

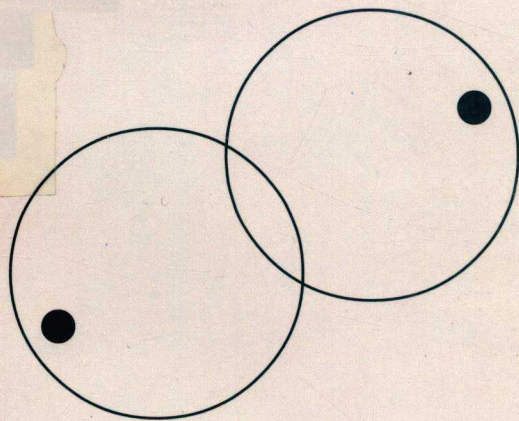


21世纪社会学系列教材

劳动社会学教程

第二版

刘艾玉 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

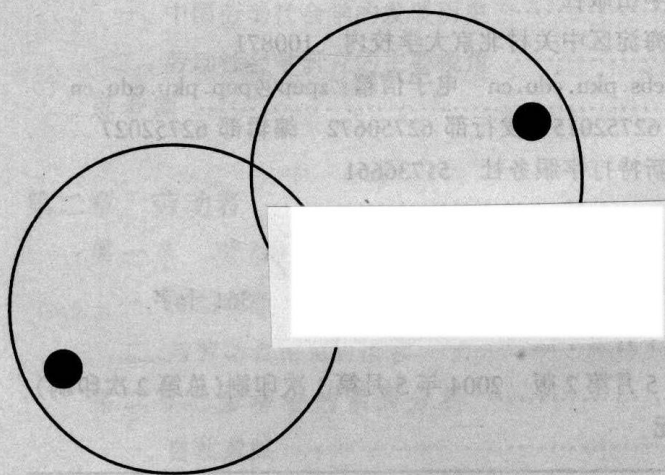


21世纪社会学系列教材

劳动社会学教程

第二版

刘艾玉 著



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

劳动社会学教程/刘艾玉著.—2版.—北京:北京大学出版社, 2004.5

ISBN 7-301-04141-1

I. 劳… II. 刘… III. 劳动社会学-教材 IV. F240

中国版本图书馆 CIP 数据核字(1999)第 15145 号

书 名: 劳动社会学教程(第二版)

著作责任者: 刘艾玉 著

责任编辑: 刘金海

标准书号: ISBN 7-301-04141-1/C·0165

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区中关村北京大学校内 100871

网 址: <http://cbs.pku.edu.cn> 电子信箱: zpup@pup.pku.edu.cn

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752027

排 版 者: 北京高新特打字服务社 51736661

印 刷 者: 北京大学印刷厂

经 销 者: 新华书店

890 毫米×1240 毫米 A5 12.625 印张 361 千字

1999 年 7 月第 1 版

2004 年 5 月第 2 版 2004 年 5 月第 1 次印刷(总第 2 次印刷)

定 价: 18.00 元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有 侵权必究

目 录

第一章 绪论	(1)
第一节 劳动社会学的研究对象与内容	(1)
一、劳动社会学的产生条件	(1)
二、劳动社会学的研究对象和内容	(3)
三、劳动社会学与有关学科的关系	(6)
第二节 劳动社会学理论	(8)
一、劳动社会学的经典理论	(8)
二、现代的劳动社会学	(14)
第三节 国外劳动社会学研究简况	(20)
一、国外劳动社会学研究的基本状况	(20)
二、部分国家的劳动社会学研究	(23)
第四节 中国的劳动社会学	(27)
一、中国劳动社会学的发展历史	(27)
二、劳动社会学研究的主要视角	(28)
思考题	(33)
第二章 劳动者	(34)
第一节 劳动者及其相关概念	(34)
一、劳动者界定	(34)
二、与劳动者相关的概念	(36)
第二节 劳动者的素质分析	(38)
一、自然素质	(39)
二、社会素质	(41)
第三节 劳动者与社会文化环境	(46)
一、微观社会文化环境	(46)

