



面向21世纪课程教材
Textbook Series for 21st Century

人力资源管理专业系列教材

劳动社会学

主编 林 勇

面向 21 世纪课程教材
Textbook Series for 21st Century

人力资源管理专业系列教材

劳动社会学

林 勇 主编

中国劳动社会保障出版社

图书在版编目(CIP)数据

劳动社会学/林勇主编. —北京:中国劳动社会保障出版社, 2006

人力资源管理专业系列教材

ISBN 7-5045-5610-6

I. 劳… II. 林… III. 劳动社会学-高等学校-教材 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 033037 号

中国劳动社会保障出版社出版发行

(北京市惠新东街1号 邮政编码:100029)

出版人:张梦欣

*

世界知识印刷厂印刷装订 新华书店经销

787毫米×960毫米 16开本 21.75印张 401千字

2006年6月第1版 2006年6月第1次印刷

定价:30.00元

读者服务部电话:010-64929211

发行部电话:010-64927085

出版社网址:<http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话:010-64911344

人力资源管理专业系列教材

编辑委员会

主任 李永杰 朱鮑华

委员 (按姓氏笔画排序)

马 斌 朱 琪 朱鮑华 刘志铭

李 强 李永杰 张华初 张建武

陈延林 林 勇 罗 燕 康宛竹

谌新民 彭 进 彭璧玉 谢 军

前 言

劳动社会学把社会发展作为劳动发展的核心。本书从现代中国社会发展的进程，特别是改革开放以来中国社会、科技和经济发展的有机结合的角度，讨论社会发展对劳动发展各方面的影响，介绍了劳动社会学的主要内容。

本书的写作具有以下特点：

1. 反映近年来劳动社会学发展的新理论、新情况，吸收了国外学术界近年来有关劳动经济学、社会学及经济学一般理论研究的新成果。

2. 联系中国改革开放以来社会经济的发展实践，尤其是我国从计划经济转向市场经济，从农业社会为主转向现代化的工业社会所带来的社会生产关系的深刻变化，从理论上加以总结和分析，摒弃了旧教材中计划经济理论的影响。

3. 广泛参阅了国内外著名专家学者编写的《劳动社会学》教材，吸收其优点，注重体例编排的科学性和教学使用的适用性。在科学性方面，一是注意全书各部分理论的内在联系，二是吸收其他学科，尤其是当代经济学和管理学理论的研究成果，正确处理好本学科与其他学科的关系。在教学使用的适用性方面，每章节都突出了重点概念、重点问题。注重理论阐述与实践材料的结合，从而使本书既可作为大学本科专业教材，也可作为经济管理干部的培训教材。

本书由林勇教授提出写作思路，拟出写作框架，修订写作大纲并负责全书的统稿及定稿。编写小组由林勇、凌梅玲、曾晓涛、方志国、曹洁组成。凌梅玲为全书的修订做了协调和大量的技术性工作。全书三易其稿，由于受篇幅所限，本稿删去了大量案例，一些新的理论研究成果未能吸收进来，期望以后修订充实。

本书的写作出版得到华南师范大学经济与管理学院相关领导、老师的大力支

持和帮助，得到中国劳动社会保障出版社的大力支持，本书的写作参阅了国内外大量的教材、文献，有关作者未能一一列出，在此一并表示衷心感谢。

由于编者学识有限，教学实践经验尚不丰富，全书定存在不足，恳望专家学者指正，并请各位使用教材的师生提出宝贵意见。

联系方式：E-mail: freeyone@sina.com

本书 编写组

2006年4月

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 劳动社会学的产生和研究内容.....	(1)
第二节 劳动社会学理论.....	(4)
第三节 劳动社会学的研究方法.....	(13)
本章小结.....	(20)
重要概念.....	(21)
思考题.....	(21)
第二章 劳动	(22)
第一节 劳动与劳动的社会化.....	(22)
第二节 劳动的社会关系.....	(25)
第三节 劳动的社会结构.....	(32)
第四节 劳动环境.....	(48)
第五节 劳动群体.....	(55)
本章小结.....	(71)
重要概念.....	(71)
思考题.....	(72)
第三章 劳动者	(73)
第一节 劳动者与劳动力.....	(73)
第二节 作为社会人的劳动者.....	(75)
第三节 劳动者与社会文化环境.....	(82)
第四节 劳动者行为.....	(89)
第五节 劳动者社会化.....	(94)
第六节 闲暇与劳动.....	(102)
本章小结.....	(107)

