

# 劳动社会学

童星 等编著

南京大学出版社

# 劳动社会学

童星 汪和建 翟学伟

编 著

南京大学出版社

## 图书在版编目(CIP)数据

劳动社会学/童星编著. —南京:南京大学出版社,  
1992.4(2000.3重印)  
ISBN 7-305-01454-0

I. 劳… II. 童… III. 劳动社会学 IV. C976.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2000)第 16105 号

## 劳 动 社 会 学

童 星 汪和建 翟学伟 编著

\*

南京大学出版社出版发行

(南京大学校内)

南京理工排版校对公司

丹徒县印刷厂印刷

\*

开本 850×1168 1/32 印张 13 字数 325 千

1992 年 4 月第 1 版 2000 年 4 月第 5 次印刷

印数 13001—14000

ISBN 7-305-01454-0/C·46

定价:13.00 元

# 目 录

<b>第一章 绪论</b> .....	( 1 )
<b>第一节 什么是劳动社会学</b> .....	( 1 )
一、劳动社会学的研究对象 .....	( 1 )
二、劳动社会学的研究任务 .....	( 3 )
<b>第二节 劳动社会学的产生和发展</b> .....	( 5 )
一、西方劳动社会学的产生和发展 .....	( 5 )
二、苏联东欧劳动社会学的中兴 .....	( 9 )
三、中国劳动社会学的传统与新兴 .....	( 14 )
<b>第三节 劳动社会学的研究方法</b> .....	( 18 )
一、一般方法论 .....	( 18 )
二、具体研究方法 .....	( 20 )
<b>第二章 劳动与劳动行为</b> .....	( 24 )
<b>第一节 劳动的基本含义</b> .....	( 24 )
一、劳动的含义及特点 .....	( 24 )
二、劳动活动的构成要素 .....	( 27 )
三、劳动的目的 .....	( 30 )
四、劳动的职能 .....	( 31 )
<b>第二节 劳动方式及其分类</b> .....	( 34 )
一、劳动方式的含义 .....	( 34 )
二、劳动方式的分类 .....	( 36 )
三、劳动过程的共性与个性 .....	( 42 )
<b>第三节 劳动行为分析</b> .....	( 45 )
一、劳动行为系统 .....	( 45 )
二、劳动动机分析 .....	( 50 )
三、几种主要的劳动行为 .....	( 53 )

四、制约劳动行为的社会因素 .....	( 56 )
<b>第三章 劳动力资源的社会开发</b> .....	( 59 )
<b>第一节 人、劳动者和劳动力</b> .....	( 59 )
一、人是劳动者和消费者的统一 .....	( 59 )
二、劳动者的含义及其社会结构 .....	( 61 )
三、劳动力的含义和特征 .....	( 67 )
<b>第二节 劳动力人口的数量和质量</b> .....	( 70 )
一、劳动力人口的数量 .....	( 70 )
二、劳动力人口的质量 .....	( 73 )
三、劳动力资源及其开发 .....	( 74 )
<b>第三节 劳动力资源量的社会开发</b> .....	( 76 )
一、总人口的适度性 .....	( 76 )
二、劳动力人口的合理性 .....	( 78 )
三、劳动力年龄构成的平衡性 .....	( 80 )
四、劳动力地区分布的均匀性 .....	( 82 )
<b>第四节 劳动力资源质的社会开发</b> .....	( 84 )
一、劳动力素质发展的全面性 .....	( 84 )
二、劳动力智力结构的合理性 .....	( 87 )
三、劳动者的社会化 .....	( 89 )
四、劳动者的现代化 .....	( 91 )
<b>第四章 劳动就业</b> .....	( 95 )
<b>第一节 劳动就业及其影响因素</b> .....	( 95 )
一、劳动就业的概念 .....	( 95 )
二、劳动就业的基本特性 .....	( 96 )
三、影响劳动就业的因素 .....	( 98 )
<b>第二节 就业结构的变动</b> .....	( 103 )
一、就业结构变动的规律 .....	( 103 )
二、就业结构变动的方式 .....	( 106 )
三、我国就业结构的现状 .....	( 107 )
<b>第三节 劳动力的流动</b> .....	( 108 )

