


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

 中国劳动社会保障出版社

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 978-7-5045-5610-3

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 2012 年 1 月第 7 次印刷

定价: 30.00 元

读者服务部电话: 010-64929211/64921644/84643933

发行部电话: 010-64961894

出版社网址: <http://www.class.com.cn>

版权专有 侵权必究

举报电话: 010-64954652

如有印装差错, 请与本社联系调换: 010-80497374

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

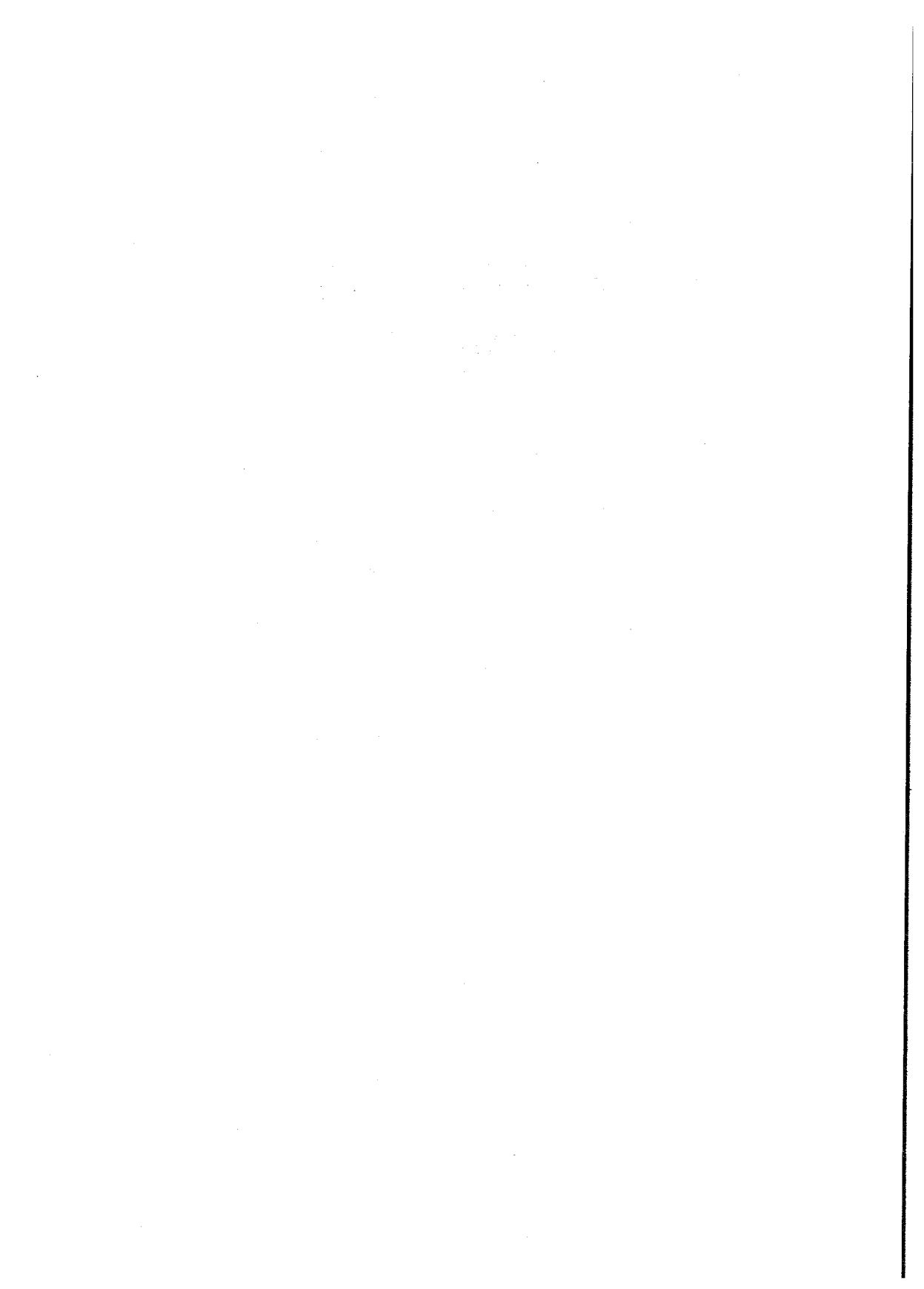
委员 (按姓氏笔画排序)

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

湛新民 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，愿望专家学者指正，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，在这个过程开始时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，在市场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