重要概念	(107)
思考题	(107)
第四章 职业生涯	(109)
第一节 职业生涯理论	(109)
第二节 职业生涯管理	(122)
第三节 职业生涯发展	(128)
第四节 职业生涯设计	(134)
本章小结	(140)
重要概念	(140)
思考题	(140)
第五章 职业分层与职业流动	(141)
第一节 职业分层概述	(141)
第二节 职业分层研究及意义	(146)
第三节 职业流动	(156)
第四节 中国的经济发展与职业流动	(163)
本章小结	(169)
重要概念	(170)
思考题	(170)
第六章 劳动组织	(171)
第一节 组织和劳动组织	(171)
第二节 正式组织与非正式组织	(178)
第三节 劳动组织理论	(182)
第四节 中国单位组织研究	(190)
本章小结	(198)
重要概念	(199)
思考题	(199)
第七章 劳动关系	(200)
第一节 劳动关系概述	(200)
第二节 劳动关系理论	(204)

第三节 劳动关系的调整机制·····	(210)
第四节 工会及其作用·····	(217)
本章小结·····	(220)
重要概念·····	(221)
思考题·····	(221)
第八章 劳动报酬与社会收入分配·····	(222)
第一节 劳动报酬与薪酬管理·····	(222)
第二节 社会收入分配·····	(226)
本章小结·····	(235)
重要概念·····	(235)
思考题·····	(235)
第九章 政府政策和劳动争议·····	(236)
第一节 政府政策·····	(236)
第二节 劳动争议处理·····	(240)
本章小结·····	(247)
重要概念·····	(248)
思考题·····	(248)
第十章 劳动社会保障·····	(249)
第一节 社会保障概述·····	(249)
第二节 失业保险·····	(258)
第三节 养老保险·····	(263)
第四节 医疗保险·····	(271)
本章小结·····	(277)
重要概念·····	(278)
思考题·····	(278)
第十一章 劳动与就业问题·····	(279)
第一节 就业与失业·····	(279)
第二节 失业的类型和就业方案·····	(283)
第三节 非正规就业·····	(288)

第四节 劳动力转移问题·····	(292)
本章小结·····	(297)
重要概念·····	(297)
思考题·····	(297)
第十二章 特殊劳动群体问题·····	(298)
第一节 特殊劳动群体·····	(298)
第二节 妇女就业问题·····	(303)
第三节 残疾人劳动问题·····	(307)
第四节 童工及中老年工问题·····	(309)
第五节 移民劳动问题·····	(313)
本章小结·····	(318)
重要概念·····	(318)
思考题·····	(319)
第十三章 中国当代劳动问题·····	(320)
第一节 二元经济结构与劳动·····	(320)
第二节 新经济条件下的劳动关系问题·····	(325)
本章小结·····	(330)
重要概念·····	(330)
思考题·····	(330)
参考文献·····	(331)

第一章 绪 论

第一节 劳动社会学的产生和研究内容

一、劳动社会学的产生

劳动社会学，是以研究劳动这一社会现象与所构成的劳动问题为对象的社会学的分支学科，形成于19世纪20—30年代。

劳动社会学始于经济学家、社会学家和管理学家对劳动问题的研究。为这门学科的发展做出过重要贡献的社会学家有很多，如古典政治经济学家李嘉图与亚当·斯密，空想社会主义者圣西门、傅立叶以及欧文等都对劳动社会问题有过精辟的论述。各国的学者们对本国的劳动社会问题进行了调查研究，英国人查尔斯·布思（1840—1916）及其同事从1886年起对伦敦各阶层人民生活状况进行了调查，于1889年至1891年出版了《伦敦人民的生活和劳动》。这项调查在一定程度上反映了劳动阶级的贫困生活，导致英国政府于1908年颁布了《老年抚恤金条例》，制定重体力行业的最低工资标准，并开始对病残者与失业者实施社会保险；美国著名经济学家与社会学家凡勃伦的《有闲阶级论》（1899年）和《企业论》（1904年）是劳动社会学研究的重要参考书。这些研究与调查都为劳动社会学的形成和产生奠定了基础。

