

当代西方发达国家 劳资关系研究

陈恕祥 杨培雷 著

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

当代西方发达国家劳资关系研究/陈恕祥,杨培雷著. —武汉:
武汉大学出版社, 1998. 10

ISBN 7-307-02625-2

I. 当… II. ①陈… ②杨… III. 劳资关系—研究—
西方国家: 发达国家 IV. F249.12

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (98) 第 20497 号

武汉大学出版社出版

(430072 武昌 珞珈山)

湖北省武汉第二印刷厂印刷

(430100 武汉市蔡甸区正街 176 号)

新华书店湖北发行所发行

1998 年 10 月第 1 版 1998 年 10 月第 1 次印刷

开本: 850×1168 1/32 印张: 9.5 插页: 1

字数: 243 千字 印数: 1—3000

ISBN 7-307-02625-2/F·575 定价: 10.00 元

本书如有印装质量问题, 请寄承印厂调换

前 言

本书是被列为原国家教委人文社会科学研究规划项目资助的结题成果。我是该项课题的申请人和主持人。我所做的工作，一是在美国作访问研究期间搜集了一批相关资料，二是与合作者杨培雷同志共同按照课题立项设计要求商定写作大纲，共同研究了写好后的书稿。我写的部分是导论，其余各章都是杨培雷在继续搜集丰富资料、研究思考的基础上撰写的。我们的合作是协调的和有成效的，但对我们来说对这一课题的研究只是初步的。我们期待着专家和读者的批评。本课题从立项到出书，有赖于和得益于课题资助者、武汉大学学术委员会、武汉大学出版社、责任编辑沈建英女士以及其他关心支持本课题研究的亲友，在此一并表示我们衷心的感谢！

陈恕祥

一九九八年九月

目 录

导 论	1
第一章 西方国家劳资关系的理论分析	21
一、马克思主义关于劳资关系的理论	21
二、西方马克思主义者的劳资关系理论	37
三、西方资产阶级学术观点中的劳资关系理论	48
四、现代西方劳资关系研究的理论视角	52
第二章 西方发达国家劳资关系的历史嬗变	58
一、资本主义原始积累时期的劳资关系	58
二、自由资本主义时期的劳资关系	65
三、垄断资本主义时期的劳资关系	77
第三章 西方发达国家企业内部的劳资关系	86
一、企业管理思想的转变	86
二、现代企业管理的主要理论	96
三、西方主要国家(美、德、日)企业管理 思想的变化	106
四、职工参与企业管理	109
五、职工持股与利益分享	119

第四章 西方发达国家市场中的劳资关系	128
一、劳动力市场的一般性分析	128
二、劳动力市场:供给、需求与工资	137
三、劳动力市场结构的变化与失业	162
第五章 西方发达国家劳资关系中的工会角色	166
一、工会与劳工运动理论	166
二、西方国家工会及其活动的历史与现实	181
三、集体谈判与集体协议(合同)	191
第六章 西方发达国家劳资关系在政治生活中的反映	201
一、国家资本家阶级:社会基础	201
二、资本家阶级的权力机制:参与政府	216
三、西方国家的民主制度:资产阶级的民主	227
第七章 西方发达国家劳资关系中的政府行为	232
一、西方发达国家政府对劳动力市场 的调节和干预	232
二、西方国家政府的社会福利政策	244
第八章 西方发达国家的劳资关系立法(上)	251
一、劳资关系立法的含义	251
二、劳资关系立法的本质与作用	254
三、劳资关系立法的产生与发展	256
四、劳资关系立法的影响因素与未来趋势	260
五、国际劳资关系立法概况	264
第九章 西方发达国家的劳资关系立法(下)	267
一、一般就业条件:工作时间和休息时间	267

二、工资	269
三、女工和未成年工的保护	271
四、职业安全 and 卫生	273
五、集体谈判和集体协议	275
六、对西方发达资本主义国家劳资关系 立法的几点评价	277
 第十章 西方发达国家的劳资关系对我国的启示和借鉴	279
一、我国的劳动关系与西方国家劳资关系的异同	279
二、我国的劳动关系与劳资关系并存	286
三、借鉴西方国家经验,完善我国公有制 经济中的劳动关系	288
四、借鉴西方国家经验,协调我国非公有制 经济中的劳资关系	291
 参考文献	294

导 论

研究当代发达资本主义国家的劳资关系，不仅对于我们认识当代资本主义经济与社会有重要意义，而且对我们研究社会主义市场经济体制建设中不同所有制经济下的所谓“劳资关系”问题有一定借鉴意义和参考、考照价值。

