

关系社会资本与就业风险规避 ——来自大型网络问卷调查数据的实证分析

张顺 柯希望^①

摘要：新时期劳动者的就业风险日益凸显，成为影响我国社会高质量发展的重要维度。本文在中国社会情境下重点探讨了关系社会资本对就业风险的化解作用及其异质效应。基于大型网络调查数据的实证分析结果表明：（1）关系社会资本显著降低工作者的失业风险和降薪风险，但是对职业替代风险的规避效应不明显；（2）社会关系和制度身份的风险规避作用更全面，而人力资本的化险作用具有条件性；（3）社会资本的化险性主要来自于其资源达高性；（4）在不同体制环境、职业阶层中关系资本的化险作用具有差异性。以上结果表明中国社会的关系主义文化与经济行为的关系网络深度嵌入特征可以对就业风险治理提供新思路，有助于劳动者实现更高质量就业。

关键词：社会资本 就业风险 不确定性 体制差异 职业

①作者简介：

张顺（通讯作者），西安交通大学人文社会科学学院社会学系教授，实证社会学研究所研究员，博士生导师，研究方向：就业与劳动力市场研究、社会分层与流动、社会资本与社会网络。柯希望：西安交通大学人文社会科学学院社会学系博士研究生，实证社会学研究所研究助理。研究方向：社会资本与社会网络、经济社会学、社会分层与流动。

基金项目：国家社会科学基金重大项目“新形势下我国各类就业风险及多维治理研究（21&ZD181）

Social Capital and Employment Risk -An Empirical Analysis Based on Network Survey Data

Shun ZHANG Xiwang KE

ABSTRACT

In the new era, the employment risk of workers has become increasingly prominent, which has become an important factor affecting the construction of a high-quality development pattern. This paper focuses on the role of relational capital in resolving employment risks in the context of Chinese society, and examines the heterogeneous effect of social relational risk. The empirical analysis results based on large-scale network survey data show that: (1) social capital not only has the value of income return, but also has the effect of risk mitigation, (2) compared with the conditional effect of human capital, the risk aversion effect of social relations is more comprehensive, (3) the risk mitigation effect of social capital mainly comes from the high level of its resources, and (4) the risk mitigation effect of guanxi capital in different institutional environments and occupational classes is different. The above results suggest that the interpersonal embeddedness of relationist culture and economic behavior in Chinese society provides a new idea for employment risk management, and the relevant findings are conducive to achieving high-quality development and full employment.

KEY WORDS

Social Capital; Employment Risk; Uncertainty; Institutional Differences;
Occupation

一、引言

就业是民生之本，落实就业优先战略、健全就业促进机制、促进高质量充分就业是实现高质量发展的重要举措。伴随着四十多年的改革开放，我国社会经济水平迅猛前进，发展成就举世瞩目，取得了经济快速发展和社会长期稳定两大奇迹；但是近年来，随着中国经济发展迈入新常态，经济增长更多向结构调整转变，并伴随着“新冠”疫情和中美贸易摩擦等重大外部冲击，就业人口吸纳增长乏力、就业风险日益凸显。

就业风险上升既体现为新就业人口（比如高校毕业生）找到“适合”工作的难度上升，也意味着劳动力市场中工作者的就业状况不确定性（比如降薪、更换工作、失业等）增加。近年来不少劳动者尤其是互联网大企职工遭遇“优化”、“毕业（裁员）”、“35岁职场瓶颈”等现象层出不穷，见诸各类媒体，反映了社会大众对就业风险感知越发明显，并造成了一定的社会不安情绪。如何理解新时期劳动者的就业风险日益凸显？哪些因素影响了不同个体对风险的感知、判断、承受、应对等行为后果？新时期中国社会经济发展过程中的这些新现象、新因素、新变化不断涌现，发展实践与公众困惑都亟待新的研究探索与学理解释。

本文通过最新的网络大型调查数据，对劳动者的就业风险进行实证分析，并主要从关系社会资本的角度提供了学理阐释。研究发现关系资本通过其资源达高性对工作者的就业风险感知起到规避作用，而这种化险作用存在体制环境和职业阶层的差异性，这意味着中国社会的关系主

义特征深刻形塑了当代劳动力市场求职过程与结果，从理论上拓展了社会资本研究的问题视域，有助于解答“社会资本作用上升论”的理论争议，在现实层面为新时期的职业风险治理提供了实证依据。

二、文献综述与研究假设

（一）就业风险的宏观逻辑与微观机制

现代社会也被认为是风险社会（贝克尔，2011），呈现出高度的不确定性特征（文军，2023）；当风险投射到劳动力市场中，就产生了就业风险（Low H, et al., 2008），即不确定、难以预测、有风险的就业状态（Kalleberg, 2009）。从宏观视角看，就业风险主要受到制度环境和技术条件两大外部力量的结构形塑，并产生了相应的微观配置机制。

首先是宏观制度变迁的影响。从社会学视角看，中国四十余年的改革开放历程是“国家”、“市场”、“社会”三者关系逐渐解绑，在变迁中迈向和谐互构的过程（张顺，2019）。在此进程中，国家治理模式由“总体性控制”迈向“技术性治理”（渠敬东等，2009），社会空间得到孕育、市场活力得以迸发，创造了许多新行业、新职业、新岗位，激发了大量的社会流动性机会（李路路等，2018）。但与此同时，原先“单位制社会”下的制度性庇护也逐渐减弱，工作雇佣模式从“组织封闭”走向“市场开放”，“铁饭碗”被打破、职业流动成为常态；劳动者个体在市场大潮中面临原子化冲击，有人乘风而起，有人半日归零，劳动者面临的就业风险逐渐凸显。新世纪以来，随着中国“入世”，对内改革与对外开放的力度进一步加大，深度参与全球经济体系，生产要素全球配置，市场竞争半径急速扩大，数

