



北大教育经济研究 (电子季刊)
Economics of Education Research (Beida)
北京大学教育经济研究所主办
Institute of Economics of Education, Peking University

第2卷第1期
(总第2期)
2004年2月

主编：闵维方；副主编：丁小浩 闫凤桥；

本期执行主编：岳昌君

有关劳动力市场分割理论研究的文献述评

郭丛斌

(北京大学 教育学院 北京 100871)

摘 要：本文拟从劳动力市场分割理论的产生背景、主要流派和观点、相关的实证检验、造成劳动力市场分割的原因、教育的作用、以及政策建议等方面总结了国内外有关劳动力市场分割理论方面的研究，并在此基础上进行简要评述。

关键词：劳动力市场分割 制度 教育

有关劳动力市场分割理论研究的文献述评

郭丛斌

(北京大学 教育学院 北京 100871)

在舒尔茨提出人力资本理论以后,许多经济学家发现一些人力资本理论所无法解答的现实问题。为解决这些问题,他们进行了许多实证研究,并相继提出筛选和劳动力市场分割等理论。这些理论拓宽了劳动力市场研究的视角,丰富了劳动力市场经济学的研究。本文主要关注劳动力市场分割理论,并拟从劳动力市场分割理论的产生背景、主要观点、相关的实证检验、造成劳动力市场分割的原因、劳动力市场分割中教育的作用以及政策建议等方面对其进行简单的述评。

一、劳动力市场分割理论的产生背景

伴随着新制度经济学的兴起,许多劳动力经济学家基于对美国劳动力市场的实证观察,批判和继承了劳动力市场古典模型,尤其是人力资本理论,并将新制度经济学中有关制度、政府管制等视角引入劳动力市场的研究当中,形成了劳动力市场分割理论。

劳动力市场分割理论的诞生主要基于人力资本理论无法很好的解释以下四个问题:

第一、贫穷仍然持续。人力资本理论认为教育通过提高劳动生产率,能够提高人们的收入。政府以此理论为导向,大力发展教育,以消灭贫穷。尽管如此,大面积的贫穷却依然存在。(Cain, 1975)

第二、教育与培训失效。传统经济学家认为受教育年限和职业培训与生产率密切相关。但事实上,它们对城市工人的就业前景几乎没有什么实质性的影响。

(Gordon,1972)

第三、收入不平等依然存在。从统计学意义上来说,收入分布的不平等状况比教育分布的不平等状况要严重的多。(Thurow, 1975)

第四、劳动力市场中的歧视现象严重。男性白人和男性黑人、以及男性和女性之间,即使他们的生产率相同的,但他们的收入却差异甚大。(Reich, 1971) 并且他们彼此间的收入差距随着年龄的增长,越来越大。(Hall, 1970)

二、劳动力市场分割理论的主要流派和观点

劳动力市场分割理论的发展经历了一个不断完善的过程。它有几个不同的流派,不同流派最大的共同点在于:都认为劳动力市场被分割成特点不同的两个部分。但他们对于劳动力市场被分割的原因和表现、以及两部分劳动力市场的名称和特点表述却不尽相同。

1、工作竞争理论——劳动力市场分割理论的前身。

工作竞争理论认为工人的收入与其技术无关,而与其工作的类型密切相关;雇主招收工人的标准是其是否具有可以被培训的潜力;工作竞争模型强调公司内部的培训和晋升机制。(Thurow, 1968) 如果说,工资竞争模式把劳动力市场看作是工作技能的供需双方相互匹配的市场,那么工作竞争模式则把劳动力市场看作是被培训人员和培训机会双方相互匹配的市场。(Hinchliffe)

2、二元劳动力市场理论——劳动力市场分割理论的成熟。

Kerr Clark 在其《劳动力市场的分割》中首次提出内部劳动力市场和外部劳动力市场的概念。Doeringer 和 Piore 在此基础上提出了二元劳动力市场分割理论,将劳动力市场分成主要劳动力市场和次要劳动力市场。