劳动社会学这一名称的正式出现，最早在法国。1959年，法国社会学者乔·弗里德曼和彼·纳维利首次使用“劳动社会学”一词，并创办了《劳动社会学》杂志，出版了相关的专著，促进了这一名称的流传。

二、劳动及相关概念

（一）劳动

劳动的基本含义，是指人类围绕各种生活资料和生产资料进行的生产活动和提供非物质形态的服务活动。

自觉性、目的性和创造性是人类劳动的本质特征。劳动是受人的自觉意识支配的、能动的、为达到特定目的的活动。马克思指出：人的“劳动过程结束时得

到的结果，在这个过程中就已经在劳动者的表象中存在着，即已经观念地存在着。他不仅使自然物发生形式变化，同时他还在自然物中实现自己的目的，这个目的是他所知道的，是作为规律决定着他的活动的方式和方法的，他必须使他的意志服从这个目的”。

创造性也是人类劳动的本质特征。从原始人群采集狩猎，到古代刀耕火种的农业生产；从近代蒸汽机、纺织机、电力的发明，到现代新能源、新材料、人工智能的应用，人类所走过的劳动历程体现了人类劳动的创造性。

劳动是人类最重要的实践活动，是人类社会存在和发展的根本前提。作为创造价值和使用价值的活动，劳动同时创造了财富。

（二）劳动者

劳动者是劳动社会学研究的主体，是劳动领域中的关系和社会结构的基本要素。

广义的劳动者是指一切具有劳动能力、并从事一定社会生产劳动的人。

劳动社会学所使用的狭义意义上的劳动者，必须具备以下四个要素：处于劳动年龄范围内，即属于劳动适龄人口；具有一定的体力和智力；从事一定的社会生产劳动；有相应的劳动报酬或经营收入。

结合上述四要素，从社会学的角度，给劳动者下一个更精确的定义：所谓劳动者，就是在一定的社会分工体系下，具有一定的劳动能力，处于一定的劳动岗位，遵循一定的劳动规范，有目的、相对持续地从事或向他人提供有价值物品与服务活动的社会人。

（三）工作

工作是劳动的另一个层面，是人类通过劳动分工而进行的、有组织的、以获得劳动报酬为目的的生产活动。“工作”的概念是随着工业化生产和现代劳动组织的出现而产生的。

“工作”的概念将广义的劳动变成了狭义的有偿劳动，变成了一个在特定组织中从事的劳动，即雇佣关系和经济交换关系建立后的劳动。

（四）职业与行业

职业作为人的一种标志，是劳动专门化和劳动分工的结果。关于职业的定义，人们有着不同的看法。

我国将职业定义为在业人口所从事的具体工作的种类。职业类别和职业分化是人们工作的专业类别，随着时代的发展，职业类别越来越精细，专业化程度也越来越高；职业分化也处在不断交互变迁的过程之中。

行业是社会劳动者在从事社会劳动过程中形成的一种社会分工的集团概念。

行业的构成有两个基本要点：一是行业属于社会劳动者的集团概念，即我们通常所说的国民经济部门，它指的是在社会经济活动中集合起来的一批劳动者；二是同一行业都有同一类型的经济活动，它们生产同一类型的产品，提供同一类型的劳务，创造的使用价值基本相同。劳动者在各种行业的结构状况反映了一个国家的国民经济发展水平与社会发展状况。行业结构的变化主要受两方面因素影响，一方面是人类自身发展的顺序和特性，另一方面是社会生产力发展的水平。