马克思主义关于资本主义的政治经济学，贯穿着揭示劳资对立的本质和具体形态的一条主线。马克思主义本身创立的历史条件，就在于资本主义生产方式下，无产阶级和资产阶级的阶级对立和矛盾充分展开和暴露、无产阶级作为独立的政治力量、作为资本主义的掘墓人登上历史舞台。自那时以来，资本主义又经历了100多年的发展，发生了巨大的变化，出现了许多新特征、新现象、新问题，使我们有必要不断地进行新的考察研究和理论探讨。但是，我们同时又看到，资本主义生产方式并没有改变它的本质和最基本的关系，它并没有脱离马克思主义所揭示的基本运动轨道。作为资本主义直接反映本质的最重要的劳资关系也是如此。一方面，这种关系的具体表现形态发生了许多变化，紧张对峙变成了相对缓和，尖锐对立似乎转化为可以调和，劳资争议的内容更广泛也更细化、具体化，解决争议的形式和手段更加多样化，进而使得劳资两大阶级的对立这种本质关系被掩藏得更深。另一方面，劳资关系以对立和不可调和为本质特征并没有改变，因为这一点是由在资本主义还是资本主义的背景下资本主义生产方式的本质所决定的。

马克思主义倡导人们要注重认识事物的现象，这是认识客观

事物的起点和入门途径。同时，马克思主义又认为，要正确地真正全面深刻地认识客观事物，我们的研究又不能只停留在表面现象上，而应该透过现象探寻事物的本质。认识事物的本质是很不容易的。历史的经验告诉我们，当资本主义处在矛盾冲突尖锐的危机时期，劳资两大阶级的对抗大量表现出来，劳资对立的本质最接近于暴露状态，要认识这种对立的本质仍需要有科学的理论指导，经过艰苦的考察研究和理论思维过程，否则就会像19世纪初处在自在阶级状态的工人那样把劳动者受苦归于机器的发明，选择的反抗行为是毁坏机器和工厂。而当资本主义处在相对稳定、相对繁荣的发展时期，本质的关系被掩藏得更深。许多本来就容易限于对事物的现象、具体形态津津乐道的人们，这时甚至会把握揭示事物本质的论述看作是令人生厌的说教，而自己又拒绝去对事物作本质的探寻。由于认识本质对于正确认识事物至关重要而又如此之难，所以我们的研究工作不仅不能回避、相反必须更加重视和下功夫于揭示本质关系，同时应力求使揭示本质关系的论述切合实际、有理有据有分析，从而更有说服力。这样想和这样说，丝毫不意味着轻视对事物现象形态的充分考察和认识。前面说过，认识现象是探寻本质的入门向导或者说必经通道。反过来，认识本质的主要目的之一，恰恰是更准确地认识和分析事物的现象，把握事物变化的趋势，找出处理和解决问题的途径。这就是本书以主要篇幅阐述的内容。问题在于，事物的现象是其本质的具体表现，如果不能深入、准确地认识本质，对现象的认识一定会发生偏差，更谈不上对发展趋势作出估计等等。要认识劳资关系的本质，我们仍然需要以马克思主义的基本理论为指导，虽然同时也需要吸取其他经济学、社会学新的研究成果和新的思路与方法。

按照马克思主义基本理论，所谓劳资关系问题，首先是资本主义生产方式下雇佣劳动者和资本家两大阶级的关系，这种关系所涉及的是全部资本主义生产关系、资本主义基本矛盾和基本经

济规律。至于我们就一定短时期内的具体表现而言讲“劳资关系”，一般是指比较具体的劳资谈判、劳资纠纷等等。它们实际上是两大阶级本质关系的部分表现。我们所要做的，是在深入研究新形势下两大阶级本质关系表现的大框架下，更多地考察现时期发达资本主义国家劳资关系的若干主要问题。在这里，提出以下几点作出说明。

首先是关于生产力发展和生产关系调整引起当代资本主义阶级关系的变化。这种变化的突出表现，一是资产阶级的阶层变化，二是工人阶级结构的变化，三是“中间阶级”的变化，以及三个方面变化所引起的相互关系出现新的情况。