总体上,主要和次要劳动力市场具有如下特点:主要劳动力市场收入高、工作稳定、工作条件好、培训机会多、具有良好的晋升机制。而次要劳动力市场则与之相反,其收入低、工作不稳定、工作条件差、培训机会少、缺乏晋升机制。(Doeringer;Piore,1971)两级劳动力市场的差异具体体现在以下四个方面:

(1)对于教育的作用,奥斯特曼(Osterman,1975)在根据职业的稳定性自主性对城市的男性劳动者进行细分之后,对各部门的工资进行了回归分析。他总结到,不同部门对工资的决定大不相同,劳动者接受的额外教育在主要劳动力市场岗位能够得到奖励,但在次要劳动力市场却得不到。(DeFreitas)

(2)对于培训, Jacoby 总结出雇主大规模投资培训这一现象的由来,他认为:在二十世纪初,进步的管理者们开始意识到:劳动简化存在诸多局限性,培训成本往往很高,尤其是劳动力流动率高和劳动力不稳定意味着对劳动力的更换将带来额外的培训投资。因此,雇主开始注重技能培养和降低人员的流动率。(Doeringer)较之次要劳动力市场,企业内部的特殊培训在主要劳动力市场雇主和雇员都显得尤为重要。Bosanquet 和 Doeringer 指出:企业特殊培训是主要劳动力市场工人人力资本的重要组成部分,它的存在,使得主要劳动力市场的供需双方都有动力建立比较稳定的雇用关系,因为雇主提供较高成本为雇员进行特殊培训,如果此雇员离开,雇主还得再次对其他雇员进行培训,所以,雇主不希望经常性地更换雇员;而对于雇员来说,他在公司里接受的培训仅仅在这家公司有用武之地,所以,雇员也不

愿经常性地更换工作。(Bosanquet ; Doeringer, 1973)

(3) 对于劳动力市场工人的纪律性, Gordon 指出主要劳动力市场的工人纪律性强, 而次要劳动力市场的工人, 尤其是刚从农场出来的工人, 无法满足工厂的纪律要求。(Gordon, 1972) 对此, Doeringer 和 Piore 也有相似的看法, 他们认为次要劳动力市场的工人经常迟到和旷工, 并且不太服从管理。他们的这些特点一旦定型, 就将形成其工作品位, 这种工作品位的形成又将强化其在劳动力市场竞争中的劣势。(Doeringer; Piore, 1971)

(4) 对于两级劳动力市场之间的流动, Doeringer 和 Piore 认为流动率很小。其后的很多实证研究, 如, Boston 对 1983 年美国的数据进行的实证研究; (Boston, 1990) 以及 Neuman 和 Ziderman 对 1974 年以色列的数据进行的实证研究 (Neuman; Ziderman, 1991) 均证实了这一点。

3、激进的分割理论——劳动力市场分割理论的阶级视角

激进的劳动力市场分割理论强调阶级冲突。Willam Tabb 将分割的两个劳动力市场之间的关系比作帝国主义与殖民地之间的剥削关系。(Willam Tabb, 1970)

激进的分割理论者认为: 工人的人力资本构成应包括工人的技术生产能力和抽象的劳动生产能力, 这些抽象的劳动生产能力包括种族、性别、年龄、民族等。他们指出这些抽象因素虽然与生产没有直接关系, 但常常被资本家当作分化工人同盟、分裂工人阵营的工具。(Bowles; Gintis, 1975)

对于二元劳动力市场分割理论和激进的分割理论的共同之处, Cain 认为这两个流派都对制度变化和权力关系进行社会学的分析, 以及对雇主和雇员的态度、动机和偏好进行心理学的分析。(Cain, 1975) 对于两种理论的不同点, Gordon 认为二元劳动力市场分割理论进行了一项针对具体时间的分析, 强调了分割的技术原因; 而激进的分割理论则把分割归结为一个广义的历史和政治的框架, 在这个框架内劳动力队伍内部的分割促进了资本家对劳动过程永恒的控制。

(DeFreitas)