是两种制度之间存在着矛盾。

(六) 古典经济学

古典经济学是一个庞大的理论派别，其思想对于各经济学流派皆有影响，在此仅介绍与劳动社会学有关的著名古典经济学理论。

英国资产阶级古典政治经济学的创始人威廉·配第（1623—1687），克服了重商主义者孤立地仅仅从流通领域研究商业利益或剩余价值的局限，把着眼点由流通领域转向生产领域，进而提出了劳动是价值的源泉的思想，为正确地解释国民财富的创造奠定了理论基础。

资产阶级古典政治经济学的主要代表人物亚当·斯密（1729—1790）继承并发展了威廉·配第的劳动价值学说，把对于劳动的研究向前推进了一步，论证了有关劳动的一系列经济范畴：生产劳动和非生产劳动、简单劳动和复杂劳动、直接劳动和间接劳动，他用大量的笔墨关注劳动分工、社会分工和社会公正。

在斯密看来，衡量一国经济发展、富裕程度的标准在于消费者的价廉物美。那么，怎样才能做到价廉物美呢？斯密把它归结到劳动上。

1. 经济发展的根本原因是劳动分工的发展，它促进了劳动生产力的提高。斯密认为科学技术的发明创造以及在工艺上的运用，能够极大地提高劳动生产力。因此，斯密主张对工人辅之以教育，使他们掌握一定的科学技术知识。

2. 劳动是价值的标准与源泉。人类在分工的基础上产生了专业化。劳动分工既促成了复杂经济结构的产生，提高了经济效率，又把全社会整合起来，限制着个人的利己之心。

3. 斯密将劳动与资本联系起来，认为一国经济发展，生产性劳动与非生产性劳动的比例应恰当，并且把二者的比例同资本积累和收入联系起来。

4. 市场是一只看不见的手，竞争和交易可以有效地释放经济动力，达到社会普遍富庶的目标。

二、现代劳动社会学

现代劳动社会学主要是指第二次世界大战至今的学说。它分为两个阶段，一是1945—1975年前后；二是20世纪70年代末至今。第二次世界大战之后，劳动社会学有了长足的发展，各国学者出版了许多有影响的著作，使劳动社会学作为一门学科在一些国家的大学中获得了有力支持，劳动社会学研究进入到一个新阶段；当代劳动社会学的视野则将劳动现象定位为社会现象，将政治、文化和社会制度重新融入到劳动现象的分析中。这一时期劳动社会学的主要理论可归为以下几类：

(一) 新马克思主义

新马克思主义又称为新马学派或激进学派，它的主要代表人物是马尔库塞、普兰查斯、汤普森及马勒等。

马尔库塞继承了马克思对资本主义进行反思和批判的传统，他在《单向度的人》这本书中指出，当代资本主义工业社会是一个新型的极权主义社会，它采取以科学技术为工具、用意识形态控制和操纵的社会统治形式，取消了否定性、批判性和超越性的方面，使社会、人及其思想和行为模式都成为单向度的，所有人都是单向度的接收意识形态。对资本主义的任何反抗都会被化解为意识形态的一部分，异化已经达到了这样一种程度：对资本主义的任何反抗只会增加社会对抗反抗的力量和弹性。那么，洋溢着鲜活生命的自由在哪里？导引人生理想的路途又在何处？马尔库塞强调指出，科学技术异化的根源在于，理性的工具化使否定理性被肯定理性所取代。因此，只需使理性摆脱工具化而恢复其否定性和批判性，把价值重新整合到科学中，使科学技术具有一种内在的人本主义批判意识，那么科学就不再与统治、奴役相结合，而与自由和解放结合在一起。随着新的理性观念的出现，技术将打开人与人、人与自然之间关系的一个全新的领域，人类将从“额外压抑”中解放出来，劳动将不再是一种异化劳动，而成为一种“消遣”，生产也将成为“表演”。而“消遣和表演作为文明的原则，并不表示劳动的变形，而表示劳动完全服从于人和自然自由发展的潜能”。

普兰查斯也是一名坚定追随马克思的学者。他重新阐述了马克思的两个理论范畴——“生产资料所有权”和“劳动过程”。他认为所有权是实际的经济所有权，剥削阶级不但在法律上拥有生产资料，而且占有着生产资料，可将生产资料投入使用。在资本主义社会里，剥削阶级是那些在公司中享有控股权益的管理者。因为社会劳动分工先于技术劳动分工发生，所以，剥削发生在生产层面，也发生在政治和意识形态的层面上。故他主张从政治、经济和思想三个结构方面，探讨资本主义社会中的阶级结构问题，划分阶级结构。无产阶级——被剥削阶级是那些通过直接的商品生产而生产剩余价值的人，除此之外，其他大部分从事非生产性劳动领取薪金的人被划分为“新小资产阶级”，劳动过程通过剥削者和被剥削者之间的社会劳动分工而实现。

