

劳动力市场分割理论:理论背景及其演化

张昭时^{1a}, 钱雪亚^{1b,2}

(浙江大学 1a. 经济学院; 1b. 公共管理学院, 浙江 杭州 310027; 2. 浙江工商大学统计与教学研究, 浙江 杭州 310018)

摘要:劳动力市场分割理论是在劳动力市场理论方面与新古典经济学理论对立的所有理论的总称。其理论源头可以追溯到古典经济学时期,在约翰·穆勒的著作中首次强调了制度可以在工资中起决定性的作用,而不是劳动力需求本身。自此之后,在新古典经济学理论发展的同时,制度学派以及新制度学派也对分割现象进行了理论阐述。由于制度本身以及社会经济分层的多维性,劳动力市场分割理论并没有形成统一的理论框架,而是由许多派别共同构成,比较典型的有二元劳动力市场理论、激进理论和职位竞争理论。

关键词:劳动力市场分割;个体行为最大化;制度决定论

中图分类号:F241.2

文献标志码:A

文章编号:1008-5831(2009)06-0057-06

一、前言

劳动力市场分割理论(Segmented Labor Markets Theory,简称SLM)指的是在劳动力市场理论方面与新古典经济学理论对立的所有理论的总称。它们认为传统理论无法有效解释劳动力市场许多现象,特别在阐述工资分布规律和解释失业及歧视产生的原因及其后果时。这个理论正式发端于20世纪60年代的美国,其主要特点就是它的产生和发展都是政策驱动的。

新古典经济学对于劳动力市场的核心观点是劳动力市场中的供给和需求决定配置:第一,以Alfred Marshall和John Bates Clark为代表的新古典经济学家发展了边际生产力理论^[1],奠定了劳动力需求理论的基础。这是基于雇佣者的利润最大化行为假设;第二,Gary Becker的人力资本理论和时间配置理论为劳动力供给理论的发展做出了决定性的贡献,他从劳动力异质性的角度阐述了工资的差异性^[2-3]。这是基于工人的效用最大化行为假设。同时,由于劳动力市场中存在着不平等,尤其是职业、行业和人口集团在工资和工作方面的不平等并未随着市场制度的发展而减弱,为此,新古典经济学对于劳动力市场分割也给予了关注。此学派认为,市场分割的力量不是决定工资高低的最终决定因素,短期内决定工资的是由商品市场需求所派生的对劳动力的需求,而在长期中决定工资高低的将是工人的生产能力,而其他相关因素仅仅影响实际工资对于均衡工资的偏离程度。总之,新古典经济学的分割理论实际上就是在考虑了制度冲击和一系列行业及人口构成特性基础上的行为最大化理论,从理论上阐明了分割是短期现象,长期中均衡依旧存在。

收稿日期:2009-03-19

基金项目:教育部重大招标课题“建立城乡统一的劳动力市场,实现城乡劳动者平等就业研究”(06jzd0014);全国统计科学研究计划项目“中国劳动力流动中的城乡分割统计研究”(2008LZ006)

作者简介:张昭时,男,福建福州人,浙江大学经济学院、浙江大学劳动保障与公共政策研究中心博士研究生,高级工程师,主要从事劳动经济学、网络经济学研究;钱雪亚,女,浙江嵊州人,浙江大学公共管理学院教授,浙江工商大学统计与数学学院教授,博士生导师,主要从事统计学、劳动经济

而 SLM 理论从其酝酿及诞生之日起,就质疑人力资本对于工资的决定作用。此理论认为决定市场分割的是制度,而制度本身又是一个在历史长河中发展变化的过程,劳动力市场的参与者依据不同因素进行划分和隔离,而这些因素是在历史过程中形成和发展的^[4]。“好工作”和“坏工作”的区分(或者说工资的高低)不是因为劳动者能力及人力资本的不同,而是由于产业结构、产品市场、技术条件、管理及控制策略和劳动力市场规制等造成的^[5]。因此,SLM 理论强调劳动力市场不是一个竞争性的整体,而是由许多被制度或社会组织结构分割的一系列市场构成的,收入差异除了劳动力的个体差异之外,主要的原因是不同市场中存在不同的运行机制,直接结果就是对相同人力资本的回报产生差异。同时,制度壁垒造成了劳动力流动障碍,使得整个劳动力市场永远无法出清,这就从理论上否定了整个劳动力市场均衡的存在,也否定了劳动力可以在不同职位间的自由选择。

