

企业为何选择劳务外包

——基于经济政策不确定性的解释

杨国超, 魏爽, 院茜, 龚强

[摘要] 劳务外包是近年来备受企业青睐的一种灵活用工方式。尽管实践中劳务外包的市场规模呈现迅速扩张趋势,却鲜有研究对其成因展开分析。本文通过手工整理上市公司披露的劳务外包信息,发现经济政策不确定性会导致企业更多地选择劳务外包,且上述现象在民营企业中更加显著。进一步地,本文利用自然语言处理方法,从宏观、行业和企业三个层面构建不确定性指标,发现与企业自身和行业的不确定性相比,宏观层面的不确定性更可能导致企业选择劳务外包;通过区分劳务外包的业务水平发现,经济政策不确定性更可能导致企业采用劳务外包来完成低端业务而非高端业务。异质性检验发现,当企业的调整成本较高时,经济政策不确定性更可能导致企业选择劳务外包;而企业在产品市场上更稳定的客户关系、较高的议价能力以及政府对企业的政策支持有助于降低经济政策不确定性对企业劳务外包的影响。本文还发现,当经济政策不确定性较高时,企业通过劳务外包能够提高生产效率、缓解劳动力成本刚性,但同时可能挤出对低学历员工的用工需求,造成劳务外包人员遭受不平等待遇等问题。

[关键词] 劳务外包; 经济政策不确定性; 用工灵活性; 劳动力成本刚性

[中图分类号] F273 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1006-480X(2023)09-0136-19

一、引言

劳动分工带来了社会生产力的快速进步和生产效率的持续提升(Smith, 1776)。劳务外包正是这样一种特别的劳动分工方式。具体地,企业会将那些重复性的非核心业务外包给第三方劳务公司,从而将企业核心资源和主要精力聚焦关键业务活动,同时增强企业应对外部环境变化的能力。《中国灵活用工发展报告(2022)》显示,2021年,有61.14%的企业采用灵活用工方式,并且调查样本

[收稿日期] 2023-02-11

[基金项目] 国家社会科学基金重点项目“基于自然语言处理方法的上市公司ESG‘漂绿’现象识别及其治理机制研究”(批准号22AGL013);国家社会科学基金重点项目“促进数字经济与实体经济深度融合的理论机制与实现路径研究”(批准号23AZD029);国家自然科学基金面上项目“金融科技创新与监管的机制设计研究”(批准号72073146)。

[作者简介] 杨国超,中南财经政法大学会计学院教授,博士生导师,管理学博士;魏爽,中南财经政法大学会计学院博士研究生;院茜,中南财经政法大学会计学院博士研究生;龚强,中南财经政法大学文澜学院教授,博士生导师。通讯作者:魏爽,电子邮箱:zyws65@126.com。感谢收入分配与现代财政学科创新引智基地、数字技术与现代金融学科创新引智基地的资助,感谢匿名评审专家和编辑部的宝贵意见,文责自负。

中稳定或扩大灵活用工使用规模的企业比例从2020年的29.32%上升至2021年的51.80%。世界银行发布的《2019年世界发展报告》指出,未来劳动力市场将会变成“零工”市场。可以看出,灵活用工已逐渐取代长期雇佣成为劳动力市场的新趋势,这种基于“使用权”的用工模式备受众多企业青睐(李海舰和李燕,2020)。2020年7月,国家发展和改革委员会等13部门联合发布的《关于支持新业态新模式健康发展 激活消费市场带动扩大就业的意见》(发改高技[2020]1157号)提出,支持建立灵活就业、“共享用工”服务平台。党的二十大报告明确指出,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障。这推动了灵活用工市场的蓬勃发展。

事实上,不少企业大量使用劳务外包这种灵活的用工方式。例如,美团、饿了么、滴滴等平台的服务大多依赖劳务外包,这一用工策略帮助其成为“轻资产、高毛利”的科技型企业。^①近十年来,选择劳务外包的企业数量迅速攀升,2012年采用劳务外包的上市公司仅有约160家,占当年上市公司的比重为7%,2021年采用劳务外包的上市公司超过1300家,占比升至31%。尽管劳务外包问题非常重要且实践中也较为普遍,但现有文献尚未对企业为何选择劳务外包进行充分讨论,为此本文尝试对其成因进行初步探索。

劳务外包的根本特征是帮助企业将长期雇佣决策转变为短期用工合同,具体表现为提高用工灵活性和降低劳动力成本。一方面,企业采用劳务外包能够满足临时性、季节性或周期性生产的短期用工需求,显著提高企业自身根据外部市场变化,调整用工策略以及用工时间的灵活性。特别地,当不确定性上升造成长期用工的风险随之增加时,企业会倾向于避免立刻做出昂贵又不可逆的决策,这时劳务外包的“期权属性”使其恰好成为一种不确定性背景下满足企业灵活用工需求的方式。另一方面,相较于企业需要负担正式员工的社保福利、事故纠纷以及监督管理等多重成本,采用劳务外包能够显著降低企业的劳动力成本刚性问题。由于劳务外包使企业无须与劳动者直接构成劳动关系,企业能够规避高昂的法律成本和沉重的员工管理责任,尤其当面临不确定性升高时,企业更需要积极采取有益于降本增效的策略。可见,上述两个特点使劳务外包在应对不确定的市场环境时成为一种更有效的用工选择。

实践中,劳务外包的增加与经济政策不确定性密切相关。近年来,中国宏观经济最大的不确定性来自政策。Baker et al.(2016)研究发现,中国经济政策不确定性指数自2012年以来持续上升。究其原因,从外部看,百年未有之大变局背景下全球经济秩序与政治秩序正在重塑,国际贸易秩序和国际政治关系正面临严重挑战;从内部看,新常态下中国经济正处在转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期,同时面临着结构性、体制性、周期性问题相互交织的严峻挑战。因此,政府通过一系列宏观调控政策来应对国内外的多重挑战,但频繁的政策干预也会使企业面临更大的不确定性(饶品贵等,2017;彭俞超等,2018)。经济政策不确定性会导致企业无法对未来决策环境形成持续稳定的一致预期,进而会抬高企业的政策成本和决策风险(于文超等,2022)。许志伟和王文甫(2019)基于劳动力市场的理论分析证明,劳动力价格刚性是传导经济政策不确定性的重要渠道,增加的不确定性会导致企业长期雇佣的需求下降。因此,本文尝试从经济政策不确定性增加的角度解释近年来劳务外包市场异常繁荣现象背后的逻辑。

与实务界对劳务外包依赖程度日益加深的现状不同,目前相关的经济学理论研究仍有待深化。现有文献主要集中于服务外包方面,如利用国际投入产出数据或商务部统计数据分析离岸服务外包的影响因素及经济后果(许和连等,2018;苗翠芬等,2020),利用投入产出表计算中间品规模来估

^① 采用劳务外包的上市公司数量及其占比趋势参见《中国工业经济》网站(<http://ciejournal.ajcass.org>)附件。

算企业服务外包指标(霍景东和黄群慧,2012)或采用走访调查的主观打分数据度量企业人力资源外包水平(Gilley et al.,2004)。虽然劳务外包也是一种服务外包的形式,但实践中劳务外包更多是将一些低端的、重复性的、技术含量较低的工作进行外包,而典型的服务外包则是将一些高端的、自身无力完成的业务进行外包。受制于劳务外包数据的可得性,直接针对劳务外包的研究较为欠缺。2012年修订的《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》要求上市公司在年报中披露企业劳务外包的使用情况,这为本文精确量化分析企业劳务外包行为提供了契机。