字技术、平台经济的发展更加快了风险扩散化趋势；反映在中国的劳动力市场中，就表现为“非稳定就业”逐渐增加（李骏，2018），并出现结构化的分割特征（朱斌，2022），工作者的不确定性上升。制度环境变化不仅带来就业风险总量提升，也会塑造不同个体生活境遇的微观影响机制。经典的人力资本理论认为人力资本的提升有助于劳动者规避就业风险，劳动者人力资本越丰富，能为雇主创造的劳动价值越多，工作的不确定性越低、可替代性越低，失业、降薪的潜在风险越低，但是在不同的制度环境中存在差异。比如李培林、张翼（2003）在东北的调查发现，不同教育背景、技术级别、职业身份的下岗再就业群体收入地位、阶层认同、社会态度没有明显差异，他们认为这是因为传统国有经济体制中人力资本积累在新的制度环境中面临知识编码系统转换的困境，也有研究认为根源在于单位制社会组织的过密化结构与市场环境的镶嵌性特征（刘平，2004），从而在特殊的制度转轨环境中出现了“人力资本失灵”现象。

其次是技术进步产生的就业冲击，尤其是潜在的技术性失业问题。进入信息时代，技术迭代速度加快，对社会经济系统的形塑走向深层次。特别是近年来，随着工业机器人、大语言模型（LLM）、通用式 AI（AGI）等新技术井喷式发展，“工业 4.0”呼啸而来，大众对“机器替代人”的工作风险焦虑并引发学界关注（许怡、叶欣，2020）。从历史视角看，有关技术性失业的担忧从 18 世纪后期工业化开始即产生，并成为持续性的研究热点问题；至迟在 1931 年，经济学家约翰·梅纳德·凯恩斯就曾警告说，当“发现节约劳动力使用的方法的速度，远远超过了我们为劳动力开辟新用途的速度”时，技术进步就可能导致大范围失业。学者关注的焦点首先集中在探讨技术进步从就业总量上是增加还是减少就业，

也即“替代效应”与“创造效应”之争（曹静、周亚林，2018）。后续的实证研究发现，技术进步总体上对劳动力就业可能同时具有负向的抑制效应和正向的创造效应（Aghion & Howit, 1994），并存在行业与岗位差异。且从长时期的经济数据来看，自动化和技术进步并未提高整体失业率，技术进步带来长期高失业风险缺乏相应论据（Autor, 2015）。除了就业总量效应之争，技术革命更重要的影响是深刻重塑了劳动就业的结构特征，也即倾向于减少一般劳动岗位，但刺激了技术型劳动需求，这在中国劳动市场结构变迁中也有所体现（王永钦、董雯，2023）。“偏向技术进步论”（Acemoglu, 1998, 2002; 张俊、钟春平, 2014）认为技术革命有利于技能岗位的工资溢价和劳动需求，对任务内容的要求成为影响不同岗位就业变迁的主要因素（董直庆等, 2014）；使用微观市场主体数据的研究发现，企业数字化转型促进了企业对技术、财务、销售等岗位的劳动力需求，抑制了对生产岗位的劳动力需求，整体而言增加了企业劳动力需求（韩国高、何春黎, 2023）；在个体层面，人工智能技术对劳动职业的替代风险受制于工作任务属性，且劳动者的年龄越大、受教育年限越短，其人工智能的可替代风险越高（王林辉等, 2022）。

综合既有研究发现，制度环境和技术条件变迁不仅在宏观上激发了就业总量风险，更影响不同就业者的个体境遇，个体就业风险出现分化。一般而言，体制内就业者的制度庇护较强，工作风险较小；人力资本较高者的生活机会更大、劳动力市场议价能力更强、就业风险更低。据此，本文提出研究假设：

假设 1：体制身份、人力资本对就业风险具有保护作用，体现为体制内就业、高人力资本工作者的就业风险更低。

（二）关系社会资本与就业风险

经济系统具有社会嵌入特征（波兰尼，2017）。基于此观点，社会网络研究流派针对劳动力市场中人际网络相关的社会现象展开了大量学术工作，并逐渐从劳动经济领域的制度主义和个体主义两大视角中拓展出关系主义视角，成为新经济社会学的重要思想贡献。自从格兰诺维特（Granovetter, 1973）开创性的“弱关系”研究（TSW）以来，对“关系”的研究日渐成为一门显学（Kim & Fernandez, 2023）；林南的社会资本理论从微观资源的角度综合了前人理论观点（Lin, 2001），其鲜明的实证风格为后续研究的发展奠定了基石；边燕杰更是从中国社会的关系主义特征出发（边燕杰、张磊，2013），进一步发展出关系社会学这一学术支脉（边燕杰，2019）。

社会资本流派针对中国社会的微观分层和地位获得进行了大量的理论探讨和实证分析，相关学术理论、研究成果可谓煌煌大观（边燕杰，2004；边燕杰、张顺，2017；Bian, 2019）。针对中国劳动力市场的大量研究表明工作者的关系社会资本将从信息、人情、信任等多种资源机制中带来丰厚的职场回报，表现为工作收入优势（张顺、郝雨霏，2012；陈煜婷、张文宏，2009）、地位获得优势（周玉，2006）、人职匹配优势（张顺、李爱红，2016；郝明松，2020）、职位晋升优势（王建、边燕杰，2022；朱家宸等，2023）等。可以说，社会资本的劳动力市场回报得到了学界共识，并在近二十年的“莫林之争（内生性争论）”中经受住了严格的因果检验（Mouw, 2003, 2006；Chen & Volker, 2016；陈云松，2020）。