职业与行业都是劳动者在社会活动过程中所形成的满足社会需要的功能要件；不同点是，职业是从个人活动出发产生的概念，行业是从社会经济活动出发产生的概念。

三、劳动社会学的研究内容

劳动社会学是一门用社会学理论体系和方法对劳动者的社会劳动活动的结构、功能及其运行规律进行研究的分支社会学。

劳动社会学的研究建立在劳动社会学基本理论的基础之上，进而对劳动者的社会劳动活动所涉及的劳动关系、劳动组织、劳动社会问题进行分析研究，由此分析和理解与劳动相关的社会结构、功能和运行规律。

从以上角度着手，本书对劳动社会学的研究包括以下六部分内容。

（一）劳动社会学基本理论

劳动社会学的基本理论是整个劳动社会学研究的思想基础，包括劳动的自然形态、劳动的社会价值标准、人类劳动的基本运行规律、劳动的历史发展过程、劳资关系和权力运作以及劳动与其他社会条件之间的互动关系等基本范畴和理论。

（二）劳动者

劳动者是劳动社会学研究的起点与主体。对劳动者研究的具体问题包括研究劳动者的态度、行为、素质及社会化的进程；研究劳动者的职业生涯、职业声望的获得、职业流动等；研究劳动者的劳动心理，劳动者的个人特点与社会发展的关系。

（三）劳动的社会关系

劳动的社会关系的研究主要集中在劳动者与生产资料所有者之间的关系即劳资关系上。一是研究劳资关系，随着劳资关系的对抗冲突到缓和，各国劳动关系迅速发展，表现在从建立工会组织到政府加强对劳资关系的调整等方面。在劳资关系法规的规范下，工会组织与雇主组织的集体谈判制度已成为调整劳资关系的一个主要途径。在国家调节劳资关系的立法形成体系、日渐趋于完善后，政府、雇主、工会的三方协调机制成为调整劳资关系的一种重要途径。二是研究政府在

劳动关系中的作用。政府在劳动关系中的作用日趋重要，建立劳动力市场，促进就业，制定相关就业、劳动力市场政策等劳动政策，对劳动争议的处理，对社会保障的兴办等，成为劳动社会学的一个重要研究内容。

（四）劳动的社会结构

劳动的社会结构一方面包括了社会群体、社会组织等社会横向结构，即社会群体的结构分布，包括劳动者的产业结构、职业结构、年龄结构、性别结构及其结构的变化，还包括特殊群体——残疾人、妇女、儿童、老年人的结构分布及其带来的劳动问题；另一方面，指由阶级、阶层等不同社会层次及其关系构成的社会纵向结构，劳动者阶级和阶层的内部变动和结构间的流动主要是由于社会分化、特别是经济关系的不断变化而形成的。

（五）劳动组织及劳动组织方式

人们以不同的方式和各种不同的关系存在于各种劳动组织中。

劳动组织是为社会生产商品，提供劳务，按照一定的劳动法规、章程建立起来的组织，是执行生产、经营、服务与管理职能的劳动者的有机体。劳动组织以组织方式与人际关系特征为标准，划分为正式组织与非正式组织，具有各自不同的特点和功能。而单位制作为中国特有的劳动组织现象也被中国的劳动社会学者所关注。对劳动组织的管理，包括人力资源管理活动、薪酬管理、激励理论等，结合劳动报酬与社会收入问题，成为劳动社会学研究的重要课题。

劳动组织方式是指人类对有组织、有目的的生产活动的管理形式和管理理念，它是劳动社会学长期关注的内容。

（六）劳动与社会变迁

社会无时无刻不在发生变化，体现在社会结构、社会制度、社会风俗各个方面称之为社会变迁，社会变迁引起了劳动组织方式、生产方式等的变化。

在全球经济一体化背景下出现的劳动分工的变化及其劳工权益问题，在经济条件下出现的中国劳动关系的调整问题等对劳动社会学研究提出了新课题。

第二节 劳动社会学理论

劳动社会学理论的发展既吸收了社会学发展的精华，也融入了经济学、政治学、历史学的思想。在 180 多年的发展历程中，劳动社会学的发展形成了几大流派。各流派的发展大都经历了三个阶段，即古典阶段，确立了各自学派所关注的