本文通过手工整理2012—2021年企业年报中劳务外包相关段落,获得企业是否采用劳务外包、采用劳务外包的工时与报酬数据,发现较高的经济政策不确定性会引致企业更可能采用劳务外包这种用工方式,并且劳务外包的工作量也会显著增加,该现象在民营企业中更加显著。进一步地,本文还利用自然语言处理方法,从宏观、行业和企业三个层面构建不确定性指标,发现只有宏观层面的不确定性更可能导致企业选择劳务外包,表明劳务外包更多是企业为应对宏观外部环境变化而采用的一种用工策略。对劳务外包的业务类型进行区分后发现,经济政策不确定性更可能导致企业通过劳务外包完成低端业务而非高端业务。进一步地,当企业调整成本较高,如企业的劳动力依赖程度较高、重资产投入水平较高时,经济政策不确定性更可能导致企业选择劳务外包;与之相比,产品市场上较高的客户稳定性或企业较强的议价能力、政府发放的稳岗补贴或当企业中标政府采购项目都有助于降低经济政策不确定性对企业劳务外包行为的影响。最后,本文发现,经济政策不确定性引致的劳务外包行为能够提高企业生产效率、降低劳动力成本粘性,但也会对劳动者权益造成影响。具体地,经济政策不确定性诱发的劳务外包使企业低学历员工占比降低,即企业可能通过采用劳务外包的用工方式替代雇佣低学历员工的需求;通过比较劳务外包员工与公司在册员工的小时工资差异以及时间变化趋势发现,企业在册员工工资稳健上涨的同时,劳务外包人员的工资却并未得到明显提高。换言之,以劳务外包人员与企业正式员工相比较的角度看劳动者权益问题,尽管劳务外包为企业提供了用工灵活性方面的便利,但经济政策不确定性引致的劳务外包可能会加剧弱势群体的不平等现象。

本文的边际贡献如下:①为企业选择劳务外包这一社会热点现象提供了一个经济学解释。现有文献主要基于成本与生产率的视角分析企业采用服务外包的影响因素及经济后果(陈菲,2005;徐毅和张二震,2008;江小涓,2008;姚战琪,2010),事实上外包还具有潜在的期权价值,即使企业可以根据市场的不确定性更灵活地调整决策。具体地,本文从实物期权理论出发,探索劳务外包这种特别的服务外包方式如何为企业用工决策提供重要价值。研究发现,在经济政策不确定性升高的情境下,企业会通过劳务外包将长期雇佣决策转变为可调整的短期灵活用工安排。换言之,劳务外包是企业劳动力投入与市场需求变化相适应的一种新模式,更是现代企业基于规避不确定性风险和提高生产效率的一项理性选择。②现有研究主要关注经济政策不确定性对企业资本性投入的影响,本文则从劳动力投入的角度对现有关于经济政策不确定性与企业行为的相关研究进行补充。已有研究深入探讨了企业如何通过调整资本性投入应对经济政策不确定性带来的成本与风险,如企业通过减少研发支出、增加现金持有、延迟投资等方式以提高其风险承担能力(李凤羽和杨墨竹,2015;Gulen and Ion,2016;Bhattacharya et al.,2017;饶品贵等,2017;张成思和刘贯春,2018;刘贯春等,2019;余靖雯等,2019;聂辉华等,2020)。然而,这些文献忽视了劳动力投入同样是企业经营管理中的一项重要且长期的成本支出。Coase(1937)认为,企业通过合约购买劳务显然比购买物品具有更重要的意义。本文研究发现,在面临不确定性风险时,企业更倾向于采用劳务外包这一灵活用

工方式,以求缓解企业劳动力成本刚性问题。因此,本文立足于劳动力投入视角,为企业应对经济政策不确定性的策略研究提供了新的发现。③劳务外包在“公平与效率”问题上存在“双刃剑”效应。亚当·斯密的分工理论肯定了分工在提高生产效率方面的积极意义,但本文进一步发现分工还可能造成公平上的损失。由于劳务外包人员往往从事低技术含量、重复性的业务,这意味着他们实际上是可替代性较高的“临时工”(王欢欢等,2022)。换言之,企业采用劳务外包可能导致企业对低学历群体的需求被“挤出”,即分工效率的提高可能一定程度上会以牺牲公平为代价,尤其是对处于分工链条中相对弱势的劳动者群体影响程度更大。因此,本文从效率与公平的角度,为理解分工理论提供了现实证据。④就数据而言,一方面,与以往研究中采用估算的企业外包数据不同,本文通过手工整理上市公司年报相关段落获得企业采用劳务外包的数据,为直接量化分析企业劳务外包行为提供了可能;另一方面,与已有度量经济政策不确定性的指标相比,本文利用自然语言处理方法构建宏观、中观和微观三重维度的不确定性指标,从公司自身披露的主观视角为全面考察不确定性对企业劳务外包行为的影响提供了证据。

二、制度背景与理论分析

1. 制度背景

近年来,劳务外包开始受到企业青睐并快速发展为一种备受欢迎的新兴用工模式,其兴起脱胎于劳务派遣制度。劳务派遣是中国灵活用工的初级形式,是指劳务派遣单位与劳动者建立劳动关系,并将劳动者派遣到用工单位,被派遣劳动者在用工单位的指挥和监督下从事劳动。然而,劳务派遣的快速发展引发了不少争议,有学者从法律角度探讨了劳务派遣用工过程中存在的问题:一方面,这类劳动者与雇主之间无法形成正式、稳定的劳动关系,一旦出现争议,劳动者面临维权难度大、成本高的问题;另一方面,这些劳动者往往工资较低,在工资福利待遇等权益保障上与公司正式员工存在明显的差异(姜颖和杨欣,2011)。这些争议催化了劳务派遣相关规定的出台。2013年7月,修订后的新《中华人民共和国劳动合同法》(简称《劳动合同法》)对劳务派遣有严格要求:提高劳务派遣单位的准入门槛、限制劳务派遣的用工岗位范围、规定被派遣劳动者享有与用工单位劳动者同工同酬的权利、加大劳动部门对违法行为的处罚力度。随后出台的《劳务派遣行政许可实施办法》和《劳务派遣暂行规定》进一步规范了劳务派遣细节,如对用工单位使用劳务派遣的比例、劳务派遣单位需获得行政许可等事项做出明确要求,导致企业劳务派遣的应用难度陡增。

显然,相关法律法规对劳务派遣的严格规制,使企业面临必须降低劳务派遣比例和弹性用工需求增加的现实矛盾。事实上,在法学界热议劳务派遣制度究竟应当如何设定之时,法律限制较少的劳务外包已逐渐成为企业灵活用工的新选择。劳务外包是指用工单位将其内部业务外包给承包方,并由承包单位安排人员完成相应的业务。换言之,企业通过劳务外包购买的是“劳务”,而通过劳务派遣购买的则是“劳动力”。具体地,劳务外包适用《中华人民共和国合同法》而非《劳动合同法》,发包方与承包方按双方合同规定承担权利与义务,即外包人员的日常管理与业绩考核、工资与社保发放、事故纠纷与赔偿等事项均由承包方负责,因此,用工企业一般无需对外包人员承担责任。可见,区别于劳务派遣受到严苛的法律法规约束,劳务外包在使用上的限制条件较少,因此,劳务外包逐渐成为当下企业灵活用工、规避风险的更优选择。