二、SLM 理论产生的理论背景

对于劳动力市场分割的现象,从经济学这门学科产生之日起就给予了关注。依据观点的不同,大致可以分为两大阵营:一派强调市场供求的作用。代表观点由亚当·斯密提出^[6],经 Alfred Marshall 和 John Bates Clark 发展^[1],到 Gray Becker 和 Theodore W. Schultz 达到比较完善的地步^[2-3,7]。与之相对应,另外一派以批评者和反对者出现,其源头可以追溯到约翰·穆勒^[8]和马克思^[9],经制度学派(20 世纪初)和新制度学派(20 世纪 40、50 年代)发展,到 1971 年以《Internal Labor Markets and Manpower Analysis》(Peter B. Doeringer & Michael J. Piore)出版为标志正式形成^[10]。

(一) 亚当·斯密与约翰·穆勒的观点

亚当·斯密在《国民财富的性质和原因的研究》中,开宗明义地指出:“劳动生产物构成劳动的自然报酬或自然工资。”^[6]在此前提下,即使劳资双方的力量对比对总体工资产生影响,但工资的决定最终是由劳动力市场的供求决定的。对于工资存在差异性的原因,亚当·斯密进一步认为有两个:第一,“起因于职业本身性质的不均等”,在列举了五类因素之后,认为工资的不同是由于市场对于不同职业性质的补偿;第二,“起因于欧洲政策的不均等”^[6],而这些政策实际上和欧洲行业的传统紧密相联,但即便如此,政策的不同仅仅改变了劳动力市场的供求,决定的力量还是市场本身。从上可以看出,亚当·斯密强调“补偿性差异”是造成工资不同的原因,而最终决定工资的力量还是对劳动力本身的供给和需求。

约翰·穆勒在《政治经济学原理》中,强调在“工资”这一标题下所要考察的是:第一,一般地决定

或影响劳动工资的原因;第二,工资在各种职业间的差异;第三,“工资,与其他事物一样,可用竞争或习惯来调节”,但“竞争是工资的主要调节者,习惯和个人的性格只起修正的作用”^[8]。在论述工资为何因职业而异的原因时,他一开始就强调了亚当·斯密“五因素论”的不足。当然,这些不足实际上是由两人所处的不同历史条件造成的。但更为重要的是,约翰·穆勒深入地从个人偏好、自然垄断、国家政策(教育政策)、性别差异、法律环境和劳动者组织结构等多方面分析了工资差异的原因。而在最后,他强调在某些情况下,行会、法律制度、习惯等的作用十分巨大,从而使得供给和需求根本不起作用,工资的决定和劳动力资源的配置是由时下的制度、规则和习惯所决定,这个观点可以视为制度决定论的雏形,为后续理论的发展提供了一个新思路。

(二) 马克思的观点

如果工资的差异诚如约翰·穆勒提出的因制度等因素造成,那么接下来的问题就是:为何市场供求力量无法消除这些制度因素?马克思对此问题的解释是:由于资本的垄断以及政府权力的介入,使得竞争力量被抑制,其直接结果是产业结构的逐渐“官僚化”,最终加重了工人阶级的“异化”,使得工人阶级的抗争弱化^[11]。从本质上说,马克思是从劳动价值论出发,阐述了经济的两极化造就了两个对立的阶级——资产阶级和无产阶级,对立的两个阶级为了各自的利益倾向于采取一致的行动来对抗对方,在此条件下,劳动力市场的分割无疑有利于资产阶级剥削无产阶级,因此,资本家使用维持失业存在、分化工人队伍及技能退化(de-skilling)等手段来维持本阶级的统治(垄断)地位^[9]。在这个分析框架下,阶级冲突和阶级利益一致性被突出地强调出来,由于资本雇佣劳动,结果是工人阶级始终处于被动、被瓦解和分割的态势。

(三) 边际生产力论与制度学派的观点

边际生产力理论是由英国经济学家 Alfred Marshall 和美国经济学家 John B. Clark^[1]相互独立提出的,这个理论就是劳动力的需求理论。它“是用于阐明在生产中相互合作的各种要素或资源所得到的报酬的一种方法。通常情况,当其他要素的数量保持不变,而单位某种要素离开生产过程时所引起的商品产值的减少量,就等于该种要素一个单位的服务报酬或其他补偿”。从本质上说,这是基于雇佣者的利润最大化行为假设,隐含的前提是:第一,产品市场和劳动力市场均处于完全竞争状态;第二,与劳动就业有关的成本除了小时工资成本以外,其他成本都为零。而 20 世纪 60 年代之后的劳动经济学家扩

