情況，我們特別把此人稱為「推薦人」（referee），以便和「幫助人」作區別。並從「這個起過關鍵作用的人與您是什麼關係？」問項中家人、親戚、朋友、熟人、同學、戰友、同事、同鄉以及其他等選項關係分為「強」、「次強」、「弱」聯繫。將推薦人的工作級別再區分為「管理層」與「非管理層」。具體分類方式參見附錄。

除了「求職網」外，本文亦考量更基礎的日常層面的社會網絡，簡稱「日常網」。本文利用文獻上（如邊燕杰、李煜 2001；Lin 2001）使用的春節拜年網的不同維度特徵做為日常網代理變數。春節做為中國最重要的傳統節日而被絕大多數的中國人所共同慶祝，而春節期間的拜年活動也是中國人一年中最主要的社交代表活動，具有一定中國特色及相當的可信度，故以拜年的次數來衡量日常網絡的規模，以及拜年對象的諸多特徵來衡量社會網絡相應特徵。借鑒邊燕杰（2004）對具有中國特色的春節拜年網的重要生活事件分析，並以Lin and Dumin（1986）林南（1986）提出的「定位法」（position generator methodology）為基礎，本文從網絡規模、網絡頂端、網絡差異等三個角度來測量日常網絡的廣度與深度品質，以求能更準確而全面的衡量日常網絡的各個維度特徵。

1. 網絡規模：既有的文獻大多把春節拜年的不同類型人數加總做為

網絡總規模，但我們認為這樣籠統的歸類方法不能體現個體社會網絡的異質性，特別是「強」、「弱」聯繫間的區別，所以本研究將春節時向「親戚」、「好友」、「其他」這三類人拜年的人數分別做為衡量不同親密程度的社會網絡規模。

2. 網絡頂端：即網絡中最具有價值的資源。我們將其定義為網絡中所處在最高社會地位的職業。而職業社會地位的測量則採取 Ganzeboom, De Graaf and Treiman (1992) 的國際新職業社經地位量表 (International Socio-Economic Index, ISEI) 評分體系，將相應的職業類別進行加總平均，可得出職業聲望得分，並選取春節拜年網中最高數值的職業做為網絡頂端變數。

3. 網絡差異：即網絡中包含的不同職業的類型數量，用以衡量個體社會網絡的廣泛性與多樣性。

(三) 其他控制變數

由於求職網絡與採用求職管道間可能存在內生性問題，Caliendo, Schmidl and Uhlendorff (2011) 提出控制個人特徵做為解決兩者內生性的重要性。故本文儘可能利用資料庫的豐富性將文獻上討論影響薪資的個人特徵做為控制變數，包括 (1) 年齡。(2) 性別。(3) 教育：指實際受教育年數。(4) 工作經驗：包括過去工作經驗年數加上現職年資。(5) 健康狀況：自我健康評價的量化指標由最低值1至最高值5。另外亦考量中國的特殊人口制度因素，另加入有無城市戶口的戶籍變數。⁶在中國的政治體制，中國共產黨做為唯一的執政黨具自上而下的

⁶ 因為中國存在戶籍制度的特殊性，中國政府至今對戶口遷移都有嚴格的限制，因此戶籍亦是個人薪資的重要解釋變數，參見如莊奕琦、楊孟嘉 (2014)。

威權統治特色，其影響力更深入經濟、社會各個領域。已有多項研究證實，政治屬性黨員身分的重要影響（如Bian and Logan 1996; Walder 1986; Wu and Xie 2003）。故考量中國的特殊政經體制，本文另加入政治資本的控制變數，將個人政治屬性分為中共黨員和非中共黨員兩類。

四、實證估計結果

（一）資料分析

表1為求職網採非正式與正式管道得到工作的兩種人群的基本特徵統計。我們發現非正式管道人群曾經在求職過程中獲得過幫助的人數幾乎是正式管道人群的三倍。同時對非正式管道者提供幫助的推薦人中更多的是企業的管理者，其比例達到36.6%，而正式管道人群相應的比例只有12.4%，這說明求職過程中透過他人介紹獲得工作通常較會找企業的管理層幫忙。還有一個有意思的區別是，非正式管道人群提供幫助的推薦人多為家人、親戚屬性的強聯繫，而正式管道中幫助人中好友比例最高，屬於弱聯繫。比較兩群樣本平均值差異的t值檢定，發現除性別、健康程度、網絡規模與網絡差異外，兩組人群存在顯著的平均差異。在基本的人力資本特徵變數方面，非正式管道人群均顯著低於正式管道人群，前者的受教育時間和工作經驗分別為10年及10.1年，而後者為11.6年和14.4年。而就政治資本變數而言，平均黨員比例在正式管道人群亦均多於非正式管道人群，顯示採非正式管道求職者平均人力資本或政治資本均低於採正式管道求職者。而薪資方面，非正式管道的收入顯著的低於正式管道，但是每週工作時間數上非正式管道者顯著的高於正式管道者。而正式管道人群的網絡頂端均值則顯著高於非正式管道人群，這

代表正式管道人群在日常社會網絡的品質上優於非正式管道人群。由表1分析的資料屬性分析可發現，透過不同的尋職管道其運用的社會網絡內涵實存在相當的差距，故分析社會網絡對勞動市場的表現，區分為正式與非正式尋職管道有其必要性與合理性。

綜上所述，兩類人群在各個層面的特徵上有顯著的不同，正式管道人群在人力資本及社會經濟地位如薪資、政黨屬性、社會網絡的頂端品質平均都高於非正式管道人群。這也一定程度上符合我們的前題假設，因為採正式管道通常為能力較強者，所以他利用的求職網偏向於市場資訊層面，而非正式管道人群人力資本特徵相對較弱，所以他們求職中偏向利用較多人情因素來幫忙拉一把，以獲得工作。因此對工作的品質及匹配程度要求，非正式管道人群可能並沒有正式管道人群那麼高，故顯然兩類人在薪資結構和決定的因素上應該也有很大的不同，這正是本文欲研究的目的。