实践中,企业往往会在内部完成自己最擅长且影响公司竞争力的业务内容,同时将那些临时的、非核心的业务通过劳务外包的方式完成,如基础工人、快递员、外卖员、文秘类岗位、促销岗位、

后勤服务支撑岗等。据本文数据统计^①,75%的企业劳务外包的平均小时工资小于32元,超过90%的企业劳务外包业务小时平均工资不足50元。企业相对高端的核心业务往往不会采用劳务外包的用工方式,这是由于:一方面核心业务与企业专有性信息紧密相关,考虑到商业机密等问题,如研发外包、软件外包等技术密集型的外包形式还难以被企业大量采用;另一方面,核心业务往往也难以通过劳务外包所能提供的一般化、常规化服务来完成。本质上,劳务外包是分工精细化的一种具体表现形式,但相较于高端、核心的业务,企业在面临不确定性时更倾向于通过劳务外包完成那些替代性较高、技术含量较低的工作。

劳务派遣与劳务外包的异常繁荣体现了制度规范下企业作出适应性经营策略调整的用工新趋势。然而,由于这种用工形式面临用人单位、劳动者与第三方公司复杂的“三角关系”,以及劳动时间灵活化与工时制度难以对应等问题,都极易引发关于这一短期用工模式是否违反同工不同酬原则、劳动者创造的价值是否被盘剥等与法律或道德伦理相关的争论(何小勇,2017;涂永前,2018)。因此,本文基于当下经济政策不确定性上升这一视角,探讨近年来企业偏好劳务外包模式的根本原因,并对劳务外包人员利益保护问题展开分析。

2. 理论分析

本质上,劳务外包是一种将长期雇佣决策转变为短期用工合同的细化分工方式,其核心优势体现为既能够满足企业灵活用工的需求,又可以帮助企业降低劳动力成本。

(1)就灵活性而言,企业通过劳务外包能够满足临时性、季节性或周期性生产的短期用工需求,即外包为企业提供一种灵活决策权。具体地,劳务外包实际上是企业购买的一个实物期权,企业借此实现以合约价格购买服务,并在合约到期时根据实际需求状况再决定是否终止或继续外包活动,与之相比,企业雇佣长期员工则相当于执行看涨期权,劳动合同中约定的薪酬构成了期权执行价格(Choi et al.,2021)。然而,当上升的经济政策不确定性增加企业对未来经济形势的判断难度时,企业更偏好采取谨慎的经营策略以保持选择机会的开放性,避免立刻做出需要长期投入的决策。实物期权理论认为,灵活性是影响企业对市场不确定性反应能力的重要因素,但不可逆的资本投入和昂贵的转换成本会降低企业的灵活性。事实上,经济政策不确定性越高,企业拥有调整劳动力投入灵活性的作用越大,即劳务外包“期权属性”的价值越大。换言之,用工选择的灵活性使企业在不确定的市场环境中获得不对称回报,即企业在市场扩张时能够获得充分收益,而在市场萎缩时仅承担有限损失。Gilley et al.(2004)认为,不应将外包看作简单的采购活动,事实上它能够多种选择权以供企业根据不断变化的市场条件来调整自身的经营战略。可见,当面临上升的经济政策不确定性时,企业会通过劳务外包将昂贵、固定的劳动力投入转变为可及时调整的生产经营安排,从而满足灵活用工的需求。

(2)就成本节约而言,企业以劳务外包这种短期用工方式替代长期雇佣决策,能够规避高昂的法律成本和沉重的员工管理责任,最终降低企业的劳动力成本刚性。刘媛媛和刘斌(2014)认为,订立劳动合同与必备条款、试用期相关规定、解除劳动合同时的提前告知与经济赔偿都使得企业雇佣与解雇员工的执行难度大大增加,这在限制企业用工行为的同时抬高了企业的用工成本。Banker et al.(2013)指出,法律制度对劳动者权益的保护是影响企业劳动力成本粘性的重要因素。因此,建立于劳动合同基础上的传统用工模式易使企业陷入“重资产”为主导的发展模式,这也导致企业在面临较高的不确定性时会更加谨慎地招聘员工(Bloom,2009;袁文全和徐新鹏,2018;李海舰和李凌

^① 数据来源于本文统计的上市公司年报中所披露的劳务外包情况。

霄,2022)。相较于企业与正式员工之间的劳动关系通常伴随着一系列的员工社保福利、人事纠纷和工伤风险等管理责任,企业需要对劳务外包人员承担的责任极小,这是由于借助劳务外包这一方式,企业无须与劳动者构成劳动关系。换言之,外包使企业将未来支出责任和潜在的生产风险转移到中间市场(Holcomb and Hitt,2007),从而绕开了法律规定用工单位需要承担的责任义务。袁文全和徐新鹏(2018)认为,劳务外包的法律关系具有“隐蔽性”,用人单位可以不承担缴纳社会保险、解除劳动合同的经济补偿金、工伤待遇等责任。因此,在较高的经济政策不确定性下,企业通过劳务外包能够规避用工过程中的成本、风险与管理责任,从而缓解法律保护带来劳动力成本刚性问题。

正是由于劳务外包具有提高用工灵活性和降低用工成本的双重特点,企业在面临经济政策不确定性时才更可能选择这一更加灵活的用工方式。基于此,本文提出:

假说:经济政策不确定性会使企业更可能选择劳务外包。

三、研究设计

1. 样本选择

中国证券监督管理委员会于2012年修订的《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》要求,中国上市公司在年报中应披露劳务外包的使用情况,因此,本文以2012—2021年A股上市公司为研究对象。初始样本观测值为33274个,在此基础上,本文剔除ST、金融类企业样本以及数据缺失的样本,最终得到样本观测值28059个。其中,企业劳务外包数据由作者从上市公司年报中手工收集整理获得,经济政策不确定性来源于Baker et al.(2016)的研究,其他变量数据来自CSMAR数据库、CNRDS数据库和国家统计局网站。为避免极端值影响,本文对所有连续变量进行上下1%的Winsorize处理。

2. 模型设计与变量定义

(1)模型设计。为了验证经济政策不确定性会促使企业更倾向于选择劳务外包,具体表现为企业劳务外包的工作量增加,本文建立下式进行检验:

$$\text{Prob}(D_LaborOuts_{it}) = \Phi(\beta_0 + \beta_1 EPU_{t-1} + Control + \delta_j + \eta_k + \varepsilon_{it}) \quad (1)$$

$$LaborOuts_{it} = \begin{cases} \beta_0 + \beta_1 EPU_{t-1} + Control + \delta_j + \eta_k + \varepsilon_{it}, & \text{if } LaborOuts_{it} > 0 \\ 0, & \text{if } LaborOuts_{it} = 0 \end{cases} \quad (2)$$

