

中华人民共和国

# 职业分类大典

国家职业分类大典和职业资格工作委员会

中国劳动社会保障出版社

中华人民共和国  
职业分类大典

ZHONGHUA RENMIN GONGHEGUO  
ZHIYE FENLEI DADIAN

国家职业分类大典和职业资格工作委员会

中国劳动社会保障出版社

· 北 京 ·

版权所有 翻印必究

图书在版编目 (CIP) 数据

中华人民共和国职业分类大典/国家职业分类大典和职业资格工作委员会编. —北京: 中国劳动社会保障出版社, 1999  
ISBN 7-5045-2443-3

I. 中…

II. 国…

III. 职业-分类-中国

IV. F249.21

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (1999) 第 00575 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: 唐云岐

新华书店经销

中国青年出版社印刷厂印刷

787×1092 毫米 16 开本 39.5 印张 981 千字

1999 年 5 月第 1 版 1999 年 5 月第 1 次印刷

印数: 20000 册

定价: 260.00 元

# 序

职业结构的变化是经济发展和科技进步的客观反映，是社会进步的重要标志。充分开发利用人力资源，促进人力资源管理科学化、规范化的一项十分重要的基础性工作，就是要对职业进行系统分析和科学归类。劳动和社会保障部、国家质量技术监督局、国家统计局会同有关部门编制的这部《中华人民共和国职业分类大典》，是我国第一部对职业进行科学分类的权威性文献。可以说，《大典》的编制是一项开创性的工作，同时也是一项艰巨而复杂的工作。惟其具有开创性，它的出版才殊具里程碑意义；惟其艰巨复杂，它的编制才不得不组织动用近千名专家学者集体攻关，历时数载，方得付梓。

《大典》从我国实际出发，在充分考虑经济发展、科技进步和产业结构变化的基础上，按照工作性质同一性的基本原则，对我国社会职业进行了科学划分和归类，将其归入八大类，并具体划分为1 838个细类（职业），比较全面客观地反映了现阶段我国社会职业结构状况。《大典》突破了以往一个行业部门一个类别的分类模式，突出了职业应有的社会性、目的性、规范性、稳定性和群体性特征，对各个职业的定义和工作活动内容及范围作了客观的描述。《大典》的出版，填补了我国职业分类的空白，具有广泛的应用领域。它为开展劳动力需求预测和规划，进行就业人口

的结构及其发展趋势调查统计和分析研究,开展职业教育和培训,进行职业介绍、职业指导提供了重要依据,对完善企业劳动组织管理和促进生产技术的发展具有十分重要的意义。同时,也为国民经济信息统计和人口普查的规范化提供了条件。

《大典》的编制集中了中央、国务院 50 多个部委(局)以及有关企业、院校和研究单位的近千名专家学者的集体智慧。自 1995 年始,千名专家学者精诚合作,暑往寒来,数易其稿,精心雕琢,终铸大器。同时,《大典》的编制工作还得到了全国人大、全国政协、最高人民法院、最高人民检察院的指导,得到了全国总工会、共青团中央、全国妇联等社会各界的大力支持。

人类即将跨入 21 世纪,我们的人民共和国将迈入下一个 50 年的辉煌历程。实现中华民族伟大复兴,必须落实中央提出的科教兴国战略,把经济发展转到依靠科技进步和提高劳动者素质的轨道上来。适应时代的变化和要求,《大典》还需根据职业结构的变化,不断进行补充和修订,使其更加科学和完善。

国家职业分类大典和  
职业资格工作委员会主任



1999 年 5 月

# 《中华人民共和国职业分类大典》 编制工作报告

《中华人民共和国职业分类大典》(以下简称《大典》)从1995年开始编制,于1998年底完成。这部《大典》为适应社会主义市场经济发展对劳动力社会化管理的要求,第一次对我国社会职业进行了科学规范的划分和归类。它全面反映了我国社会职业结构,填补了我国职业分类领域的空白。这部《大典》凝集着我国上千名专家、学者及有关工作人员的辛勤劳动和集体智慧;它的颁布,标志着我国职业分类工作进入了一个新的历史发展阶段。