但是，相对于岗位获得、收入增长、职位晋升等劳动经济领域的经典议题，就业风险作为经济运行新阶段涌现出的新问题，较少进入社会学研究视野（张顺、吕风光，2024）。在有限的几篇讨论社会资本影响就业风险的文献中，一般将关系资本视为一种与人力资本相似的生计资本类型，分析其对就业风险影响的异同，比如车蕾、杜海峰（2019）调查发现农民工的社会资本、人力资本、金融资本和物质资本的相对优势有助于降低的个体就业风险，而且社会资本的化险作用主要来自于朋友职业支持（相对于亲属职业支持），而关系网络规模的影响不显著；王文彬（2017）对城市居民的一般社会风险主观感知分析发现，社会信任显著弱化主观风险而拜年网、餐饮网等关系动员通过负面信息传播增加了被访者的风险感知。如果将失业视为就业风险的极端化后果，比较典型的一类研究是从社会资本视角对“下岗”群体的再就业状况进行分析。其中，赵延东（2002）的研究具有一定代表性，利用2000年在武汉搜集的调查数据，他发现21世纪初的“下岗”职工再就业过程中社会资本发挥了重要作用，下岗群体（相较于一般城市居民）的网络规模较小、网络资源偏低、亲属占比过重，社会资本欠缺可能是影响其失业的重要原因；即便如此，再就业过程中仍有70%的下岗职工选择通过社会网络求职，其中网络资源（相较于网络结构）显著影响再就业质量（工资和职业声望）高低^①。类似的，同一时期桂勇在上海的调查研究也发现社会资本显著影响下岗职工再就业成败与否（桂勇等，2002）^①。从社会资本视角

^①需要注意的是，该项研究仅是对已经失业的“下岗再就业”群体进行社会资本分析，并不是对就业“风险”的直接研究。

探讨个体在“下岗潮”中的境遇差别成为了较为经典的分析模式，甚至在20年后仍有学者从该视角重新思考东北地区90年代“下岗潮”中就业分化现象（聂家昕，2020）。

借鉴社会网络流派关于社会资本劳动力市场回报的理论观点，特别是关系社会资本与就业风险、“下岗”相关的研究发现，本文认为关系社会资本将显著增加工作者的职场竞争优势从而在一定程度上化解就业风险，而且在关系社会资本的不同构成要素中，来自关系资源的影响将高于关系结构。据此本文提出相应研究假设：

假设2：社会资本对就业风险具有保护作用，体现为高社会资本者的就业风险更低。

假设3：相较于关系密度、关系规模，关系资源对就业风险的保护作用更大。

（三）关系社会资本化险效用的异质性：体制身份与职业阶层

关系社会资本的效用并非恒常分布，而是受到结构条件的制约（纪莺莺，2012；Gold，2002）。其中“制度观”^②认为，社会网络在中国劳动就业中发挥的效用更强，其原因在于中国社会转型过程中市场机制不健全、存在大量“体制洞”，从而为社会网络提供了更大的运作空间（郝明松，2020）。由于社会资本具有非正式性特征，没有一般性的制

^①这项研究也不是对社会资本影响就业“风险”的直接分析。

^②与之相对应的是“文化观”，即认为中国社会中广泛存在的关系现象缘由特殊的关系主义文化。

度与规则约束（张宛丽，1996），在资源分配的三种基本机制中，人际网络机制相对于市场机制、再分配机制处于从属地位（张顺、程诚，2012），并受到制度规范程度、市场化水平的制约（张顺、郝雨霏，2013），对此学者的共识是制度规范程度越高、岗位任务越明晰、竞争环境越强，则社会网络机制的作用空间越小。

体制内外与职业阶层是考察劳动者工作状况的重要层面，也是制约关系网络机制发挥效应的重要条件（边燕杰、张文宏，2001；李路路、朱斌，2015）；既有对关系资本工资收入回报的群际差异研究一般也沿此视角展开。比如张顺、郭小弦（2011）发现在使用信息、人情资源的情况下，体制内群体的关系动员回报更强，而体制外工作者则受制于刚性的市场竞争规则，工作任务以绩效考核为主，人际网络的工资回报不显著；而对不同收入分位数进行回归分析发现，关系资源的收入回报主要对供需竞争激烈、人力资本短缺的低端劳动市场和低收入分位劳动者。

一般而言，体制外就业环境具有更强的竞争烈度和绩效主导色彩，面临市场经济中激烈的竞争，关系效应有限；而体制内工作者既可以受到制度规范的结构保护，同时在强调稳定、团结，弱化竞争、差距的体制内工作环境中也更容易获得关系庇护，从而人际关系将获得较大的作用空间。相似的，专业技术劳动者的工作具有极强的任务导向、内容考核，在招聘时和工作中的资质要求与绩效管理也更为严苛，一般体力劳动者则以计件工资为主，任务明确、流程清晰，在科学管理的泰勒制下处于受高度监督状态（陈龙，2020），而管理阶层的工作则相对弹性。更重要的是，专业技术阶层的主要职业风险来自于相关技术快速迭代、人工智能进步带来的技术型人力资本折旧和技术替代，甚至更容易遭受其他

经济体技术劳工移民的工作竞争（蒙克，2019），同时一般体力劳动者处于技能短缺、工作收入低、人工智能替代技术难度较低的就业环境中，这种技术风险具有极强的外部冲击特征，关系资本作为非正式的软性庇护很难对此承担缓冲作用；而管理阶层的人力资本更新速度较慢、更看重实际工作中的经验累积、可替代性较低，来自技术进步等外部冲击的就业风险较低。劳动经济研究发现随着技术快速进步，出现了中间工作阶层（一般是具有一定技能的非体力工作者）萎缩、劳动岗位向两端扩张的“就业极化”现象（孙早、侯玉琳，2019），而技术劳动者具有较高的劳动技能，从中阶劳动力市场跌落后，会加剧低端就业市场拥挤，从而扩大中低端劳动就业风险。因此，从制度环境和技术进步两个结构视角看，关系社会资本对体制外、非管理岗位劳动者的就业风险影响有限。据此，本文提出相应研究假设：