三、劳动力市场分割理论的实证检验

继 Doeringer 和 Piore 提出二元制劳动力市场分割理论之后, 许多劳动力市场分割理论研究者通过相关数据的分析, 对各国劳动力市场分割的现状进行实证检验。

Bosanquet 和 Doeringer 通过对比英国和美国的劳动力市场状况, 分析主要和次要劳动力市场的年龄收入曲线和工作稳定性, 发现英国和美国都存在主要劳动力市场和次要劳动力市场的分割。

(Bosanquet; Doeringer, 1973)

Psacharopoulos 利用英国入户调查数据, 以职业等级为标准, 将英国的劳动力市场分成主要劳动力市场和次要劳动力市场, 并分别计算整个劳动力市场、主要劳动力市场以及次要劳动力市场的明瑟收益率。其研究结果表明, 无论在主要劳动力市场还是在次要劳动力市场, 受教育年限和工作年限都与劳动者的收入具有显著正相关关系。主要和次要劳动力市场的不同之处在于, 主要劳动力市场的明瑟收益

率和工作年限的收益率要略高于次要劳动力市场。

(Psacharopoulos, 1981)

Dickens 通过计算美国主要和次要劳动力市场的明瑟收益率,发现美国主次劳动力市场的工资机制不尽相同,他指出:在主要劳动力市场,受教育年限和收入具有显著正相关关系;但在次要劳动市场,受教育年限与劳动者的收入没有显著性关系。在主要劳动力市场,工作年限对提高劳动者收入具有积极作用;但在次要劳动力市场,工作年限的作用几乎为零。(Dickens, 1985)

Ziderman 利用以色列劳动力流动调查的数据,根据职业等级将劳动力市场分成主要劳动力市场和次要劳动力市场,并分别计算两个劳动力市场的明瑟收益率。其研究表明,以色列存在劳动力市场分割;在主要劳动力市场,受教育年限和工作年限对提高收入具有积极的作用;但在次要劳动市场,受教育年限与劳动者的收入没有显著性关系。(Ziderman, 1986)

四、劳动力市场分割的原因

劳动力市场分割理论研究者通过对现实问题的观察和实证研究,描述了劳动力市场分割的现状和特点,并分析了劳动力市场分割的原因。对于劳动力市场分割的原因归纳如下:

1、种族造成的分割。Robert E. Hall 在 1966 年所做的研究表明,男性黑人和女性的年龄收入曲线,相对于男性白人的要平缓的多;并且男性白人和男性黑人、以及男性和女性之间的收入差距随着年龄的增长而日益扩大。(Hall, 1970) Bosanquet 和 Doeringer 对英国相

关数据的分析表明：英国和美国一样，不同种族收入差异较大，造成劳动力市场分割。有色人种大多从事对技术要求不高的工作；即使他们已经融入英语文化，但在就业的时候，他们依然受到歧视。

(Bosanquet ; Doeringer, 1973)

2、性别造成的分割。Robert E. Hall 的研究认为女性在劳动市场上处于劣势。(Hall, 1970) Bosanquet 和 Doeringer 对英国的研究也有相同的结论：女性经常担任对技术要求不高的工作；她们的职业流动率比男性低；晋升的机会比男性少；随着年龄的增大，即使是同一受教育水平，男女收入的差距也日益扩大。(Bosanquet ; Doeringer, 1973)

3、职业造成的分割。Boston 通过将职业分类，划分主要和次要劳动力市场，并分别分析男性白人、男性黑人、女性白人、女性黑人在主要和次要劳动力市场的特征。结果表明，职业是造成劳动力市场分割的一个重要原因，在四组人群当中，男性白人的劳动力市场分割程度最轻（具备9个分割特征中的4个），而男性黑人的劳动力市场分割程度最严重（具备9个分割特征中的8个）。(Boston, 1990)

4、国籍造成的分割。美国的研究结果表明：相对于本土居民来说，东欧和南欧的移民大多进入次要劳动力市场。(Cain, 1976)