## 一、编制的目的和意义

职业是随着人类社会进步和劳动分工而产生和发展起来的,它是社会生产力发展和科技进步的结果。一个国家的经济体制、产业结构和科技水平决定着社会的职业构成,而社会职业的发展变化又客观地反映着经济、社会和科技等领域的发展和结构变化。新中国建立50年来,特别是改革开放20年来,我国的国民经济和科学技术取得了突飞猛进的发展,劳动力市场正在逐步发育和完善。全面提高劳动者素质,充分开发和有效利用我国丰富的劳动力资源得到党和政府以及社会各界的高度重视。党的十一届三中全会决议明确提出:“要把人才培养和合理使用结合起来”,“要制定各种职业的资格标准和录用标准,实行学历文凭和职业资格两种证书制度”;《中华人民共和国劳动法》规定:“国家确定职业分类,对规定的职业制定职业技能标准,实行职业资格证书制度”。因此,依据法律的规定,适应我国社会经济发展的需要,编制一部国家职业分类大典,不仅可以作为劳动力管理的科学化、规范化、现代化的重要基础,而且对职业教育、职业培训、职业指导和职业介绍的开展与相互衔接,具有积极的促进作用。

## 二、编制工作的目标、指导思想和原则

《大典》编制工作确定的目标是:在对我国现有职业构成进行分析研

究与归类基础上，逐步建立起科学规范、先进合理、内容完整、层次分明，并与国际职业分类相衔接的国家职业分类与职业资格标准体系。

《大典》编制工作的指导思想是：从我国实际出发，以社会分工为基础，体现我国职业的现状与发展趋势；以国家标准——《职业分类与代码》为依据，在《中华人民共和国工种分类目录》的基础上进行职业划分，并明确职业定义及其适用范围和主要职能；同时借鉴国际标准职业分类以及有关国家和地区职业分类的经验，使我国的职业分类与国际职业分类逐步接轨。

《大典》编制工作的原则是：第一，科学性、先进性。遵循职业活动的内在规律，正确反映不同管理层次、不同技术水平、不同业务范畴职业的特性。同时，体现社会经济发展、科技进步和产业结构的变化，并具有时代感和超前性；第二，客观性、适用性。从我国行业划分、产业技术结构和管理体制的现状出发，充分考虑各行业、各部门工作性质、技术特点、劳动组织、工作条件的不同情况，按照工作性质同一性进行职业划分。同时，还要适应我国信息统计、人口普查、劳动力管理、职业教育和职业培训、职业指导和就业服务等工作的实际需要；第三，开放性、国际性。学习借鉴国际上职业分类的做法，在结构框架等方面和国际接轨。

### 三、编制过程

《大典》的编制主要分为两个阶段：

#### （一）前期准备工作

1994年11月，由原劳动部牵头，国务院有关部门参加，在福州召开论证研讨会，提出了编制《大典》的计划，并组织有关专家学者收集、整理和翻译国内外有关职业和职业分类的史料、研究成果，对职业的概念和特征、职业分类的目的、原则和方法等问题进行深入、系统的分析研究，为《大典》的编制工作奠定了基础。

1995年2月，原劳动部、国家统计局、国家技术监督局联合成立了“国家职业分类大典和职业资格工作委员会”（以下简称大典工作委员会），统一指导、组织和协调国家职业分类大典和职业资格标准的制定工作。大典工作委员会聘请专家组成专家委员会并下设办公室。专家委员会由二十多个专业委员会组成，根据职业类别或职业群体的不同，分别由各行业、部门分工负责某一职业类别和职业群体的分类工作；大典办公室设在劳动和社会保障部，具体负责组织专家编制《大典》的日常工作。

1996年2月,“国家职业分类大典和职业资格专家委员会”成立,并制定了章程,明确了专家委员会的性质、宗旨、任务、委员资格、组织机构等。机构的建立为《大典》的编制工作提供了组织保证。