展了这两个前提假设,从固定劳动成本的角度,分析了企业在固定劳动成本下是增加(或减少)工人还是延长(或缩短)现有工人的工作时间的选择。

如果说边际生产力论承接了亚当·斯密传统的话,那么,以 Thornton Veblin、W. C. Mitchell 和 Henry Commons 为代表的制度学派(Institutionalism School,)则在约翰·穆勒的思想上加以外展。他们认为,均衡分析框架无法应用于劳动力市场中,在移民大量出现的情况下,劳动力市场实际上由两个集团(Group)构成,即市场力量上处于支配地位、制定市场规则、人数较少的企业家集团(Entrepreneurs)和市场力量上处于被支配地位、人数较多且技能贫乏的工人(Unskilled Workers),其结果是劳动力市场实际上呈现的是买方垄断。这里我们要注意的是这个分析框架出现在张伯伦和罗宾逊夫人提出产品市场的垄断竞争理论之前。

三、SLM 理论的正式产生及相关派别

以 John Dunlop、Clark Kerr 和 Richard Lester 为代表的劳动经济学的新制度学派继承了制度学派的基本观点^[12-13],认为经济系统的日趋复杂、政府对经济系统规制程度的日益加深以及工会的存在、公司治理结构的官僚化(Bureaucracy),都将使新古典模型无用武之地^[11]。在这个时期,已经正式出现了内部劳动力市场(Internal Labor Market)和外部劳动力市场(External Labor Market)的概念^[12]。同时,学界也深刻认识到:第一,劳动力市场分割的严重性及其后果^[13]和人力资本理论仅将工人视为工具^[11]的反动;第二,仅使用“经济人”范式来分析经济现象是不够的,而应该用“社会人”范式。

1971年出版的《Internal Labor Market and Manpower Analysis》提出了 ILM 理论,标志着现代意义上的 SLM 理论正式诞生,它实际上是对美国 20 世纪 50、60 年代劳动力市场现实及其相关研究的一个系统化、理论化的总结。由于对制度的看法是多视角、多维度的,因此与 ILM 理论同时,还有另外一些强调制度重要性的 SLM 理论,他们构成了与新古典经济学的劳动力市场理论相抗衡的理论阵营。

(一) 内部劳动力市场理论与二元劳动力市场理论

在继承了 Dunlop 和 Kerr 有关劳动力市场分割、“内部劳动力市场”和“外部劳动力市场”等概念的基础上,Peter B. Doeringer & Michael J. Piore 发展出 ILM 理论,使其成为分析劳动力市场分割的基本工

具,为分析 20 世纪 60 年代美国劳动力市场存在的问题及政府政策提供了理论注释。因此,ILM 理论代表了有关劳动力市场结构、劳动力流动以及工资决定机制等一系列理论观点的综合^[5]。

从完全竞争性的劳动力市场演化成 ILM 的关键要素有三个:第一,技能特殊性(Skill Specificity)。对于雇主而言,技能越特殊,雇主的培训成本就越高,对于雇员而言,所掌握的技能越特殊,劳动力市场对其需求就越低;第二,在职培训(On-the-job Training)。这种培训是非正式的过程,是“润物细无声”式的;第三,习惯(Custom)^①。习惯的形成是一个被动的过程,但它也是和内部劳动力市场的稳定性相匹配的。从 ILM 形成的三要素中,可以看出 Doeringer & Piore 强调的是雇佣关系的稳定性,而这是通过 ILM 中的职业阶梯(Job Ladder)、奖励福利计划(Rewards and Pension)、管理和纪律(Management and Discipline)来实现的。总之,ILM 的形成实际上是基于雇佣双方对于产品市场、劳动力市场本身及未来不确定性的反映^[14]。

在将 ILM 理论系统化和理论化的基础上,Doeringer & Piore 进一步将此理论和“二元劳动力市场(Dual Labor Market)”^②概念相联系,发展出自己的“二元劳动力市场理论(Dual Labor Market Theory,简称 DLM 理论)”,用以解释劳动力市场的分割现象。其主要观点是:第一,劳动力市场被严格地分割为一级部分(Primary Sector)和二级部分(Secondary Sector);第二,一级部分由一系列的 ILM 构成,工资的决定机制是公司的制度及规则。依据 ILM 的特点,此部分和外部劳动力市场之间缺乏劳动力流动,结果是一级部分的工作稳定、收入较高、福利较好,且职业变换主要依靠一定规则下的晋升机制,教育在此部分有回报;第三,二级部分由 ILM 之外的劳动力市场构成,工资的决定机制是劳动力的供求机制。此部分工作不稳定、收入低、几乎没有福利待遇、流动性大、职业前景暗淡,教育在此部分没有回报;第四,劳动力在两个部分之间几乎不存在流动,并且在二级部分中的劳动者工作极不稳定,经常在就业、失业和退出劳动力市场三者之间变动。