假设 4：社会资本对就业风险的保护作用对体制内就业者更为明显。

假设 5：社会资本对就业风险的保护作用对于非管理岗位的技术与体力劳动者相对较弱。

三、数据、变量与操作化

（一）数据介绍

本文所使用的数据来自“新形势下我国各类就业风险及多维治理研究”研究团队进行的问卷调查，该调查使用“调研家”数据收集平台开展线上调查，针对线上调查的天然缺陷，如机器人答题、答题不认真和答题疲倦等，研究团队在问卷中设置了质量控制环节，严格筛

选合格样本。调查的目标问卷数量为 3000，最终收集到有效问卷 3103 份，在剔除核心变量缺失（比如未就业群体）样本后，实际入样分析样本量为 2433。

（二）变量测量

1. 就业风险

主观就业风险感知是从劳动者视角对风险作出认知和判断（车蕾、杜海峰，2019），能够细分为总体感知风险、分析型风险、可评估型风险、以及感觉型风险四种类型（陆绍凯，2011）。由于风险具有主观建构性，主观风险感知与个体的认知水平、应对模式和生活境遇更密切相关，相对于客观风险而言更具有社会学涵义，且测量更具有可行性，本文选择从主观风险感知角度考察就业者的风险分配机制。

本文考察了“失业风险”、“降薪风险”、“技术替代风险”等三类主观感知风险，具体而言，问卷中设置了“未来一年遭遇失业的可能性”、“未来一年自己收入下降的可能性”、“自己的工作被新技术替代的可能性”三个选项均为 1-5 的定序题器，通过询问被访者对这三个问题的回答，测量其主观就业风险，选项数字越大则表明其主观风险越高。

2. 关系社会资本

关系社会资本指的是嵌入在个体人际网络中、可被动员的潜在资源（Lin, 2001；陈云松，2020）；“拜年网”（边燕杰、李煜，2000）通过考察中国人在春节期间广泛进行的相互拜年行为，能有效地测度其关系网络结构和资源含量；相较基于关系人“职业声望”测量，基于关系人职业地位“权力含量”的社会资本测量在中国社会情景下更加具有现

实效度（尉建文、赵延东，2011）。借鉴既有研究（陈煜婷、张文宏，2015），本文选取关系规模（拜年网人数）、关系密度（拜年网中亲戚占比）、关系达高（“拜年网”中关系人职业地位最高者的权力资源含量）三个层面测度关系社会资本，最后对三者进行主成分分析^①，并对析出因子做极差标准化处理为0-1分布的连续变量。

3. 体制身份、人力资本、职业阶层

考虑到体制内外不同就业环境的差异，本文将被访者的工作单位类型划分为体制内就业（编码为1）和体制外就业（编码为0），与之类似的，将拥有一年以上长期合同或者编制的视为稳定就业（编码为0）考察稳定-非稳定就业结构分化的影响；将被访者的受教育水平划分为初中及以下（编码为1）、高中高职（编码为2）、大专本科（编码为3）、研究生（编码为4）总共四类以考察通用型人力资本的影响，同时纳入当前工作年限、职业资格证书（获得技术资格证书=1）所代表的专用型人力资本；此外，本文将劳动者的就业岗位分为三类职业阶层类型：管理阶层、非体力技术劳动者、体力劳动者。

4. 其他变量

除了核心考察因素外，本文还考虑了性别（男性=1）、年龄、党员身份（中共党员=1）、婚姻状况（已婚=1）、民族（少数民族=1），并选取了“从事互联网相关工作（=1）”、“工作单位正在使用新技术（=1）”两个指标作为代理变量，考察数字经济和技术进步的影响。

^①主成分分析使用三变量的原始数值，单独进入模型时使用均值为0，标准差为1的标准化数值。

（三）变量分布

相关变量分布情况如表 3-1 所示。三类风险感知变量分布显示，当前我国劳动者的总体主观就业风险较高，其中失业风险高于降薪风险高于技术风险，这表明技术替代的职业风险相对较少被感知；关系社会资本变量分布表明不同被访者间的关系资源存在较大差异。受教育程度变量分布显示入样被访者中约有 43.38% 为高中及以下学历，大专本科学历者最多为 51.02%，其余 5.61% 为研究生学历，本文使用的数据样本教育程度相对偏高，对知识型劳动者可能更具有代表性。截止调查时点，被访者在本单位工作的平均年限为 6.26 年，且内部差异较大，涵盖了当年入职的“新人”到入职四十余年的“老人”，这说明本研究所使用的样本对不同工龄群体具有较好的代表性；52% 的被访者表示拥有专业资格证书，这可能和上述教育水平变量分布偏高相关；近 1/4 的被访者在体制外工作、从事非稳定就业；年龄分布显示本文使用的被访者样本以年轻劳动者为主，平均年龄 31 岁左右，这些劳动者正处于职业发展的关键期、承担重要的家庭角色，研究他们的就业风险极富社会价值；被访者的性别和婚姻状况分布比较均衡；此外，大约三成的被访者从事互联网相关的数字经济工作，87.6% 被访者的工作单位正在使用新技术，这表明技术冲击正在深刻塑造当前的劳动就业形态，其可能带来的就业风险值得考察。

表 3-1 相关变量的样本统计分布情况 (N=2433)