## (二) 编写和审定阶段

1. 《大典》基本框架的确定。根据《大典》编制工作的目标、指导思想和原则,大典办公室组织专家反复分析、研究和论证,确定了我国职业分类大典的总体结构及其职业类别划分的基本原则,提出了将我国职业划分为大类、中类、小类和细类(职业)四个层次的框架思路和划分四个类别的原则,指导各行业部门进行职业框架的划分工作。同时,大典办公室提出了打破行业部门界限,加强协商合作的要求,在统一思想,树立大局观念的基础上,组织召开了二十多次专业委员会专家会议,对《大典》基本框架初稿存在的职业划分粗细不均、重复交叉、内容遗漏及归类不当等问题进行协调和论证,按时完成了《大典》基本框架。按照这一框架,我国职业划分为八大类。第一、二、三大类(国家机关、党群组织、企业、事业单位负责人,专业技术人员,办事人员和有关人员)确定到大、中、小类三个层次;第四、五、六大类(商业、服务业人员,农、林、牧、渔、水利业生产人员,生产、运输设备操作人员及有关人员)确定了大、中、小、细类(职业)四个层次;第七、八大类(军人,不便分类的其他从业人员)只确定大类,不再进行更细层次的划分。1997年4月在青岛召开了职业分类和职业资格专家委员会全体会议,审定并原则通过了《中华人民共和国职业分类大典基本框架(第四、五、六大类)》。

2. 职业定义与职业描述的编写。职业定义与职业描述是《大典》的核心内容,大典办公室采取典型引路、“解剖麻雀”的办法,先组织有关行业部门专家根据本行业特点,选择职业进行试写,然后召开不同范围的研讨会,总结编写经验,分析编写过程中遇到的矛盾和问题,在统一认识基础上,对编写的原则、依据、工作程序以及编写分工、格式和文字要求等作了明确、统一的规定,并印发了《编写范例》供专家编写时参考。与此同时,大典办公室会同有关部门组织专家提出了第一、二、三大类的基本框架,并组织专家进行了职业定义和职业描述的编写。初稿完成后,印发各有关部门广泛征求意见,请专家具体进行修改、补充和完善。

3. 职业定义和职业描述的审定工作。根据《大典》编写的进度计划,大典工作委员会于1997年8月发出通知,对审定工作的组织形式、成员要求、审定内容和时间安排等作了统一部署。为了节省时间、保证质量,



大典办公室采取完成一部分审定一部分的办法。按照规定的编写原则和工作程序,分别召开了二十多个专业委员会的审定会,对各行业、部门负责编写的职业定义和职业描述内容进行了逐一的审定。1998年5月和7月,分别召开《大典》第四、五、六大类和第一、二、三大类的专家委员会全体会议,对《大典》内容进行技术与文字审核,并解决遗留的疑难问题,形成了《大典》的初稿。1998年10月,大典办公室又组织核心专家组对《大典》内容做了进一步的审核,并征求劳动力市场职业介绍等有关人士的意见。1998年12月,《中华人民共和国职业分类大典》最后定稿,交中国劳动社会保障出版社印制出版。

#### 四、编制工作的主要经验和体会

(一)领导重视、部门支持是《大典》编制工作顺利开展的基本前提

在《大典》编制的整个过程中,大典工作委员会的领导十分重视这项工作,经常关心、督促、检查《大典》编制的进展情况,并亲自参加有关会议,及时指导解决工作中遇到的困难和问题。各部门的主管领导也把《大典》编制工作提上议事日程,亲自听取汇报,参加会议,了解情况,指导工作,并在人、财、物等方面给予大力支持。这次参与《大典》编制工作的上千位专家来自机关、企业、院校和科研单位,他们在《大典》编制过程中起到了重要作用。他们之中既有白发苍苍、经验丰富的老专家、老学者,又有朝气蓬勃、思想活跃的中青年人;既有理论研究者,又有实际工作部门的管理者。他们克服了资料短缺、人手不足的困难,积极出主意、想办法,边研究、边探索,做了大量工作,并按时、高质量地完成了每一项工作。