（二）求職網絡與薪資的關係

在勞動經濟學的理論研究（如Montgomery 1991; Jackson 2004）主要認為透過尋職管道可以減少求職者搜索工作時的資訊不對稱，能幫助求職者更快找到工作，並可獲得更高的收入。本節探討求職過程中運用非正式管道，也就是靠人推薦取得工作是否會產生薪資溢酬（wage premium）效果？薪資溢酬係指勞動者在其他條件不變下，因擁有某一項特定屬性而帶來的薪資增加額。

表1 不同求職管道特徵統計

變數	非正式管道		正式管道	
	平均數	標準差	平均數	標準差
薪資（人民幣）	16,804.29	15,619.44	22,362.19	21,867.25
周工作時數	51.08	13.77	47.56	12.43
小時工資	7.37	7.97	10.66	16.73
教育年數	10.02	3.45	11.60	3.51
工作經驗	10.11	9.37	14.44	10.57
年齡	34.78	9.72	36.98	9.73
健康程度	4.13	0.88	4.05	0.84
男性	0.58	0.49	0.60	0.49
城市戶口	0.63	0.48	0.80	0.40
就讀重點高中	0.10	0.30	0.13	0.34
已婚	0.73	0.44	0.80	0.40
黨員	0.09	0.29	0.20	0.40
求職網				
獲得幫助人數	1.51	1.36	0.56	1.32
推薦人為管理層	0.37	0.48	0.12	0.33
推薦人為強聯繫	0.38	0.47	0.14	0.35
推薦人為次強聯繫	0.55	0.50	0.09	0.29
推薦人為弱聯繫	0.07	0.24	0.77	0.20
日常網				
網絡規模（拜年人數）				
親戚	14.51	14.51	14.33	14.43
好友	8.66	12.05	9.43	12.94
其他	4.77	13.48	4.50	12.11
網絡頂端（最高社會地位的職業）	61.43	31.88	69.89	29.20
網絡差異（職業類型個數）	4.19	3.22	4.37	3.35
樣本數	382		1351	

1.非正式管道就業對薪資的影響

首先在Mincer薪資方程式中，簡單地將非正式管道獲得工作當作一個虛擬變數放入全體樣本迴歸，估計結果如表2所示。運用非正式管道尋職，在（1）-（3）欄的所有迴歸中均為顯著的負值，這說明對薪資工作者來說，如果其他條件相同，僅求職過程中直接通過他人幫助獲得

一份工作，那麼他的收入會比其他運用正式的市場化管道找到工作者的薪資低將近13%-16%。這個發現支持假說一並和許多其他國家的發現相似。此外，從(2)欄結果可以看到，對所有薪資工作者而言，求職網絡中和關鍵幫助人關係的強弱並不會對薪資產生影響。儘管強聯繫的符號為負，弱聯繫的符號為正，但都不顯著。此結果則無法得到文獻上所發現的聯繫強度和勞動表現有關。況且由資料分析知道兩類不同求職管道人群無論在使用社會網絡的內涵或個人基本特徵上是非常不一樣的群體，放在一起做迴歸無法確實掌握不同群體的薪資結構。我們希望能進一步分析了解採用不同的社會網絡求職的特徵與採用不同的求職管道究竟會對薪資產生何種影響？所以下面將再對兩組不同求職管道的樣本分別進行估計。

表2 非正式管道獲取工作對薪資的影響——全體樣本估計

變數名稱	(1)		(2)		(3)	
	係數	標準誤	係數	標準誤	係數	標準誤
非正式管道	-0.1259***	0.0421	-0.1345***	0.0465	-0.1584***	0.0433
推薦人						
強聯繫			-0.0170	0.0447		
弱聯繫			0.0370	0.0494		
管理層					0.1349***	0.0442
教育年數	0.1003***	0.0054	0.1006***	0.0054	0.0991***	0.0054
工作經驗	0.0232***	0.0052	0.0235***	0.0052	0.0231***	0.0052
經驗平方	-0.4053***	0.1495	-0.4116***	0.1498	-0.4026***	0.1491
健康程度	0.0494**	0.0193	0.0489**	0.0194	0.0509**	0.0193
男性	0.1667***	0.0326	0.1658***	0.0327	0.1659***	0.0325
城市戶口	0.1734***	0.0440	0.1750***	0.0441	0.1693***	0.0439
黨員	0.1005**	0.0449	0.0996**	0.0449	0.1006***	0.0448
常數項	0.6013***	0.1310	0.5945***	0.1319	0.5907***	0.1307
R ²	0.4394		0.4398		0.4425	
樣本數	1733		1733		1733	

註：* p < .1, ** p < .05, *** p < .01。

至於決定薪資的基本控制變數的估計結果和以往文獻研究類似。具體來說，教育年數越高薪資越高，教育報酬率約9%，工作經驗越長收入也隨之增加，並呈現二次函數效果遞減的特徵。健康做為另一類人力資本特徵也對收入有顯著正的影響。男性薪資高於女性。城市戶口的收入顯著高於農村戶口，顯示與勞動市場區隔的戶口制度有關。⁷而就政治資本而言，個人若為黨員對收入的影響在各欄的估計均顯著為正，此說明中共黨員身分對提高收入有幫助，這也印證了李爽、陸銘、佐宏騰（2008）研究中得出的結論，黨員身分對於提高收入存在顯著的正向效果。

2.不同求職管道的選擇估計

由於求職管道不論是採正式或非正式都是一種個人的選擇，故並非外生決定，若直接由個別群組估計對薪資的影響可能產生樣本選擇性偏誤（sample selection bias）問題，故本文利用Heckman二階段模型於第一階段先運用Probit模型對全體樣本進行求職管道選擇估計。被解釋變數為勞動者是否選擇透過非正式管道獲得當前工作，控制變數則包括教育年數、年齡、年齡平方項、性別、是否為黨員、是否為城市戶口、是否結婚等。我們另加入幫助人數做為解決認定問題的排斥性約束（exclusion restriction）變數，因為可幫助人數的多寡會影響是否採用非正式管道尋職較佳，而若自己找的工作其薪資則不受幫助人數影響。⁸