基本命题；现代阶段，详尽阐述和发展了各自的理论立场；后现代阶段，修正、模仿、拼凑、挑战传统理论。

本节主要介绍前两个阶段，即古典和现代阶段的劳动社会学理论，同时，我们简单介绍现代发展起来的一些新流派、新理论。

一、古典劳动社会学理论

综合各国学者对劳动社会学的研究，马克思、迪尔凯姆、韦伯、泰勒与梅耶等学者的研究反映了劳动社会学的经典理论，他们的理论为劳动社会学的研究奠定了基础。

（一）马克思主义

马克思是最早对劳动问题进行综合研究的经济社会学家。他从历史的角度论述了劳动在人类社会发展中的作用，劳动价值论和剩余价值学说以及历史唯物主义是马克思主义学说的核心内容。这些思想为劳动社会学研究劳动关系和劳动的社会结构奠定了科学基础，也成为新马克思主义和冲突理论的源泉。

马克思在《1844年经济学哲学手稿》中开始对劳动问题作哲学的研究，对劳动力成为商品进行了思考，阐述了劳动及其结果在社会发展中的作用，同时指出资本主义制度下的劳动是一种“异化劳动”。“异化劳动”产生的根源是私有制。劳动和资本的分离和资本的私人所有制决定了资本家无偿占有工人的劳动，即工人被资本家所雇佣。工人只有在资本家的机器上才能生产，生产资料不是从属于工人，而是工人从属于生产资料，死劳动（生产资料）支配了活劳动（发挥作用的劳动力），这种颠倒导致了劳动者自身的异化，劳动不是他自己的，而是别人的，劳动不属于他；他在劳动中也不属于自己，而是属于别人。工人的不断劳动只会再生产出这种剥削与被剥削的异化关系。马克思认为，人的自我异化（包括劳动的异化）实际是两个不同集团的人——无产阶级与资本家的社会异化。

在随后1859年出版的《资本论》中，马克思阐述了劳动二重性理论和劳动价值论，在此基础上，建立了剩余价值理论。马克思从资本主义生产过程的二重性，即工人的具体劳动生产了新的使用价值并转移旧价值，而抽象劳动形成了新价值出发，进而区别了资本的不变部分和可变部分在价值增值中的不同作用，揭示了剩余价值的真正源泉，从而创立了剩余价值理论。剩余价值理论的建立，标志着马克思发现了现代资本主义生产方式和它所产生的资产阶级社会的特殊的运动规律。依据对劳动的经济分析，马克思揭示了资本主义劳动过程中的社会结构关系（即无产阶级与资产阶级的关系）以及这一结构关系由对立、冲突走向崩溃的历史必然性。

（二）迪尔凯姆的功能主义和结构主义

迪尔凯姆是法国著名社会学家，他的思想对后来的功能主义、结构主义、社会语言学和后现代性的研究都有深远的影响。在其 1893 年出版的《劳动的社会分工》一书中，他关注的是社会与经济快速转变时期的社会团结和社会整合问题，即社会的凝聚力问题。以劳动分工为基础，提出了两种类型的社会结构，即在此基础上的两种社会团结，一是机械团结，二是有机团结。机械团结是指由于彼此相似而形成的联系，个人之间的差异不大，社会分工不发达，个人在社会中占据的是一种一般性的位置，赞同同样的道德准则，这种社会的集体意识很强。有机团结指个人间彼此有别，分工高度发达，职业的专业化使个人意识到自我以外的社会，高度广泛的相互依赖替代了以往集体意识为基础的团结。

（三）韦伯主义

德国社会学家马克斯·韦伯（Max Weber）是一位著名的社会学家，他对劳动社会学的发展做出过重要贡献。韦伯对资本主义的产生与发展进行了一系列文化上的解释，对工厂制度的分析、科层制理论、伦理价值对劳动行为作用的思想是其代表理论，他的理论为劳动社会学的进一步发展奠定了基础。

韦伯论述了资本主义现代生产的组织原则——科层制。科层制是韦伯根据纯粹理想型方法提出的组织内部职位分层、权利分等、分科设层、各司其职的组织结构形式及管理方式。他认为，资本主义生产组织的理性型是科层制，保证其能高效地、有效地实现组织目标。科层制与传统社会组织原则不同，它力图摆脱一切神秘的力量，是一种不可逆转、工具理性的组织形式。科层制的基本要素是：