(二)目标明确、思想统一是《大典》编制工作圆满完成的根本保证

国家职业分类大典编制工作是一个系统工程,它涉及社会的方方面面,要改变过去以行业部门为主体、条块分割、自成体系的状况,并打破干部工人的身份界限,完全以工作性质的同一性为基本分类原则,就必须使参与工作的各行业部门领导和专家跳出行业圈子,站在国家的高度,从全局的角度考虑职业的划分和归类。为此,大典办公室对局部与整体的关系进行充分的讨论,反复强调统一思想,提高对完成《大典》的重要意义的认识。在有关会议上还专门树立好的典型,进行会议交流。大家认识提高了,对分类中的一些问题逐步形成了共识,极大地带动了工作进展。对一些部门交叉或重复的职业,强调部门特殊性的少了,主动寻找共性的多

了。对一些重点、难点问题，大家则能集思广益，一起出主意、想办法，从而保证了《大典》编制工作顺利完成。

### （三）深入调查研究、借鉴国内外经验是编制《大典》的坚实基础

我国在长期的劳动人事管理实践中积累了不少好的经验和做法。早在 50 年代初期，我国确立了同工人工资等级制度紧密结合的“八级制”工人技术等级标准，经过 1963 年、1979 年和 1988 年的三次全国性修订，于 1992 年颁布了《中华人民共和国工种分类目录》，初步建立我国工人的工种分类及标准体系。同时，在专业技术人员和管理人员的管理工作中，也基本上形成了一套职务系列。1986 年，为适应全国人口普查，原国家标准局、国家统计局颁布了国家标准《职业分类与代码》。在国际上，国际劳工组织和一些经济发达国家的职业分类，都在 50 年代就开始了，经过几次修订，目前已更加科学规范。国内外的实践经验为我国编制职业分类大典提供了良好的学习和借鉴模式。因此，在《大典》编制过程中，我们大量地参阅了国内外有关资料，并明确提出要以国家标准《职业分类与代码》为大、中、小类划分的基本依据；以《中华人民共和国工种分类目录》为细类（职业）划分的重要依据；以国际劳工组织 1988 年修订的《国际标准职业分类》以及一些经济发达国家的职业分类为主要参考依据。这些都使得我们在职业分类工作中少走许多弯路，并使我国职业分类的编制有较高的起点和扎实的基础。

### （四）科学严谨的工作作风、苦干实干的工作态度是保证《大典》质量的关键条件

国家职业分类大典涉及国民经济的各行各业，范围广泛，内容复杂，技术性又很强。为确保《大典》质量，参与编制工作的专家、学者及工作人员都以高度的责任感和使命感对待每一项工作。从分类原则、依据的确定到基本框架的设计，职业定义、职业描述的编写直至最后的审定，大家都认真分析论证，特别是在最后统稿工作中，专家们字斟句酌、一丝不苟。《大典》中很多职业内容的编写都是几易其稿，有的甚至是经过了若干专家十几次的修改才最终定稿。《大典》编制工作历经四年，专家们都是兼职承担这项工作，为完成任务，大家放弃休息日、节假日，加班加点，甚至带病坚持工作。特别是有的老专家，从不因自己资格老、水平高而有丝毫的懈怠。他们克服年老体弱的困难，勤勤恳恳、任劳任怨地工作，为保证《大典》的高质量作出了贡献。

《大典》的编制工作是一项开创性的事业，《大典》的编制过程是一个

不断总结经验、探索规律、完善提高的发展过程。作为第一部全面、系统地反映我国社会职业结构的国家职业分类大典，既要体现客观现实，又要考虑职业本身随着社会经济的发展、科学技术的进步而发生的发展变化，因此，惟有在使用过程中不断修改、补充，才能日臻完善。

国家职业分类大典和  
职业资格工作委员会  
1999 年 5 月

# 《中华人民共和国职业分类大典》

## 编制说明

### 一、基本概念

#### （一）职业

职业是指从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别。职业须具备下列特征：（1）目的性，即职业活动以获得现金或实物等报酬为目的；（2）社会性，即职业是从业人员在特定社会生活环境中所从事的一种与其他社会成员相互关联、相互服务的社会活动；（3）稳定性，即职业在一定的历史时期内形成，并具有较长生命周期；（4）规范性，即职业活动必须符合国家法律和社会道德规范；（5）群体性，即职业必须具有一定的从业人数。