⁷ 參見如Meng（2012）和莊奕琦、楊孟嘉（2014）。

⁸ 愈難找到工作的人，愈可能透過非正式管道找工作，即不同特質的人會使用不同的求職網絡，故求職管道的選擇並非外生，應對求職管道的選擇進行估計。因為幫助人數多寡需要平時花時間去經營，不是等要託人求職時才開始找人幫忙，故幫助人數多寡會影響利用何種求職管道，而非求職管道影響多少幫助的人。幫助人數會

表3估計的結果顯示求職過程中增加可幫助的人，則將增加可能採取非正式管道求職的機會，即表示擁有愈多可幫助的人也愈可能採用非正式管道獲得工作。從其他控制變數的估計結果顯示，教育程度愈高的人愈不會採用非正式管道獲取工作，即他們更傾向使用直接申請或者經正式職業介紹機構等市場化機制尋找工作。而黨員身分對採用非正式管道獲取工作有顯著的負向關係，可能的解釋為黨員所代表的個人屬性，如主動爭取的個性，較不會傾向選擇托他人介紹的非正式管道尋職。但其他控制的個人特徵變數與就業管道的關係都不明顯。

表3 選擇非正式管道求職的Probit估計

變數	係數	標準差
幫助人數	0.2280***	0.0229
教育年數	-0.0723***	0.0124
年齡	0.0153	0.0295
年齡平方	-0.0003	0.0004
黨員	-0.3944***	0.1145
男性	-0.0375	0.0722
城市戶口	-0.0488	0.0887
已婚	-0.0005	0.1064
常數項	-0.1517	0.5258
Pseudo R2		0.1301
樣本數		1733

註：* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ 。

影響使用何種求職管道，但幫助人數多寡則不必然與薪資的高低有影響關係，如自我推薦者往往薪資比托人求職者高。因此我們將幫助人數做為估計求職管道與薪資決定式的排斥性約束變數。因為潛在可幫助人的人數沒有實際資料，而獲得幫助人的人數越多則代表潛在可幫助人的人數也越多，故本文實證上幫助人的人數採求職中獲得幫助人的人數。

3.兩種不同尋職管道人群的薪資估計

我們將一階段估計結果預測的Mill's反比例加入Mincer薪資方程式中以修正可能的樣本選擇性偏誤，表4為兩種不同尋職管道的Heckman模型第二階段的薪資方程式估計結果。我們發現正式管道和非正式管道兩組人的薪資結構有很大的差異。具體而言，在求職網中，推薦人為管理層對薪資溢酬效果最大，非正式管道中獲得管理層人員的幫助比沒有這種幫助的人群薪資高31.06%，而這個效果在正式管道人群中相應較小為18.47%。至於與幫助人聯繫關係，在非正式管道中，幫助人為親戚或朋友都沒有顯著異於其他幫助人的效果；但在正式管道中，親戚這樣的強聯繫的幫忙反而會顯著的減少收入。此估計結果表示，非正式管道就業者，因他們的工作是由人介紹推薦得到，所以他們靠的網絡性質都是偏向於人情因素的推薦人幫忙，故網絡聯繫的強度作用並不大，重要的是推薦人的社經地位是否為管理階層。此結果支持假說（2B）。而對正式管道就業人群而言，因為並沒有被特定推薦人引介只是幫助人，他們在求職過程中獲得的幫助更多屬於資訊層面，對資訊網絡而言與聯繫的強弱有關，通常弱聯繫的效果要優於強聯繫，此結果支持假說（2A）並與大部分文獻相似，如Granovetter（1973）。而在正式管道中幫助人為管理階層的作用雖然依舊重要，即地位高的人提供的資訊品質也較高，對勞動薪資也有明顯幫助，但其效果與利用人情關係的非正式管道相比則僅達前者約一半，凸顯非正式管道需要關鍵推薦人且推薦人的社經地位益形重要。故實證結果基本上支持假說二。

表4 求職網絡對不同求職管道者薪資的影響估計

變數名稱	非正式管道		正式管道	
	係數	標準誤	係數	標準誤
推薦人				
管理層	0.3106***	0.0842	0.1847**	0.0787
強聯繫	-0.0978	0.1120	-0.2184***	0.0775
次強聯繫	0.0064	0.1115	-0.1256	0.0885
教育年數	0.0846***	0.0159	0.1275***	0.0077
工作經驗	0.0563***	0.0121	0.0142**	0.0063
工作經驗平方	-1.2489***	0.3779	-0.0944	0.1817
健康程度	0.0488	0.0413	0.0718***	0.0233
男性	0.0367	0.0756	0.1395***	0.0414
城市戶口	-0.0704	0.0918	0.2080***	0.0562
黨員	-0.2533*	0.1504	0.0892*	0.0558
常數項	-0.0980	0.2885	-0.3168**	0.1628
Mill反比例	0.2940	0.2012	0.3562**	0.1533
Wald 卡方檢定	99.60*** (df=10)		525.66*** (df=11)	
樣本數	382		1351	

註：* p < .1, ** p < .05, *** p < .01。

在其他影響薪資表現的變數中，類似既有文獻，教育年數與工作經驗的增加均可提高收入水準。但是對比兩組人可以發現，非正式管道人群的教育報酬率顯著低於正式管道人群，但是前者工作經驗報酬率則顯著高於後者。⁹由基本敘述統計資料發現，非正式管道人群通常教育及其他人力資本水準均較低，這些人可能基本的能力亦較不足，所以才需要使用關係網絡的人脈來幫助他們獲得工作，而得到工作之後主要依靠年資與在職訓練來獲得薪資的提升。而正式管道者通常能力較強，故教育報酬率也高。和以往充分市場化的勞動市場薪資結構研究相似，正式