其中,下标*i*、*t*、*j*、*k*分别代表公司、年份、行业、省份,*EPU*为经济政策不确定性代理变量。式(1)因变量为企业是否采用劳务外包(*D_LaborOuts*),为哑变量,采用Probit模型估计。式(2)中采用企业劳务外包的工作量(*LaborOuts*),即公司总薪酬平滑后的劳务外包报酬支出作为因变量。该变量具有归并数据(Censored Data)特点,其取值范围为正且存在大量0值,即被解释变量出现“断层”,因此,本文采用Tobit模型估计,后续也使用OLS回归模型进行稳健性检验。本文还采用公司和时间双维聚类标准误。本文认为,经济政策不确定性导致企业更倾向于采用劳务外包,因此,本文预期式(1)和式(2)中 β_1 显著为正。*Control*为一系列企业特征变量和宏观经济变量,具体包括:企业产权性质、公司规模、资产负债率、上市年限、董事会规模、独立董事占比、公司第一大股东持股比例、现金持有比例、总资产报酬率、企业员工数量、工资水平和企业社保福利水平,以及GDP增长率、地区人口流动性、地区人口老龄化水平、地区最低工资标准和地区平均工资水平。 δ_j 、 η_k 分别代表行业、省份固定效应,以控制随行业和地区变化的不可观测因素的影响; ε_{it} 为随机扰动项。

(2)变量定义^①。本文从上市公司年报中手工收集企业采用劳务外包的相关情况,即公司是否采用劳务外包及其工时数与报酬总额。其中,本文将企业是否采用劳务外包这一离散变量作为式(1)中的被解释变量,将劳务外包工作量,即劳务外包报酬支出占企业员工总薪酬之比作为式(2)中的被解释变量。本文采用 Baker et al.(2016)构建的经济政策不确定性指数。同时,本文也采用惯常方式对月份经济政策不确定性指数在年内取算术平均值并除以 100,获得年度经济政策不确定性,该值越大,表示经济政策不确定性越高。考虑到企业组织决策的选择可能存在滞后性,同时为减轻内生性问题,本文采用滞后 1 期的经济政策不确定性(*EPU_Baker*)作为解释变量。

四、实证分析

1. 经济政策不确定性与上市公司劳务外包活动关系的检验

为检验经济政策不确定性对企业劳务外包活动的影响,本文采用式(1)和式(2)分别对此进行检验,回归结果如表 1 第(1)、(2)列所示。可以看出,第(1)列中 *EPU_Baker* 的系数为 0.0453,且在 1% 的水平上显著为正,即较高的经济政策不确定性会导致企业更可能采用劳务外包;第(2)列中 *EPU_Baker* 的系数为 0.0069,在 1% 的水平上显著为正,即较高的经济政策不确定性提高了企业劳务外包的工作量,验证了本文假说。进一步地,为证明经济政策不确定性对国有企业和民营企业劳务外包策略的影响存在差异,本文在第(1)、(2)列的基础上加入经济政策不确定性与企业所有制虚拟变量的交互项,回归结果如第(3)、(4)列所示。结果显示,*EPU_Baker*×*SOE*的系数均在 1% 的水平上显著为负,表明当面临经济政策不确定性较大时,民营企业更可能采用劳务外包这一灵活用工方式。这说明,由于民营企业具有较低的风险承担能力、面临的融资约束更大,也更追求经营效率,因此,在面临较高的不确定性时,民营企业更有动力寻求规避风险、降低成本的短期用工方式。

表 1 经济政策不确定性对公司劳务外包影响的回归分析

	(1)	(2)	(3)	(4)
	<i>D_LaborOuts</i>	<i>LaborOuts</i>	<i>D_LaborOuts</i>	<i>LaborOuts</i>
<i>EPU_Baker</i>	0.0453*** (4.2707)	0.0069*** (10.2901)	0.0628*** (5.2137)	0.0097*** (11.8684)
<i>EPU_Baker</i> × <i>SOE</i>			-0.0506*** (-4.6084)	-0.0081*** (-11.6934)
<i>Controls</i>	是	是	是	是
地区/行业固定效应	是	是	是	是
N	28059	28059	28059	28059

注:括号内为经过公司和年度层面双维聚类调整后的 t 值;***、**、* 分别表示在 1%、5%、10% 的水平上显著。由于本文的基准回归采用 Probit 和 Tobit 模型进行估计,且采用公司一年度双维聚类计算标准误,因此,回归结果无法报告伪 R² 值。以下各表同。

2. 稳健性检验^②

(1)基于公司年报中“管理层讨论与分析”文本构造宏观、行业和企业层面不确定性。基准回归

① 主要变量定义参见《中国工业经济》网站(<http://ciejournal.ajcass.org>)附件。

② 稳健性检验结果参见《中国工业经济》网站(<http://ciejournal.ajcass.org>)附件。

结果发现,经济政策不确定性导致企业更可能选择劳务外包,但理论上,除了宏观政策层面的不确定性,企业同时还面临中观行业层面和微观个体层面的不确定性,而这些都有可能影响企业的劳务外包行为。然而,现有利用传统方法构建的经济政策不确定性指标难以检验不同层面的不确定性与企业劳务外包间关系是否存在差异。因此,为深入探究这一问题,本文借鉴聂辉华等(2020),基于上市公司年报文本,利用自然语言处理方法,从宏观、行业和企业三个层面构造公司多维不确定性指标,从而更全面考察究竟是何种层面的不确定性更可能对企业劳务外包行为产生影响。具体步骤如下:①从上市公司年报文本文件中提取“管理层讨论与分析”部分,并对该部分进行文本预处理,如剔除数字、字母和除句号以外的标点符号;②以句号为分隔符对文本内容进行分句处理,在此基础上使用jieba分词模块对每个句子进行分词,并删除停用词;③分别定义“不确定性”词表^①、“宏观”词表和“行业”词表,并以“管理层讨论与分析”部分为样本,以上述词表为根词汇,采用Word2Vec词嵌入技术对上述词表进行扩充,最终得到分别表示“不确定性”“宏观”和“行业”的词表;④将文本内容中出现“不确定性”词表中单词的句子认定为表示不确定性的句子(P),进一步地,如果这些句子中出现表示“宏观”的单词就认定该句为表示“宏观不确定性”的句子(P1),出现表示“行业”的单词认定为表示“行业不确定性”的句子(P2),其余句子认定为表示“企业不确定性”的句子(P3)。

在此基础上,本文分别计算公司主观披露其面临的宏观、行业和企业层面不确定性水平。首先计算上市公司“宏观不确定性”句子(P1)中不确定性词语数量占“管理层讨论与分析”总词语数量的比例,然后再对该指标求年度均值作为度量企业宏观层面不确定性的指标(*EPU_macro*)。类似地,本文计算“行业不确定性”句子(P2)中不确定性词语数量占总词语数量的比例,并对该指标求行业均值来度量公司行业层面不确定性(*EPU_industry*);以“企业不确定性”句子(P3)中不确定性词语数量占总词语数量的比例度量公司个体层面的不确定性(*EPU_firm*)。

本文将构建的宏观、行业和企业层面不确定性同时作为解释变量替换式(1)和式(2)中的*EPU_Baker*,并进一步控制年度固定效应,考察企业所披露的宏观、中观和微观视角下不确定性对其劳务外包行为的影响。为使回归系数可比,本文对宏观、行业和企业层面不确定性指标进行标准化处理,回归结果见表2。可以看出,宏观、行业和企业层面不确定性的回归系数大小呈现递减趋势,且只有宏观不确定性与劳务外包显著正相关。该结果表明,在宏观、行业和企业三个层面的不确定性中,宏观不确定性对企业选择劳务外包的影响最为明显,即宏观的经济政策不确定性越大,

表2 宏观、行业和企业层面不确定性对公司劳务外包的影响

	(1)	(2)
	<i>D_LaborOuts</i>	<i>LaborOuts</i>
<i>EPU_macro</i>	0.3033*** (4.0665)	0.0434*** (3.0645)
<i>EPU_industry</i>	0.0471 (1.3186)	0.0090 (1.2759)
<i>EPU_firm</i>	0.0098 (0.5742)	0.0038 (1.2214)
<i>Controls</i>	是	是
年度/地区/行业固定效应	是	是
N	25603	25603