5、教育造成的分割。Bowles 和 Gintis 认为教育是一个把学生培养成为一个“好工人”的过程，这个过程是通过使生产过程中和教育过程中的社会关系相一致来实现的。正如企业中的分工一样，教育系统也是在外部利益驱动作用下形成的分数等级系统（经济中是工资

等级,教育中是分数等级)。而学校系统中的等级顺序,常常与学生未来在经济等级中的位置紧密一致。(Bowles; Gintis)

他们还认为在资本主义社会,不同学校的学生种类是不同的;不同学校的教学内容也是不同的。学校采用死记硬背的教学方式或联系现实、解决实际问题的教学方式与学生的种族、性别和所属的阶层密切相关。(Bowles; Gintis, 1973) 因此他们认为教育系统不仅仅生产人力资本,而且事先通过一种公开的、且貌似公平的精英筛选机制,有意识的将每个个体安排到不平等的职业位置上,从而实现对劳动力市场的分割。(Bowles; Gintis, 1973)

6、家庭出身造成的分割。Bowles 和 Gintis 认为个人工作所属的劳动力市场与其家庭资源有密切关系。(Bowles; Gintis, 1973) 他们通过历史的分析表明,在某一阶级背景学生的教育和他们最终被雇用的劳动力市场部门之间有一种“一致的原则”。来自低收入家庭的年轻人更多的被纳入注重次要劳动力市场工作所需的观念和行为习惯的学校中(以及学校内部的相应轨道),这与那些高收入家庭学生所在学校所注重的行为和观念相去甚远。教育中的“前市场分割”限定了学生离开学校后的机会,再生产业已存在的经济等级,并使之合理化。(DeFreitas)

事实上,教育造成的分割和家庭出身造成的分割是相辅相成的。教育造成的分割是建立在区分家庭出身的基础上,而家庭出身的分割则大部分是通过教育分割来实现。

7、资本家有意识的分化造成的分割。19世纪,许多熟练手工艺

的消亡和工厂生产的扩大,使得劳动力队伍趋向均匀一致。为对付由此而产生的工人阶级的阶级意识和敌对情绪,雇主们有意识的对劳动力市场进行划分,并把这一手段作为“各个击破”战略的一部分。

(DeFreitas)在具体操作层次上,资本家利用工人的受教育水平、种族、性别等特征,将工人划分到不同的劳动力市场,分化工人阵营。
(Bowles; Gintis, 1973)

8、信息不完全造成的分割。雇主在雇佣工人的时候,由于信息不对称,他们无法准确的知道待雇工人的劳动生产率。因此他们只能根据以往的经验,给不同特征的工人不同待遇,从而造成了劳动力市场分割。(Cain, 1976)而一旦劳动力市场分割确定后,雇主和主要劳动力市场的雇员将成为劳动力市场分割的受益者,他们会想尽办法强化这种分割。(Piore, 1970)

9、特殊领域的分割。一些劳动力市场分割理论者对特殊的行业也曾进行过劳动力市场分割的研究。Rosenblum 和 Rosenblum 通过对1966年有关美国高等教育机构的调查数据进行分析,得出美国高等教育机构也存在劳动力市场分割的结论。并且分割的标准是教师的任期和职称。即隶属主要劳动力市场的教师是全职且有专业职称的教师;而隶属次要劳动力市场的教师是兼职教师。

(Rosenblum; Rosenblum, 1990)

五、劳动力市场分割中教育的作用

人力资本理论认为教育能够提高劳动生产率,筛选理论认为教育能够提供能力信号。对于教育的作用,劳动力市场分割理论在继承人

力资本和筛选理论的基础上,也提出了其独特的见解。归纳如下:

1、教育能够提高劳动生产率。教育能够提高劳动者技能和劳动生产率。(Bowles;Gintis,1973)受教育状况的改善,能够强有力的推动劳动生产率和其他宏观经济指标的提高;教育的发展也能够极大地改善就业机均等状况。(Bowles;Gintis)