英国学者汤普森的《英国工人阶级的形成》继承了马克思有关工人阶级产生的研究，形成了新劳工史学派。汤普森选取英国工业革命时期的工人为考察对象，用阶级分析和阶级斗争的观点解释历史，阐述了他关于阶级和阶级“形成”的理论，重新解释了各种正式的工人阶级组织。书中详尽地考察了工人阶级“经历”的每一个方面，从组织到政治活动，从宗教情绪到文化娱乐方式，所有这些“工人阶级的经历”最终使多数英国工人开始意识到他们之间的共同利益，他们

的利益与统治者和雇主们的利益对立，从而形成了阶级。他关注劳工们在何种情况下开始感受到共同的利益和对雇主的反抗。阶级经验被用于解释工人阶级意识和集体行动的产生。集体行动的源泉是工人们共同的根、共同的经历、共同的方言、共同的习俗和面临的共同危机。

以法国左翼理论家马勒为代表的学者提出了“新工人阶级”论，这是一种受萨特为代表的存在主义影响的关于当代资本主义社会的阶级结构理论。在马勒的代表作《新工人阶级》一书中，他指出，由于第二次世界大战后，特别是20世纪五六十年代以后，西方资本主义社会在经济发展、科学技术的应用和社会福利的改善方面都发生了巨大的变化，因而传统的马克思主义所认为的工人阶级绝对贫困化的现象已不复存在，工人阶级的内部结构、他们的素质与愿望也发生了相应的变化，出现了一个与传统的体力劳动为主的工人阶级不一样的“新工人阶级”。在发达的工业社会中，受过高度训练的工人不仅是工人阶级的组成部分，而且是它的先锋队。除此之外，“新工人阶级”还包括那些“生产生产条件”的科研人员、科研单位的组织者等，如技术人员和管理人员、工程师和科学家。马勒认为他们是工人阶级的先锋队，认识到自己在生产和企业中的地位，要求根本改变社会，要求广泛参加对生产的管理，实现工人自治。正是这条工人自治的道路，才是把资本主义的生产结构改变为社会主义生产结构的唯一的根本手段，才有“在资本主义制度的条件下建设社会主义”的唯一可能性。

（二）冲突理论

冲突，是指人与人、群体与群体之间激烈对立的社会互动方式和过程，它是一种基本的人类特质和社会特质。

冲突理论产生于20世纪60年代中后期，代表人物有前联邦德国的达伦多夫、美国的米尔斯、英国的洛克伍德等。冲突理论多用于解释社会各阶层在意识形态方面的冲突，它反对结构功能主义对社会的解释，强调用社会生活中的冲突性来解释社会的变迁，认为冲突既有消极作用也有积极作用，这取决于社会结构的不同。冲突理论所重视的不仅是个人的、人际之间的或文化的层次，而是社会现实的结构层次，主要研究社会冲突的起因、形式、制约因素及影响。其理论持激进的社会观点，主张社会变革，强调社会冲突对社会的巩固和发展具有积极的作用。著名社会学家达伦多夫认为，每个社会在每一方面都时刻经历着社会冲突，社会冲突是普遍的。他的代表作《工业社会的阶级和阶级冲突》主要是从理论上剖析自从马克思的阶级和阶级斗争学说发表以来整个工业社会的阶级状况和阶级冲突，并同马克思的阶级论展开了辩论，提出了自己的理论。他认为，工业资本主义已经来临，阶级冲突已被由职业决定的地位等级关系所替代；工业资本

主义典型的组织是股份公司，公司内部的社会角色发生变化，中产阶级的规模不断扩大，无产阶级向上流动的可能性增加，阶级冲突因此弱化。

美国社会学者米尔斯（1916—1962）是文化批评主义的代表。他在1951年发表了《白领——美国中产阶级》，勾勒出美国虽富裕但日益流离彷徨而且弱智的中间层级市民的群像；《权力精英》（1956年）先驱性地指出美国政治权力结构史无前例的集中化、支配精英的自我循环再生，以及一般民众在这个过程中的边缘化、分散化、无知化。他的观点是，美国大部分权力由一小撮精英群体掌控，这一群体包括大公司总裁、政府高官及军队将军，他们来自同一背景，控制着国家的经济命脉，其权力的来源在于生产资料控制者和新型暴力手段控制者之间的利益契合。在这两本专著中他通过对现存社会结构、社会制度的观察与审视，深刻揭示了权利关系和阶级、阶层问题。