注:由于个别公司年报文本难以获得,此处样本量略有减少。

① 该词表参考Economic Policy Uncertainty Index。

企业越可能采用劳务外包。换言之,公司可能会通过具体的、有针对性的解决方式来应对行业与企业独特的不确定性风险,如公司通过增加安全管理与监督来控制安全风险、减少事故发生,通过合作创新以降低研发风险(吴延兵和米增渝,2011)。但当企业面临来自宏观层面的经济政策不确定性时,其更可能采用劳务外包这种更加灵活的用工方式以适应外部环境变化。

(2)区分企业采用劳务外包完成高端和低端业务的稳健性检验。前文分析基于劳务外包被企业应用于完成低端业务的假设,发现上升的经济政策不确定性使企业倾向于将那些替代性较高、技术含量较低的工作外包。但理论上,企业也可能通过劳务外包来完成一些相对高端、较难被替代的业务内容,而这类业务应当较少受到经济政策不确定性的影响。为此,本文进一步探究经济政策不确定性与企业不同类型业务的劳务外包间关系是否存在差异。然而,由于年报中并未披露劳务外包的具体岗位,本文以劳务外包的平均小时工资来间接度量企业采用劳务外包完成的业务水平。具体地,每个企业劳务外包平均小时工资 *wage* 计算方式为:支付劳务外包的报酬总额除以该企业劳务外包的总小时数。本文通过观察企业采用劳务外包平均小时工资的分布情况,发现在采用劳务外包的公司样本中,75%的企业劳务外包的平均小时工资小于32元,约90%的企业劳务外包平均小时工资不足50元,即绝大多数企业劳务外包的平均小时工资偏低。^①进一步地,本文根据每个企业劳务外包平均小时工资的高低,将采用劳务外包的样本区分为采用劳务外包完成高端业务的公司和采用劳务外包完成低端业务的公司。具体地,本文将 *wage* 大于等于50元/小时(90%分位数)的企业定义为采用劳务外包完成高端业务的样本,即 *High_end* 取值为1,未采用劳务外包的样本取值为0;将 *wage* 小于50元/小时的企业定义为采用劳务外包完成低端业务的样本,即 *Low_end* 取值为1,未采用劳务外包的样本取值为0。本文将 *High_end* 和 *Low_end* 分别作为被解释变量进行回归,以验证经济政策不确定性对企业采用劳务外包完成高端业务和低端业务的影响,回归结果如表3所示。结果显示,经济政策不确定性对企业采用劳务外包完成低端业务具有显著正向影响,但对采用劳务外包完成高端业务不具有显著影响,这表明经济政策不确定性对企业采用劳务外包完成不同业务类型存在异质性影响。换言之,相对于没有劳务外包的公司,经济政策不确定性更可能影响采用劳务外包完成低端业务而非高端业务的企业。

表3 经济政策不确定性对劳务外包高端和低端业务的影响

	(1)	(2)
	<i>High_end</i>	<i>Low_end</i>
	采用劳务外包完成高端业务	采用劳务外包完成低端业务
<i>EPU_Baker</i>	0.0033 (0.2521)	0.0535*** (5.0888)
<i>Controls</i>	是	是
地区/行业固定效应	是	是
N	22441	26715

(3)更换经济政策不确定性的度量。为克服可能存在的测量误差问题,本文使用两种其他度量经济政策不确定性的变量进行检验:①Davis et al.(2019)以《人民日报》和《光明日报》报道的文章作

① 与企业雇佣员工的持续性工作时间不同,灵活用工面临零散的工作需求,即难以实现每日8小时工作时长,并且实践中,如保洁钟点工的平均小时工资为30—50元,因此,本文以90%分位数组。

为数据源构建的中国经济政策不确定性指数,能够更为客观、全面、准确地反映中国经济政策不确定性的变化。鉴于此,本文对该月度指数运用算术平均法计算得到年度经济政策不确定性(EPU_Davis)。②参考于文超等(2022),采用世界银行2005年中国投资环境调查(Investment Climate Survey)数据构建经济政策不确定性的替换变量。①另外,为避免关键指标的计算方法造成估计偏误,本文采用两种方法重新定义经济政策不确定性:一是将经济政策不确定性的月度指数进行年内几何平均后除以100,重新计算得到年度经济政策不确定性指标($rEPU_Baker$);二是构建了经济政策不确定性虚拟变量,即在时间序列上将经济政策不确定性分为两组,当该值大于样本中位数时取值为1,否则为0($DEPU_Baker$)。结果表明,构建指标的数据来源和定义方式并不影响本文结论的稳健性。

(4)更换样本区间和回归模型。尽管2012年修订的《公开发行证券的公司信息披露内容与格式准则第2号——年度报告的内容与格式》要求,上市公司在年报中披露企业劳务外包的使用情况,但在该要求刚提出的2012—2014年,仍有部分企业年报未披露劳务外包相关情况。前文认为,如果上市公司采用劳务外包方式,则应按照准则规定对此进行披露,因此,本文将未披露劳务外包内容的样本视为未采用劳务外包,即 $D_LaborOuts$ 取值为0。为避免这一处理方式对本文结论产生影响,本文仅保留在年报中披露劳务外包情况的样本,并重新对式(1)和式(2)进行回归。同时,前文根据劳务外包工作量($LaborOuts$)的数据特点采用Tobit模型对式(2)进行估计,这里为增强结果的稳健性,采用OLS模型对式(2)重新进行检验。结果显示, EPU_Baker 的系数均显著为正,表明样本与回归模型的选择不影响本文研究结论的稳健性。

(5)考虑遗漏变量问题的稳健性检验。本文采用两种方法来解决:①在模型中进一步增加经济不确定性控制变量。参考张成思和刘贯春(2018)、刘贯春等(2019),本文用年内4个季度GDP实际增速的标准差度量经济波动所造成的不确定性(GDP_sd)。②为消除潜在固有因素的影响,本文将式(1)和式(2)中的解释变量和被解释变量分别取差值,检验经济政策不确定性变化对企业劳务外包行为的动态影响。结果表明,在考虑时间层面的遗漏变量问题后,本文基准研究结论依然稳健。

3. 经济政策不确定性对企业劳务外包决策的异质性分析

前文研究发现,经济政策不确定性增加导致企业倾向于采用劳务外包的短期用工方式替代长期雇佣决策。为进一步验证经济政策不确定性导致企业选择劳务外包的逻辑,本文选择三个与之密切相关的变量进行异质性检验:企业的调整成本、企业与客户间关系和政府对企业的政策支持。

(1)调整成本对经济政策不确定性与劳务外包间关系的影响。在面临较高的经济政策不确定性时,倘若企业调整成本也较高,企业更愿意选择较为灵活的用工方式。为此,本文在式(1)和式(2)中加入经济政策不确定性与调整成本虚拟变量的交互项。具体地,文中采用劳动力依赖程度($LaborInt$)和重资产投入水平($RobotsInt$)来度量调整成本。①劳动密集度较高的企业在生产经营过程中对劳动力的依赖程度更高,这意味着劳动力投入在总成本中占比更大,导致劳动力的调整成本较高。本文采用员工数除以营业收入度量企业劳动密集度,当该数值大于其样本中位数时, $LaborInt$ 取值为1,否则为0。②机器人密度较大的企业具有重资产投入的特性,这使得企业难以通过改变资本投入来应对不确定性,换言之,相较于已锁定的资本成本,这类企业更可能在经济政策