⁹ 我們採用Fisher's Z Score: $z = (\beta_1 - \beta_2) / \sqrt{(n_1 SE_1^2 + n_2 SE_2^2) / (n_1 + n_2)}$ 做檢測，得到教育報酬率差異的Z值為-4.2458，而工作經驗報酬率差異的Z值則為5.2916，均拒絕兩者無差異的假定。

管道人群中健康狀況好的、男性、及城市戶口居民都要比沒有這些特徵的人得到更高的薪資，然而在非正式管道人群中這些特徵都不是顯著影響薪資的因素。這說明兩類人群有明顯不同的行為特徵以及勞動市場的表現，正式管道尋職人群的能力與各項特徵均明顯優於非正式管道尋職的人群。此結果支持假說（1A）和（1B）。

至於樣本選擇性問題的修正，正式管道迴歸得到的Mill反比例值是顯著的正值，說明某種增加使用正式管道求職機率的潛在因素和薪資決定方程中的誤差項正相關，造成樣本選擇性偏誤存在高估的問題，即能力強的人會偏向採正式管道求職，故將造成其平均薪資觀察值亦較高的現象。但是非正式管道迴歸得到的Mill反比例雖亦為正但不顯著，說明其並不存在樣本選擇性偏誤的問題。兩者差別可能的解釋是，選擇正式管道就業的人群可能存在某種沒有被模型解釋的非可觀察到的能力（unobserved ability），例如自信、積極的性格等可以同時增加自主就業的可能性並得到較好的尋職配對與較高的薪資。當然，另一種解釋可能是雇主在決定薪資時對透過正式管道的申請人通常較會採取某種獎勵性的薪資方案，如效率工資，願意給於較高的薪資誘因以解決資訊不對稱問題，但這種較高的薪資其實也是在反應其背後的非可觀察的能力。

（三）日常社會網絡對薪資的影響

如果求職網絡有助勞動表現，則做為更基礎的社會網絡更應該平時就要經營。換言之，除了直接的求職網絡，間接的日常社會網絡也應是重要的。以往文獻研究社會網絡對勞動市場表現的影響大多從關係網的大小或者關係網的強度著手。于若蓉（2009）、邊燕杰（2004）等均認為網絡的異質性可以影響尋職結果的效力，並認為以定位法（position

generator) 是合理且可行的構建個人所處網絡的異質性程度。本文參照邊燕杰(2004)提出的春節拜年網做為日常社會網絡的基礎,加入網絡規模、網絡頂端、網絡差異以構建日常社會網絡異質性指標,從而分析其對個人在勞動市場表現的影響。

日常社會網絡對兩種不同尋職管道人群的影響

類似之前Heckman模型第一階段的估計,運用Probit模型對全體樣本進行估計,只是多加入了日常網的解釋變數。表5顯示Probit模型估計的結果。由(1)欄結果顯示求職過程中增加可幫助的人,會增加可能由他人直接介紹獲得工作的機會,即表示求職過程中有社會網絡資源者更可能使用非正式管道獲得工作。而日常網絡規模變數則不顯著,說明日常的社會網絡規模並不足以影響不同就業管道的選擇。(2)欄顯示增加網絡頂端數值,選擇非正式管道獲得工作的機會將減少,表示個人的日常網絡品質愈高,高社經地位網絡成員的增加,個人愈不會選擇讓人介紹的尋職方式。(3)欄則顯示增加網絡差異的異質性,將會增加採用非正式管道的機會。(4)欄顯示當以上社會網絡變數全部進入模型後依舊呈現出穩定的估計結果。換言之,日常網絡對尋職管道會產生相當的影響,而網絡的品質更是關鍵。日常網網絡規模的影響不顯著,而網絡的品質(頂端)越高,自我的定位與自信也越高則反而越不會採用他人推薦工作。但網絡的異質性如人脈結交行業領域越廣,則越會傾向使用非正式管道由他人推薦取得工作。

其他基本變數的估計結果,我們發現所有結果均顯示教育程度愈高的人愈不會採用非正式管道獲取工作,他們更傾向使用市場化競爭管道尋職。而黨員身分與採用非正式管道也有顯著的負相關,但其他個人特徵變數和就業管道的關係也都不明顯。

表5 社會網絡對選擇非正式管道就業的Probit估計

變數名稱	(1)		(2)		(3)		(4)	
	係數	標準誤	係數	標準誤	係數	標準誤	係數	標準誤
幫助人數	0.2281***	0.0230	0.2318***	0.0235	0.2260***	0.0230	0.2303***	0.0235
網絡規模								
親戚	-0.0001	0.0030					-0.0007	0.0031
好友	0.0016	0.0040					0.0009	0.0041
其他	-0.0017	0.0036					-0.0020	0.0036
網絡頂端			-0.0027**	0.0013			-0.0046***	0.0015
網絡差異					0.0210*	0.0111	0.0352**	0.0148
教育年數	-0.0726***	0.0125	-0.0657***	0.0133	-0.0786***	0.0124	-0.0691***	0.0135
年齡	0.0155	0.0295	0.0130	0.0304	0.0093	0.0287	0.0123	0.0305
年齡平方	-0.0003	0.0004	-0.0003	0.0004	-0.0003	0.0004	-0.0003	0.0004
黨員	-0.3987***	0.1149	-0.3848***	0.1167	-0.3444***	0.1112	-0.3980***	0.1173
男性	-0.0377	0.0727	-0.0183	0.0741	-0.0507	0.0707	-0.0259	0.0748
城市戶口	-0.0515	0.0892	-0.0391	0.0910	-0.0829	0.0865	-0.0467	0.0918
已婚	-0.0024	0.1068	-0.0065	0.1108	-0.0294	0.1042	-0.0158	0.1114
常數項	-0.1556	0.5307	-0.0200	0.5407	0.2276	0.5108	0.0326	0.5470