一、劳动力流动的类型 .....	(108)
二、影响劳动力流动的因素 .....	(111)
三、劳动力流动的合理控制 .....	(115)
<b>第四节 妇女就业</b> .....	(117)
一、妇女就业的意义 .....	(117)
二、妇女就业的特点 .....	(118)
三、妇女就业的制约因素 .....	(120)
四、我国现阶段的妇女就业问题 .....	(122)
<b>第五章 职业</b> .....	(126)
<b>第一节 职业分工</b> .....	(126)
一、职业的界定 .....	(126)
二、职业的功能 .....	(128)
三、职业分工的社会基础 .....	(130)
<b>第二节 职业的地位和声望</b> .....	(134)
一、职业地位的差别性及其原因 .....	(134)
二、职业地位的分级及其决定因素 .....	(136)
三、职业声望及其特点 .....	(139)
<b>第三节 职业期望与职业选择</b> .....	(144)
一、什么是职业期望 .....	(144)
二、职业发展理论 .....	(145)
三、职业期望的决定因素 .....	(148)
四、职业选择的内涵和标准 .....	(151)
<b>第四节 职业指导</b> .....	(156)
一、职业指导的作用和特点 .....	(156)
二、职业指导的程序和条件 .....	(158)
<b>第六章 劳动群体与工作角色</b> .....	(161)
<b>第一节 劳动群体的分类、特征及其社会功能</b> .....	(161)
一、劳动群体的类别 .....	(161)
二、劳动群体的特征 .....	(164)
三、劳动群体的社会功能 .....	(165)

第二节 劳动群体的结构 .....	(168)
一、群体结构的含义 .....	(168)
二、群体的正式结构 .....	(169)
三、群体的非正式结构 .....	(174)
四、群体结构对群体沟通的影响 .....	(176)
第三节 劳动者的工作角色与行为规范 .....	(179)
一、角色的含义 .....	(179)
二、劳动者的工作角色 .....	(180)
三、行为规范与角色冲突 .....	(182)
第四节 劳动中的人际关系 .....	(185)
一、人际关系的理论 .....	(185)
二、人际关系的倾向及其分析方法 .....	(186)
三、中国群体中的人际关系 .....	(189)
第五节 劳动群体的领导 .....	(191)
一、领导的含义 .....	(191)
二、领导的行为模式及理论 .....	(192)
三、研究领导行为的意义 .....	(195)
<b>第七章 劳动成果与劳动报酬 .....</b>	<b>(197)</b>
<b>第一节 经济利益关系和按劳分配 .....</b>	<b>(197)</b>
一、社会经济利益关系的含义及作用 .....	(197)
二、按劳分配原则的合理性 .....	(201)
三、商品经济条件下按劳分配的表现形式 .....	(204)
<b>第二节 劳动工资政策的优化 .....</b>	<b>(208)</b>
一、劳动报酬及其支付形式 .....	(208)
二、西方的劳动工资理论及政策 .....	(210)
三、计划体制下的劳动工资理论及政策 .....	(213)
<b>第三节 收入分配政策的优化 .....</b>	<b>(216)</b>
一、收入分配的含义、差距及其产生原因 .....	(216)
二、西方收入分配政策与充分就业 .....	(220)
三、西方收入分配政策与收入均等化 .....	(223)