就资产阶级而言，这个阶级仍然是当代资本主义经济、政治、文化各方面居统治地位的阶级。这个阶级的最大变化是随着资本主义由自由竞争向垄断和国家垄断的过渡，资产阶级分为两个大的阶层，即垄断资产阶级和非垄断中小资本家阶层，前者才是主宰当代资本主义社会的主要统治者。其次，垄断资产阶级本身又逐渐形成四大阶层。这个过程，是同资本主义的现代企业产权制度的形成相联系的。一方面，随着现代信用制度和金融市场的高度发展，马克思当年就论述过的资本的所有权和使用权的分离，出现了食利者阶层和企业主阶层的分离。另一方面，随着股份制在大中型企业的广泛推行和股权高度分散化、法人持股现象的大量出现，资本的所有权与资本执行职能二者的分离，也可以说是所有权和经营权（广义的经营权）的分离，形成了拥有很大权利的经营者阶层。此外，还有一个领导者阶层。让我们稍稍多说一下这四个阶层：

其一，食利者阶层。这是靠拥有货币资本通过在银行存款、购买政府和企业债券、贷款和向国外输出资本获取利息，通过购买公司股票获取股息以及从事股票、期货、外汇投机等等获取暴利的阶层。他们和作为企业主的资本家的区别，在于他们是脱离企业的经营、脱离生产过程和流通过程、主要以“剪息票”和从

事金融炒作的“专业”人士。

其二，企业主阶层。这是资本家中持有股票同时控制企业、掌握对企业的最终控制权、重大决策权的大股东，包括继承家业的传统家族公司的大老板们和新兴的创业发财的富豪。

其三，经营者阶层。他们是大中型公司正副总经理、重要岗位或重要部门高级负责人。他们被称为高级经理阶层，也被叫做职业企业家。董事长是否属于这一阶层要看具体情况。最大股东兼董事长的，是所有者代表；股权高度分散（没有明显的控股者）的公司，董事长或总裁也是被雇用的，应属高级经营者阶层。所有这些被通称为经理班子的被雇用拿薪水的人，所以我们认作当代资产阶级中的一个阶层，一是因为他们执行的是资本的经营管理职能，而这种职能不过是资本所有权职能的具体化和实现；二是因为他们获取的无论如何也难以用劳动复杂程度之类理由加以解释的特别高的收入，主要部分来自剩余价值，他们也是剩余价值的瓜分者；三是因为他们大都拥有自己的资本财产，直接获取资本收入。

其四，领导者阶层。他们是政府部门、部门附属机构、直接对政府首脑或议会负责的独立机构的负责人。当代国家垄断资本主义是国家政权和私人垄断资本相结合的资本主义。这些负责人所掌握的权力，对整个社会经济活动、尤其是在客观经济层次上施加重要的、重大的影响。

资产阶级上述的阶层变化，对这个阶级与雇佣劳动者阶级和其他阶级、阶层的关系产生着重要影响。一方面，通过越来越复杂的分配与再分配过程，垄断资产阶级各个阶层在榨取社会总剩余价值上的“共同利益”越来越紧密地联系在一起，使得整个垄断资产阶级与全社会其他阶级阶层的经济利益对立更加突出和整体化。另一方面，垄断资产阶级对社会的经济、政治统治形成为有“分工”、“协作”关系的复杂体制。例如，在许多情况下，一个一个的公司“找不到”哪一个自然人是各自的老板，一个一个

的大资本家可以是拥有若干公司股票而没有“自己的”企业的企业主，或者是与企业不沾边的通过金融手段直接瓜分社会剩余价值的专业人员、“剪息票”者。当代西方国家的“资方”代表，往往是某种行业“企业主协会”，在单个企业可能是高级经理人员。还有，上述政府或其他机构的领导者阶层，本来是垄断资产阶级中的阶层，但他们在“劳资纠纷”中常常扮演的是“仲裁者”、“调解者”，甚至是“劳方”利益的维护者等等。所有这些，加上垄断资产阶级统治大量采取改良措施，使劳资关系变得十分复杂，包括在许多情况下本来是两大阶级对立关系的模糊化。