变量名称	变量类型	均值 // 百分比	标准差	最小值	最大值
失业风险	定序	3.58	1.04	1	5
降薪风险	定序	3.38	0.93	1	5

技术替代风险	定序	2.53	1.03	1	5
关系社会资本	连续	0.47	0.19	0	1
关系密度	连续	0.54	0.25	0	1
关系规模	连续	26.67	39.49	0	300 ^①
关系达高	连续	70.74	26.68	4	95
受教育程度	分类			1: 高中及以下 (43.38%) 2: 大专本科 (51.02%) 3: 研究生学历 (5.61%)	
工作年限	连续	6.26	6.34	0	43
是否有技术资格证书	二分	0.52	0.50		
单位类型	二分	0.25	0.43		
非稳定就业	二分	0.24	0.43		
职业岗位	二分	0.28	0.45		
性别	二分	0.50	0.50		
年龄	连续	31.28	7.87	16	77
政治面貌	二分	0.12	0.32		
婚姻状况	二分	0.51	0.50		
民族	二分	0.04	0.20		
互联网相关工作	二分	0.30	0.46		
当前单位是否使用新技术	二分	0.876	0.330		

四、实证分析结果

(一) 关系社会资本与就业风险：化险效用与来源

本研究的核心目标是探讨当代中国劳动者主观就业风险的影响因素

^①一般而言，个体人际网络存在一定上限，为了避免过大网络规模带来的偏误，本文将关系规模超过300人（占比仅0.61%）的统一编码为300。

及其分配特征，并重点考察中国关系主义社会情境下劳动者关系社会资本的潜在影响，由于三类就业风险变量均为 1-5 定序变量，因此本文选取定序逻辑斯蒂回归 (Ordinal Logistic Regression Analysis) 进行实证分析。为了展现不同因素对失业风险、降薪风险和技术替代风险可能的差异性影响，同时捕捉更多的关联信息，我们分别使用失业风险、降薪风险、技术替代风险作为因变量进入回归模型；其中模型 1-1 到模型 3-1 使用关系社会资本因子考察关系资本的总体效应，模型 1-2 到模型 3-2 则从关系结构特征和关系资源含量两个方面将关系社会资本分解为关系规模、关系密度和关系达高三个具体指标，考察其中的差异性特征。

首先看关系社会资本的总体影响。回归分析显示关系社会资本总体含量上升将显著降低劳动者主观感知到的失业风险和降薪风险，且对后者的规避作用更强，假设 3 得到数据支持；但是对于技术替代这一数字经济时代的新型职业风险，作为软性的社会资源配置机制，关系社会资本对于技术冲击带来的职业风险缺乏庇护作用，随着数字经济深入发展，对经济社会尤其是劳动就业的影响日益明显，技术性就业风险尤其值得后续研究持续关注。

人力资本变量的回归结果表明相较于大专本科学历，仅研究生学历的劳动者失业风险感知较低，高中及以下劳动者的失业担忧与大学学历工作者没有显著性差异，这表明在经历高等教育扩招后，本科文凭的教育信号功能下降，在劳动就业中的市场回报下降，这可能是近年来中国社会青年群体中掀起“考研”热潮的原因之一：以更高的文凭学历提高市场议价能力、降低就业不确定性。这与降薪风险回归模型

结果类似，低教育者（高中及以下）和高教育者（大专本科）劳动群体的就业风险无显著差异，仅研究生学历能显著降低收入下降风险，这呼应了“就业极化”（孙早、侯玉琳，2019）的既有研究发现：当劳动力市场趋于中间萎缩、两端扩张时，高端劳动力市场更加稳定，而技术和体力劳动者更容易遭受就业结构调整的负面影响^①。技术替代风险则存在“人力资本失灵”现象，高中及以下学历劳动者主观技术替代风险较低，而大学及研究生学历感知风险更高，人力资本和主观风险出现“倒挂”现象，这可能是因为高等教育群体的信息源更广泛，对劳动市场的潜在风险感知更敏锐。工作年限和资格证书两类专用型人力资本仅对降薪风险具有规避效应，对失业和技术替代风险则不具备化险性，这表明这类专用型人力资本具有极强的场域适用性（王金水、方长春，2023），一旦离开既有工作场景则存在较高的资本折旧，需要进一步加强劳动就业统一大市场建设，提高劳动者跨企业甚至跨行业的能力认证与市场回报，从而实现高质量就业。体制内就业和签署长期合同的稳定劳动者就业风险较低，在面临急速变化、风险迭出的劳动就业市场，制度型保护仍然是个体劳动者最重要的安全感来源。以上分析表明，劳动者的就业风险存在体制内外和人力资本差异，但是人力资本的影响存在条件性，尤其是面临技术替代风险存在“人力资本失灵”现象，本文假设1、2得到部分支持。

^①与之类似的是职业阶层变量回归结果显示仅管理阶层的风险较低，而非管理岗（技术工作者和体力劳动者）存在较高的就业风险，这是因为“就业极化”可能导致部分中阶工作者发生职业跌落，加剧了低端劳动力市场挤压。

表 4-1 系社会资本与劳动者的就业风险规避

	模型 1-1	模型 2-1	模型 3-1	模型 1-2	模型 2-2	模型 3-2
关系社会资本	失业风险 -0.456* (0.194)	降薪风险 -0.764*** (0.193)	技术替代风险 -0.115 (0.193)	失业风险	降薪风险	技术替代风险
关系密度				0.048 (0.042)	0.088* (0.042)	-0.044 (0.042)
关系规模				0.061 (0.040)	0.027 (0.040)	-0.058 (0.041)
关系达高				-0.119** (0.045)	-0.166*** (0.044)	-0.028 (0.044)
受教育程度： 以“大学”为 参照						
高中及以下	-0.057 (0.088)	-0.100 (0.088)	-0.152! (0.088)	-0.082 (0.089)	-0.130 (0.089)	-0.160! (0.089)
研究生	-0.312! (0.165)	-0.397* (0.162)	0.178 (0.158)	-0.306! (0.165)	-0.363* (0.162)	0.174 (0.159)
工作年限	-0.001 (0.008)	-0.029*** (0.008)	0.000 (0.008)	-0.000 (0.008)	-0.027** (0.008)	-0.001 (0.008)
资格证书	-0.124 (0.084)	-0.362*** (0.083)	-0.051 (0.083)	-0.128 (0.084)	-0.358*** (0.084)	-0.056 (0.083)
体制内	-0.178! (0.100)	-0.433*** (0.099)	-0.427*** (0.097)	-0.166! (0.100)	-0.424*** (0.099)	-0.423*** (0.098)
非稳定就业	0.514*** (0.097)	0.762*** (0.097)	0.186! (0.097)	0.488*** (0.098)	0.737*** (0.098)	0.194* (0.098)
管理阶层	-0.044 (0.096)	-0.238* (0.096)	-0.308** (0.094)	-0.028 (0.096)	-0.234* (0.096)	-0.301** (0.094)
男性	-0.052 (0.078)	-0.046 (0.077)	-0.182* (0.077)	-0.057 (0.078)	-0.057 (0.077)	-0.175* (0.077)