① 由于该变量为截面数据,本文在回归时加入年度固定效应,这在一定程度上缓解了其他经济政策不确定性指标无法控制年度固定效应而引起的担忧。

不确定性较高时,通过劳务外包的方式增加劳动力的灵活性。本文以机器密集度度量行业的重资产投入水平^①,将机器人数据中的行业与《国民经济行业分类》(2012)中的二位数行业进行匹配。参考王永钦和董雯(2020),本文以工业机器人存量与基期(2011年)就业人数的比值来计算行业层面的机器人密度,当该值大于其样本中位数时, $RobotsInt$ 取值为1,否则为0。回归结果如表4 Panel A所示。可以看到, $EPU_Baker \times LaborInt$ 的系数显著为正,表明对劳动力依赖程度较高的企业在面临经济政策不确定性时更倾向于选择劳务外包。 $EPU_Baker \times RobotsInt$ 的系数同样显著为正,即对于机器密集度较高行业的企业而言,拥有的重资产使企业难以灵活调整其资本投入,而只能通过调整劳动力投入来应对升高的不确定性,因此,经济政策不确定性对资本调整成本较高的企业劳务外包行为影响更大。综合回归结果证明,当调整成本较高时,企业更可能通过具有灵活性的劳务外包方式来规避不确定性风险。

(2)企业与客户间的关系对经济政策不确定性与劳务外包间关系的影响。当企业在产品市场上的客户较稳定或企业的议价能力较强时,企业可能无须通过采用灵活用工的方式来应对长期雇佣员工的风险。具体地,本文以当年与上一年前五大客户中稳定客户的销售收入占比来度量客户稳定性($StableClient$),并以应收账款占总资产的比重来度量企业在面对客户时的议价能力($BargainPower$),即较少的应收账款体现出客户拖欠企业货款的现象也较少,该企业在面对客户时拥有更强的议价能力。其中,当稳定客户的销售收入占比大于样本中位数时, $StableClient$ 取值为1,否则为0;当企业应收账款占总资产的比重小于样本中位数时, $BargainPower$ 取值为1,否则为0。表4 Panel B的回归结果显示,交乘项的系数均显著为负,这表明企业在产品市场上更稳定的客户关系和较高的议价能力能够显著降低经济政策不确定性对企业劳务外包行为的影响。

(3)政策支持对经济政策不确定性与劳务外包间关系的影响。政府对企业的政策支持有助于缓解经济政策不确定性给企业带来的政策性成本的担忧,从而提高企业维持长期雇员的意愿。例如,政府发放稳岗补贴的目标在于鼓励企业减少裁员、稳定职工岗位。钟宁桦等(2021)认为,加大稳岗补贴的力度有助于减轻企业的经营负担。政府采购也是一种强化企业生产运营与劳动力持续发展之间有效连接的方式,能够起到扩大市场需求、稳定企业信心的作用(武威等,2022)。具体地,本文通过构建是否获得稳岗补贴($Subsidy$)、是否中标政府采购项目($GovPurchase$)两个指标来衡量政策支持。其中,当上市公司获得政府补助的稳岗补贴时, $Subsidy$ 取值为1,否则为0;当上市公司的关联企业(母公司、子公司、合营企业、联营企业)中标政府采购项目时, $GovPurchase$ 取值为1,否则为0。回归结果如表4 Panel C所示。结果表明,政府发放稳岗补贴或企业中标政府采购项目可以显著降低经济政策不确定性对企业劳务外包行为的影响。

4. 进一步分析

本文从经济后果的角度进一步探究当经济政策不确定性上升时,企业采用劳务外包是否会对企业生产效率、劳动力成本粘性以及弱势群体的劳动力权益问题产生影响。

(1)经济政策不确定性诱发的劳务外包行为是否会提高企业生产效率?理论上,劳动分工能够提高专业化程度,因此,企业采用劳务外包的分工方式可以提高其生产效率。换言之,企业通过将重复性的非核心业务外包给市场上更专业的人员,不仅能将资源集中并提高自身核心竞争力,还能增强企业应对外部环境变化的反应能力。因此,本文预期,当面临较高的经济政策不确定性时,采用劳务外包更有助于提高企业生产效率。为此,本文建立下式进行检验:

^① 工业机器人数据来源于国际机器人联合会(International Federation of Robotics, IFR)。

表4 经济政策不确定性对企业劳务外包决策的异质性分析

	(1)	(2)	(3)	(4)
	<i>D_LaborOuts</i>	<i>LaborOuts</i>	<i>D_LaborOuts</i>	<i>LaborOuts</i>
Panel A:调整成本对经济政策不确定性与企业劳务外包间关系的影响				
	企业劳动密集度		行业机器密集度	
<i>EPU_Baker</i> × <i>LaborInt</i>	0.0252*** (3.3974)	0.0047*** (5.3076)		
<i>LaborInt</i>	-0.1651*** (-2.7856)	-0.0364*** (-4.4588)		
<i>EPU_Baker</i> × <i>RobotsInt</i>			0.0804*** (2.9068)	0.0119*** (12.3087)
<i>RobotsInt</i>			-0.1795 (-1.1681)	-0.0187** (-2.0612)
<i>Controls</i>	是	是	是	是
地区/行业固定效应	是	是	是	是
N	25868	25868	28059	28059
Panel B:企业与客户间的关系对经济政策不确定性与企业劳务外包间关系的影响				
	客户稳定性		企业的议价能力	
<i>EPU_Baker</i> × <i>StableClient</i>	-0.0473*** (-3.2021)	-0.0090*** (-6.2579)		
<i>StableClient</i>	0.1499*** (3.0089)	0.0394*** (5.1274)		
<i>EPU_Baker</i> × <i>BargainPower</i>			-0.0253*** (-3.6429)	-0.0043*** (-5.0966)
<i>BargainPower</i>			0.2318*** (3.9292)	0.0346*** (4.3565)
<i>Controls</i>	是	是	是	是
地区/行业固定效应	是	是	是	是
N	4152	4189	27968	27968
Panel C:政府支持对经济政策不确定性与企业劳务外包间关系的影响				
	是否获得稳岗补贴		是否中标政府采购项目	
<i>EPU_Baker</i> × <i>Subsidy</i>	-0.0355** (-2.3114)	-0.0052*** (-5.3308)		
<i>Subsidy</i>	0.1958** (2.2669)	0.0339*** (4.7860)		
<i>EPU_Baker</i> × <i>GovPurchase</i>			-0.0465*** (-2.8681)	-0.0056*** (-11.4850)
<i>GovPurchase</i>			0.1969* (1.9505)	0.0242*** (3.8379)
<i>Controls</i>	是	是	是	是
地区/行业固定效应	是	是	是	是
N	28059	28059	25982	25982

注:计算劳动密集度时采用年初与年末员工总数的平均值,Panel A第(1)、(2)列损失少量样本;由于本文仅能对披露前五大客户名称的企业构建客户稳定性指标,Panel B第(1)、(2)列样本量较小,同时,因应收账款存在个别缺漏值,造成Panel B第(3)、(4)列样本量略小于基准回归;由于本文获得的政府采购数据始于2013年,Panel C第(3)、(4)列样本量有所减少。

$$Productivity_{it} = \beta_0 + \beta_1 EPU_{t-1} \times D_LaborOurs_{it} + \beta_2 D_LaborOurs_{it} + \beta_3 EPU_{t-1} + Control + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (3)$$

$$Productivity_{it} = \beta_0 + \beta_1 EPU_{t-1} \times LaborOurs_{it} + \beta_2 LaborOurs_{it} + \beta_3 EPU_{t-1} + Control + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (4)$$