关于雇佣劳动者阶级，其根本特征是没有生产资料因而不得不以出卖劳动力为生。就这一根本特征看，雇佣劳动者阶级、无产阶级、工人阶级，是同一个阶级的三种不同称法。雇佣劳动者阶级，是在他们受人雇用才能与生产资料结合从而得以生存的意义上讲的，在资本主义生产方式下其对应者即资本所有者称资本家阶级。无产阶级是与资产阶级对应的称呼，是在不占有生产资料的意义上称“无产”，而不是在有没有生活资料这类财产或收入的意义上这样称呼的。所以，现在有人说，发达国家的工人有汽车，有房屋等等，“不再是”无产者了，有人说雇佣工人中的高工资收入者属于“中产”阶级而不是什么“无产”阶级，等等，这都是有意无意地歪曲了“无产”是指“无生产资料”的原意。“工人阶级”一说，是在资本主义关系与工业化生产方式相联系的情况下，尤其是在农业也走向产业化，农业劳动者称农业工人的情况下，对无产阶级的称呼，它更突出地体现了这个阶级与社会经济工业化，与现代化大生产相联系的特征（至于在社会主义条件下，社会主义公有制意味着过去的无产阶级已共同占有生产资料，雇佣劳动关系已不复存在，因而不复称雇佣劳动者阶级，在需要考虑历史大背景下联系的场合还称无产阶级，但更多地称工人阶级）。

恩格斯在1888年《共产党宣言》英文版上特地加了一个注

释，他说：无产阶级是指没有自己的生产资料、因而不得不靠出卖劳动力来维持生活的现代雇佣工人阶级。^①这句话，把我们上面提到的三种称法联系在一起了。这是马克思主义关于无产阶级这一称谓的经典定义，至今仍然是我们认识无产阶级的科学标准。在当代发达资本主义国家，这种没有生产资料、靠出卖劳动力为生的雇佣劳动者占全人口的比例，普遍在70%以上（据国际劳工组织的统计，依靠工薪收入为生的劳动者人数，美国从50年代的4930万增加到80年代的1.01亿，英国从1980万增加到2250万，日本从1800万增加到4100万，原联邦德国从1650万增加到2380万，法国从1250万增至1780万^②。上述人数，如果连同家庭人口一起计算，占人口比例70%一说是可以成立的）。当代资本主义的社会结构，更加明显地表现出资本家阶级和雇佣劳动者阶级两大阶级的对立。

有人以为，在马克思和恩格斯所处时代，他们看到的雇佣劳动者只是没有文化、专做粗笨体力劳动的工人。实际上并非如此。马克思和恩格斯早已看到工人阶级的成员有受教育程度的不同，有从事脑力劳动和体力劳动、在物质生产部门就业和在非物质生产部门就业等等的不同。马克思分析了这些区别，并且以向资本家提供剩余价值为依据，指明这些区别并不改变他们作为雇佣劳动者的共同特征。例如，对于物质生产部门，马克思提出了“总体工人”的概念，指出无论受过何种程度的教育，无论是从事比较简单的还是复杂的劳动，比较低级的还是高级的劳动，是直接作用于还是间接作用于劳动对象的劳动，各个劳动者都是作

① 参见《马克思恩格斯选集》第1卷，272页，北京，人民出版社，1995。

② 参见弗兰西斯·格林等：《利润制度》，转引自黄寿庵等：《重评当代资本主义》，197～198页，北京，世界知识出版社，1996。

为“总体工人”的一个器官而分担所属某种职能。^① 据此，从非熟练工到熟练工、技术员、工程师、中下层管理人员等都是工人阶级的成员。又如，关于体力劳动和脑力劳动，他指出：资本主义生产方式把脑力劳动和体力劳动，或者说，把以脑力劳动为主或者以体力劳动为主的劳动分离开来，分配给不同的人。但是……这一分离也丝毫不妨碍：这些人中的每一个人对资本的关系是雇佣劳动者的关系，是在这个特定意义上的生产工人的关系。^② 再如，关于商业工人，马克思说：和别的工人一样，是雇佣工人。他们的无酬劳动，虽然不会创造剩余价值，但会为他（指商业资本家——引注）创造占有剩余价值的条件。^④ 对于不直接参与物质产品生产的脑力劳动者如教师、科学家以及演员、医生等，马克思说：例如，在学校中，教师对于学校老板，可以是纯粹的雇佣劳动者……老板用他的资本交换教师的劳动能力，通过这个过程使自己发财。戏院、娱乐场所等等……演员对观众说来，是艺术家，但是对自己的企业主说来，是生产工人。^③ 从这些论述可知，马克思主义创始人心目中的雇佣劳动者阶级决不像某些论著中所说或某些人所想像的那样只是重体力劳动者。马克思在实际上论述了现在我们看到的构成雇佣劳动者阶级的各种成分、各个阶层。所不同的是，在人数比例上发生了很大的变化。这种变化是由科技进步、产业结构变化引起，与垄断资本主义积累的特征相联系。这种变化，不是本属于雇佣工人阶级的某些部分转变成了别的什么阶级，而是属于工人阶级内部结构的变