註：* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ 。

第二階段的Mincer薪資方程式估計，我們採表5第（4）欄的估計結果來推算Mill反比例，以修正可能的樣本選擇性偏誤。表6顯示兩種不同求職管道的Heckman模型第二階段的薪資估計結果。表中發現正式管道和非正式管道兩組人的薪資結構有很大的差異。具體而言，在日常社會網絡變數上，兩組人的網絡規模中好友成員愈多，對薪資溢酬作用也愈大，網絡中每多一單位好友聯繫可以增加非正式管道人群0.75%的薪資收入，高於對正式管道人群可增加的0.37%薪資。網絡頂端只有對正式管道人群的薪資有顯著的正面影響，而網絡異質性則都沒有效果。換言之，日常網絡好友的數量對薪資有正面的影響，且非正式管道的影響大於正式管道；但日常網絡的品質只有在正式管道對薪資有正面的影響，且主要為網路頂端，至於網路的異質性則沒有影響。

相對的，不論採用哪一種求職管道獲得工作，求職網的幫助人數數量對薪資無影響，但品質上關鍵人的管理階層地位或弱聯繫關係，在額外加入廣義的日常網下仍有顯著的正面影響，表示求職網關鍵推薦人的影響具穩健性。採用非正式管道尋職，若推薦人為管理階層將比非管理階層可多獲得25.17%的薪資；在正式管道若獲得管理階層的人幫助則可增加18.06%的薪資。和一般文獻的結果相似，我們亦發現在正式管道尋職中幫助人為弱聯繫將優於強聯繫。

從以上社會網絡變數對兩種求職管道的差別影響可知，不論求職網或日常網對薪資都有顯著的正面影響，日常網好友的數量與網路頂端對薪資增加都屬重要，惟求職網則推薦人的地位階層才是關鍵。雖然社會網絡對薪資有正向幫助，但就求職網的推薦人為高階層或日常網好友的數量規模，兩者所產生的薪資溢酬效果而言，非正式管道人群相對要大於正式管道人群，即「關係」的作用在非正式管道人群相對強於在正式管道人群，可能因為非正式管道人群的自身能力較差或者其他原因更需要依賴網絡中其他人的提攜。總之，日常交友要廣而求職時有地位高的人幫忙推薦，將可確保採用非正式尋職管道能獲得更好的勞動市場表現。

表6的估計結果支持本文假說（3A）與（3B），基礎的日常社會網絡與求職社會網絡一樣重要，不但影響尋職管道的選擇且其對薪資的影響在非正式管道通常大於在正式管道。中國的實證研究更發現日常社會網絡不論數量或品質對勞動市場均有顯著的影響，所以在中國的勞動市場，不僅在尋職過程中會動用求職社會網絡，日常的社會網絡的人脈累積也是重要，因為兩者不僅會影響尋職管道的採用，對薪資亦均有顯著的影響。

表6 不同社會網絡對不同尋職管道者的薪資影響估計

變數名稱	非正式管道		正式管道	
	係數	標準誤	係數	標準誤
日常網				
網絡規模				
親戚	-0.0034	0.0033	-0.0018	0.0019
好友	0.0075*	0.0045	0.0037*	0.0023
其他	-0.0057	0.0037	-0.0023	0.0022
網絡頂端	0.0038	0.0028	0.0054***	0.0012
網絡差異	0.0082	0.0236	0.0094	0.0100
求職網				
幫助人數	-0.0879	0.1113	-0.0679	0.0583
推薦人				
管理層	0.2517***	0.0851	0.1806**	0.0744
強聯繫	-0.1015	0.1121	-0.1458*	0.0785
次強聯繫	0.0267	0.1113	-0.0613	0.0873
教育年數	0.0880***	0.0319	0.1125***	0.0128
工作經驗	0.0527***	0.0121	0.0124***	0.0066
工作經驗平方	-1.1043***	0.3968	-0.0371	0.1922
健康程度	0.0552	0.0417	0.0677***	0.0234
就讀重點高中	0.1990	0.1258	0.1332**	0.0627
男性	0.0559	0.0775	0.1268***	0.0457
城市戶口	-0.1175	0.0945	0.1830***	0.0625
黨員	-0.1495	0.2649	0.0936	0.0823
常數項	0.2677	0.6182	-0.6312	0.3261
Mill反比例	-0.0910	0.6813	0.7127***	0.4162
Wald 卡方檢定	95.98***		100.14***	
樣本數	382		1351	

註：* $p < .1$, ** $p < .05$, *** $p < .01$ 。

至於其他控制變數，估計結果與表4相似，在正式管道的教育、工作經驗與健康狀況的薪資報酬均較高。由於正式與非正式管道兩種人的個人特質明顯不同，故在表6薪資估計式中我們另加入就讀重點高中變數以控制個人特質，估計結果發現該變數雖然在兩類管道均為正值，但在非正式管道為不顯著，正式管道則為顯著。代表具有較積極向上的個

性採正式管道尋職比較會有效率，也較能獲得高薪。

五、結論

本文研究社會網絡對勞動就業與薪資的影響，將社會網絡分為「求職網」和「日常網」，且依據不同尋職管道區分為「正式管道」與「非正式管道」，透過尋職管道做為中介的橋樑機制，探討社會網絡對勞動市場表現的影響。人力資本通常可透過教育或訓練提升個人的知識與技能進而直接影響勞動者的表現；而社會網絡則透過關係營造或人脈提供而方便找到工作或獲取職位與薪資。本文特就人情網與資訊網區分不同的尋職管道功能，利用社會網絡透過不同的尋職管道，一方面刻畫個人非可觀察的特徵，另一方面則針對不同人群所採用的社會網絡分析其對個人勞動表現的影響。本文相應的提出三個假說，利用中國綜合社會調查（CGSS）2008年資料，實證檢驗不同層面社會網絡對求職管道與薪資收入的影響，並分析不同求職管道中社會網絡的薪資效果。本文估計結果發現：社會網絡對尋職管道及薪資收入都有顯著影響。