（三）新制度主义学派

新制度主义是作为对传统制度研究的继承以及对“行为主义革命”的反对而出现的一种政治学研究范式。它的观点是把经济、政策研究的着重点放在国家与社会间的相互作用的制度上，不仅包括法律体系、行政组织、政治制度等传统制度，还包括组织运作程序、非正式规则、人们间的关系等问题运作机制。

各种新制度主义的理论流派在制度主义的基础上产生，其中包括新集体主义、法团主义、新放任主义等。

1. 新集体主义

新集体主义是建立在自由主义意识形态基础上的集体主义。

这一学派认为，雇主与劳工存在不可避免的冲突，而集体协商制度是最公正、最有效率地解决工业冲突的方法，它能够将公共场所中的冲突制度化，在政府的作用下，以法律为基础，由冲突的当事人自由协商出共同的可接受的规则。同时，它强调，劳工必须展开集体行动才能保证自己的利益，劳工的力量是建立在集体组织的基础之上的。并且，集体协商与谈判需要以不断完善劳动力市场制度为前提，通过冲突的制度化，改善劳资关系。在这种理念下，集体协商制度成为欧美国家普遍采用的工业关系制度。

2. 法团主义

法团主义（corporation）也称统合主义，其思想源于法国社会学家迪尔凯姆。它关注人与人之间、社会团体之间、社会团体与国家之间的制度化关系，强调从制度层面讨论政治制度与劳资关系的互动，强调政府在劳资互动过程中的作用，力图用一种制度化的利益集合秩序化解结构性冲突。利益协调（interest intermediation）是法团主义的核心概念。

3. 新放任主义

新放任主义又称个人主义的自由主义，该理论强调市场制度的作用，认为雇主与雇员之间存在着经济利益，雇员之间也存在着利益差异。集体谈判制度无法解决雇员间的利益关系，故主张建立以市场力量为主的个人契约。该理论的基本理论假定是：第一，社会由相对平等的个人组成，如果不受国家干预，人们可能自由地与他人签订契约，以实现自己的最大利益；第二，存在一个完全竞争的市场，它能够解决劳动合理报酬的问题，并保障生产与资源的最大效益。

(四) 新管理学派

在批判和继承了泰勒和梅耶的管理理论基础，各类现代管理学派蓬勃发展。其中包括行为科学理论、组织管理理论、人本管理理论等，它们的观点强调了人本管理，强调了公司或企业内部利益的一致性，强调了人力资本投资的重要性，趋向于用人力资源管理取代会。

以人的因素为主要研究因素的管理学派为行为科学学派。该学派以人类行为规律为研究对象，主张在企业中恢复人的尊严，实行职工参与管理及自治。它的突出特点是揭示了人的自我管理需要，提出了职工自我管理。

法约尔提出了组织管理的理论。其后，巴纳德继承和发展了组织管理学派，他把社会学的概念融入到了对组织结构的逻辑分析中，把企业组织及其成员的相互关系看成是一种协作的社会系统，从社会的角度来研究管理问题，赋予了管理学崭新的思想和内容。巴纳德认为：“组织不是集团，而是相互协作的关系，是人相互作用的系统。”该学派把组织看作人与人之间“合作的联盟”，把各类因素的协调视为管理的核心问题。他创立了新的组织观和人际观，第一次把以人为本的思想纳入管理的框架当中，揭示了人在管理中无可替代的主体作用。

在行为科学学派及组织管理的基础上发展起来的还有人本管理理论、自我管理理论、人文管理理论。人本管理理论从管理者的角度出发强调在管理的一切活动中，始终把人放在核心位置，提出了人全面发展的新思想，充分激发人的主动性、创造性，从而使工作更富有成效。自我管理理论从被管理者的角度出发，认为职工具有自我管理的能力，处于主人翁地位的职工会高度自觉地、创造性地去完成本职工作。人文管理理论从人与人的关系出发强调通过建设企业人文环境，使集体内部的每一个成员都把集体的每一项任务视为己任，彼此之间建立起信任感及亲密感，密切合作。这三种理论都强调人的管理，假定管理在提高生产力的时候会考虑到社会需要和雇员利益，由此实现企业目标与雇员需求的一致。主张建立新型劳资关系，让职工参与管理，实施工工建议制度、内部信息交流制度，建立员工认同的企业文化以及雇员利润分成制度等。在此立场上的企业管理实