① 参见《马克思恩格斯全集》第23卷，388页，北京，人民出版社，1975。

② ③ 参见《马克思恩格斯全集》第26卷第1册，444、443页，北京，人民出版社，1975。

④ 参见《马克思恩格斯全集》第25卷，326～328页，北京，人民出版社，1975。

化。其主要表现包括：第一，在工人阶级总的文化教育水平和技术熟练程度提高的同时，主要从事体力劳动的产业工人中熟练工比重上升，半熟练工人数增加，非熟练工比重下降。第二，在全体雇佣劳动者中，脑力劳动者人数不断增加，比重明显提高，体力劳动者队伍相对缩小。从职业角度讲，技术员、工程师、科学工作者、教师、医生等专业人员，中下层管理人员的比重上升。第三，在全部就业人员中，非物质生产部门人数显著增加，物质生产部门人数比重下降。按照“三次产业”的说法，其显著表现是所谓第三产业中（运输、通讯、商业、金融业、居民服务业、文教科研、卫生保健，乃至政府机关、军队警察队伍等）就业的人数，在西方国家大都超过一、二次产业即物质生产部门就业的人数，有的高达60%多。马克思曾经就1861年英国人口调查资料讲述了由于“大工业领域内生产力的极度提高，以及随之而来的所有其他生产部门对劳动力剥削”的加强，“工人阶级中越来越大的部分有可能被用于非生产劳动”的趋势。他举出在英格兰和威尔士大约800万就业者中，全部纺织厂的雇佣人员，加上煤矿、金属矿人员是120万8442人，全部纺织厂雇佣人员加上冶金厂、金属手工工场人员是103万9605人，二者都少于“现代家奴”（如仆人、使女、侍从等等）的人数（120万8648人）。最后他感慨地说“请看机器的资本主义应用获得了多么辉煌的结果！”^① 马克思没有看到现在的“第三产业”的发展和就业人数的增长，与现在从事非生产劳动的雇佣工人相比，1861年英国的“仆役”人数及其在总劳动中的比重，真是小巫见大巫呢。

还有一种关系整个工人阶级状况的结构变化。这就是雇佣劳动者分别在垄断部门、政府经营部门、非垄断部门三种部门就业，因而有三种不同的处境。这种情况以美国为典型。早在70

^① 参见《马克思恩格斯全集》第23卷，488～489页，北京，人民出版社，1975。

年代，美国雇佣劳动者在垄断部门（冶金、机电、汽车、家电、食品、铁路、公路、航空、通讯等行业中的垄断组织）就业的就占到 1/3 强。这些部门工人职位相对稳定，工资较高，公司待遇较好，同时工人集中程度高，工会力量强。我们常说的当代发达国家工人阶级状况比以往（19 世纪）有了很大变化，他们享有远高于发展中国家劳动者的生活水平、优良的工作条件等，主要体现在这部分就业劳动者身上。第二类部门是随着国家垄断资本主义的发展、政府干预经济和实行其他职能的加强，政府雇佣人员以及在政府经营的部门（邮政、公用事业、国有经济成分的企业等）或与政府关系密切的私人资本部门（军火商、政府项目承包商、私人共办的文教科卫事业等）就业的人员，人数也接近总就业人数的 1/3。他们在工作稳定性、工资待遇、组织工会等方面的状况，总体上逊于垄断部门。第三种类型是在非垄断经济领域（部分商业、居民服务业、农业、轻工业等）就业的人员。他们所处的工作环境差，工资低于平均水平，工会力量薄弱，就业不稳定，非全日工、临时工、季节工多。从就业的人数看，他们占到总就业人数的 1/3 强。但从在这些部门不断有人就业又不断有人失业这种情况看，大约有占全社会劳动力总数的 45% 的劳动者，围绕在这些部门的周围。也就是说，失业和贫困人口大部分在这类劳动者中间。

在工人阶级结构问题上，西方流行一种“白领工人”、“蓝领工人”的说法。“蓝领”一般指工厂工人，主要是体力劳动者，“白领”指各类销售人员、办公室工作人员、专业技术人员、政府和企业行政管理人员等。由这种划分说“白领”职业者人数超过“蓝领”，其实际意义是部分地反映了工人阶级成员中脑力劳动者、非物质生产部门就业者的增加。现在，随着“蓝领”工人工作条件的进一步改善和“白领”工人的状况不断下降，“白领”、“蓝领”之间的差别正在缩小，以致人们对这类说法的兴趣也大大减弱了。