二、中观社会文化环境	(49)
三、宏观社会文化环境	(50)
第四节 劳动者行为	(51)
一、劳动者行为界定	(51)
二、劳动者行为类型	(51)
第五节 劳动者的社会化	(54)
一、劳动者社会化的含义与特点	(54)
二、正式学习与非正式学习	(55)
三、劳动者社会化的过程	(56)
四、职业地位与社会化	(58)
五、劳动者社会化的其他因素	(61)
思考题	(62)
第三章 职业与行业	(63)
第一节 职业与行业的概念及特点	(63)
一、什么是职业	(63)
二、职业的特点及功能	(64)
三、什么是行业	(66)
四、职业与行业间的关系	(67)
第二节 职业与行业的分类标准	(68)
一、职业分类	(68)
二、行业分类	(72)
第三节 职业、行业结构与社会发展	(76)
一、职业结构与社会发展	(76)
二、行业结构与社会发展	(80)
思考题	(89)
第四章 职业地位与声望	(90)
第一节 职业地位与声望基本分析	(90)
一、概念	(90)
二、研究职业地位和声望的意义	(90)

三、职业地位与声望研究的理论渊源	(93)
第二节 影响职业地位和声望的因素分析	(99)
一、职业性因素	(99)
二、评价性因素	(100)
第三节 职业地位与声望研究	(100)
一、测定职业地位和声望的方法	(100)
二、国外关于职业地位和声望的调查方法	(103)
三、中国职业声望的调查与研究	(108)
第四节 各国(地区)职业声望的比较	(111)
一、职业声望等级相似性研究	(111)
二、职业声望评价不一致性研究	(112)
思考题	(113)
第五章 职业选择	(114)
第一节 职业择人	(114)
一、职业对个人的要求	(114)
二、职业对个人的选择	(117)
第二节 个人对职业的选择	(118)
一、偶然性观点	(119)
二、理性决定论	(119)
三、社会—文化影响论	(124)
第三节 劳动者与职业的匹配	(131)
一、社会心理学视角的分析	(131)
二、经济学视角的分析	(135)
三、社会学的分析视角	(135)
第四节 当今青年的择业特点	(137)
一、选择的多样化	(137)
二、个人利益与社会利益兼顾	(138)
三、自主性增强	(140)
四、职业类别偏好变化	(141)
思考题	(143)

第六章 职业流动	(144)
第一节 职业流动的分类和模式	(144)
一、职业流动的概念及分类	(144)
二、职业流动的社会结构模式	(150)
第二节 职业流动的影响因素	(151)
一、职业流动的结构因素	(151)
二、职业流动的个人因素	(155)
第三节 职业流动的研究方法	(157)
一、职业声望的测定与流动表分析	(157)
二、路径分析模型	(160)
三、对数线性分析模型	(162)
四、Logit 回归与事件史分析	(162)
第四节 中国的职业流动	(163)
一、中国职业流动的历史回顾	(163)
二、存在的问题	(168)
思考题	(171)
第七章 劳动组织	(172)
第一节 劳动组织的结构与功能	(172)
一、组织与劳动组织	(172)
二、劳动组织的结构	(174)
三、劳动组织的功能	(177)
第二节 非正式组织	(178)
一、非正式组织的类型	(178)
二、非正式组织的特点	(180)
三、非正式组织的功能	(183)
四、对非正式组织的分析	(184)
第三节 劳动组织理论	(186)
一、理性——秩序下的组织理论	(186)
二、整合——共识下的理论:人际关系学派与权变学派	(188)
三、市场——自由下的资源依附理论和种群生态学	(189)

四、权力—统支:制度理论简介	(191)
五、知识与控制:组织理论中的后现代主义	(192)
六、正义与参与:批判理论	(193)
第四节 单位——中国的劳动组织	(195)
一、单位制度形成的原因	(195)
二、单位组织的特点	(196)
三、单位制度的变化	(198)
思考题	(201)
第八章 企业文化	(202)
第一节 国际企业文化的兴起	(202)
一、企业文化的兴起	(202)
二、企业文化兴起的原因	(203)
第二节 企业文化的内容要素	(204)
一、企业文化界定	(204)
二、企业文化的构成要素	(206)
第三节 企业文化的类型及特征	(213)
一、企业文化的类型	(213)
二、企业文化的特征	(216)
三、企业的功能	(217)
第四节 中国企业文化建设	(219)
一、中国企业文化发展的历史	(220)
二、中国企业文化的特点	(223)
三、建设有中国特色的企业文化面临的任务	(225)
思考题	(227)
第九章 劳动报酬与社会收入分配	(228)
第一节 劳动报酬与员工激励	(228)
一、劳动报酬	(228)
二、员工激励	(229)
三、薪酬确定	(232)