工作搜尋理論認為個人因網絡規模擴大可提高非正式尋職的生產力，故社會網絡的規模愈大愈會採取非正式尋職管道，參見如Caliendo, Schmidl and AUhendor（2011）。我們區分了求職過程依就業者有無被他人直接介紹獲得工作分為非正式管道與正式管道。估計結果顯示，求職網中尋求幫助的人數愈多或日常網的頂端地位愈高與異質性愈大則愈可能採用非正式管道透過他人直接獲得工作，亦即擁有愈豐富的社會網絡人脈的人愈可能採非正式管道靠推薦人找到工作，這些人脈包括幫助的人數、職位和跨業別多樣性。

就薪資的決定而言，估計結果求職網中網絡的大小不若品質重要，

若幫助人或推薦人屬管理階層，不論在正式或非正式管道均有顯著的正面影響，即不論利用人情網或資訊網均會帶來薪資溢酬，且效果上推薦人或幫助人的社經地位高低優於數量大小。此結果支持社會學家強調的不僅是擁有社會網絡，而是通過「誰」來幫忙，¹⁰ 即推薦或幫助人數不在多，但愈具高社經地位的愈有用。一般文獻發現，薪資溢酬的效果弱聯繫作用優於強聯繫，但本文區分不同尋職管道，估計結果得到弱聯繫效果優於強聯繫效果的現象僅存在正式管道中。換言之，在以資訊提供為主的正式尋職管道，弱聯繫因比強聯繫更可以擴張資訊的視角，故可帶來更多好處。此結果支持Brown（2011）強調弱聯繫所提供資訊功能的重要性，透過弱聯繫可將不同的強聯繫族群鏈結在一起，而創造網絡與網絡間的連結與關係的強化。因此，為了解人們如何利用社會網絡來影響在勞動市場的表現，區分正式與非正式尋職管道可以得到更豐富的結果。

本文的中國實證結果也佐證了于若蓉（2009）臺灣實證所得到支持社會資源理論的結果，即不論社經地位的高低，無論強聯繫或弱聯繫，只要得到「有力人士」的幫忙，可取得更高的社會資源，即可有助就業與勞動收入。本文也間接支持了Wegner（1991）的論點，弱聯繫對高社經地位的人群更有作用。¹¹

至於日常網則數量和品質對獲得薪資溢酬同樣重要，好友數量愈多愈有利，尤其是在非正式管道，而網路頂端的地位愈高愈有用則只存在正式管道。日常網的估計結果說明除求職網絡外，日常社會關係網絡也會影響採用的尋職管道並可帶來較高的薪資溢酬，此乃因社會網絡如果

¹⁰ 參見如Granovetter（1973, 1995）及Lin（1999）。

¹¹ 經正式管道取得工作者無論教育程度或薪資水準平均都高於非正式管道求職者，故一般而言屬於社經地位相對較高的群體。

重要則做為基礎的日常關係網絡平時更應該經營。在給定日常網下，求職網對就業與薪資的影響依然顯著，更代表求職網估計的穩健性。但發現不同於求職網，在日常網中弱聯繫效果優於強聯繫效果同時存在正式與非正式尋職管道中。

但比較一般人力資本變數的係數估計可發現，非正式管道似乎並不遵循一般自由勞動市場的薪資報酬結構，除教育報酬率相對較低外，許多的個人特徵變數亦都不顯著，說明這一部分人群可能有潛在的人力資本劣勢並更多的依靠人情因素獲得就業機會與薪資的提升。同時，由基本統計資料可知兩組人群的社經地位也有顯著不同，正式管道人群的平均教育成就與所得水準明顯高於非正式管道人群。

本文估計結果，不論是經哪一種尋職管道，社會網絡對個人尋職與薪資的決定均產生顯著的重要影響，即利用關係不管是人情面或資訊面都是管用的。所以本文研究支持中國是一個重關係的社會，關係網的存在「有關係就會沒關係」，在勞動市場上社會網絡對尋職與薪資有顯著的影響，尤其對低能力者，透過人情關係網絡的建立反可以補其能力之不足，增加獲得工作的機會和較高的薪資溢酬。

本文基於目前中國資料的限制未能完整的考慮社會網絡的潛在內生性問題，這也是目前研究社會網絡作用的許多文獻存在的一個共同問題（參見如Manski 1993; Mouw 2003）。即相同特質的個人會傾向於聚在一起，所謂的社會同質互動性（social homophily），故擁有好的關係的人會比擁有差的關係的人更會使用關係。換言之，使用關係本身不是一個隨機事件。本文已嘗試使用Heckman兩階段估計法處理求職管道選擇的內生性問題，並以擴大控制變數的範疇除個人基本特徵外，另增加制度面戶籍變數與政治面的黨員資格變數來控制社會網絡與求職管道間的

可能相關性問題；此外，尚加入廣義的日常網以淡化求職網與個人薪資報酬間可能存在的內生性問題。當然還有其他可採用的計量方法，可以進一步完善本議題的研究。¹²

¹² 包括如追蹤資料（panel data），可運用如Hausman and Taylor（1981）固定效果模型估計法，或採用工具變數法（instrumental variables）、結構方程式（structural equations）、隨機配對法（random matched-pairs design）、或其他類實驗設計法（quasi-experimental design），如反事實分析法（counterfactual analysis）比較控制組（control group）與對照組（treatment group）等方法。社會網絡內生性解決方法的相關文獻，另可參考Mouw（2006）的評論。