在解释两个部分之间劳动力缺乏流动性的原因时,Doeringer & Piore 第一次使用了“负反馈(Negative Feedback)”这个概念,其含义是:具有相同素质及人力资本的两位劳动者因各种原因分别进入一级

①习惯指的是根据以往的实践经验所形成的一套非正规的或未成文的规则(Doeringer and Piore, 1971, Page 23)。

②这个概念由 Harrison, Averitt 和 Bluestone 等经济学家提出,用来解释弱势群体持续的贫困和失业状态。其目的是用来反驳由新古典经济学家提出的提升人力资本以消除贫困和失业的政策(Leontaridi, 1998)。

部分和二级部分,后者因感染了二级部分的不良习惯(例如:迟到、早退、更换工作频繁及不守纪律等)及缺乏在职培训,随着时间的推移,此人就无法进入一级部分工作。

自1971年提出二元劳动力市场理论之后,批评者最为主要的观点是:将劳动力市场仅划分为两个部分过于简单化了,不能有效解释事实。因此,Piore进一步将一级部分划分为两个子部分,即“较高阶层(Upper Tier)”和“较低阶层(Lower Tier)”^[14]。前者主要包括某些专业性强的职位和高管职位,其特征是高收入、高地位、发展机会多和高流动性;后者主要包括除上述描述职位之外的其他职位,其特征是平均收入较为一般、晋升机会不多并且工资水平的决定和职位分配都是由内部管理规则直接决定,灵活性很小。之所以要提出这些概念,其目的在打通ILM理论对于劳动力市场的划分与社会学中社会经济阶级(Socio-economic Subclasses)之间的联系,即将一级部分的较高阶层、较低阶层及二级部分与中产阶级(Middle Class)、劳作阶级(Working Class)和下等阶级(Lower Class)对应起来。为了说明在社会经济阶级之间的“流动”并非随机的,而是具有一定规则和渠道的,Piore提出“流动链(Mobility Chains)”的概念^[14]。

(二)激进理论

这个理论的代表人物有四位,分别是Howard M. Wachtel、Michael Reich、David M. Gordon和Richard C. Edwards。他们接受了马克思的基本观点,强调劳动力市场的分割是和社会经济因素紧密联系在一起,并且是一个历史的过程。

他们认为,美国劳动力市场的分割是和资本主义从竞争阶段发展到垄断阶段逐渐形成的^[15]。竞争阶段的资本主义对劳动力的要求是同质化,其结果是造成了劳动者无产阶级意识的崛起,与资本家的冲突越来越激烈。与此同时,垄断产商的出现使得关注焦点从短期的利润最大化转向对产品市场和劳动力市场的长期控制,因此,资本家就有意识地采用各种方法对劳动力市场“分而治之(Divide and Conquer)”。ILM的形成、族裔分割以及性别歧视实际上就是这个历史过程的结果,而资本密集型企业的出现加强了劳动力市场分割的趋势。

紧接着的问题是:为何随着资本主义制度的演化,工人阶级分层化(Stratification)越来越严重,而资产阶级却越来越团结?Wachtel首先接受马克思的观点,即阶级的区分是和生产过程和生产方式密切联系的,并且是一个动态的过程;其次,资本主义本身的演化,尤其是从工业化结束进入垄断资本主义

之后,生产过程发生了实质性的变化。从而工人阶级的状况也发生了实质性的变化,工业化时代对劳动力“同质化”的要求被垄断资本主义阶段“分层化”的要求所替代,“泰勒制”的出现正是这种要求的具体制度形式;第三,资本的集中以及对于剩余价值的不断追求,巩固和加强了资产阶级的一致性。同时,在这个过程中,工人阶级的物质利益也在增加,与前辈相比,他们在经济利益上的诉求就没有那么迫切了,结果是整个工人阶级的阶级需求呈现出多样性,“分层化”也就不可避免了。从上述分析可以看出,马克思强调的工人的“阶级意识(Class Consciousness)”逐渐被Georg Lukas强调的“身份意识(Status Consciousness)”所替代,阶级一致性不复存在了,劳动力市场分割也就成为必然。

总而言之,激进理论的SLM观点认为劳动力市场的分割是资本和劳动相互斗争的结果。

(三)职位竞争模型及排队理论

这个理论由Lester C. Thurow提出^[16]。其着眼点在职位(Job)和希望得到此职位的劳动者之间的相互关系上:

...workers are arrayed along a continuum in order of their desirability to employers. Employers choose their workers from as far up the queue as possible, but as demand for labor expands, the dividing line between employed and unemployed shifted closer to the lower end^[16].