践，是以人力资源管理来代替工会。

（五）新经济社会学

新经济社会学是对传统经济社会学的发展，新经济社会学阵营中的研究者有着不同的学术兴趣和研究视角，理论观点各异，归结起来其基本理论主要有网络理论和文化理论等。

网络理论的主要代表人物是斯威伯格和格兰诺维特，所关注的是网络在经济特别是市场中所扮演的重要角色。在《经济生活的社会学》一书中，他们选择了15位著名社会学家、经济学家和人类学家的文章，这些文章都是从历史的、比较的和社会学的角度，来探讨经济生活、经济组织和经济制度的问题。作者们的理论取向各异，而他们共同关注的是经济生活的社会规则，经济生活的各种“嵌入”、宏观结构的社会建构，强调社会关系网络、文化因素对经济生活的影响，强调经济行动是一种社会行动，经济行动是嵌入社会境况的，强调经济制度是一种社会构成，是一种社会构建的结果，权力、习惯、信念都足以改变我们对效率的认知，影响经济制度的确立。

新经济社会学文化理论的代表人物是扎勒泽与迪马乔，他们对文化在经济生活中的意义进行了深入探讨。扎勒泽认为，以往社会学家对“市场是如何运作的”这一问题视而不见，更没有把市场作为一项社会性与文化性的因素来对待。事实上，市场不应被视为经济以外的社会文化因素的对立面，而应被理解为一种特殊的社会关系和文化价值观。

第三节 劳动社会学的研究方法

一、社会学研究方法的发展历程

在社会学研究方法上，从一开始就存在着实证主义、人文主义与批评主义三种截然不同的研究取向，而且，从整个社会学研究的发展历程来看，社会学实质上一直是处于这三种不同传统的张力之中。尽管这一局面在某种程度上造成了社会学今天的分裂，但它也因此给社会学带来了多样化的发展。劳动社会学作为社会学的分支学科，这三种研究方法取向亦贯穿了劳动社会学研究的始终。

实证主义社会学研究传统认为社会现象和自然现象之间并无本质的区别，它们遵循着同样的方法论准则，都可以用普遍的因果律加以说明。社会学这门学科只有在认识到把社会事实当作实在的物来研究时才能诞生。因此，在方法论取向

上,社会科学应以自然科学为标准模式,建立统一的知识体系。由于对自然科学这种因果性、精密性和普遍性的极端追求,实证社会学研究就一直是以数学和统计学为取向的,特别注重量化的研究方法(quantitative research method),并在研究方法上尽量使研究的程序与结果合乎自然科学研究的准则——研究程序的“可重复性”(repeatability)和研究结果的“可验证性”(verifiability)。其研究在很长时期里成为社会学乃至整个社会科学研究方法的主流。

以韦伯为代表的人文的社会学研究传统,认为社会现象有其独特的性质和规律,绝不能盲目效仿自然科学方法来研究社会科学,而应确立自己独特的研究方法。“社会学是一门科学,其意图在于对社会行动进行诠释性的理解,并从而对社会行动的过程及结果予以因果性的解释。”人文或理解社会学的研究对象是导致人们行动的内在意义,它强调人类行为中那种使人类能唯一进入创造性领域的性质,认为人们应该从日常的、平凡的事物出发,研究人类对社会现象做出的解释以及赋予它们的意义,而不是简单地还原于自然规律的水平。因为在他们看来,社会学理论研究的目的在于“理解”(understanding)而非“说明”(explanation)。因此,韦伯将社会学的任务规定为试图对社会行动做出解释性理解。

第三种则是由马克思开创的批判主义社会学研究传统,认为社会学理论知识的主要任务和作用就在于对现实社会的批判性检视,其基本特征就是不断强调社会学理论批判的、革命的性质,强调理论和理论家在改造、变革现实社会中的重要作用,反对那种旨在维护、修补现存社会结构的单纯解释性的“科学”研究和把现代工业社会的既定现实当作合法的做法。主张以辩证的“总体分析”方法来观察和分析社会现实,即将社会现象置于社会的与历史的总体过程中,从其所具有的地位与作用来确定它们的性质、意义,来考察它们的产生、变化和发展。主张对一切现实应持批判态度,通过对“社会”的批判来推动知识的反思性发展,以引导社会秩序的建立。

社会学研究中这三种传统的并存代表了研究社会的三种不同取向,即实证主义研究取向、人文主义研究取向和批判主义研究取向。而且,从整个社会学研究的发展历程来看,其发展轨迹是上述三种取向的社会学研究交替出现,轮流占据上风的历史的、逻辑的发展过程。直到现在,这三大研究传统仍然处在交织发展的过程中,而且在不同的研究领域显示出了各自的优势与特征,并且贯穿社会学学科发展的整个历程。

二、劳动社会学研究方法论的基本观点

确立科学的研究方法论是开展劳动社会学研究的前提和基础。劳动社会学研究的方法论,可以概括为三个基本观点: