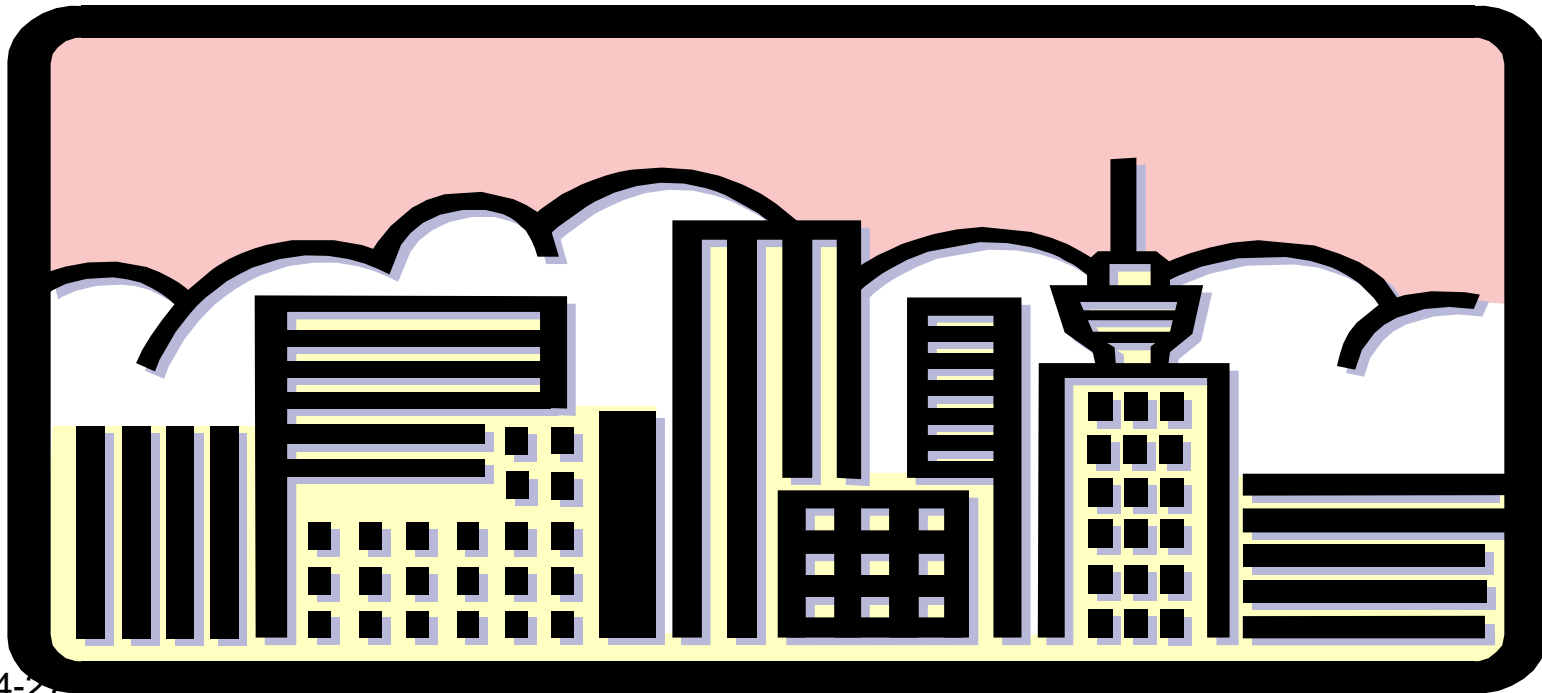


# 宏观经济学

教师：张 延

北京大学经济学院本科生课程2009年4月27日



- **2、新凯恩斯主义的复兴**
- 斯坦利·费歇尔(*Stanley Fischer*)、艾德蒙·费尔普斯(*Edmund Phelps*)和约翰·泰勒(*John Taylor*)等一大批青年和中年经济学家于**1980**年前后发表了一系列文章，其中心议题是工资、价格刚性与货币政策。

- 据戴维·罗默(*David Romer*)回忆：80年代，围绕着工资、价格刚性的论点，迈克尔·帕金(*Michael Parkin*)于1982年首次提出了新凯恩斯主义概念；罗勃特·戈登(*Robert Gordon*)于1986年在其教科书中首次增加了新凯恩斯经济学的内容。劳伦斯·鲍尔(*Laurence Ball*)、格雷戈里·曼昆(*N.Gregory Mankiw*)和戴维·罗默第一次在学术论文中使用新凯恩斯经济学。

- 新凯恩斯学派的主要成员有：哈佛大学的格雷戈里·曼昆和劳伦斯·萨默斯(*Lawrence H. Summers*)，麻省理工学院的奥利维尔·布兰查德(*Oliver J. Blanchard*)和朱利奥·罗泰伯格(*Julio J. Rotemberg*)，哥伦比亚大学的艾德蒙·费尔普斯，伯克利加州大学的乔治·阿克洛夫(*George A. Akerlof*)和珍妮特·耶伦(*Janet L. Yellen*)，

- 斯坦福大学的约瑟夫·斯蒂格利茨(*Joseph E. Stiglitz*), 威斯康星大学的马克·格特勒(*Mark Gertler*), 以及普林斯顿大学的本·伯南克(*Ben S. Bernanke*)等。格雷戈里·曼昆和戴维·罗默所编的《新凯斯主义经济学》(*New Keynesian Economics*)两卷集是有代表性的新凯恩斯主义论文集。

- 新凯恩斯主义经济学的“新”（*New*）有两方面含义：
  - （1）表示与首要的对立派——新古典宏观经济学的“新”相对并列。
- 新古典宏观经济学在80年代的成功，特别是研究方法的创新，即着眼于微观基础来推导宏观经济学的尝试，给新凯恩斯主义者极大的启示。

# 近代西方经济学演进图

*1890 Neo-classical : Marshall*

*1936 Keynes*

*1948 Neo-classical Synthesis (Keynesianism)  
Smauelson*

*1970' s New Classicalism : Friedman、Lucas*

*1980' s New Keynesianism*

- 新凯恩斯主义在为凯恩斯的宏观理论寻找新的微观基础的过程中，不可避免地受到新古典宏观经济学的影响，吸收了新古典主义的一些思想
- 新凯恩斯主义试图说明：价格粘性的存在，恰恰是经济人追求利益最大化的理性行为。



- (2) 表示与新古典综合派(*Neo-Classical Synthesis*)相区别。新凯恩斯主义不拘泥于探究凯恩斯理论的本意，并且在某种程度上对新古典综合派持批判态度，认为萨缪尔森倡导的新古典综合是将传统的凯恩斯主义宏观经济学和新古典主义微观经济学的**机械组合**

- 二、新凯恩斯主义的理论框架：
  - 1、区分了名义粘性与实际粘性。
    - 凯恩斯：刚性 (*rigidity*)：完全不能变。
    - 新凯恩斯主义：
      - 粘性 (*sticky*)：可变，但是缓慢变化。

- **(1) 名义粘性**
- 如果名义工资和价格不能按照总需求的变化而变化，就认为是存在名义粘性。
- 例如：总需求水平上升，但是一个国家的一般（总体）价格水平不变。

- (2) 实际粘性
- 一种工资对另一种工资，保持相对不变。
- 一种价格对另一种价格，保持相对不变。
- 例如：微观经济学中，厂商决定自己产品的  
价格（即相对价格水平）保持不变。

- **2、关于工资**
- **解释名义工资粘性的理论：长期劳动合同论等。**
- **解释实际工资粘性的理论：效率工资论、局内—局外人理论、隐性合同论等等。**

- **3、关于价格**
- **解释名义价格粘性的理论：菜单成本论等。**
- **解释实际价格粘性的理论：顾客市场论等。**

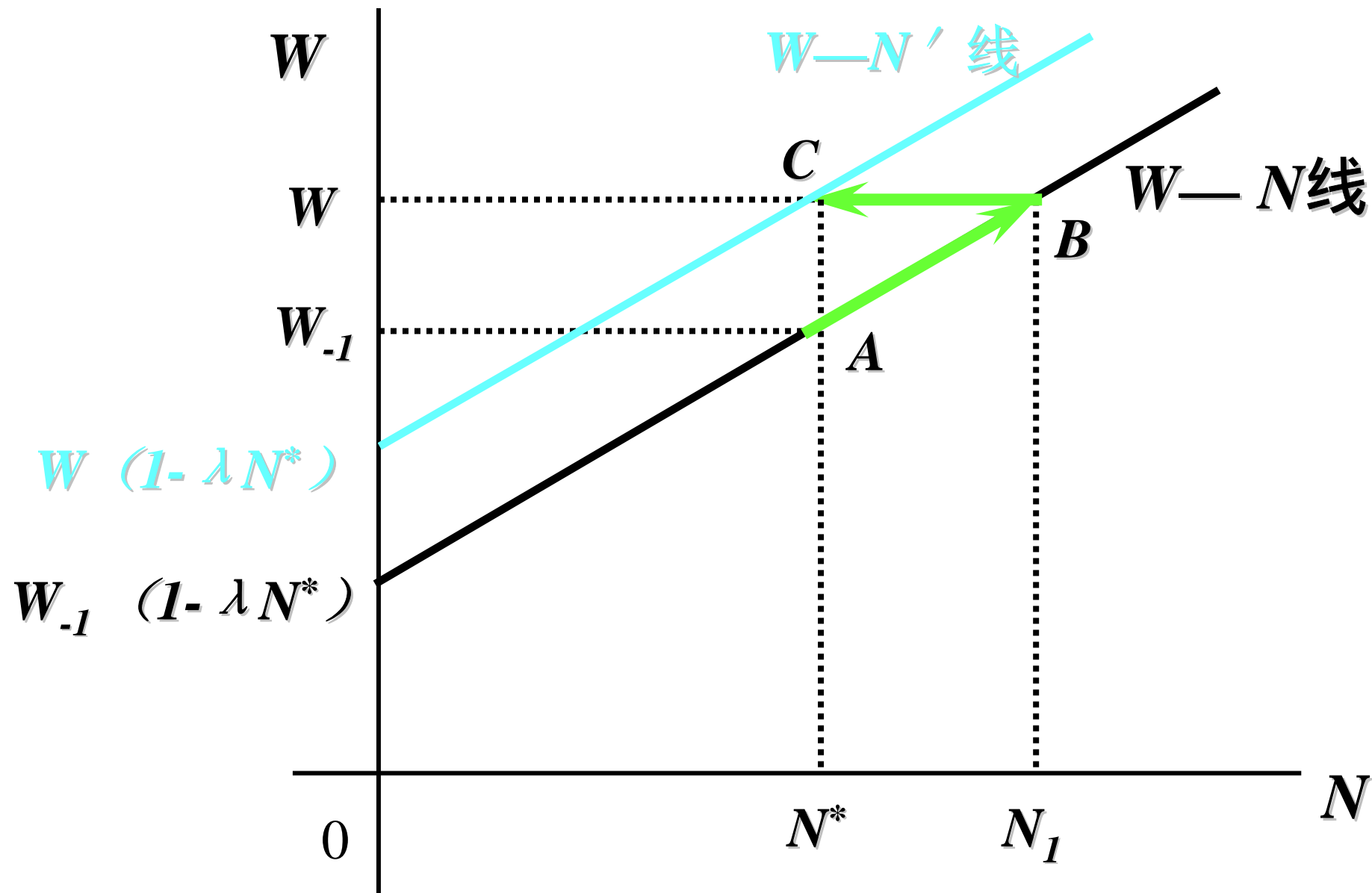
**（微观经济学中的斯威齐模型）**

- **$P$   $W$ 。解释工资粘性的理论，也可以部分地解释价格粘性。**

- 三、解释名义工资粘性的理论 ——
- 长期合同论 (*staggered contracts*)
- 新凯恩斯主义关于劳动市场名义工资粘性最具影响力的研究是**斯坦利·费歇尔** (*Stanley Fischer*)和**约翰·泰勒** (*John Taylor*)的**长期合同论**，又称**错开合同论**。

- 从经济含义的角度较好地解释了：在短期，沿  $W-N$  线从  $A \rightarrow B$ 。在长期， $W-N$  线发生移动，从  $B \rightarrow C$ 。





## W—N线上移的几何图形

- 1、假定：

- (1) 工资前定：本期的名义工资 $W$

是在上期决定的。

- 在西方世界，汽车、钢铁、电机、建筑、航空、铁路等许多行业是高度工会化的。服务，饮食、零售等行业主要是非工会化的行业。在工资模式上，非工会化行业的工人常常仿效工会化的行业。**在工会化的行业中，劳资双方一般签订为期三年的劳动合同。这就形成了每三年谈判一次工资的周期。**

- 对一个国家的所有工人来讲，本期名

义工资 $W$ 的构成分成两部分：

- **基础工资**： $W_{-1}$ （前定工资水平），相

对应的工作量是 $N^*$

- **超时工资**：如果实际工作量  $N > N^*$ ，  
则超时工资为  $W_{-1} \lambda (N - N^*)$
- $\lambda = \varepsilon / LF$
- $W_{-1} / LF$ ：人均（平均到每个劳动力头上）基础工资。
- 超时工作量： $N - N^*$

- $(W_{-1} / LF) (N - N^*)$  : 总超时工资。
- $(W_{-1} / LF) (N - N^*) \varepsilon$  : 实际超时工资。
- $= W_{-1} \lambda (N - N^*)$
- $\varepsilon$  : 货币工资增长率对失业率变动的敏感程

度

- 本期名义工资  $W$
- $=$  基础工资  $+$  超时工资
- $W = W_{-1} + W_{-1} \lambda (N - N^*)$
- $= W_{-1} [ 1 + \lambda (N - N^*) ]$

- (2) 合同期交错 (*staggered*)

- 但是，合同的谈判和签订不是同步的，

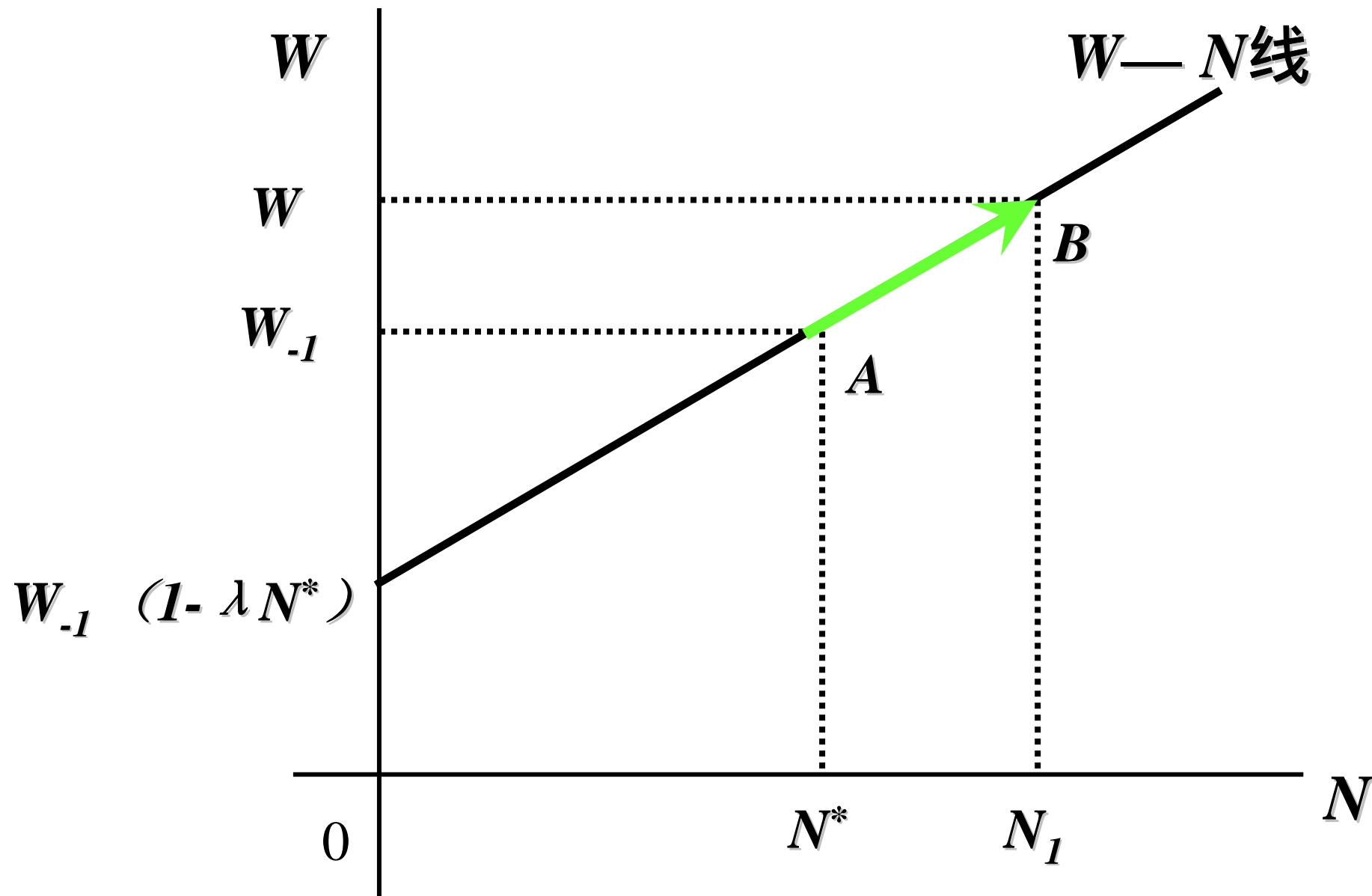
而是错开的。在三年的周期中，每年都有新

的合同签订，每年也都有合同期满。



- 2、 $W$  调整的过程
- 实际就业量 $N = \text{就业人数} \times \text{劳动时间}$
- 如果就业人数不变，劳动时间上升，  
则实际就业量增加。

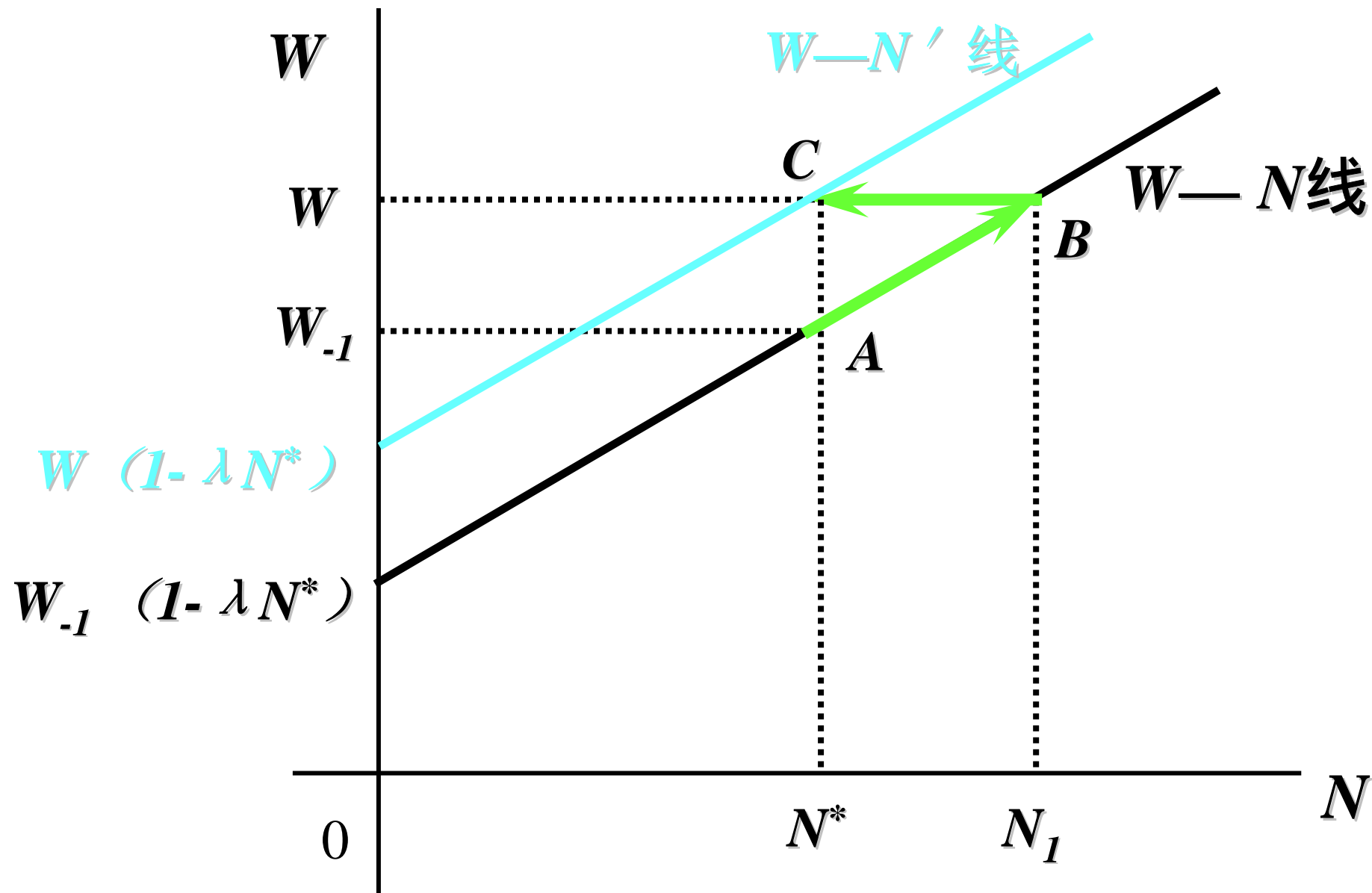
- 例如：开始的时候，厂商与工人商定：每周工作5天，每天工作8小时  $N^* \leftrightarrow W_{-1}$
- 现在市场总需求上升，厂商会要求工人每天工作10小时，对于超时工作的2小时，给予加班费  $W_{-1} \lambda (N_1 - N^*) \leftrightarrow N_1 > N^*$
- 在  $W - N$  线上体现为，在本期内，沿着  $W - N$  线，从  $A \rightarrow B$ 。



## 沿 $W-N$ 线上移的几何图形

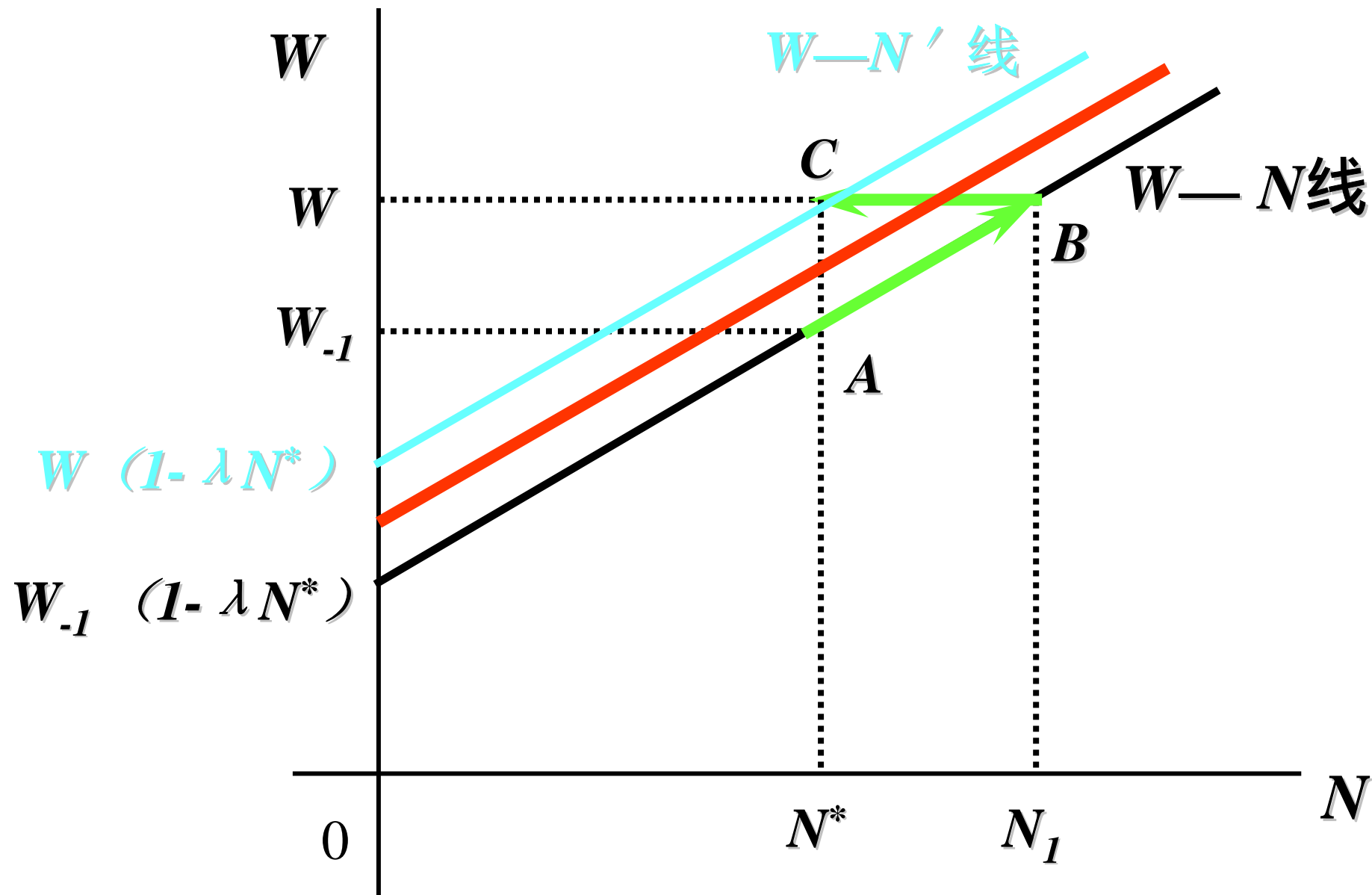
- 在合同期满后，由于持续加班加点工作，工人会要求增加基础工资从 $W_1$ 上升到 $W$
- 由于需求增加，工人在下一个劳动力协  
议期将会强烈要求增加基础工资。
- 例如：在法国，趁着经济形势良好的机会，强大的工会肯定会要求增加工资。

- 如果所有的合同到期日都相同，则工资会一步到位地提高到C点。



## W—N线上移的几何图形

- 而由于合同期交错，则从**A** → **C** 不是一步到位，而是分阶段上升。
- 例如：如果一个国家，**50%**的工人**7**月份签合同，**50%**的工人**1**月份签合同。则**W—N**线第一步先上升到**AC**的中点，然后再上升到**C**点。



•  **$W-N$ 线分阶段上移的几何图形**



- 3、长期合同存在的原因：
- 签定长期合同是工人与厂商的**理性选择**。若工资易变，厂商需经常与工会谈判。签定长期合同有利于减少谈判成本。

- 影响工资谈判的因素有预期的劳动生产增长率、通货膨胀率、失业率和其他可比行业工人的工资率等。劳资双方对这些因素都要进行调查研究，因而**谈判是要花费成本的，罢工对劳资双方带来的损失会更大。**

- 长期合同对厂商和工人都是有利的，可以降低谈判成本，减少罢工次数。所以，追求利益最大化的厂商和工人都愿意通过谈判签订为期几年的长期合同，预先规定厂商和工人的未来行为，结果是排除了适应条件变化而迅速调整基础工资的可能性。

- **4、名义工资粘性的政策效应**

- 费歇尔和泰勒认为由于存在长期的，重迭的和时间错开的合同，造成工资的名义粘性，使基础工资不能适应总需求的变化进行迅速的调整。

**将这一假设应用于宏观经济模型中，使货币政策的运用取得了重要意义。**

- 如果基础工资不对经济波动发生反应，则货币政策对经济波动作出系统反应，将是稳定经济的有效工具，即使厂商和工人的预期是理性预期。表明政策对经济环境的反应，如货币供应量的变动要快于经济主体对合同的调整。固定的基础工资使货币当局控制了真实工资，并进而控制了产出。
- **货币政策影响产出的传导机制和效力，在7.3需求冲击中，结合AD-AS模型作详细的分析。**

- **5、本理论的缺陷：**

- 由于工会的因素，导致谈判成本的存在，为降低谈判成本，所以要签定长期合同 —— 强调了工会（**劳动力供给方的垄断因素**）的作用。
- 工会力量的强大（劳动力供给方垄断因素的强大）是长期合同存在的隐含前提，**无法解释工会力量弱的国家，长期合同存在的原因。**

- 四、对实际工资粘性的解释

- 效率工资理论(*efficiency wage theory*)。

- 新凯恩斯主义经济学家认为，经济周期总是伴随着非自愿失业。但是，构建非自愿失业的周期模型必须解释劳动力市场不能出清的原因。对于非自愿失业，新、旧凯恩斯主义都定义为在低于现行工资率的条件下愿意工作而找不到工作的人。

- 为什么厂商不愿意在不扩大工资规模的条件下，降低平均工资，雇佣更多的工人，增加产量，从而提高利润呢？即为什么厂商觉得在存在非自愿失业的条件下，降低工资会得不偿失呢？



- 新凯恩斯主义经济学家，约瑟夫·施蒂格

利茨于1979年，提出了效率工资理论

(*efficiency wage theory*)。效率工资理论是

新凯恩斯主义经济学中颇受青睐的理论之一

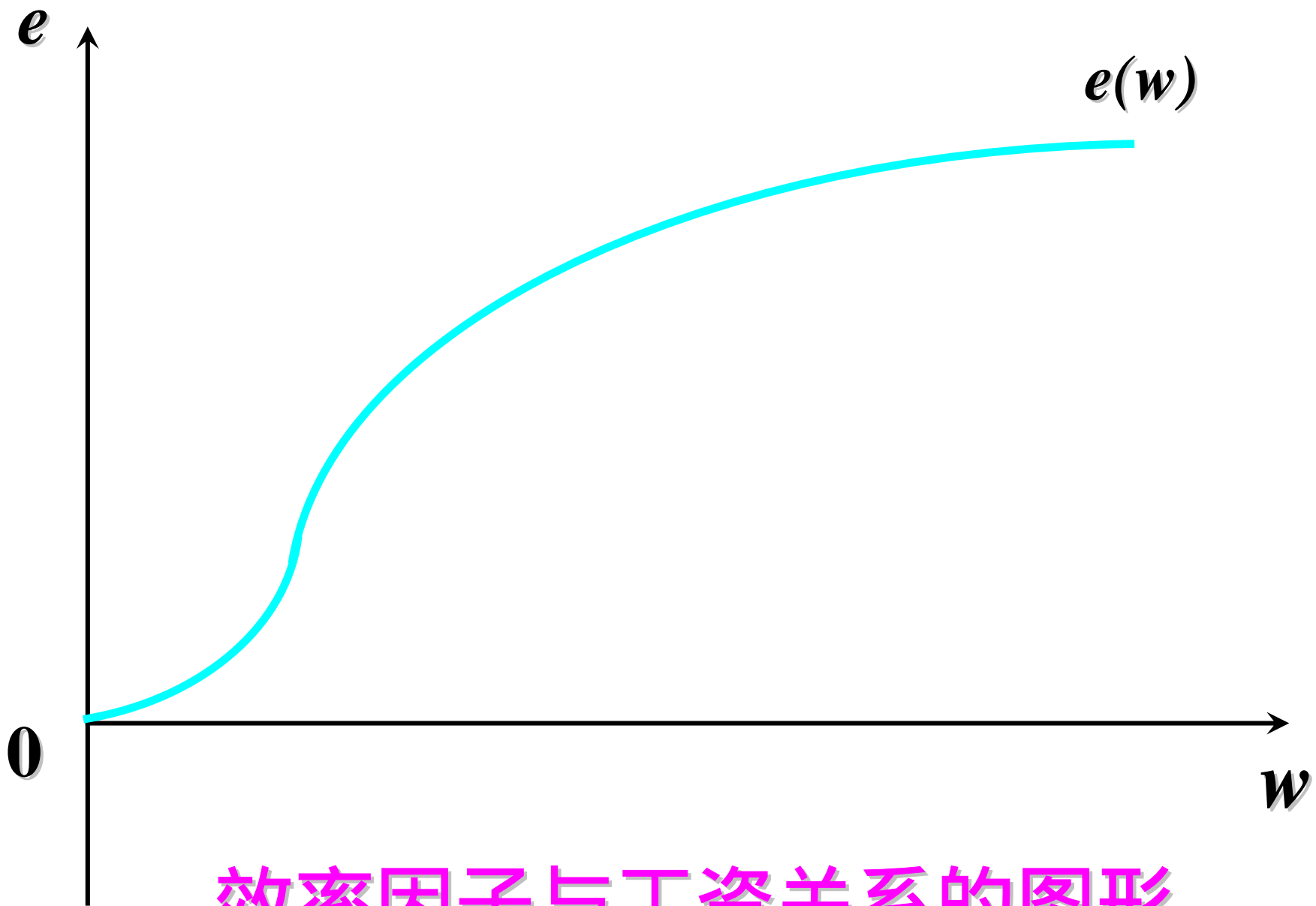
# 约瑟夫·斯蒂格利茨( *Joseph E. Stiglize* ) ( 1943 — )

- 1984年夏皮罗和斯蒂格利茨创立了被称之为效率工资的劳动市场模型，以期在信息经济学的基础上解释非自愿失业。成为现代劳动力及宏观经济的重要组成部分。由于对“信息不完全市场进行分析”所作出的重要贡献，而分享2001年诺贝尔经济学奖。



- **1、假设：**
- **（1）劳动不是同质的商品，劳动能力随努力的不同而有差异。**
- 劳动不是同质性的商品，工人之间能力上存在着差别，而且对于同一个工人，其生产率也根据他们工作努力程度不同而有很大差别，**能力和努力对厂商来讲都不是容易估价或监督的。**

- (2) 工人的努力程度是以实际工资水平为基础的。即存在工资与工人效率之间的关系
- 效率因子 $e$ ，用以测定每个工人效率（劳动生产率）的高低。
- $w$ ：相对工资水平。
- $e = e(w)$ ， $e'(w) > 0$ ，效率随相对工资的上升而上升。



## 效率因子与工资关系的图形

- **高工资导致高效率的原因**（要了解这方面的概述和参考文献，见耶伦，1984年；卡茨，1986年）
- **第一，也是最简单的：更高的工资能增加工人的食物消费，并因此使工人的营养得到改善，劳动效率得到提高。**很明显，这在发达经济中显得不重要。但这是支付更高工资的好处的一个具体例子。**它经常是一个有用的参考点（生理基础）。**

- **第二，在厂商不能完美监督工人努力程度的情况下，更高的工资能增加工人的努力程度。**在瓦尔拉斯的劳动力市场中，由于相同的工作立即可以找到，故工人不在乎失去工作。因此，如果惩罚不努力工作的工人的唯一办法是解雇，则在这种劳动力市场中的工人没有任何激励去努力工作。但如果一家厂商支付的工资高出市场出清水平、则该厂商的工作就是有价值的。因此，即使该厂商的工人不努力工作时有可能不被抓住，这些工人仍会选择努力工作。

- **第三，支付更高的工资可以提高工人其它方面的能力**（这些方面的能力厂商观察不到）。具体而言，如果高能力工人有更高的保留工资（*reservation wages*），则支付更高的工资会提高了申请在该厂商工作的人的**平均素质**，并因此提高了该厂商雇用的工人的平均能力。



- 最后，高工资能培育出工人对厂商的**忠诚**，并因此使工人加倍努力地工作；相反，低工资可能造成愤怒和报复的念头，并因此导致偷懒或蓄意破坏。

# 乔治·阿克洛夫 George A. Akerlof ( 1940 - )

- 阿克洛夫所作出的贡献在于阐述了这样一个市场现实，即卖方能向买方推销低质量商品等现象的存在是因为市场双方各自所掌握的信息不对称所造成的。由于对信息不完全市场进行分析所作出的重要贡献，而分享2001年诺贝尔经济学奖。

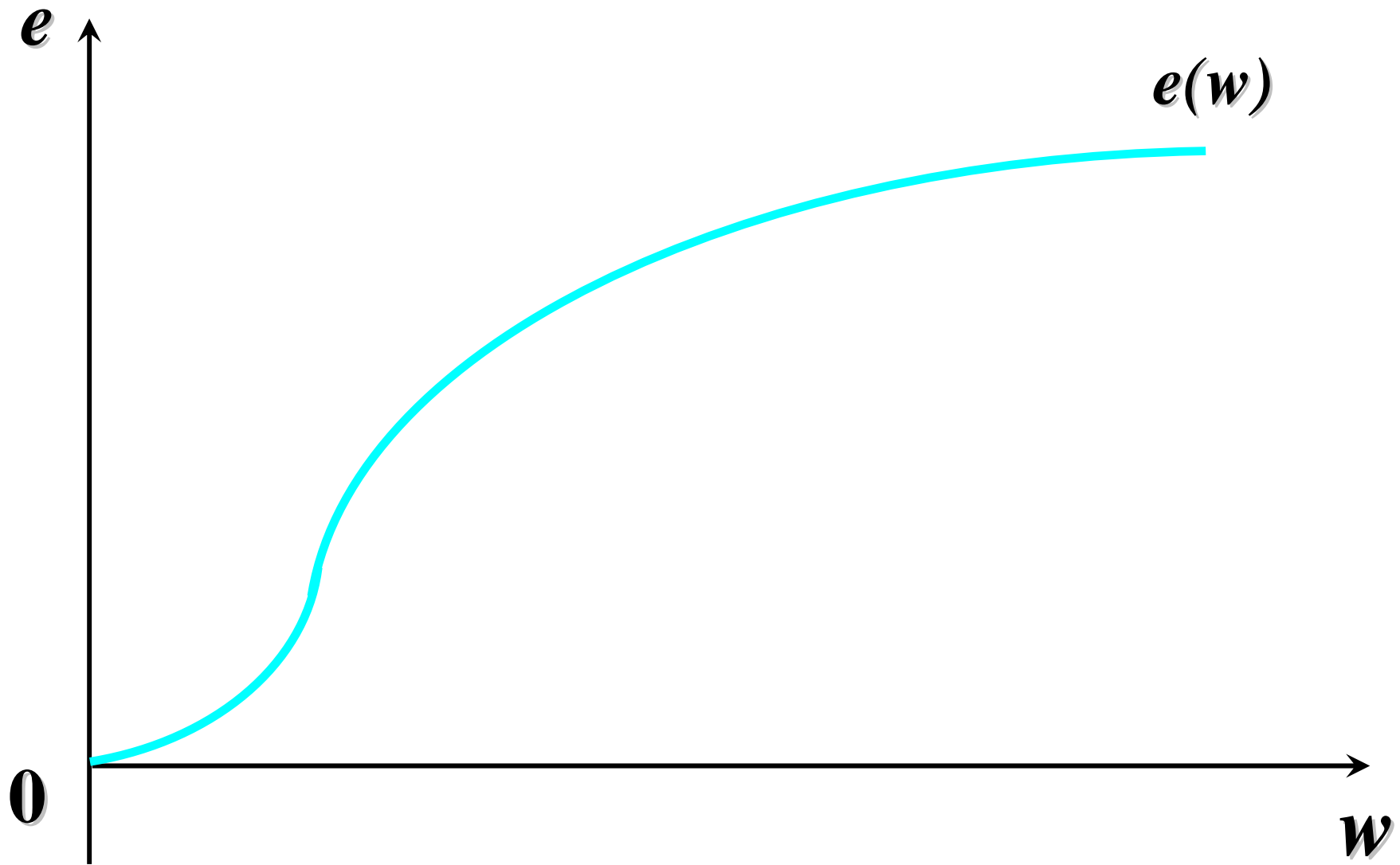


George Akerlof.

- 阿克洛夫和耶伦（1990年）George . Akerlof and Janet . Yellen 1990.“The Fair Wage-Effort Hypothesis and Unemployment .” *Quarterly Journal of Economics* 105（ May ）： 255-283 提出的广泛证据表明，工人的努力程度受诸如愤怒、嫉妒和感激等因素影响。例如，他们介绍了一些研究，这些研究显示那些认为自己所得报酬过少的工人有时以更苛刻的方式工作，以期减少雇主的利润。

- **高工资的其它三个潜在好处是：减少人员更替**（从而在厂商有招募和训练费用的情况下，**减少厂商的招募和训练成本**）；**减少工人组成工会的可能性**；对于那些有能力追逐最大化利润之外的目标的经理来说，这样做**能提高其价值**。

- 尽管新凯恩斯主义经济学家的理论在工资影响生产率的机制方面各有不同，但只要这一假设成立，它假设工人的生产能力是以实际工资水平为基础的。即存在工资率与工人效率之间的关系，厂商会理智地付给工人一个超过市场出清水平的实际工资。厂商不会因为雇佣失业工人而降低工资率，因为他们害怕因降低工资而使在职工人降低生产率的损失会大于因降低工资而获得的收益。



能够实现厂商利润最大化的工资水平在哪里？

- **2、效率工资模型**
- 厂商的生产函数为：
- $Y = F[e(w)L],$
- 满足 $F'(\cdot) > 0$ 和 $F''(\cdot) < 0$ 。
- $L$ ：雇佣工人的数量。
- $P$ ：企业的相对价格。

- 总收益  $TR = P \times Y = P \times F[e(w)L]$
- 总成本  $TC = wL$
- 利润  $\pi(w, L) = TR - TC$
- $= P \times F[e(w)L] - wL$
- 利润最大化的一阶条件:
- $\partial \pi / \partial w = 0$  ①
- $\partial \pi / \partial L = 0$  ②



- $\partial \pi / \partial w =$
- $d(PF[e(w)L]) \quad d F[e(w)L] \quad d [e(w)L] \quad de(w)$
- ---
- $d F[e(w)L] \quad d [e(w)L] \quad de(w) \quad dw$
- $-L = 0 \quad \textcircled{1}$
- $P F' [e(w)L] L e' (w) - L = 0 \quad \textcircled{1}$
- $P F' [e(w)L] e' (w) = 1 \quad \textcircled{1}$

- $\partial \pi / \partial L =$

- $\frac{d(PF[e(w)L])}{d F[e(w)L]} \frac{d F[e(w)L]}{d [e(w)L]}$

- 

- $\frac{d F[e(w)L]}{d [e(w)L]} = dL$

- $-w = 0$  ②

- $P F' [e(w)L] e(w) - w = 0$  ②

- $P F' [e(w)L] e(w) = w$  ②

- $P F' [e(w)L] e'(w) = 1$  ①

- $P F' [e(w)L] e(w) = w$  ②

- ① ÷ ②, 得到:

- $e'(w) / e(w) = 1 / w$

- $e'(w)w / e(w) = 1$  ③

- $P F' [e(w)L] e(w) = w$  ②

- 3、模型解的经济含义：

- 效率工资  $w$  独立于其他变量，完全由 ③

式确定，它使效率因子  $e$  的工资弹性 = 1

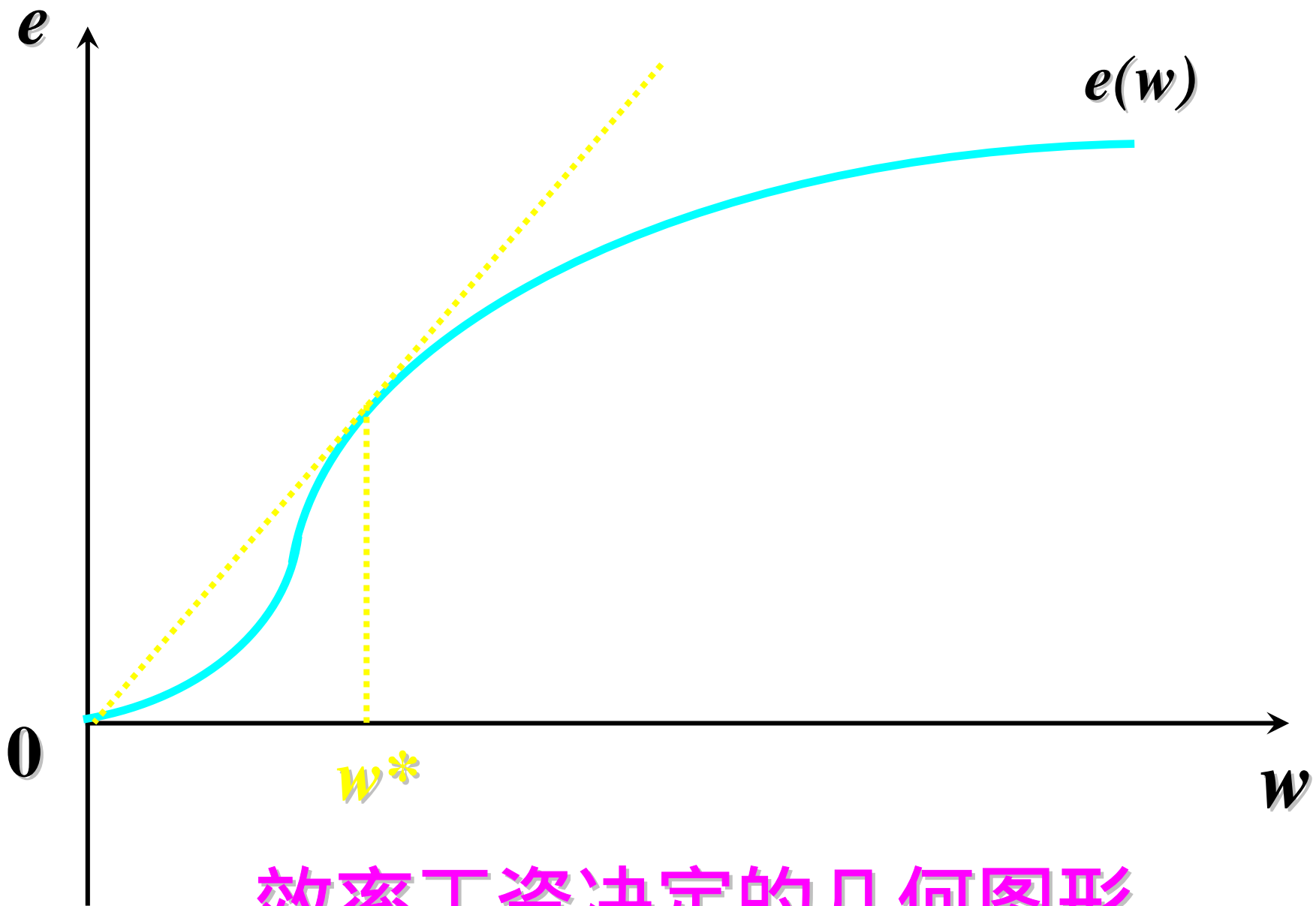
- $$e'(w)w / e(w) = 1 \quad \text{③}$$

- —— 效率因子的工资弹性。

- 效率因子的工资弹性
- = 效率变动的百分比 / 工资变动的百分比
- =  $\frac{\Delta e(w) / e(w)}{\Delta w / w}$
- =  $[\Delta e(w) / \Delta w] w / e(w)$
- =  $e'(w)w / e(w)$

- 当  $\Delta e(w) / e(w) > \Delta w / w$
- $\longrightarrow w$  将进一步上升，以增加  $e$
- 当  $\Delta e(w) / e(w) < \Delta w / w$
- $\longrightarrow w$  将下降。
- 当  $\Delta e(w) / e(w) = \Delta w / w$
- $\longrightarrow w$  将保持不变，得到均衡的  $w^*$

- 在这种情况下，效率因子的工资弹性为1。即： $e'(w)w / e(w) = 1$  ③
- ③变形为： $e'(w) = e(w) / w$
- 从效率工资的几何图形，得到均衡的  $w^*$  为：



# 效率工资决定的几何图形



- $e'(w)w / e(w) = 1$  ③
- 这个模型说明，由于  $w^*$  只取决于  $e'(w)$ 、 $e(w)$ ，独立于其它经济变量。
- 厂商愿意向工人支付高于均衡工资的工资，以保持效率。相对工资高时，工人的劳动和生产率高，他们努力工作，很少消极怠工，他们安心于现有岗位，不想跳槽，厂商能吸引在职的熟练工人，以降低培训成本，如此等等。

- 在需求下降时，厂商为了保持较高的劳动生产率，并不降低工人工资，存在失业时，厂商并不愿意按低于现行工资的工资雇用失业工人来代替在业工人。**可见厂商是不受劳动力市场的约束而推行其最大化利润决策。**

- 因而这种厂商的劳动供需均衡不可避免地造成非自愿失业。失业者在这种工资水平下，不愿意失业，希望得到职位，但是厂商却不愿意以这种工资水平或低一些的工资水平雇佣他们。**效率工资理论解释了存在实际工资粘性和非自愿失业的原因。**

- **4、效率工资理论的扩展**

- 新凯恩斯主义的效率工资假设稍加扩展，也能解释另外几种劳动力市场现象：  
即**二元劳动市场、同质工人的工资差别**，  
以及**不同群体间歧视工资**的存在。

- **二元劳动市场**的存在前提是，在某些部门工资和劳动生产率的关系是很密切的，但在其它一些行业却并非如此。**对主要产业部门来说，效率工资理论是适用，而且工作职位较少，厂商自愿支付超过市场出清水平的工资。**

- **在从属产出部门，工资率与生产率关系很微弱或不相关**，因而可以看到完全属于新古典主义的完全竞争情况，从属产业部门的劳动力市场是出清的，每个人都能得到工作，虽然是在较低的工资收入水平下。但即使从属部门存在这样的状况，也没有消除失业，**这是因为主要、次级部门之间工资的差别促使失业产生**，其中一部分求职者情愿等待主要产业部门的工作机会。

- 一些经济学家发现，不同市场的工资差别引起工人流动与寻找，这一求职过程中产生摩擦性失业。但他们发现，很难解释**为什么不同市场会提供给同质的工人不同的工资**。现在效率工资假说为此提供一种解释。**按效率工资假说，尽管工人是同质的，但工资和效率的联系，在不同的企业是不同的，因而不同的厂商有不同的效率工资**。因此，在均衡时，**提供给同类型工人不同工资的现象从效率工资理论中得到了解释**。

- 效率工资理论还可以解释**不同类型群体中的工资歧视**。如果雇主存在着偏好：比如说，**偏好雇佣男工或女工**，这种歧视工资就能出现。由于工作职位供不应求的存在，使厂商可以在“零成本”的条件下实行工资歧视以满足其偏好。



- 作为另外一种可能，雇主可能发现不同群体的努力与工资的函数关系各不相同，每一群体相对于其单位效率的劳动成本有自己的效率工资，如果这些劳动成本不同，厂商首先要雇佣的是最低成本群体的人。任何存在的失业被限制在单位效率成本较高的劳动力群体中。由于需求波动，这些群体将承受程度不同的辞退压力。

- 对不同种族群体中的歧视问题的最新研究参见：
- **Marianne Bertrand and Sendhil Mullainathan**
- *"Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal ? A Field Experiment on Labor Market Discrimination"*
- **AER Vol . 94 No . 4 , 2004 .**
- **<http://www.aeaweb.org/aer/contents/sept2004.html#9>**

- *Abstract: We study race in the labor market by sending **fictitious resumes** to help-wanted ads in Boston and Chicago newspapers. To manipulate perceived race, **resumes are randomly assigned African-American- or White-sounding names**. White names receive 50 percent more callbacks for interviews. Callbacks are also more responsive to resume quality for White names than for African-American ones. The racial gap is uniform across occupation, industry, and employer size. We also find little evidence that employers are inferring social class from the names. **Differential treatment by race still appears to still be prominent in the U.S. labor market.** (JEL J71, J64).*

- 五、内部人—外部人理论
- (*insider - outsider theory*)
- 内部人—外部人理论强调的是在职工人的市场支配权，
- 1、内部人*insider*：指在职的有经验的雇员（包括管理人员），与在职工工人同属一个利益集团，也包括一些暂时被解雇的人。

- 2、外部人*outsider*：指长期游离于企

业之外的失业工人，或暂时在职的临时工。

- 3、转换成本：雇佣、训练、谈判、诉

讼、解雇的成本。

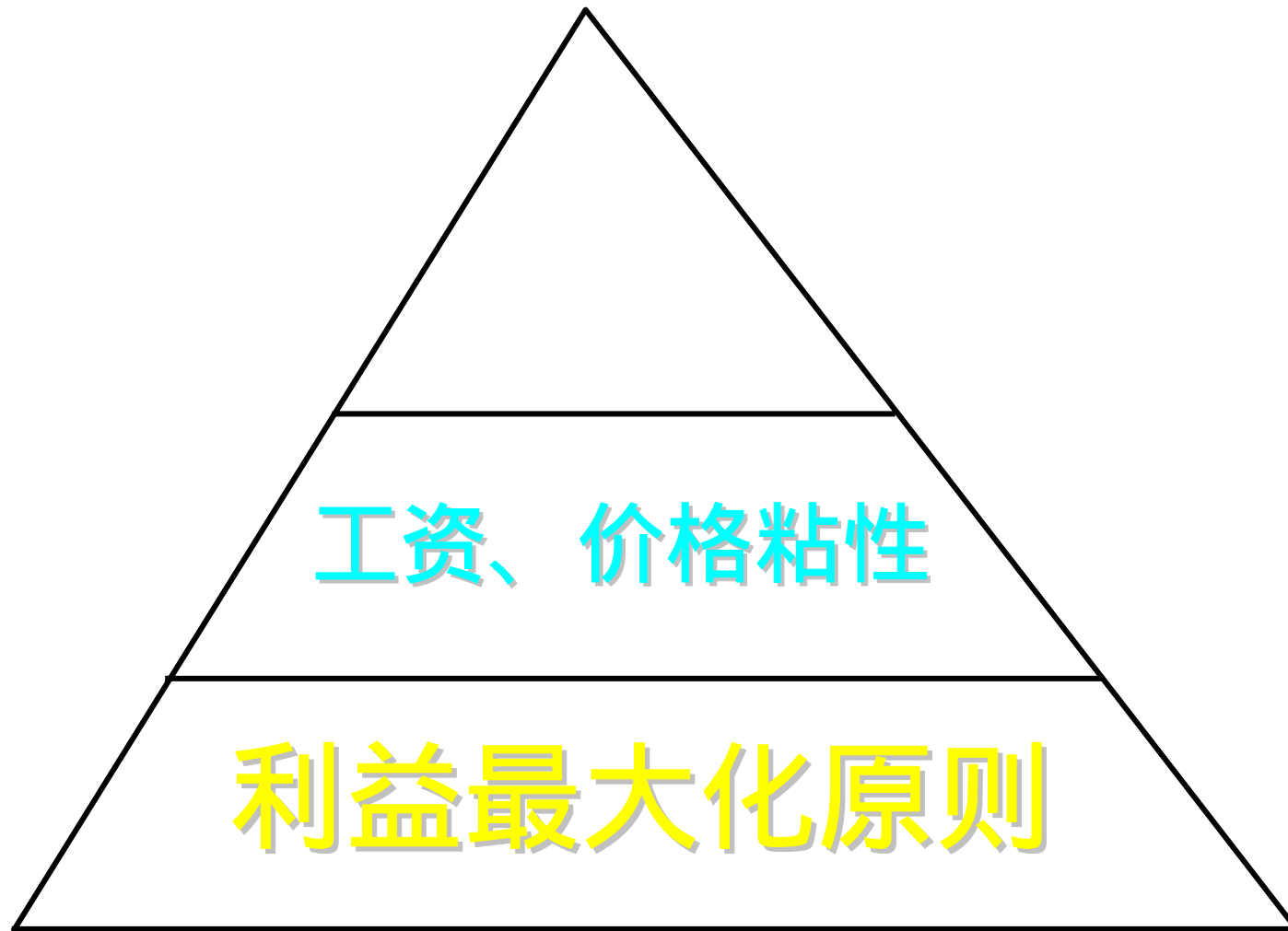
- **内部人的实际工资**
- **= 外部人的实际工资 + 转换成本**
- 由于转换成本的存在，厂商不愿意雇佣实际工资水平低的外部人，**出现了内部人控制**。这个理论同样可以解释**80年代**，欧洲的高失业和高工资并存的现象。

- **六、对新凯恩斯主义的简要评价**

- 新凯恩斯主义吸收了经济学发展的新成果，以变通的说法坚持和发展了非市场出清这一原凯恩斯模型的核心内容，说明国家干预经济政策的必要性和有效性。

- **1、新凯恩斯主义的理论尝试把传统的微观经济学和凯恩斯主义的宏观经济学结合起来，为宏观经济学提供微观基础，并据此对工资和价格粘性问题的解释。**





- **原凯恩斯主义宏观经济学武断地认为名义工资有刚性，缺少微观基础，从而受到新古典经济学的尖锐批判，在理论上难以自圆其说。新凯恩斯主义吸取了这一教训，抛弃了原凯恩斯主义在经济人行为和预期等问题上的旧观点，避开了新古典宏观经济学的批评。**

- 在经济主体追求利益最大化和理性预期的假设下，新凯恩斯主义运用有微观经济基础的经济模型说明了工资和价格的粘性以及宏观经济问题，以一套比较圆通的说法坚持了非均衡这一凯恩斯主义的信条，为国家干预经济的学说争得了  
一个生存和发展的空间。

- 面对凯恩斯经济学所处的窘境，新凯恩斯学派的经济学家为了坚持凯恩斯的信条，提出各种新理论来解释价格和工资粘性的原因。还在提高经济分析技术上下功夫，建立了许多复杂的**数学模型**，运用模型说明凯恩斯理论中非市场出清的假设是正确的，

- 并从数量经济学的角度指出，失业和通货膨胀有正相关性的经验研究，只是在美国战后**15-20**年的数据基础上作出的统计检验，仅仅说明短期经济现象，而不能说明长期经济势态。

- 进入**80**年代后，经济中再次出现了失业和通货膨胀之间的替代关系，两者的正相关性消隐了。这种经验数据和现实有利于新凯恩斯主义者。他们认为坚持有原凯恩斯主义基本特征的经济模型能很好地说明现实，解释宏观经济问题，从而促使凯恩斯主义复苏。

- 2、在解释工资、价格粘性的时候，  
强调市场的不完全性——不完全竞争。
- 不完全竞争假设意味着在现实世界中  
有磨擦、冲突、制度的、非制度的客观因素  
制约价格机制自由传递信息的功能。

- 经济体系的变动和发展不是渐进的、和谐的、而是矛盾的、冲突的。价格对经济刺激的反应是不灵活的、是不易变动的。以这种世界观观测到的，是一个充满着矛盾、冲突的现实世界。



- 3、较为温和的政策含义

- 新凯恩斯主义者承认厂商追求私人利益同社会利益相冲突，承认资本主义制度下协调失灵，微观层次上的厂商利润最大化决策会造成宏观经济层次上严重的社会后果。

- 认为市场缺乏充分的自我调节或自我矫正的力量（工资和价格粘性），市场不能连续出清，经济可能处在持续的非均衡状态或无效率的均衡状态。如果没有政府干预，经济恢复有效率的均衡是一个漫长的痛苦过程，失业或通货膨胀会更加恶化。

- 新凯恩斯主义和原凯恩斯主义一样，认为稳定政策对经济有积极作用。新恩斯主义者论述了工资和价格粘性，承认市场协调失灵，市场上没有一只看不见的手可以使厂商行为符合社会利益，为政府干预提供微观基础。

- 新恩斯主义者对原凯恩斯主义的政府干预经济的学说作了重新表述。它不像原凯恩斯主义那样宣传宏观经济政策或“微调”可以有效地防止和医治失业和通货膨胀，而是倾向于一种较为温和的说法，即：没有紧缩政策，通货膨胀会更加严重；没有扩张政策，失业会更加严重。这种说法较易被人们所接受。

- **4、新凯恩斯主义对工资和价格粘性提出了形形色色的理论说明，但是，这些理论提出了解释工资和价格粘性的原因太多，以致使人们莫衷一是，无法了解何者是主要原因，更无从了解工资和价格粘性是否有统一的原因。**