四、计划体制下的收入分配政策 .....	(226)
<b>第四节 特殊劳动成果的社会保护</b> .....	(229)
一、专利权的社会保护 .....	(229)
二、商标权的社会保护 .....	(232)
三、著作权的社会保护 .....	(234)
<b>第八章 劳动态度与劳动激励</b> .....	(237)
<b>第一节 劳动者的需要、动机和态度</b> .....	(237)
一、需要和动机的含义 .....	(237)
二、关于需要的理论 .....	(238)
三、态度的含义、形成与改变 .....	(241)
<b>第二节 影响劳动态度的因素</b> .....	(242)
一、态度与人格 .....	(242)
二、态度与行为 .....	(243)
三、态度与价值观 .....	(244)
四、态度在劳动工作中的作用 .....	(245)
<b>第三节 劳动激励及其原理</b> .....	(246)
一、激励的心理学基础 .....	(246)
二、激励的理论 .....	(248)
三、人性假设与激励 .....	(250)
<b>第四节 劳动士气</b> .....	(252)
一、士气的含义 .....	(252)
二、影响士气的因素 .....	(253)
三、士气与劳动生产率 .....	(255)
<b>第九章 劳动的社会控制</b> .....	(257)
<b>第一节 劳动秩序和劳动规范</b> .....	(257)
一、劳动的社会化进程 .....	(257)
二、劳动秩序的实质和内容 .....	(260)
三、劳动规范及其种类 .....	(263)
<b>第二节 劳动中的冲突、越轨和非劳动行为</b> .....	(265)
一、劳动中的冲突 .....	(265)



二、劳动中的越轨行为 .....	(268)
三、劳动中的非劳动行为 .....	(271)
<b>第三节 对劳动实施社会控制</b> .....	(274)
一、劳动中的社会控制 .....	(274)
二、劳动的社会控制手段 .....	(276)
三、劳动者的自我控制 .....	(281)
<b>第十章 劳动保护</b> .....	(284)
<b>第一节 劳动保护的涵义</b> .....	(284)
一、劳动保护概念的新界定 .....	(284)
二、劳动保护的涵义 .....	(286)
三、劳动保护的特点 .....	(288)
<b>第二节 劳动安全与健康保护</b> .....	(289)
一、工业化与劳动安全 .....	(289)
二、劳动安全与健康保护的主要内容 .....	(291)
<b>第三节 劳动的经济条件与社会条件的保护</b> .....	(297)
一、劳动的经济条件的保护 .....	(297)
二、劳动的社会条件的保护 .....	(300)
<b>第十一章 劳动者的社会保险</b> .....	(307)
<b>第一节 什么是社会保险</b> .....	(307)
一、社会保险的概念 .....	(307)
二、社会保险的特征 .....	(309)
三、社会保险的作用 .....	(312)
<b>第二节 社会保险发展的历史和条件</b> .....	(314)
一、社会保险发展的历程 .....	(314)
二、社会保险产生的条件 .....	(321)
<b>第三节 社会保险的管理</b> .....	(324)
一、社会保险的管理体制 .....	(324)
二、社会保险基金的筹集 .....	(327)
三、社会保险金的给付 .....	(330)
<b>第四节 我国社会保险制度的改革</b> .....	(332)

一、改革成就及存在问题 .....	(332)
二、社会保险制度改革的构想 .....	(334)
<b>第十二章 劳动者的闲暇 .....</b>	<b>(338)</b>
<b>第一节 闲暇的概念 .....</b>	<b>(338)</b>
一、什么是闲暇 .....	(338)
二、闲暇时间的分类 .....	(340)
三、闲暇与工作的关系 .....	(341)
<b>第二节 闲暇时间增加的意义 .....</b>	<b>(343)</b>
一、影响闲暇时间的因素 .....	(343)
二、如何正确对待闲暇时间 .....	(345)
三、增加闲暇时间的意义 .....	(346)
<b>第三节 家务劳动社会化的意义和途径 .....</b>	<b>(348)</b>
一、繁重的家务劳动 .....	(348)
二、家务劳动的社会化 .....	(350)
三、家务劳动社会化的主要途径 .....	(351)
<b>第十三章 劳动者的退休 .....</b>	<b>(354)</b>
<b>第一节 退休及其对社会和个人的影响 .....</b>	<b>(354)</b>
一、退休的含义 .....	(354)
二、退休对社会和个人的影响 .....	(356)
三、退休教育的必要性 .....	(358)
<b>第二节 退休模式的比较和选择 .....</b>	<b>(359)</b>
一、强制性退休 .....	(359)
二、灵活性退休 .....	(362)
三、从本国实际出发选择退休模式 .....	(364)
<b>第三节 退休老人再就业问题 .....</b>	<b>(366)</b>
一、老年人参加社会劳动的必要性 .....	(366)
二、影响退休老人再就业率的各种因素 .....	(367)
三、退休老人再就业对社会生活的影响 .....	(370)
四、对退休老人再就业的指导和保护 .....	(372)
<b>第十四章 劳动制度及其改革 .....</b>	<b>(375)</b>

第一节 什么是劳动制度 .....	(375)
一、劳动制度的概念 .....	(375)
二、劳动制度的共同特性 .....	(379)
第二节 劳动制度的功能分析 .....	(381)
一、劳动制度的功能 .....	(381)
二、劳动制度的功能失调及其调适 .....	(385)
第三节 我国劳动制度的改革 .....	(387)
一、就业与用工制度改革 .....	(387)
二、人事制度改革 .....	(392)
三、工资制度改革 .....	(396)
后记 .....	(404)

# 第一章 绪 论

劳动社会学是运用社会学的原理和方法，对劳动与社会的相互关系、相互作用及其规律进行分析研究所获得的科学知识。劳动社会学自本世纪中叶以来发展极为迅速，其研究成果正在劳动管理和社会经济生活中发挥出重大作用。

## 第一节 什么是劳动社会学

### 一、劳动社会学的研究对象

社会作为一个相对独立于自然界的整体系统，包含着若干组成部分，即若干子系统。劳动就是其中之一。一旦将劳动子系统从整个社会系统中独立出来，就可以将其称作“劳动社会。”<sup>①</sup>由于劳动社会在社会整体中居于重要的地位，因此吸引了许多社会科学家对劳动社会领域进行研究，促进了劳动经济学、劳动社会学、劳动心理学、劳动统计学、劳动法学等学科的兴起和发展。这些边缘学科都以劳动社会领域作为自己的研究对象，但它们依

---

<sup>①</sup> “劳动社会”与其说是具体实体，不如说是类似系统一样的抽象实体。它本身没有一个绝对确定的界限，因此，在理论上不能以特定的产业界限规定劳动社会的界限，更不能象一些学者那样把农业驱出“产业”，而把农业劳动排斥在“劳动社会”之外。

据自己的学科知识和方法所开发出来的具体研究内容是不相同的。劳动经济学感兴趣的是劳动社会领域中的经济方面，如研究劳动市场（劳动力的供应与需求）、人力资本、就业结构、分配与工资结构等等。劳动心理学感兴趣的是劳动社会的心理方面，侧重研究劳动者的需求、动机，影响工作效率的环境因素，劳动过程中的心理卫生，劳动管理过程中的心理活动等问题。劳动统计学旨在从数量上研究劳动力资源的构成、分配、使用及其再生产的物质技术条件。劳动法学则以劳动社会的法律控制为研究任务。与上述学科不同，劳动社会学的兴趣在于劳动社会领域的社会方面，侧重研究劳动者行为的社会方面，劳动者的社会结构，劳动者的地位和角色，劳动组织的结构，劳动的社会关系，劳动制度的结构与功能等等。

劳动社会学与其它劳动学科在研究对象上的另一个显著区别是：前者将劳动社会与社会整体之间的相互关系、作用、规律及其管理协调机制纳入了自己的研究范围，而後者的研究一般并不超出劳动社会领域的范围。在劳动社会学看来，劳动社会虽然是相对独立的社会子系统，但这并不意味着它可以离开作为其环境因素的其它社会子系统和社会整体而独立存在、自我发展。事实上，劳动社会与社会整体之间存在着内在的、必然的联系。一方面，劳动活动为社会整体的生存和发展创造了必要的物质和精神条件；另一方面，社会整体所集结的各种因素，也规定和制约着劳动者的行为、劳动的利益分配、劳动者的社会结构以及劳动的管理过程。因此，劳动社会学理当越出劳动社会的界限，从整个社会的角度，对劳动社会与社会整体之间的相互关系及其运动规律进行考察。这种考察可以从两个方面来进行：一是考察劳动对社会的作用。主要研究劳动的社会职能和社会后果，例如，研究劳动分工、职业发展、劳动组织进步、劳动力资源开发等对社会经济发展、物质文化发展和劳动者自身发展的影响。