#### （二）职业分类

职业分类是以工作性质的同一性为基本原则，对社会职业进行的系统划分与归类。所谓工作性质，即一种职业区别于另一种职业的根本属性，一般通过职业活动的对象、从业方式等的不同予以体现。需要说明的是，对工作性质的同一性所作的技术性解释，要视具体的职业类别而定。

### 二、基本结构与分类原则

#### （一）基本结构

本大典所确定的职业分类结构包括四个层次，即大类、中类、小类和细类，依次体现由粗到细的职业类别。细类是最基本的类别，即职业。

本大典将我国职业划分为8个大类，66个中类，413个小类，1 838个细类（职业）。每个大类的名称，所含中类、

小类和细类（职业）的数量如下：

| 类 别                              | 中类 | 小类  | (细类)职业 |
|----------------------------------|----|-----|--------|
| 第一大类<br>国家机关、党群组织、企业、<br>事业单位负责人 | 5  | 16  | 25     |
| 第二大类<br>专业技术人员                   | 14 | 115 | 379    |
| 第三大类<br>办事人员和有关人员                | 4  | 12  | 45     |
| 第四大类<br>商业、服务业人员                 | 8  | 43  | 147    |
| 第五大类<br>农、林、牧、渔、水利业生产人员          | 6  | 30  | 121    |
| 第六大类<br>生产、运输设备操作人员<br>及有关人员     | 27 | 195 | 1 119  |
| 第七大类<br>军人                       | 1  | 1   | 1      |
| 第八大类<br>不便分类的其他从业人员              | 1  | 1   | 1      |

(二) 分类原则

1. 大类的分类原则

大类是职业分类结构中的最高层次。大类的划分和归类是根据工作性质的同一性进行的,并考虑我国政治制度、管理体制、科技水平和产业结构的现状与发展等因素。第七和第八大类的中类、小类、细类（职业）名称相同，不作细分。

2. 中类的分类原则

中类是大类的子类，是对大类的分解。中类的划分和

归类是根据职业活动所涉及的知识领域、使用的工具和设备、采用的技术和方法，以及所提供的产品和服务种类等的同一性进行的。

### 3. 小类的分类原则

小类是中类的子类，是对中类的分解。小类的划分和归类是根据从业人员的工作环境、工作条件和技术性质等的同一性进行的。一般情况下，第一大类的小类，是以职责范围和工作业务的同一性进行划分和归类；第二大类的小类，是以工作或研究领域、专业的同一性进行划分和归类；第三和第四大类的小类，是以所办理事务的同一性和所从事服务项目的同一性进行划分和归类；第五和第六大类的小类，是以工作程序、工艺技术、操作对象以及生产产品的同一性等进行划分和归类。

### 4. 细类（职业）的分类原则

细类是本大典最基本的类别，即职业。细类的划分和归类是根据工作对象、工艺技术、操作方法等的同一性进行的。一般情况下，第一大类的细类（职业）主要是按照工作业务领域和所承担的职责划分和归类；第二大类的细类（职业）主要是按照所从事工作的专业性与专门性划分和归类；第三和第四大类的细类（职业）主要是按照工作任务、内容的同一性或所提供服务的类别、服务对象的同一性划分和归类；第五和第六大类的细类（职业）主要是按照工艺技术的同一性、使用工具设备的同一性、使用主要原材料的同一性、产品用途和服务的同一性，并按此先后顺序划分和归类。

本大典在按上述原则分类的同时，还参照了我国的组织机构分类、行业分类、学科分类、职位职称分类、工种分类以及国际标准职业分类等。

## 三、基本内容

本大典表述每一大类的内容包括大类编码、大类名称、大类概述、所含中类的编码和名称；每一中类的内容包括中类编码、中类名称、中类简述、所含小类的编码和名称；

每一小类的内容包括小类编码、小类名称和小类描述；每一细类（职业）的内容包括职业编码、职业名称、职业定义、职业描述及归入本职业的工种名称及编码等。

### （一）编码

本大典的大类编码，以一位数码表示；中类编码、小类编码、细类（职业）编码皆以两位数码表示，并按数字顺序排列，类别编码以“-”间隔。如编码“6-10-05-09”表示第六大类第十中类第五小类第九个职业——“印花工”。