从上述表达中可以看出:第一,决定就业的主要因素是雇佣者的对求职者的愿望(desirability)。客观上,这种愿望代表了对所有求职者潜在边际生产力的排序,主观上,这种愿望也代表了雇佣者本身的偏好对于客观排序的变更。第二,雇佣分割线(the dividing line)是变动的。

那么,是什么因素决定了雇佣者对于求职者的排序?或者说,决定潜在边际生产力的因素是哪些呢?Thurow认为:第一,从客观上讲,每个受雇者均需要在职培训,而培训成本是由受雇者的背景特征决定的,每个职位的所有竞争者可以依据培训成本的高低排出获取此职位可能性的顺序,雇佣者则根据自己的实际需要,根据成本最小化原则来选择最佳的受雇者。当然,受雇者的所获取的职位工资要不低于其自身的保留工资。第二,从主观上讲,在美国劳动力市场上,由于历史的原因,雇佣者偏好白种男性,具有与前者相同“背景特征”的有色人种及妇女在排序上处于队列后端的概率高,直接的结果是,有色人种及妇女呈现出高失业率和高比例就业于二级部分的态势。

新古典的劳动力市场理论可以看作是“工资竞争模型”,核心思想是劳动者依据自身进入市场前已获取的技能相互进行竞争,在满足雇佣者利润最大化的同时也实现了劳动者自身利益的最大化,工资和职位是通过市场供求双方同时决定的。而“职位竞争模型”认为:第一,职位(Job)的数量和形式是由技术决定的,社会习惯和制度因素决定了每个职位所提供的工资。同时强调虽然宏观经济形势会影响对劳动力的需求,但决定职位配置、晋升和在职培训的是公司本身,与外部劳动力市场无关。从这个角度上说,Thurow理论和ILM理论比较相似。第二,工资的决定机制归结到由制度决定的职位本身,雇佣者的行为模式继承了新古典的利润最大化,但劳动者的行为仅仅是“排队(Queue)”,对工资不产生决定性的影响,可以说工资是由雇佣者单方面决定的。从雇佣者行为上说,Thurow理论和ILM理论还是存在一定区别。

四、小结

理论的发展和实际的变化是一个相互作用的过程,是一个思想市场需求和供给相互作用的演化过程。劳动力市场理论的发展也是如此,从古典经济学亚当·斯密的“补偿性差异”理论、约翰·穆勒强调“制度、规则和习惯”、马克思的“阶级理论”到新古典经济学克拉克、马歇尔的“边际生产力”理论,以及制度学派的“两个集团”理论等,实际上都是对于特定历史阶段劳动力市场的现实描绘和理论抽象,因此,理论的有效性关键在于是否符合现实的需求,是否抓住了现实的本质。

人力资本理论开启了劳动力市场理论从劳动力“同质性”假设向“异质性”假设的过渡。新制度学派的劳动力市场理论也摒弃了制度学派劳动力“同质性”假设,接受了“异质性”假设。而在新制度学派基础上发展起来的SLM理论在延续“异质性”假设的同时,特别强调了制度及社会影响在工资分配及就业上的决定性作用。以内部劳动力市场理论(Internal Labor Markets Theory,简称ILM)为代表的SLM理论产生于美国,它的出现是和美国当时的劳动力市场的实际状况以及与之相适应的理论相对匮乏分不开的。经过“大萧条”和二次世界大战的洗礼,美国的劳动力市场已经发生了很大的变化。此时的经济学家意识到,在实际情况中,劳动力市场中存在着不平等,尤其是职业、行业和人口统计分布在工资和工作方面的不平等并未随着市场制度的演进而减弱。同时,新古典经济学理论在解释这方面问题时显得十分苍白无力,这就给理论的发展提供了广阔的空间。这个时期劳动经济学的理论发展主要