二是考察社会对劳动的作用。主要研究社会环境因素对劳动的决定和制约，例如，研究社会政治经济制度、人的需要及其满足方式和程度、社会文化和社会心理对劳动者的劳动态度、劳动效率所起的影响；研究国家法律、政策对就业途径、职业选择和劳动力流动的协调、控制等等。总之，揭示与把握劳动社会与社会整体之间的相互关系、规律及其协调控制机制，正是劳动社会学的独特使命。

## 二、劳动社会学的研究任务

依据上面界定的双层研究对象，劳动社会学的研究内容可分为以下四个方面：

### 1. 劳动社会的主体。

劳动者是劳动社会的主体，对劳动主体行为的研究是劳动社会学研究劳动社会的出发点。社会学家把劳动者行为作为受多种因素影响的一种社会行为来加以研究。他们要回答下列问题：有哪些人为的和环境的因素决定和影响劳动者行为？怎样才能控制和引导劳动者在劳动生产领域发生的各种非组织行为？劳动者的模仿、合作、竞争、冲突、调适、领导等行为是怎样形成的？通过哪些途径和方式可以调动劳动者的积极性与创造性？

### 2. 劳动社会的结构。

对劳动社会的结构分析始终是劳动社会学的主要课题。由于劳动社会的结构是复合的、多向度的，因此对劳动社会的结构分析不能不涉及到它的经济方面。但是，劳动社会学侧重研究的还是劳动的社会结构方面，如劳动过程中的社会关系、劳动者的社会结构、劳动者的就业与职业结构、劳动组织中的结构与人群关系、劳动制度的结构与功能，等等。这一部分内容主要属于静态分析的范围，不过现代社会学家已经愈来愈注重对社会的结构作历史—动态的分析。

### 3. 劳动社会的影响。

研究劳动社会的发展对系统环境特别是对社会整体运行的影响,是研究劳动社会与社会整体之间相互关系的一个重要方面。这种研究主要集中在以下三个问题上:一是劳动对于社会和个人存在和发展的意义,这一研究是与考察劳动的性质、职能以及劳动分工的发展联系在一起的。二是劳动发展的目标结构,主要研究如何使劳动发展的科技目标、经济目标和社会目标有机结合起来,尤其是如何促进科技发展和经济发展的成果转化为社会发展的绩效。三是劳动方式变动对社会生活的影响,主要研究非劳动时间增多对家庭生活方式改变和个人全面发展的意义和作用,退休制度改革对个人和社会产生的影响等等。

### 4. 劳动社会的管理。

这是劳动社会学研究劳动与社会相互关系的另一个重要方面。随着劳动分工的发展和劳动关系的复杂化,必须运用特定的法律、制度和办法,约束和指导人们的劳动行为,调整人们的劳动关系,从而有效地维护劳动秩序和社会秩序。这种研究包括:为什么劳动过程中冲突、越轨及非劳动行为都是客观存在的?运用哪些手段和方式可以协调劳动过程中各种要素之间的关系?社会怎样才能对劳动就业结构、劳动者职业选择和职业流动进行控制和调节?劳动者本身具有哪些权益要求?社会应采取怎样的管理体制和手段来保护劳动者在生理、经济和社会等方面的利益;同时对劳动者的生、老、病、死、伤、残等特殊状况,给予必要的物质补偿?