2、教育能够提供筛选信号。劳动力市场分割理论者认为教育是一种筛选工具,它能提供有关受雇者工作能力和工作态度的信息。

(Cain,1976)Thurow也认为:教育并非单纯提高受教育者的劳动生产率,事实上,它还为雇主提供受雇者是否具有可培训性的信号。

(Thurow,1968)DeFreitas在《分割的劳动力市场和教育》一文中,总结到:由于工资往往不是与劳动者本人,而是与具体的工作直接挂钩,因而教育的经济价值并不主要是教育对劳动者劳动生产率的影响。实际上,教育文凭被雇主们用来淘汰那些不太容易培训和可靠性较低的求职者。(DeFreitas)

3、教育是工人由次要劳动力市场向主要劳动力市场流动的基本条件。雇主们希望,公司内部劳动力市场的工作应该由受过足够教育,掌握足够知识技能的工人担任,因为这些工人具有可培训性。因此,外部劳动力市场的工人,如果缺乏足够的教育和知识技能,那么就只能一直呆在次要劳动力市场。(Rosenbaum;Binder,1997)Bosanquet和Doeringer的实证研究也表明:虽然劳动力市场分割问题的解决主要依靠政府的人力资源政策,但教育对劳动力市场分割的弱化还是具有一定的作用,因为教育水平的提高能够提高劳动者在劳动力市场的

流动性。(Bosanquet; Doeringer, 1973)

4、教育是资本主义生产关系的再生产过程，是资本家的一种分割工具。Hinchliffe 在《教育与劳动力市场》一文中总结到，劳动力市场分割理论认为在资本主义社会中教育制度的作用是在生产现有社会关系，这是通过使代际职业稳定，以及按照等级职业结构的需要，对不同社会人群培养不同人格特点来实现的。

(Hinchliffe, ????) Bowles 和 Gintis 也认为雇主用教育分化雇员，从而实现对劳动力市场的分割。也就是说，教育是资本主义生产关系的再生产。(Bowles; Gintis, 1973)

5、教育平等化有助于促进社会公平。Bowles 和 Gintis 认为教育的平等化，可以促进经济制度的重组，从而减少经济上的不平等。(Bowles; Gintis, 1975) 他们还认为教育平等化的作用有两个方面：一方面，高额收入将更加青睐那些接受过更高质量和更多教育的人；另一方面，受教育劳动者的不断增加又将减少教育的收益率。第一方面的作用将支持代际间向更高层次的流动；第二方面的影响将促使收入的分配更加公平。(Bowles; Gintis)

六、劳动力市场分割理论的政策建议

鉴于对劳动力市场分割的特点、原因等方面的分析，劳动力市场分割理论者提出以下政策建议：

1、完善次要劳动力市场，提高次要劳动力市场工人的待遇。具体来说 (1)对次要劳动力市场进行重构：提高次要劳动力市场的稳定性；投资次要劳动力市场的特殊培训；增加提升机会。(2)提高次要

劳动力市场资源管理的质量, 以加强劳动力组织的有效性。

(Bosanquet; Doeringer, 1973)

2、关注劳动力市场, 调整有关劳动力供求双方的政策。调整劳动力需求方的政策包括: 公开招聘、发放工作补贴、反对招工歧视等; 调整劳动力供给方的政策包括: 促进教育平等化等。

(Bluestone, 1970)

3、关注社会制度, 并对其进行改革。对学校和其他社会机构进行重组; 同时动员工人阶级团结起来, 组成政治联盟, 争取自己的利益。(Bowles; Gintis, 1973)

七、国内相关研究

国内有关劳动力市场分割理论的研究较少。一些教育经济学的教科书对劳动力市场分割理论有些简要的介绍。相形之下, 有关劳动力市场分割理论的实证研究也不是很多。

许经勇和曾芬钰认为: 我国劳动力市场分割表现为三个方面, 其一表现为城乡劳动力市场分割; 其二表现为行业之间同工不同酬的差别; 其三表现在地区间居民个人收入差别。(许经勇; 曾芬钰, 2000)