本文将企业生产效率作为两式的被解释变量,并在式(3)中加入经济政策不确定性与是否劳务外包的交乘项,式(4)中加入经济政策不确定性与劳务外包工作量的交乘项,以考察经济政策不确定性与劳务外包对企业生产效率的影响。两式均采用OLS估计,并控制了个体固定效应 μ_i 。具体地,本文分别使用劳动生产率(Labprod)和全要素生产率(TFP)度量企业生产效率(Productivity)。表5回归结果表明,当经济政策不确定性上升时,企业采用劳务外包有助于提高企业生产效率。

表5 经济政策不确定性与劳务外包对企业生产效率的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Labprod	Labprod	TFP	TFP
	劳动生产率		全要素生产率	
<i>EPU_Baker</i> × <i>D_LaborOurs</i>	2.4049*** (3.4278)		0.0038* (2.1671)	
<i>D_LaborOurs</i>	-18.0334*** (-3.9937)		-0.0495*** (-3.9223)	
<i>EPU_Baker</i> × <i>LaborOurs</i>		10.0273** (2.7332)		0.0261* (2.0870)
<i>LaborOurs</i>		-46.3233 (-1.5710)		-0.1083 (-1.6538)
<i>Controls</i>	是	是	是	是
个体固定效应	是	是	是	是
N	26664	26588	24818	24801
Adj. R ²	0.8223	0.8221	0.9333	0.9332

注:由于本文计算平均工资时采用年初与年末员工总数的平均值,计算全要素生产率时损失了部分样本,因此样本量有所减少。

(2)经济政策不确定性引致的劳务外包是否缓解了企业劳动力成本刚性问题?由于加剧的经济政策不确定性使企业面临的外部信息波动性和模糊性增加,导致企业无法基于稳定的经济预期来判断未来业务量,那么此时刚性的用工决策会降低企业对市场变化的反应能力。尽管企业理想的用工策略是在市场需求上升时雇佣更多劳动力以提高产量,而在需求下降时辞退冗余劳动力,但实践中增减员工的多重成本会加剧企业的劳动力成本刚性。例如,在面临减员时,人力调整成本不仅包含辞退工资、遣散费等直接成本,还包括未来招聘和培训新员工而产生的潜在成本。

为此,本文检验经济政策不确定性与劳务外包间关系是否降低了企业劳动力成本粘性。在面临不确定的外部环境时,劳务外包通过将长期雇佣决策短期化,能够增强企业根据市场需求变化来及时调整业务量和用工量的反应能力,从而降低劳动力成本粘性。因此,本文分别将企业当期劳动力成本粘性(*Sticky_Pay_t*)和未来1期劳动力成本粘性(*Sticky_Pay_{t+1}*)作为被解释变量,^①替换式(3)和式(4)中的*Productivity*进行回归,结果如表6所示。可以看出,经济政策不确定性引致的劳务外包能够显著降低企业未来1期劳动力成本粘性。换言之,当经济政策不确定性上升时,企业

① 劳动力成本粘性的定义与计算过程参见《中国工业经济》网站(<http://ciejournal.ajcass.org>)附件。

通过采用劳务外包这一短期用工方式有助于缓解长期劳动力投入刚性的问题,从而提高企业的用工灵活性。

表6 经济政策不确定性与劳务外包对企业劳动力成本粘性的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)
	<i>Sticky_Pay_t</i>	<i>Sticky_Pay_t</i>	<i>Sticky_Pay_{t+1}</i>	<i>Sticky_Pay_{t+1}</i>
	当期劳动力成本粘性		未来1期劳动力成本粘性	
<i>EPU_Baker</i> × <i>D_LaborOuts</i>	-0.0087 (-0.5016)		-0.0606*** (-3.7645)	
<i>D_LaborOuts</i>	-0.1463 (-1.3466)		0.1354 (1.0563)	
<i>EPU_Baker</i> × <i>LaborOuts</i>		-0.2048* (-1.8962)		-0.2611* (-2.0068)
<i>LaborOuts</i>		-0.0015 (-0.0017)		-0.4659 (-0.6330)
<i>Controls</i>	是	是	是	是
个体固定效应	是	是	是	是
N	8963	8932	7860	7846
Adj. R ²	0.1111	0.1113	0.1182	0.1184

注:由于在计算成本粘性时需要剔除1年内4个季度收入或成本都上升或者都下降的样本、收入与成本发生不同方向变化的样本以及收入或成本小于0的样本,因此,样本量有所减少。

(3)经济政策不确定性引致的劳务外包是否影响劳动者权益?前文已证明企业在面临经济政策不确定性时采用劳务外包能够有效提高生产效率,但由于这一方式使企业无须对外包员工承担责任,这引发了“企业是否通过劳务外包规避用工责任,造成劳动者权益受损”的社会争议。本文进一步探究在较高的经济政策不确定性条件下企业采用劳务外包是否会影响劳动者权益。

由于《劳动合同法》对劳动者的倾斜保护抬高了企业长期雇佣员工的成本,企业会倾向于建立短期的劳动关系来规避不确定性风险。通常,劳务外包适用《中华人民共和国合同法》而非《劳动合同法》,用工企业无需对外包人员承担五险一金、事故纠纷与工伤赔偿等责任,这导致劳务外包人员往往难以有效维护其权益。究其原因,一方面,劳务外包主要涉及重复性、技术含量较低的非核心业务,这些业务主要由低学历劳动者来完成,而作为劳动力市场中的弱势群体,其面临就业选择少、议价能力弱、被替代性强的困境;另一方面,劳务外包过程中存在用人单位、劳动者与第三方公司复杂的“三角关系”,而劳动时间灵活化与工时制度难以对应等问题进一步加剧了劳动者权益保护的难度。具体地,劳动者权益主要涉及劳动者就业机会和就业后获得的工资补偿两个方面。

从就业机会看,本文通过检验经济政策不确定性与劳务外包间关系是否导致企业雇佣的员工学历结构发生变化,考察采用劳务外包是否会挤出企业对低学历员工的用工需求。为此,本文分别将企业低学历员工占比(*LowEdu*)和高学历员工占比(*HighEdu*)作为被解释变量,替换式(3)和式(4)中的*Productivity*。具体地,本文以上市公司年报中披露的高中及以下学历员工数占总员工数比重度量低学历员工占比,大专及以上学历员工数占总员工数比重度量高学历员工占比。根据理论预期,以低学历员工占比作为被解释变量的回归系数 β_1 应显著为负,而以高学历员工占比作为被解释变量的回归系数 β_1 应显著为正,回归结果如表7所示。可以看到,经济政策不确定性引致的劳务外包会使公司雇佣的低学历员工占比下降,高学历员工占比上升。以劳务外包人员与企业正式员