第二节 社会收入分配问题	(235)
一、一般社会学分析	(235)
二、收入差异理论回顾	(236)
三、中国的社会收入分配问题	(244)
思考题	(247)
第十章 工会	(249)
第一节 工会的来历及组织形式	(249)
一、工会的来源	(249)
二、工会的组织形式	(253)
第二节 工会的性质与职能	(260)
一、工会的性质	(260)
二、工会的职能	(262)
第三节 工会的地位与权力	(266)
一、工会的法定地位和权力	(266)
二、社会转型过程中工会的实际地位和权力	(268)
思考题	(278)
第十一章 劳动关系	(279)
第一节 劳动关系概述	(279)
一、社会关系	(279)
二、社会关系的类型	(280)
三、劳动关系界定	(281)
第二节 业缘关系的类型	(282)
一、业缘关系及其特点	(282)
二、业缘关系的类型	(283)
第三节 劳资关系及其变迁	(288)
一、劳资关系的发展阶段	(288)
二、劳资关系的类型	(289)
三、劳资关系中的主要行动者	(290)
四、西方国家劳资关系的新趋势	(295)

第四节 中国的劳动关系及其变迁	(295)
一、劳动关系的性质与类型	(295)
二、中国劳动关系的变迁及其特点	(299)
思考题	(305)
第十二章 劳动制度基本分析	(306)
第一节 劳动制度初析	(306)
一、劳动制度的含义	(306)
二、劳动制度的要素与特征	(307)
第二节 政府的行政性劳动制度	(309)
一、劳动就业制度	(309)
二、劳动工资制度	(317)
三、劳动保障制度	(324)
第三节 组织中的劳动制度	(333)
一、就业制度	(333)
二、工资制度与激励的变迁	(336)
三、退休制度与管理	(339)
思考题	(340)
第十三章 劳动社会学与劳动问题	(341)
第一节 失业问题	(342)
一、什么是失业	(342)
二、失业现象产生的原因	(345)
三、失业的代价	(347)
四、中国的失业问题	(348)
第二节 劳动中的特殊群体	(359)
一、残疾人的劳动就业问题	(360)
二、中老年人的就业问题	(365)
三、移民群体的就业问题	(370)
第三节 女性与就业	(373)
一、女性劳动能力	(374)

(292)	二、中国女性劳动参与的现状及其特点	(375)
(292)	三、劳动领域中的性别不平等	(379)
(292)	四、女性劳动参与面临的挑战	(384)
(292)	思考题	(386)

主要参考书目	(387)
--------------	-------

(300)	第一章 绪论	(244)
(300)	第一节 工会的来历及组织形式	(249)
(307)	一、工会的来历	(249)
(309)	二、工会的组织形式	(253)
(309)	第二章 工会的性质与职能	(260)
(317)	一、工会的性质	(260)
(324)	二、工会的职能	(262)
(333)	第三章 工会的参与	(266)
(333)	第一节 工会的参与	(266)
(339)	第二节 工会的参与	(268)
(339)	第三节 工会的参与	(275)
(340)	第四章 劳动关系	(279)
(341)	第一节 劳动关系	(279)
(342)	一、劳动关系	(279)
(342)	二、劳动关系	(280)
(342)	三、劳动关系	(281)
(342)	四、劳动关系	(282)
(342)	五、劳动关系	(282)
(342)	六、劳动关系	(283)
(342)	七、劳动关系	(283)
(342)	八、劳动关系	(283)
(342)	九、劳动关系	(283)
(342)	十、劳动关系	(283)
(342)	十一、劳动关系	(283)
(342)	十二、劳动关系	(283)
(342)	十三、劳动关系	(283)
(342)	十四、劳动关系	(283)
(342)	十五、劳动关系	(283)
(342)	十六、劳动关系	(283)
(342)	十七、劳动关系	(283)
(342)	十八、劳动关系	(283)
(342)	十九、劳动关系	(283)
(342)	二十、劳动关系	(283)
(342)	二十一、劳动关系	(283)
(342)	二十二、劳动关系	(283)
(342)	二十三、劳动关系	(283)
(342)	二十四、劳动关系	(283)
(342)	二十五、劳动关系	(283)
(342)	二十六、劳动关系	(283)
(342)	二十七、劳动关系	(283)
(342)	二十八、劳动关系	(283)
(342)	二十九、劳动关系	(283)
(342)	三十、劳动关系	(283)
(342)	三十一、劳动关系	(283)
(342)	三十二、劳动关系	(283)
(342)	三十三、劳动关系	(283)
(342)	三十四、劳动关系	(283)
(342)	三十五、劳动关系	(283)
(342)	三十六、劳动关系	(283)
(342)	三十七、劳动关系	(283)
(342)	三十八、劳动关系	(283)
(342)	三十九、劳动关系	(283)
(342)	四十、劳动关系	(283)
(342)	四十一、劳动关系	(283)
(342)	四十二、劳动关系	(283)
(342)	四十三、劳动关系	(283)
(342)	四十四、劳动关系	(283)
(342)	四十五、劳动关系	(283)
(342)	四十六、劳动关系	(283)
(342)	四十七、劳动关系	(283)
(342)	四十八、劳动关系	(283)
(342)	四十九、劳动关系	(283)
(342)	五十、劳动关系	(283)