汪洋的研究表明: 随着新经济的到来, 企业规模对两主要主次劳动力市场划分的影响在逐渐降低; 而企业的资本结构(人力资本与物质资本)的结构比例对主次劳动力市场划分的影响日益明显。人力资本短缺的企业(即劳动力密集型)通常选择次要劳动力市场; 而人力资本积累丰富的企业(资本、技术密集型)通常选择主要劳动力市场。

(汪洋, 2002)

赖德胜指出：中国当前大学毕业生即失业的现象与劳动力市场分割有关。由于我国劳动力流动性差，城乡收入差距明显，因此大学毕业生不愿到农村去就业，这在一定程度上造成了失业。(赖德胜，2001)

谭友林通过对上海国有经济部门和其它经济部门(主要是非公经济部门)的数据进行分析，其结果表明：我国劳动力市场在国有经济单位与非国有经济单位的分割。尽管传统的公有经济部门和新兴的私有经济部门都有劳动力流动的需求，但在传统的体制下劳动力和原有的经济单位之间形成了一种难分难舍的利益关系，进而对劳动力形成制度性的市场分割，使得劳动力由公有经济部门，向新兴的非公经济部门流动产生重重障碍。(谭友林，2000)

八、简单的评述

综合以上劳动力市场分割理论的研究，以下几个问题有待澄清。

1、劳动力市场分割理论最大的贡献在于提醒人们注意各团体和阶层的利益，并对劳动力市场进行历史和制度的分析。但劳动力市场分割理论也有有待规范和完善之处：诸如名称和关注点的统一。对于所分割的劳动力市场，有些劳动力市场分割理论者将其定义为内部劳动力市场和外部劳动力市场的；有些学者将其定义为主要劳动力市场和次要劳动力市场。对于研究的关注点，有些劳动力市场理论者关注政府政策法规、劳动力组织和市场结构；有些学者则引入马克思主义阶级分析的方法，关注资本主义制度下的阶级结构。

劳动力市场分割理论对劳动力市场上的一些现实问题，尤其是人

力资本理论所无法解释的问题,提出了一套很有说服力的解释。尽管如此,劳动力市场分割理论和人力资本理论对于教育问题的理解并无根本性的冲突。劳动力市场分割理论并不否认教育的作用,它和人力资本理论最大的不同之处在于它除了将教育作为影响收入的一个重要内生变量之外,还将制度因素,雇主和雇员的工作态度因素等,作为内生变量。可以说,劳动力市场分割理论是人力资本理论的补充和完善。

2、劳动力市场分割理论并不否认教育对提高收入的作用。因此,劳动力市场分割理论认为,影响收入的两大因素为劳动者所属的劳动力市场和劳动者的受教育水平,那么在做实证研究的时候,如何分离出这两种因素各自对收入的影响程度?

3、劳动力市场分割理论认为决定工资的主要因素是工作,而主要和次要劳动力市场的工作特征存在显著差异。事实上,劳动力市场的工作特征有些可能并非是由工作本身的特点决定的,而是由从事某项工作的人决定的,例如,有些工作如果由白人担当,那么在划分劳动力市场的时候,就有可能将其归入主要劳动力市场;而如果是黑人,则归入次要。因此,在划分劳动力市场的时候,由于划分标准的非绝对性,因此,很难合理准确的将劳动力市场进行区分。

4、主要劳动力市场和次要劳动力市场之间存在明显的特征差异;而主要劳动力市场内部和次要劳动力市场内部各自也会存在许多的不同,如收入、工作的稳定性、工作条件等。因此,对于主要和次要劳动力市场内部差异的研究还有待深化。