呈现出两条脉络:第一,在新古典框架内,通过引入一些其他经济变量来修正理论;第二,抛弃新古典“制度变量”外生的假设,主要从阐明劳动力市场制度本身来建构理论。

无论是ILM理论、激进理论还是排队理论,其共同的特点是否定或部分否定了新古典的经济主体的行为最大化假设,尤其是对于劳动力的供给方而言——在市场上近乎处于被动的地位。当然,新古典的劳动力市场经济学和SLM理论还是有共同点的,那就是双方都接受劳动力市场存在分割这个事实。在此之后,劳动力市场分割理论大体上沿着三个方向发展:第一,从新制度经济学、信息经济学及博弈论等学科的角度阐述内部劳动力市场的运行机理^[17];第二,从理论角度探讨劳动力市场“二级部分”内部分割的事实和机理,尤其是非正规就业和临时性就业^[18];第三,依据经济结构或产业结构的发展,对劳动力市场分割理论提出新的观点。

参考文献:

- [1] 克拉克. 财富的分配[M]. 陈福生, 陈振骅, 译. 北京: 商务印书馆, 1981.
- [2] BECKER G S. Investment in human capital: a theoretical analysis[J]. *Journal of Political Economy*, 1962, 70:9-49.
- [3] BECKER G S. A Theory of the allocation of time[J]. *Economic Journal*, 1965, 75: 493-508.
- [4] RYAN P. Segmentation, duality and the internal labor market[M]// WILKINSON F. *Dynamics of labor market segmentation*. New York: Academic Press, 1981.
- [5] LEONTARIDI R M. Segmented labor markets: theory and evidence[J]. *Journal of Economic Surveys*, 1998, 12:63-101.
- [6] 亚当·斯密. 国民财富的性质和原因的研究[M]. 北京: 商务印书馆, 1981.
- [7] SCHULTZ T W. Investment in human capital: the role of education and of research[M]. New York: The Free Press, 1971.
- [8] 约翰·穆勒. 政治经济学原理[M]. 北京: 商务印书馆, 1981.
- [9] 马克思. 资本论(第一、二、三卷)[M]. 北京: 人民出版社, 1975.
- [10] DOERINGER P B, PIRELLA M J. Internal labor markets and manpower analysis[M]// Heath and Company (Revised Edition). New York: M. E. Sharpe, Inc., 1985.
- [11] CAIN G G. The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey[J]. *Journal of Economic Literature*, 1976, 14:1215-1257.

- [12] DUNLOP J T. The task of contemporary wage theory [M]// TAYLOR G W. New concepts in wage discrimination. New York: McGraw - Hill, 1957.
- [13] KERR C. The balkanization of labor markets [M]// Labor mobility and economic opportunity. Cambridge, Mass: MIT Press, 1954.
- [14] PIORE M J. Notes for a theory of labor market stratification [M]// EDWARDS R C, REICH M, GORDON D M. Labor market segmentation. Lexington, MA: D. C. Heath and Company, 1975: 125 - 150.
- [15] REICH M, GORDON D M, EDWARDS R C. A theory of labor market segmentation [J]. The American Economic Review, 1973, 63: 359 - 365.
- [16] THUROW L C. Poverty and discrimination [M]. Washington: The Brookings Institute, 1970.
- [17] 张凤林, 代英姿. 西方内部劳动力市场理论评述 [J]. 经济学动态, 2003(7):
- [18] GRIP A, SIEBEN I, JAARSVELD D. Labor market segmentation revisited: a study of the dutch call centre sector [EB/OL]. (2006 - 05 - 11). Working Paper. [http://www. ideas. repec. org](http://www.ideas.repec.org).

The Theory of Segmented Labor Market: Theoretical Background and Evolution

ZHANG Zhao-shi^{1a}, QIAN Xue-ya^{1b,2}

(1a. School of Economics; 1b. School of Public Management, Zhejiang University, Hangzhou 310027, China;
2. School of Statistics and Mathematics, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou 310018, China)

Abstract: The Segmented Labor Market (SLM) approach is typically identified with a group of economists who stand against the neoclassical approach and can be traced back to the works of John S. Mill. The institutions, not the demand itself, are emphasized as the principal role in the decision of wages. From then on, SLM approach, accompanied with neoclassical approach, keeps pace with times and Institutionalism School and Neo-Institutionalism School also concerned with the segmentation of labor markets. Due to the multiple dimensions of institutions and social stratification, SLM approach does not have a universal theoretical frame and contains many schools, such as dual labor markets theory, radical approach and job competition theory.

Key words: labor market segmentation; individual utility maximization; institutions

(责任编辑 傅旭东)