第一章 绪 论

第一节 劳动社会学的研究对象与内容

一、劳动社会学的产生条件

劳动社会学是社会学的一门分支学科,它是在工业化与现代化过程中产生和发展的一门学科,深受现代社会变迁的影响。工业化和后工业社会的复杂性提出许多需要解释的理论问题,成为劳动社会学得以产生的理论需求,而工业社会与传统社会的巨大差别以及由传统社会向工业社会的转型又带来一系列社会问题,成为劳动社会学得以发展的实践需求。

劳动社会学这一名称最早出现在法国。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。

劳动社会学的产生和发展深受社会、经济、政治和学术架构的影响。

1. 社会架构

劳动社会学研究非常关注工业化、城镇化、现代化过程中的劳动问题,而劳动问题也呼唤着劳动社会学对其的回应与解释。劳动与资本的矛盾不仅是资本主义发展早期劳动问题产生的重要原因,也是当代劳动问题的最重要解释变量之一。资本主义原始积累时期的女工问题、童工问题、工作时间的限制、工厂工作条件的恶劣与对工人的损害、工时调整等,这些围绕资本与劳动的社会问题直接促成了劳动社会学的产生。因此,劳动社会学最初关注的是作为新的工作类型的工厂制度对于工作关系的影响。从历史上看,不同时代的劳动社会学研究主题与当时社会关注的问题紧密相关。第二次世界大

战以前,劳动社会学关心的问题主要是原始资本具有的剥削性质、劳资冲突以及如何通过有效的劳动组织达到提高劳动生产率的目的。之后,随着世界各地劳动制度的逐步完善,建立良性的劳动关系成为社会的需要,并推动了对于国家、企业、工人三方机制的理论讨论和社会实践。而最近二十多年来波及各国的全球化浪潮,也对劳动社会学的研究产生了影响。

2. 经济架构

经济学非常关注稀缺资源如何配置,以及如何以有限的资源获取最大收益。在各种稀缺资源的配置上,其中重要的是如何实现劳动者与生产资料的有效结合。围绕着这一问题,产生了对以下问题研究的需求:从劳动者角度看,劳工的生存现状、劳工的贫困、劳动者的职业发展以及各种不充分就业、甚至失业,仅从经济学、管理学的角度进行研究是不够的,还需要从社会学角度进行分析和研究;从资本所有者角度看,资本需要劳动力与生产资料的最优结合,由此引发了对人力资本理论、社会网络理论以及信任问题的研究。资本的跨国移动又促发了人们对企业文化、全球劳动标准等问题的研究,这都使得劳动社会学的研究领域得以拓展。

3. 政治架构

政治架构反映了权力的运作以及各种利益群体的相互关系及其可能采取的社会行动状况。在资本主义产生初期,新型的工厂制度带来一系列的政治冲突,劳资之间的冲突有时候达到白热化的程度,资本对劳动的剥削导致的各种反抗,直接影响到资本主义国家政权的稳定。现代社会中劳资冲突虽然已不像以往那样明显,但如果阶级的对立、阶层的分化、利益的冲突等问题处理不妥,同样会引发社会动荡。因此,各国政府都十分关注劳动的组织形式以及背后的利益问题,并力图塑造一种能够平衡各方利益的机制。这种政治需求也导致了劳动社会学研究的需求。