5、劳动力市场分割理论的政策建议,显得过于笼统、不够具体、可操作性不强。

【参考文献】

1. Arthur Sakamoto; Meichu D. Chen, "Inequality and Attainment in a Dual Labor Market", *American Sociological Review*, June, 1991
2. George Baker; Bengt Holmstrom, "Internal Labor Markets: Too Many Theories, Too Few Facts", *The American Economic Review*, May, 1995
3. Gerald Rosenblum, Barbara Rubin Rosenblum, "segmented labor markets in institutions of higher learning", *Sociology of Education*, July, 1990
4. Glen G. Cain, "The Challenge of Dual and Radical Theories of Labor Market to Orthodox Theory: ", *The American Economic Review*, May, 1975
5. Glen G. Cain, "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey", *Journal of Economic Literature*, Dec, 1976
6. Ian M. McDonald; Robert M. Solow, "Wages and Employment in a Segmented Labor Market", *The Quarterly Journal of Economics*, Nov., 1985
7. James E. Rosenbaum; Amy Binder, "Do Employers Really Need More Educated Youth?" *Sociology of Education*, Jan. 1997
8. Michael J. Piore, "Labor market segmentation: To What Paradigm Does It Belong?" *American Economic Review*, May, 1983
9. Nicholas Bosanquet; Peter B. Doeringer, "Is There a Dual Labor Market in Great Britain?" *The Economic Journal*, Jan. 1973
10. Peter B. Doeringer, "Internal Labor Markets and Noncompeting Groups", *American Economic Review*, May, 1986
11. Samuel Bowles; Herbert Gintis, "The problem With Human Capital Theory-A Marxian Critique", *The American Economic Review*, May, 1975
12. Shoshana Neuman; Adrian Ziderman, "Testing the Dual Labor Market Hypothesis Evidence from the Israel Labor Mobility Survey", *The Journal of Human Resources*, Spring, 1986
13. Thomas D. Boston, "Segmented labor markets: New Evidence from a study of four race-gender groups", *Industrial and Labor Relations Review*, Oct. 1990
14. William T. Dickens; Kevin Lang, "The Reemergence of Segmented Labor Market Theory", *The American Economic Review*, May, 1988
15. Bluesone Barry, "The Tripartite Economy: Labor Markets and the Working Poor",

Poverty and Human Resources Abstracts, July,1970

16. Samuel Bowles; Herbert Gintis, *Schooling in Capitalist America*, New York: Basic Books, 1975
17. Samuel Bowles; Herbert Gintis, *Correspondence and Contradiction in Educational Theory*, London: The Falmer Press, 1988
18. Gordon David M, "Theories of Poverty and Underemployment ", Lexington Mass: Heath, Lexington Books, 1972
19. Hall Robert E, "Why is the Unemployment?" *Brooking Pap. Econ. Act*,1970(3)
20. Peter B. Doeringer;Piore Michael J., *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Mass, 1971
21. Reich Michael, "The Economics of Racism", in *Problems in Political Economic*, Lexington, Mass, 1971
22. Thurow Lester C, "The Determinants of The Occupational Distribution of Negroes",1968
23. G.Defreitas, 分割的劳动力市场和教育, 教育经济学国际百科全书(第二版), 高等教育出版社, 2000年2月
24. K. Hinchliffe, 教育与劳动力市场, 教育经济学国际百科全书(第二版), 高等教育出版社, 2000年2月
25. P.B Doeringer, 内部劳动力市场与教育, 教育经济学国际百科全书(第二版), 高等教育出版社, 2000年2月
26. S. Bowles; H. Gintis, 机构和效率工资理论, 教育经济学国际百科全书(第二版), 高等教育出版社, 2000年2月
27. 范先佐, 教育经济学, 人民教育出版社 1999
28. 赖德胜, 劳动力市场分割与大学毕业生失业, 北京师范大学学报(人文社会科学版), 2001年第4期
29. 曲恒昌; 曾晓东, 西方教育经济学研究, 北京师范大学出版社 2000
30. 谭友林, 劳动力市场分割与上海经济的可持续发展, 西北人口, 2000年第1期
31. 汪洋, 劳动力市场分割和人力资本投资选择, 中国社会科学院研究生院学报, 2002年第一期
32. 王善迈, 教育经济学简明教程, 高等教育出版社 2000
33. 许经勇; 曾芬钰, 竞争性的劳动力市场和劳动力市场分割, 东北财经大学学报, 2000年第5期