附錄

獲取工作的管道分類

種類	樣本數	比例 (%)	獲取工作管道	樣本數	比例 (%)
託人介紹推薦	322	18.58	非正式管道	382	22.04
頂替父母/親屬	60	3.46			
國家分配/組織調動	390	22.5	正式管道	1,351	77.95
個人直接申請	578	33.35			
職業介紹機構	91	5.25			
人才交流會	81	4.67			
其他	211	12.17			
合計	1,733	100	合計	1,733	100

註：其他係指未註明或不能歸類，因本文定義非正式管道為託人介紹推薦的選項至為明確，其他則是在各分類問項下的殘餘項，故將其歸類為正式管道。

獲取工作網絡強度分類

對象	頻次	比例 (%)	網絡強度	頻次	比例 (%)
家人	207	33.55	強聯繫	306	49.5
親戚	99	16.05			
朋友	202	32.74	次強聯繫	256	41.5
熟人	54	8.75			
同學、戰友	21	3.4	弱聯繫	55	8.9
同事	4	0.65			
同鄉	21	3.4			
其他	9	1.46			
合計	617	100			

獲取工作幫助的推薦人層級分類

對象	頻次	比例 (%)	關鍵人層級	頻次	比例 (%)
非管理人員	324	52.51	非管理層	324	52.51
一般管理人員	168	27.23	管理層	293	47.49
中層管理人員	91	14.75			
高層管理人員	34	5.51			
合計	617	100	合計	617	100

作者簡介

莊奕琦，現任國立政治大學經濟學系特聘教授，曾任國立政治大學社會科學學院院長、臺灣研究中心主任、經濟學系主任。主要研究領域：經濟成長與發展、勞動市場與人力資本研究、中國與亞太區域研究。

彭程，中國人民大學經濟學院經濟學博士。主要研究領域：網絡經濟學、制度經濟學。

參考書目

- 于若蓉，2009，〈社會網絡與勞動市場表現：台灣資料的分析〉。《臺灣社會學》18: 95-137。
- 文崇一，1988，〈中國人的富貴與命運〉。頁25-42，收錄於文崇一、蕭新煌編，《中國人——觀念與行爲》。臺北：巨流出版社。
- 何友暉、陳淑娟、趙志裕，1991，〈關係取向：爲中國社會心理方法論求答案〉。收錄於楊國樞、黃光國編，《中國人的心理與行爲（一九八九）》。臺北：桂冠圖書公司。
- 李爽、陸銘、佐宏騰，2008，〈權勢的價值：黨員身份與社會網絡的回報在不同所有制企業是否不同？〉。《世界經濟文匯》12: 23-40。
- 許恩得、陳德茂，2012，〈社會網絡與企業經營績效〉。《會計評論》55: 119-145。
- 張荳雲，1999，《網絡台灣：企業的人情關係與經濟理性》。臺北：遠流出版公司。
- 張順、郭小弦，2011，〈社會網路資源及其收入效應研究：基於分位迴歸模型分析〉。《社會》31(1): 94-111。
- 莊奕琦、楊孟嘉，2014，〈中國農民工與城鎮勞工之薪資差異與歧視〉。《人文及社會科學集刊》26(4): 525-553。
- 陳家聲、戴士嫻，2007，〈創業家社會網絡行爲之質性研究〉。《創業管理研究》2(4): 1-24。
- 陳其育，2012，《社會網絡、人力資本對社會流動的影響——以新北市雲林同鄉會爲例》。臺北：臺灣大學國家發展研究所碩士論文。
- 梁漱溟，1963，《中國文化要義》。臺北：正中書局。
- 傅仰止，2002，〈個人網絡中他人聯繫強度的結構原理〉。《台灣社會

學》3: 163-209。

楊國樞，1992，〈中國人的社會取向：社會互動的觀點〉。頁87-142，收錄於楊國樞、余安邦編，《中國人的心理與行為——理念與方法篇》。臺北：桂冠圖書公司。

趙延東，2002，〈再就業中的社會資本：效用與局限〉。《社會學研究》4: 45-52。

邊燕杰，2004，〈城市居民社會資本的來源及作用：網路觀點與調查發現〉。《中國社會科學》3: 136-146。

邊燕杰、李煜，2001，〈中國城市家庭的社會網絡資本〉。《社會學評論》2: 1-18。

邊燕杰、張文宏，2001，〈經濟體制、社會網絡與職業流動〉。《中國社會科學》2(10): 77-89。

邊燕杰、張文宏、程誠，2012，〈求職過程的社會網絡模型：檢驗關係效應假設〉。《社會》32(3): 24-37。

Bauder, H., 2006, *Labor Movement: How Migration Regulates Labor Markets*. New York: Oxford University Press.

Bayer, P., S. Ross and G. Topa, 2005, "Place of Work and Place of Residence: Informal Hiring Networks and Labor Market Outcomes." Working Paper No. 11019. Cambridge, M. A.: National Bureau of Economic Research.

Becker, G., 1962, "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis." *Journal of Political Economy* 70(5): 9-49.

Bewley, T. F., 1999, *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Cambridge, M. A.: Harvard University Press.

Bian, Y., 1997, "Bringing Strong Ties Back In: Indirect Ties, Network Bridges, and Job Searches in China." *American Sociological Review* 62:

266-285.