4. 学术架构

劳动社会学的产生和发展与相应的学术架构紧密相关。一个研究领域的兴起,一门学科的发展,首先需要有一些学人的共同努力,理论和实践的探究以及学术上的交流都非常重要。其次,需要一种

制度化的学术架构来保证相关问题的研究以及大学、研究机构、其他组织对它的兴趣。此外,专业协会、组织的出现,发表园地的建设等,都会对学科的发展起到非常积极的作用。从劳动社会学的发展历程来看,基本上与这种学术架构的作用息息相关。

二、劳动社会学的研究对象和内容

作为社会学的一门分支,劳动社会学的研究对象和内容是什么?它与其他劳动有关的学科又是什么关系?

1. 以往学者的观点

关于劳动社会学的研究对象和内容,不同的学者从不同的角度有过不同的界定。

前苏联劳动理论专家伊万诺夫·麦奇科夫斯基等认为,劳动是劳动社会学研究的一个核心问题,劳动不仅有赖于生产技术条件和生产技术因素,而且有赖于社会条件和社会因素。劳动社会学就是要在“劳动同社会条件和社会因素的相互联系中研究劳动过程”^①。

前苏联学者瓦·彼·马赫纳雷洛夫主编的《劳动社会学》一书认为:“劳动社会学是马克思列宁主义社会学不可缺少的组成部分,作为一门独立的学科,它研究现实存在的一个特定领域——人的劳动活动,研究这一领域特有的客观法则和发展规律及其具体运用的目的、形式和方法。”他认为劳动社会学有广义上的研究和狭义上的研究之分,“从广义上看,劳动社会学研究社会在劳动活动领域中发挥作用的一般规律的表现形式和作用机制。从狭义上说,研究劳动对人、集体、社会的影响”。劳动社会学的研究对象就是:“在劳动活动领域中辩证统一的社会、集体、群体和个人,在一定社会劳动关系条件下影响人们生活的经济、精神、教育和其他方面的社会因素(包括社会心理、社会经济、社会政治、社会生活、生理等因素),以及劳动社会学与其他基础科学和应用科学的关系,即劳动社会学与马克思列宁主义哲学、科学共产主义、社会主义政治经济学、国民经济计划、劳

① 伊万诺夫·麦奇科夫斯基等著:《劳动经济学》,三联书店1981年版,第5页。

动经济学、劳动法学、社会生理学等的关系。”^①

前民主德国的鲁·施托伯格认为,从根本上说,劳动社会学研究的是人的劳动生活的全部总和同整个社会及其各个领域相联系的方式,作为人对社会的态度的反映,同时也是作为社会发展一定阶段表现的人的劳动态度,始终是劳动社会学研究的中心^②。

中国最早的《劳动社会学》一书的作者赵履宽认为:“无论是劳动对社会的作用,还是社会对劳动的作用,都具有其内在规律性。揭示与把握这种规律性,探求劳动与社会之间的多方面联系,正是劳动社会学的对象和任务。”“劳动社会学就是把劳动作为一种社会现象,作为人的社会行为,从劳动与社会的联系中来研究劳动问题。”^③

西方一些学者认为劳动与社会的关系复杂多变,劳动社会学与其说是“没有基础理论,没有明确界线,没有严格定义的研究领域,还不如说是社会学者感兴趣的领域。在这里错综交叉着社会科学的各个研究方向”。

从以上学者们对劳动社会学研究对象所下的定义看,原社会主义国家的学者倾向于把劳动社会学看作是一门以社会学理论与方法对劳动与社会间的关系进行研究的分支学科。但在具体的研究内容和角度上,彼此又有一定的差异。如施托伯格认为人的劳动态度是劳动社会学研究的中心,马赫纳雷洛夫主张从劳动对个人、集体、社会三者影响的角度来研究在社会劳动领域中发挥作用的一般规律的表现形式和作用机制,探求劳动与社会之间多方面的关系。我国学者认为研究劳动社会学应抓住人这个中心,从个人、集体和社会这三个层次上进行研究。