党员	-0.144	-0.115	-0.166	-0.156	-0.124	-0.152
	(0.126)	(0.125)	(0.125)	(0.126)	(0.125)	(0.126)
已婚	0.016	0.121	-0.033	0.017	0.106	-0.019
	(0.095)	(0.093)	(0.093)	(0.095)	(0.094)	(0.094)
少数民族	0.182	-0.586**	0.012	0.192	-0.577**	0.009
	(0.192)	(0.194)	(0.195)	(0.193)	(0.195)	(0.195)
数字经济	0.035	0.136	0.309***	0.047	0.135	0.313***
	(0.086)	(0.085)	(0.085)	(0.086)	(0.085)	(0.085)
技术进步	0.297***	0.306***	0.714***	0.295***	0.300***	0.713***
	(0.082)	(0.082)	(0.083)	(0.083)	(0.082)	(0.083)
cut1	-2.345***	-2.306***	-2.084***	-2.176***	-2.004***	-2.037***
	(0.226)	(0.220)	(0.220)	(0.215)	(0.220)	(0.220)
cut2	-0.005	-0.329	0.006	0.170	-0.023	0.059
	(0.217)	(0.214)	(0.215)	(0.207)	(0.205)	(0.204)
cut3	1.702***	1.096***	1.051***	1.883***	1.412***	1.105***
	(0.221)	(0.217)	(0.216)	(0.211)	(0.208)	(0.206)
cut4	3.547***	2.848***	3.839***	3.744***	3.181***	3.934***
	(0.245)	(0.238)	(0.260)	(0.237)	(0.231)	(0.253)
N	2433	2433	2433	2433	2433	2433
R2	0.014	0.048	0.025	0.014	0.048	0.025

注: ! $p < 0.1$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$, 下同。

其他变量回归结果显示性别、年龄、政治面貌、婚姻状况、民族身份对就业风险几乎没有影响, 仅男性的技术替代风险和少数民族的降薪风险较低, 这表明当前劳动力市场中基于社会人口特征的就业歧视较少, 风险配置一般和劳动就业特征与个体能力更加相关。此外, 从事互联网工作的技术替代风险更高, 而技术进步则激发了全面的就业风险。

中国社会情境与劳动力市场中的关系主义特征为社会关系帮助劳动者规避就业风险提供了作用空间。那么，社会资本化险效用主要来自何种构成要素？模型 1-2 到模型 3-2 为我们提供了解答。将关系社会资本分解为关系规模、关系密度和关系达高后，回归结果表明，社会资本的化险效用主要来自关系网络中的资源达高性。由于中国社会长期的“官本位”传统以及社会转型中资源配置方式多元，权力在社会生活中一直都发挥着重要的作用，可以衍生出丰富的市场回报（刘欣，2003），因此关系网络的权力资源（尉建文、赵延东，2011）有助于提升劳动者的职业风险应对能力。值得注意的是关系密度对降薪风险的回归系数是正向显著的，这表明个体关系网络中的亲戚占比过高，家庭社会资本比重过大，可能不利于职场社会资本的积累（李晓光、郭小弦，2022），从而限制了从关系网络中获得职业发展助力，从而提升了个体劳动者的就业风险。与关系社会资本总变量回归结果相似，不同类型的关系资本测量对技术替代风险均不具备规避效用，面对数字经济时代技术进步带来的外部冲击，个体劳动者的就业风险如何应对值得进一步思考。

（二）关系社会资本化险效应：群体差异分析

劳动就业结构存在体制内外和职业阶层的差异，不同劳动环境的就业风险及其配置方式也不一样，那么关系社会资本在其中的效应异质性如何？为了回答这一问题，本文对上述模型 1-2 和模型 2-2 进行了分样本回归分析。通过被访者的体制身份（2 类）、职业岗位（2 类），有助于我们理解关系社会资本影响不同类型劳动者就业风险的微观差异。

回归结果显示^①，关系网络中的资源含量能显著降低体制内外劳动者的失业风险，且对体制内工作者的保护作用更强，降薪风险的回归结果与之类似，同时关系密度高的体制内工作者降薪风险更高。这表明在当前中国劳动就业市场存在体制分割的情况下，关系社会资本主要是对产权相对模糊、市场竞争烈度较低的体制内工作者具有职业风险规避效应。体制外群体的就业风险可能与工作绩效关联性更强。关系达高显著降低管理阶层职业风险，但是对于技术型劳动者和常规体力劳动者的失业风险，关系资源不具有明显的化险性，这说明相较于高阶管理岗，中阶技术工作者和的就业风险更多来自于技术进步和就业结构调整等外部冲击，关系庇护效果不明显，这部分群体更容易在数字经济浪潮中面临职业风险，尤其值得后续研究持续关注。相对应的，学历为代表的人力资本则主要对非管理岗位具有风险保护作用，进一步验证了制度环境和技术进步不仅影响就业风险的总量逻辑，而且通过劳动就业结构影响就业风险微观分配特征。