需要指出的是,劳动社会学绝非仅仅停留在对那些尽人皆知的劳动现象和劳动问题进行描述和解释上。劳动社会学是一门实践的社会学,它除了运用科学的方法对那些与劳动有关的社会行为做出解释和预测之外,还必须对劳动问题的解决以及劳动社会同社会整体的协调发展做出设计和选择,为劳动管理的实际部门

献计献策。

## 第二节 劳动社会学的产生和发展

### 一、西方劳动社会学的产生和发展

西方劳动社会学形成于本世纪 20—30 年代。不过,在此之前,已有许多经济学家、社会学家对劳动问题进行了研究,为这门学科奠定了基础。

19 世纪末期英国社会学家 C·布思通过对伦敦劳动者的调查,发表了 17 卷本的《伦敦人民的生活和劳动》。这个报告详细描述当时英国各行各业的劳动条件、家庭收入、生产方式和贫困程度。他的报告引起了社会对劳动人民的广泛同情,导致了英国关于最低工资、失业保险、病残津贴和老年抚恤等劳动法规的出台。同一时期,法国的 F·普累也著有 6 卷本的《欧洲工人》,对城市工业的劳动条件和资本主义工业化过程中的工人家庭贫困问题进行了研究。不过,对劳动问题从社会学角度给予更多理论解析的当推法国社会学的创始人 E·杜尔凯姆。他在 1893 年发表的《社会分工论》中,考察了劳动分工的形式、职能和条件;研究了分工造就的社会团结形式和分工导致的主要“变态”形式;在此基础上提出了改善劳动分工、调整完善社会规范和道德秩序的方法。

德国的 M·韦伯是最早对劳动问题进行严格的社会学研究的 社会学家之一。他在 1892 年和 1908 年分别发表了《易北河以东德国农业工人状况》和《关于工业劳动的心理物质原理问题》,对工人的职业构成、社会出身、生产方式以及心理物理状态同劳动生产率的提高和整个企业发展的相互关系问题进行了研究。在



1905年发表的《新教伦理与资本主义精神》一书中，韦伯根据西方资本主义的历史发展，把职业活动的合理化同一种特殊的伦理发展联系起来，并指出经济行为的合理化与资本主义精神之间存在着内在联系。在1922年发表的《经济与社会》这部巨著中，韦伯强调科层制为工业资本主义提供了最合理的劳动组织形式。

与韦伯有着类似贡献的是美国经济管理学家F·泰罗，他在1911年出版的《科学管理原理》中，提供了“科学的劳动组织”的理论。虽然这一理论还没有上升为社会学理论，但是我们从看到了劳动组织内部分工合理化和协调工作的主题，以及与劳动分工所要求的人才和技术专业化的重要性。泰罗断言，通过极端的专门化和对任务的严厉控制，可以提高效率。这一“科学管理”方法向传统的“放任管理”提出了挑战，并对以后的组织管理和劳动社会学研究产生了极大的影响。

劳动社会学独立化为专门的研究学科发生在本世纪20、30年代。其中具有决定意义的是由美国哈佛大学教授E·梅奥主持的霍桑实验和由这一实验引出的关于管理中的人际关系和劳动组织结构的研究。1924年至1932年梅奥领导的研究小组在美国西部电气公司所属的位于芝加哥郊外的霍桑工厂进行了一系列管理方法的实验。根据实验结果，梅奥于1939年出版了《工业社会中人的问题》一书；F·罗特利斯伯格和W·迪克森的论著《管理与工人》也对霍桑实验做了重要的总结。这些学者从霍桑实验中得出了以下几条原理：（1）工人是“社会人”，是复杂的社会系统的成员。工人并不单纯追求金钱收入，还有社会、心理方面的需要，必须从社会、心理方面来激励工人。（2）工作本身是一种群体活动，企业中除正式组织外，还存在着非正式群体。由于这类群体不断地发展其规范与价值，因而能对其成员施加强有力的社会控制，进而对工作效率产生重要影响。（3）工人对安全问题、群体的认同感和自我价值看得很重要，相比之下，物质条件反而不怎么影响