以上从不同角度观察的工人阶级内部结构，造成了这个阶级的成员之间因受教育程度、职业、就业部门、工作特点、工资待遇等种种不同，由此形成差别和矛盾。在垄断资本主义处于相对稳定状态时，这些差别甚至形成分隔，起着阻碍工人阶级团结统一，从而有利于垄断资产阶级统治的作用。但是，工人阶级作为雇佣劳动者的受剥削被统治的地位没有根本改变，这个阶级整体根本利益的一致性和作为先进生产力主体的共同阶级特性没有改变。占工人阶级总数一半左右的物质生产部门的工人，特别是占总数 1/3 以上的产业工人，仍然是工人阶级的核心。他们在生产中的地位特别重要、更加集中，力量也更强。与此同时，整个工人阶级社会基础扩大，文化教育水平提高，整体素质比以往更高。在垄断资本主义矛盾相对缓和时期，工人阶级争取自身彻底解放的运动处于低潮，工人的日常斗争集中在大量的、平常的劳资关系即工作条件、工资待遇、就业保障等问题上。随着资本主义基本矛盾的发展，劳资根本对立加深，工人阶级会克服开展统一斗争所面临的困难，最终会为完成自己阶级所担负的历史使命而团结奋斗。

为了进一步认识当代劳资关系，有必要分析一下关于“中间阶级”的问题。从马克思主义的观点来看，如前所说，当代资本主义社会主要结构是资本家阶级和雇佣劳动者阶级两大阶级的对立，而两大阶级的划分依据在于对生产资料的关系。因此，从过去到现在，介于这两大阶级之间的所谓“中间阶级”，其概念是明确的。在垄断资本主义时期，随着社会两极分化的加剧，中间阶级人数比例在减小，其构成和状况与自由竞争资本主义时期有所不同。现时在西方国家，中间阶级应包括独立的小农场主、工商业中的小业主、个体手工业者、小商贩、独立开业的医生、律师等自由职业者。他们的共同特点是拥有自己的生产资料或营业用物质资料，有少量资金，独立经营，不雇用或少量雇用工人，全部或主要靠自己劳动。在马克思主义的文献中，其中有一部分

人也被称为小资产阶级。中间阶级是不断分化的阶级。有些人会变成资本家，个别的甚至成为大资本家。有些出身中间阶级的人，通过接受高等教育和“自我奋斗”，跻身于高级经理或高收入独立职业者行列。这是现实生活中存在的事实。但是，大多数处在中间阶级或雇佣劳动者阶级地位的人，只能做这种“成功”之梦。这也是客观存在的事实。这是资本主义竞争规律所决定的现象，充当资本家的只能是少数人，成为大资本家的必定是更少的人；大公司数量有限，高级经理之类的职位也只能是少量的。

问题在于，“中间阶级”的概念在当代西方国家被广泛地使用，其概念被弄得十分模糊。“中间阶级”一词，在英文中为middle class。这个英文词翻译成中文常常为“中产阶级”，更加重了这种模糊性。资产、无产、中产，似乎顺理成章地被列为三大阶级。被列入这个“阶级”的，是从收入刚刚超过官方划定的贫困线到最富户之下的占总人口最大比例的人。其中获得高工资或高收入的职业者的生活水平被说成是代表这个阶级的生活水平。于是当代资本主义社会被宣扬为“中产阶级化”的、大多数人享有优裕生活条件的社会。

这样一种关于中产阶级的观点，存在两个问题。其一，持这种观点所依据的阶级划分不是以对生产资料的占有关系、在社会经济组织中的地位以及参与社会财富分配的方式等为标准，而是单纯地以收入多少、主要依生活水平的高低为标准。他们在讲阶级，但不是依据马克思主义的阶级观点和分析方法。这样划分阶级是不科学的，因为撇开对生产资料的关系这个决定性的基础，单纯依收入多少来划分阶级，那可以无止境地划下去，社会可以划分为无数个阶级，而真正的阶级划分和阶级差别反而被抹煞或混淆了，结果无异于完全不谈“阶级”这回事了。其二，西方社会迄今并没有达到大多数人享有“中产阶级”生活标准的社会。拿美国来说，按照劳工部提出的概念，“中产阶级生活标准”意