1. 一整套始终如一的、需要严格执行的命令与服从关系，一种有组织的的不平等制度。
2. 这些从属关系受严格的内部等级的支配，依从于复杂的任务或职务分工，按规则行事是人们的义务。
3. 非人格性，各种权利关系都是刻板的、非个性化的、合理性的体系。
4. 人们凭借技术优势居于支配地位。

韦伯认为，资本主义的崛起与基督教新教伦理有着紧密的联系。其著作《新教伦理与资本主义精神》从社会文化层面深入分析了资本主义的产生，强调加尔文教义和清教徒伦理（具体指严谨的工作作风和对财富的合法追求）是促使以理性生产与交换为特征的西方文明兴起的基本原则。他深入研究分析了新教徒的职业观，认为新教徒的职业观是：个人劳动是美好的，也是获得拯救的出路，人要对自己的“天职”勤勉，要节俭。这种伦理观使人们形成一种信仰：一个人只要努力工作，就会受到尊重，获得财富，成就事业，并且得到上帝的尊重。

韦伯承认阶级的差别，但更强调每个团体内差异的重要性。他认为，社会报

酬的取得方式以及由市场决定的取得报酬的模式决定着阶级差异。韦伯致力于揭示不平等并不完全由物质因素决定，而是与参与者的观念及意图有关，文化因素比物质因素更重要。

（四）管理学派

泰勒（1856—1915）是“科学管理”运动的创始人，他的《工厂管理》（1903年）以及《科学管理原理》（1911年）不仅对管理学研究有重要意义，对于劳动社会学研究也同样具有重要意义。泰勒在上述著作中提出了许多关于劳动组织内部的社会学问题，例如：关于劳动者与雇主唯一追求经济利益的人性假设（即“经济人”）；关于怠工问题的论述；关于通过提高劳动效率来消除劳资关系的对立，使劳资双方完成“精神革命”的主张；关于组织结构比生产设备更为重要，等等，从而使劳动社会学研究深入到了劳动社会的微观领域，对我们研究劳动管理问题有着非常重要的意义。

梅耶（1880—1949）于1922年迁居美国，先后在宾州大学与哈佛大学从事工业企业研究。1927年他应邀主持西方电气公司霍桑厂的工业研究，即“霍桑实验”。霍桑实验对企业界和学术界都产生了巨大的影响。梅耶认为，工人是“社会人”而不是“经济人”，他们并非单纯追求经济收入，而是具有社会需求和心理需求；工作本身是一种群体活动，企业中除正式组织外，还有非正式组织，工人们期望在群体中获得友情、归属感和安全感，这些都会影响工人的工作态度和劳动效率；管理者应妥善处理人际关系，以提供劳动生产率。“社会人”假设的提出，产业士气与劳动效率关系的揭示，以及“非正式组织”的提出，在管理学上开创了人际关系理论的新时代。人际关系理论开创了行为科学的研究，对现代企业管理理论产生了深远的影响。同时，也使劳动社会学研究提高到了一个新的水平。从此，以劳动组织为轴心的社会学研究以空前的规模开展起来。

（五）制度学派

制度学派的观点主要源自英国19世纪的韦布（Webb）夫妇。他们强调要理解劳动力市场中的制度安排对稳定工业秩序的重要性，应当着重于制度方面的建设，特别是建立工会组织。制度学派的代表人物还有凡勃伦、康芒斯等，他们支持组织工会和集体谈判，强调以制度的力量抵制雇主的剥削。

美国制度学派的代表凡勃伦对后来的制度经济学和文化批评理论有深刻的影响。他的主要代表作有《有闲阶级论》《企业理论》等，他用制度分析的方法分析和说明社会经济问题及发展趋势。他认为，人类经济生活中存在两个主要制度，一个是生产技术制度，另一个是财产所有制度。在资本主义社会，生产技术制度表现为现代工业体系，财产所有制度表现为企业经营，资本主义社会的缺陷