表 4-2 社会资本就业风险规避效应的群体差异分析

	体制内	体制外	体制内	体制外	管理岗位	非管理岗	管理岗位	非管理岗
	失业风险	失业风险	降薪风险	降薪风险	失业风险	失业风险	降薪风险	降薪风险
关系密度	0.135 (0.087)	0.022 (0.049)	0.223* (0.089)	0.034 (0.048)	0.106 (0.086)	0.028 (0.049)	0.170* (0.085)	0.055 (0.049)
关系规模	0.150! (0.083)	0.035 (0.046)	0.107 (0.081)	0.006 (0.047)	0.033 (0.079)	0.065 (0.047)	0.037 (0.079)	0.024 (0.048)

^①由于关系社会资本对技术替代风险的规避效应不显著，分样本回归中未展示。

关系达高	-0.233*	-0.099*	-0.254*	-0.160**	-0.350**	-0.066	-0.333**	-0.132**
	(0.109)	(0.049)	(0.110)	(0.049)	(0.110)	(0.049)	(0.107)	(0.049)
学历: 大学 为参照								
高中及以下	-0.129	-0.098	-0.034	-0.174!	-0.321	-0.020	-0.084	-0.117
	(0.225)	(0.099)	(0.234)	(0.097)	(0.210)	(0.100)	(0.207)	(0.207)
研究生	-0.148	-0.388	-0.347	-0.288	-0.164	-0.437!	-0.287	-0.449!
	(0.225)	(0.249)	(0.229)	(0.241)	(0.226)	(0.259)	(0.222)	(0.253)
工作年限	0.006	-0.000	-0.025	-0.018!	0.015	-0.004	-0.026	-0.025**
	(0.018)	(0.010)	(0.018)	(0.010)	(0.019)	(0.010)	(0.018)	(0.010)
技能证书	0.005	-0.153	-0.224	-0.389***	0.231	-0.210*	-0.418*	-0.313**
	(0.191)	(0.095)	(0.189)	(0.094)	(0.184)	(0.096)	(0.178)	(0.096)
控制变量	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
N	600	1843	600	1843	692	1751	692	1751
R ²	0.020	0.013	0.073	0.028	0.015	0.013	0.021	0.043

五、结论与讨论

基于最新网络大型调查数据, 本文对当代中国劳动者的职业风险特征进行了分析, 并在中国社会情境下重点考察关系社会资本如何影响就业风险。本文的主要发现和边际贡献体现在如下方面。首先, 针对当前中国劳动者就业风险激增、日益凸显的现实问题提供了比较可行的研究框架。就业风险从宏观结构上主要受到制度环境和技术进步的影响, 市场化改革进程中新自由主义经济模式的发展弱化了社会保护的作用(波兰尼, 2017), 表现为体制外工作者和非稳定就业者的职业风险更高, 同时形塑了人力资本、社会资本等不同类别的风险配置机制。其次, 考

虑到不同类别就业风险内涵和对劳动者冲击程度的差异性，本研究还探索了就业风险的内在异质性。研究发现，相对于失业和降薪两类经典劳动就业风险，技术替代作为数字经济时代重要的新型职业风险呈现鲜明的风格：全方位影响全体劳动者，人力资本和社会资本的化险性双双失灵，仅体制内就业、稳定工作合同仍然具有风险保护作用（但是回归系数和显著性水平也在下降）。这表明面对当前中国数字经济发展过程中的就业风险，制度壁垒依然是个体劳动者最大的确定性，政策制定有必要继续强化对广大劳动者权益的保护，实现更充分和更高质量就业。尽管技术替代风险的分析结果符合人们的认知，但技术更迭显然正在成为当代社会重要的风险源，有关技术与社会关系的研究在社科问题视域中的关注度仍有待提升，我们亟待从科技与社会（STS）研究获得更多启迪。

此外，本文重点从关系社会学的视角讨论了社会关系对就业风险的影响。实证结果表明，个体关系资本越富集，主观就业风险越低，且化险效用主要来自于关系资源而非关系结构；这表明，关系社会资本在劳动力市场中发挥的作用不仅是信息资源渠道、“晋升攀爬梯”，在工作风险日益凸显的就业环境中更可能承担着化解劳动风险、“跌落防护网”的功能。边燕杰、缪晓雷（2020）从体制不确定性和市场竞争程度的视角回应了为何中国市场经济改革中，社会资本作用不仅没有随着市场化程度和制度化水平上升而下降，反而呈现波动上升趋势。本文研究显示，就业风险的持续上升和社会资本的化险性，可能是解答“关系上升论”的重要补充视角。最后，研究发现对于体制外就业群体和非管理岗位的技术工作与体力劳动者，关系社会资本对就业风险的影响不明显。该结果也间接表露社会关系是否会影响中国劳动者的风险状况，一定程度上

依赖于具体的劳动工作情境。在后续的研究中，有必要从更贴近职场工作情境的视角探查社会资本的风险化解效应。

本文尚有许多研究议题未涉及。比如如何在宏观层面实证检验中国劳动者就业风险的变迁趋势及其结构特征？制度环境与技术进步的影响如何纳入实证分析框架？这将是一个具有挑战性的研究工作。再者，本文使用的数据集样本分布相对偏重高受教育水平的年轻劳动者，相关研究结论的适用性需要其他的全国性大型调查数据的交叉检验；但是当前就业环境中，本文重点关注的青年劳动者承受着相对较多的就业风险，他们的劳动状态对于社会经济的平稳运行和个人家庭生活而言至关重要，相关研究发现有助于切实提升他们的就业质量。最后，本文发现关系社会资本具有化险性，那么这种保护作用是如何在具体劳动情境中发生的尤待考察。以上问题值得后续的研究进一步跟进。