不再细分的类别，其子类编码为该类编码加“00”。如“2-01-01 哲学研究人员”小类不再细分，其细类（职业）编码即为“2-01-01-00”。

各类别中的“其他”编码的尾数码一般以“99”表示，不细分的类别加“00”。如“4-99”表示第四大类的“其他”中类；“5-01-99”表示第五大类第一中类的“其他”小类；“6-26-02-99”表示第六大类第二十六中类第二小类的“其他”细类；“4-05-99-00”表示第四大类第五中类的“其他”小类不再细分的细类。

为便于与国家标准《职业分类与代码》（GB 6565—1999）对照，在每个大、中、小类编码之后标注了国家标准编码，以“（GBM……）”表示。如：编码“6-06-01”后加“（GBM 7-11）”，表示“6-06-01 机械设备维修人员”小类在国家标准《职业分类与代码》（GB 6565—1999）中代码为“7-11”。

### （二）名称、叙述及工种

大类、中类、小类和细类（职业）的名称均以最能说明该职业类别特性的名词命名。

大类的概述、中类的简述、小类的描述和职业的定义均以最简练的语句表示出各自的本质属性或所含职业类别的内容，主要以“从事……人员”、“操作……（进行）……人员”、“使用（运用）……（进行）……人员”、“对（将、以）……（进行）……人员”等语句表述。

职业描述是对职业的主要工作内容、职责范围和工作过程等进行的一般性表述，第一、二、三大类的职业多以

职责范围、工作内容为主进行描述，第四、五、六大类的职业多以工作内容或工作过程为主进行描述。

部分职业下列若干工种。列入职业的工种主要以《中华人民共和国工种分类目录》（以下简称《工种分类目录》）为准，体现工种分类与本大典所列职业的衔接。工种后编码为该工种在《工种分类目录》中的编码；（\*）表示未列入《工种分类目录》的新增工种；（\*\*）表示该工种虽然未列入《工种分类目录》，但已由原劳动部与行业主管部门联合颁发了职业（工种）技能标准。

### （三）本大典中的“其他”

本大典中的“其他……”类别主要有以下基本含义：一是，某一类别中未予列出或细分的子类；二是，一些类别的内容与已列出的同类类别有交叉，但无法归入其中某一类别；三是，该类别的发展、延续。

## 四、使用指南

### （一）检索方式

本大典共有三种检索方式：

1. 体系表检索方式 即根据本大典职业分类结构体系表查询大类、中类、小类、细类（职业）编码与名称。

2. 笔画检索方式 即根据职业名称的首字笔画查询职业名称及其相关内容。

3. 拼音检索方式 即根据职业名称的首字汉语拼音查询职业名称及其相关内容。

### （二）若干问题的说明

1. 一些职业，如律师、教师、医师等，要求从业人员依法取得相应的职业资格，本大典未在职业定义或描述中一一说明。对从业人员必备的职业资格要求，应按国家有关法律、法规、政策执行。

2. 本大典的职业名称以最能说明该职业特性的名词命名，同时考虑社会通行的、约定俗成的称谓。名称后缀“家”“师”“员”“工”等不反映该职业从业人员的职业能力水平。从业人员的职业能力水平通过国家有关政策规定



的相应称谓体现。

3. 本大典是按照从业人员所从事工作性质的同一性进行职业的划分和归类，不考虑从业人员身份及所在工作单位性质。

4. 本大典不涉及从业人员的权益，对从业人员的管理应按国家有关法律、法规、政策和现行管理体制、制度执行。

5. 根据国家有关保密法律、法规，某些职业未列入本大典。

6. 根据国家标准，参照国际惯例，对有关从业人员的职业可进行如下认定：同时从事两种或两种以上职业的从业人员，以其从业时间较长的认定其职业，如不能确定从业时间长短，则以经济收入较多的认定其职业；在同一工作场所，从事两种或两种以上职业的从业人员，按其技术性较高、工作程度较复杂、工作责任较重的工作认定其职业，如具有专业技术职务（职称）同时担任行政负责人的人员，一般按行政负责人认定职业。