2. 本书作者的立场

综合以上学者的研究,我们认为,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。

① 瓦·彼·马赫纳雷洛夫主编:《劳动社会学》,人民出版社1984年版,第10页。

② 参见鲁·施托伯格著:《劳动社会学》,劳动人事出版社1985年版,第14页。

③ 赵履宽、王子平著:《劳动社会学概论》,上海人民出版社1984年版,第8—9页。

劳动社会学具体的研究内容有哪些呢?我们不妨先来看看劳动活动的特点。在当今社会中,绝大多数人面临的问题是:要生存,就必须去劳动,去找工作,在众多的职业中去选择一种作为自己谋生的手段。找到工作、谋到职业的劳动者群体形成了相应的劳动组织,并同时形成了劳动者阶层上的划分。当劳动者在劳动组织中从事某一种劳动活动时,劳动者之间的互动及分工合作形成了一定的劳动关系。劳动不仅是一种个体行为,更是一种社会行为。当对劳动者行为的制度与规范约束失调时,当劳动者与职业的匹配不当或劳动者之间的互动出现问题时,则会出现各种各样的劳动社会问题。循着这一条具有内在逻辑性的思路,我们认为劳动社会学的研究内容主要包括劳动者、职业、劳动组织、劳动关系与劳动社会问题五大块。

可以从三个层次上对劳动社会学的主要内容进行研究:

从劳动者个人层次上看,主要研究劳动者的态度、行为、素质、能力、社会化的过程;研究职业选择特点;研究职业生涯、职业声望和职业流动等,并研究劳动者的这些特点与社会发展的关系。

从群体和组织层次上看,主要研究劳动组织、劳动关系、劳动制度及劳动组织的文化建设等。

从社会层面上看,主要研究劳动社会问题,研究个人生存与社会维持间的关系。

劳动社会学研究五大块内容存在着以下关系(见图 1-1)

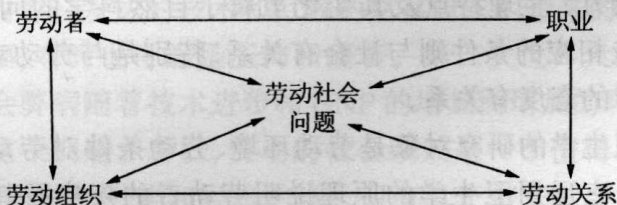


图 1-1

本书的章节和内容基本上是按这个框架安排的,虽然这个框架并非完美无缺,但它却几乎可以包罗劳动社会学所要研究的全部内容。

三、劳动社会学与有关学科的关系

劳动是最重要的社会现象,是社会存在和发展的基础。劳动的重要性吸引了众多学者对之进行研究,并形成了一个以劳动为中心的学科群,包括劳动经济学、劳动社会学、劳动法学、劳动经济史、劳动统计学、劳动定额学、劳动管理学、劳动保障学、劳动保护学、劳动美学、劳动心理学、劳动卫生学、劳动生理学等。

劳动经济学的研究对象是劳动与经济的相互关系、相互作用及其发展规律。它运用经济学的原理研究一定社会形态的人的劳动、社会的劳动组织、国民经济的劳动组织以及合理的劳动组织对经济发展的意义,研究如何提高劳动的经济效益。

劳动管理学的研究对象是劳动活动的组织与管理的规律,它运用一般管理理论探究一定社会的劳动协作形式及其所产生的效益。

劳动心理学的研究对象是劳动者在生产过程中的心理活动规律。它运用心理学的理论、观点说明劳动过程的特征,研究如何适应心理特点,创造条件,提高劳动者的劳动积极性,培养劳动者的优良心理素质。

劳动生理学的研究对象是劳动者在劳动过程中的生理活动规律。它运用生理学的原理说明劳动者在劳动过程中的生理特点及其变化,研究如何适应这些特点的变化并创造相应的条件,以充分发挥劳动者的能力。生理特点及其变化虽属于自然科学的问题,然而为劳动者创造相应的条件则与社会有关系,特别是与劳动者的地位及对待劳动者的态度有关系。

劳动卫生学的研究对象是劳动环境、劳动条件对劳动者身体产生的影响。它运用卫生学的原理说明劳动者的疾病及其预防和治疗,研究如何保持劳动者的健康以充分发挥劳动者的能力。

劳动保障方面的学科的研究对象是劳动力及其再生产的保障工作规律。它运用社会保障原理说明劳动者的保障问题,研究如何进行劳动保护、开展劳动保障,以保证劳动力在各种条件下都能发挥作用,为社会创造财富,并研究维持劳动力再生产的必要条件。

不难发现,劳动社会学与这些学科既有联系,又有区别,尤其是