- Bian, Y. and J. Logan, 1996, "Market Transition and the Persistence of Power: The Changing Stratification System in China." *American Sociological Review* 61: 739-758.
- Blau, P. M. and O. D. Duncan, 1967, *The American Occupational Structure*. New York: The Free Press.
- Blau, D. M. and P. K. Robins, 1990, "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed." *Journal of Political Economy* 98: 637-655.
- Bridges, W. P. and W. J. Villemez, 1986, "Informal Hiring and Income in the Labor Market." *American Sociological Review* 51: 574-582.
- Brown, E., 2011, "Strong and Weak Ties: Why Your Weak Ties Matter." *Social Media Today* June 30.
- Caliendo, M., R. Schmidl and A. Uhlendorff, 2011, "Social Networks, Job Search Methods and Reservation Wages: Evidence for Germany." *International Journal of Manpower* 32(7): 796-824.
- De Graaf, N. D. and H. D. Flap, 1988, "With A Little Help from My Friends: Social Resources as An Explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and The United States." *Social forces* 67(2): 452-472.
- Elliott, J. R., 1999, "Social Isolation and Labor Market Insulation." *Sociological Quarterly* 40(2): 199-216.
- Ganzeboom, H. B. G., P. M. De Graaf and D. J. Treiman, 1992, "A Standard International Socio-economic Index of Occupational Status." *Social Science Research* 21: 1-56.
- Granovetter, M. S., 1973, "The Strength of Weak Ties." *American Journal of*

Sociology 78(6): 1360-1380.

Granovetter, M. S., 1995, *Getting A Job: A Study of Contacts and Careers*, 2nd ed. Chicago: University of Chicago Press.

Hausman, J. and W. Taylor, 1981, "Panel Data and Unobservable Individual Effects." *Econometrica* 49(6): 1377-1399.

Heckman, J., 1979, "Sample Selection Bias as a Specification Error." *Econometrica* 47(1): 153-161.

Jackson, M. O., 2004, "A Survey of Models of Network Formation: Stability and Efficiency." Pp. 11-57 in *Group Formation in Economics: Networks, Clubs and Coalitions*, edited by Demange G. and M. Wooders. Cambridge: Cambridge University Press.

Jacobs, J., 1961, *The Death and Life of Great American Cities*. New York: Random House.

Johnston, J. and J. DiNardo, 1997, *Econometric Methods*, 4th ed. New York, N.Y.: McGraw-Hill.

Knight, J. and L. Yueh, 2008, "The Role of Social Capital in the Labour Market in China." *Economics of Transition* 16(3): 389-414.

Lai, G., N. Lin and S. Y. Leung, 1998, "Network Resources, Contact Resources, and Status Attainment." *Social Networks* 20(2): 159-178.

Lin, N. and M. Dumin, 1986, "Access to Occupations Through Social Ties." *Social Networks* 8(4): 365-385.

Lin, N., 1990, "Social Resources and Social Mobility: A Structural Theory of Status Attainment." Pp. 247-271 in *Social Mobility and Social Structure*, edited by Ronald Breiger. Cambridge: Cambridge University Press.

Lin, N., 2001, *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*.

Cambridge: Cambridge University Press.

Lin, N., J. C. Vaughn and W. M. Ensel, 1981, "Social Resources and Occupational Status Attainment." *Social forces* 59(4): 1163-1181.

Manski, C. F., 1993, "Identification of Endogenous Social Effects: The Reflection Problem." *Review of Economic Studies* 60(3): 531-542.

Meng, X., 2012, "Labor Market Outcomes and Reforms in China." *Journal of Economic Perspectives* 26(4): 75-102.

Mincer, J., 1974, *Schooling, Experience and Earning*. New York: Columbia University Press.

Montgomery, J. D., 1991, "Social Networks and Labor-Market Outcomes—Toward an Economic Analysis." *American Economic Review* 81(5): 1408-1418.

Montgomery, J. D., 1992, "Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-Weak-Ties Hypothesis." *American Sociological Review*: 586-596.

Montgomery, J. D., 1994, "Weak Ties, Employment, and Inequality: An Equilibrium Analysis." *American Journal of Sociology* 99(5): 1212-1236.

Mortensen, D. and T. Vishwanath, 1994, "Personal Contacts and Earnings: It Is Who You Know!" *Labour Economics* 1(2): 187-201.

Mouw, T., 2003, "Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?" *American Sociological Review* 68: 868-898.

Mouw, T., 2006, "Estimating the Causal Effect of Social Capital: A Review of Recent Research." *Annual Review of Sociology* 32: 79-102.

Oaxaca, R., 1973, "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor

- Markets.” *International Economic Review* 14: 693-709.
- Pellizzari, M., 2010, “Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job?” *Industrial and Labor Relations Review* 63(3): 494-510.
- Petrongolo, B. and C. A. Pissarides, 2001, “Looking into the Black Box: A Survey of the Matching Function.” *Journal of Economic Literature* 39(2): 390-431.
- Phelps, E. S., 1970, “The New Microeconomics in Employment and Inflation Theory.” In *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, edited by E. Phelps et al. New York: Norton.
- Rees, A., 1966, “Information Networks in Labor Markets.” *American Economic Review* 56(2): 559-566.
- Reich, M., D. M. Gordon, and R. C Edwards, 1973, “A Theory of Labor Market Segmentation.” *American Economic Review* 63(2): 359-365.
- Simon, C. J. and J. T. Warner, 1992, “Matchmaker: The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure.” *Journal of Labor Economics* 10(3): 306-330.
- Schultz, T. W., 1961, “Investment in Human Capital.” *American Economic Review* 51(1): 1-17.
- Stigler, G. J., 1961, “The Economics of Information.” *Journal of Political Economy* 69(3): 213-225.
- Stigler, G. J., 1962, “Information in the Labor Market.” *Journal of Political Economy* 70: 94-105.
- Tassier, T., 2006, “Labor Market Implications of Weak Ties.” *Southern Economic Journal* 72(3): 704-719.
- Walder, A. G., 1986, *Communist Neo-traditionalism: Work and Authority in*

Chinese Industry. Berkeley and Los Angeles: University of California Press.

Wegener, B., 1991, "Job Mobility and Social Ties: Social Resources, Prior Job, and Status Attainment." *American Sociological Review* 56(1): 60-71.

Wu, X. and Y. Xie, 2003, "Does the Market Pay off? Earnings Returns to Education in Urban China." *American Sociological Review* 68: 425-442.

Zhang, X., and G. Li, 2003, "Does Guanxi Matter to Nonfarm Employment?" *Journal of Comparative Economics* 31(2): 315-331.