参考文献

- 边燕杰. (2004). 城市居民社会资本的来源及作用：网络观点与调查发现. *中国社会科学*, (03), 136-146+208.
- 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*, (02), 77-89+206.
- 波兰尼. *巨变：当代政治与经济的起源*. 北京：社会科学文献出版社.
- 曹静, 周亚林. (2018). 人工智能对经济的影响研究进展. *经济学动态*, (01), 103-115.
- 车蕾, 杜海峰. (2019). 就近务工农民工就业风险感知现状及其影响因素研究. *西安交通大学学报（社会科学版）*, 39(04), 48-56.
- 陈煜婷, 张文宏. (2015). 市场化背景下社会资本对性别收入差距的影响——基于 2009 JSNet 全国数据. *社会*, 35(06), 178-205. <https://doi.org/10.15992/j.cnki.31-1123/c.2015.06.017>
- 桂勇, 顾东辉, 朱国宏. (2002). 社会关系网络对搜寻工作的影响——以上海市下岗职工为例的实证研究. *世界经济文汇*, (03), 45-51.
- 韩国高, 何春黎. (2023). 危机抑或契机：数字化转型的稳就业效应. *中国人口科学*, 37(05), 97-112.
- 郝明松. (2020). “找关系”的作用及其边界——基于人职匹配过程的交叉检验研究. *社会科学战线*, (02), 224-236.
- 纪莺莺. (2012). 文化、制度与结构：中国社会关系研究. *社会学研究*, (02).
- 李路路, 石磊, 朱斌. (2018). 固化还是流动？——当代中国阶层结构变迁四十年. *社会学研究*, 33(06), 1-34+242.
- 李路路, 朱斌. (2015). 当代中国的代际流动模式及其变迁. *中国社会科学*, (05), 40-58+204.

- 吕付华. (2023). 风险的二阶观察及其限制——卢曼风险社会学理论探析. *社会学研究*, 38(05), 203-225+230.
- 蒙克. (2019). “双重运动”的大转型：专用型技能劳工、选择性移民政策和民粹主义政党的崛起. *清华大学学报（哲学社会科学版）*, 34(02), 167-183+202.
- 聂家昕. (2020). 亲缘化社会关系网络与人力资本失灵——1990年代东北城市高人力资本下岗工人就业问题研究. *山东社会科学*, (02), 173-179.
- 渠敬东, 周飞舟, 应星. (2009). 从总体支配到技术治理——基于中国30年改革经验的社会学分析. *中国社会科学*, (06), 104-127+207.
- 孙早, 侯玉琳. (2019). 工业智能化如何重塑劳动力就业结构. *中国工业经济*, (05), 61-79.
- 王建, 边燕杰. (2022). 职场交往、结构约束与组织内部晋升. *社会发展研究*, 9(03), 107-129+244.
- 王林辉, 胡晟明, 董直庆. (2022). 人工智能技术、任务属性与职业可替代风险：来自微观层面的经验证据. *管理世界*, 38(07), 60-79.
- 王文彬. (2017). 网络社会中城市居民风险感知影响因素研究——基于体制、信任与社会网络交往的混合效应分析. *社会科学战线*, (01), 185-194.
- 王永钦, 董雯. (2023). 中国劳动力市场结构变迁——基于任务偏向型技术进步的视角. *中国社会科学*, (11), 45-64+205.
- 文军. (2023). 回到“不确定性”：社会风险研究的范式反变. *浙江学刊*, (03), 103-113.
- 许怡, 叶欣. (2020). 技术升级劳动降级？——基于三家“机器换人”工厂的社会学考察. *社会学研究*, 35(03), 23-46+242.

张俊, 钟春平. (2014). 偏向型技术进步理论: 研究进展及争议. *经济评论*, (05), 148-160.

张顺. (2019). 70年来中国阶层变化与社会流动机制变迁. *人民论坛*, (29), 38-40.

张顺, 郝雨霏. (2013). 求职与收入获得的关系机制: 理论模型与实证研究. *社会学研究*, 28(05), 104-125+244. <https://doi.org/10.19934/j.cnki.shxyj.2013.05.005>

张顺, 程诚. (2012). 市场化改革与社会网络资本的收入效应. *社会学研究*, 27(01), 130-151+244-245.

张顺, 郭小弦. (2011). 社会网络资源及其收入效应研究: 基于分位回归模型分析. *社会*, 31(01), 94-111.

赵延东. (2002). 再就业中的社会资本: 效用与局限. *社会学研究*, (04), 43-54.

周玉. (2006). 社会网络资本与干部职业地位获得. *社会*, 26(01), 83-97+207-208. <https://doi.org/10.15992/j.cnki.31-1123/c.2006.01.005>

朱家宸, 洪岩壁, 程诚. (2023). 职场交往与初次晋升的性别差异——基于JSNET 数据的实证研究. *社会学评论*, 11(04), 212-233.

Aghion, P., & Howitt, P. (1994). Growth and unemployment. *Review of Economic Studies*, 61(3), 477-494.

Autor, D. H. (2015). Why are there still so many jobs? The history and future of workplace automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), 3-30.

Keynes, J. M. (1930). Economic possibilities for our grandchildren. In *Essays in persuasion* (pp. 321-332). London: Palgrave Macmillan UK.

Gold, T., Guthrie, D., & Wank, D. (2002). An introduction to the study of guanxi. In T. Gold, D. Guthrie, & D. Wank (Eds.), *Social connections*

in China: Institutions, culture, and the changing nature of guanxi.
Cambridge: Cambridge University Press.

Bian, Y. (2004). The social-network space in the domain of occupational mobility: A Hong Kong-China comparison. *Hong Kong Journal of Sociology*, (5).