工相比较的角度看,假定企业要么雇佣劳动力,要么通过劳务外包的方式用工,结合回归结果说明当经济政策不确定性较高时,企业采用劳务外包会挤出企业雇佣低学历员工的需求,即企业通过采用劳务外包的用工方式替代对低学历员工的雇佣需求,从而使企业在册员工的学历结构呈现“高级化”的趋势。当然,值得注意的是,从整个社会角度看,劳务外包也可能给予“零工”更多就业机会,例如,假设没有劳务外包这一用工形式,企业也可能会放弃部分业务、不再雇佣这些劳动者以节约劳动力成本。

表7 经济政策不确定性与劳务外包对企业不同学历员工结构的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)
	<i>LowEdu</i>	<i>LowEdu</i>	<i>HighEdu</i>	<i>HighEdu</i>
	低学历占比		高学历占比	
<i>EPU_Baker</i> × <i>D_LaborOuts</i>	-0.0035*** (-3.5691)		0.0051** (3.1536)	
<i>D_LaborOuts</i>	0.0175* (2.2500)		-0.0256** (-2.8516)	
<i>EPU_Baker</i> × <i>LaborOuts</i>		-0.0171*** (-3.6735)		0.0253*** (3.7238)
<i>LaborOuts</i>		0.0986* (2.1568)		-0.1198** (-2.3711)
<i>Controls</i>	是	是	是	是
个体固定效应	是	是	是	是
N	26468	26397	26468	26397
Adj. R ²	0.7259	0.7267	0.7501	0.7506

注:由于本文在计算平均工资时采用年初与年末员工总数的平均值以及员工学历数据存在个别缺失值,因此样本量有所减少。

从就业后获得的工资补偿看,既然劳务外包使企业能够灵活地投入劳动力以降低不确定性风险,那么企业是否需要为其获得弹性用工机会付出代价,外包人员又能否获得补偿性报酬?为回答上述问题,本文通过对比劳务外包员工与企业在册员工的小时工资差异以及时间变化趋势,探究劳务外包人员的利益保护问题^①。从图1可以看出,2012—2021年,上市公司劳务外包员工的小时工资在25—35元小幅波动,整体上并未出现明显增加,而公司在册员工的小时工资则随时间变化呈现持续上升趋势,且明显高于劳务外包员工的小时工资。需要注意的是,尽管本文对企业在册员工的小时工资估算可能存在一定误差,导致本文无法直接比较劳务外包员工与企业在册员工的小时工资差距,但仍然可以看出在册员工的小时工资增速明显更快。可见,在企业员工工资稳健上涨的同时,劳务外包人员的工资却并未得到明显提高,二者在时间趋势上的变化足以体现目前对外包人员利益的保护可能存在缺陷。另外,由于劳务外包人员与企业不构成劳动关系,无法享受企业在册员工的福利待遇,即便企业通过劳务外包获得短期用工的灵活性,企业也并未对提供弹性服务的外包人员给予补偿性报酬。导致该问题的根源在于,劳务外包人员往往从事低技术含量、重复性业务,其工作内容的可替代性较高,导致这部分劳动者因缺乏话语权而处于弱势地位。

^① 劳务外包员工与企业在册员工小时工资的具体内容参见《中国工业经济》网站(<http://ciejournal.ajcass.org>)附件。

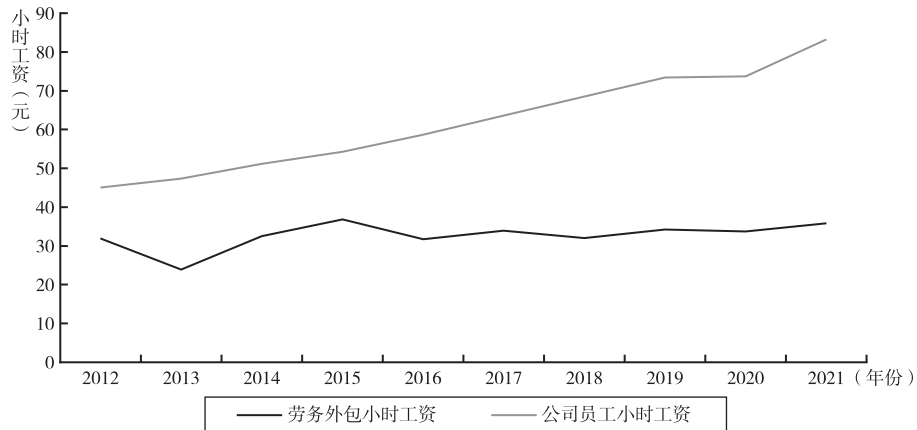


图1 劳务外包与公司在册员工的小时工资及其时间趋势

注:首先计算各公司劳务外包时薪,外包时薪=劳务外包报酬总额/劳务外包工时总数,然后分年度取外包时薪的平均值得到劳务外包小时工资;估算各公司员工时薪,员工时薪=公司应付职工薪酬/(当年员工数量×2000小时),然后分年度取平均值得到公司员工小时工资。

五、结论与启示

近年来,《劳动合同法》等法律制度对劳动者的倾斜保护和中国经济劳动力市场的结构性变化都加剧了企业用工成本刚性的问题。特别地,中国正面临复杂严峻的国际形势和前所未有的外部风险挑战,加之新常态下中国面临经济结构调整和内生动力不足的挑战,政府迫切需要通过政策调控手段以实现建设全国统一大市场、激活内循环动力的发展目标。然而,经济政策的频繁变化又会造成企业面临不确定性风险提高、劳动力成本刚性问题加剧,进而抬高企业用工成本。劳动力成本的上升会改变企业最优生产方式,企业不得不寻求降低人工成本、有效应对经济政策不确定性风险的经营策略(肖文和薛天航,2019)。因此,灵活用工已成为企业在实践中的重要选择方式之一。由于劳务外包具有增加用工弹性、规避用工风险的特点,这一改变传统雇佣关系的新兴用工模式目前备受企业青睐。为此,本文通过手工收集上市公司劳务外包情况,探讨经济政策不确定性与企业劳务外包的作用关系。研究发现,较高的经济政策不确定性会导致企业更倾向于采用劳务外包,该现象在民营企业中更加显著。就企业而言,经济政策不确定性引致的劳务外包行为能够有效提高生产效率、缓解劳动力成本粘性;就劳动者权益而言,对比劳务外包人员与企业正式员工,经济政策不确定性引致的劳务外包可能加剧弱势群体的不平等现象,但从整个社会角度看,劳务外包也可能给予“零工”更多就业机会。本文的研究结论蕴含如下政策启示:

(1)政府应保持经济政策预期的稳定性与一致性,通过降低企业的不确定性风险保护弱势群体利益。本文发现,经济政策不确定性导致劳务外包市场过度繁荣,而这可能造成弱势群体和强势群体之间的收入差距进一步拉大。因此,政府在通过调控宏观政策来发挥“有形之手”的积极作用的同时,还需注意政策预期的稳定与否还会影响企业是长期还是短期的用工策略选择。换言之,为实现共同富裕的目标,政府应实施连续、稳定、一致的宏观政策以合理引导市场预期,通过降低企业的不确定性风险来增强市场主体的发展信心,进而保护弱势群体利益。

(2)应审慎对待劳务外包这一灵活的短期用工方式可能在劳动者权益问题上存在的“双刃剑”效应,重视劳务外包在“公平与效率”问题上的权衡,警惕企业为规避劳动力制度成本而过度依赖劳

务外包这一用工策略的现象。从同工不同酬的角度看,劳务外包人员与正式员工相比受到更少的劳动保护,其福利待遇往往偏低,这是对劳务外包人员利益的损害。然而,值得注意的是,从充分就业的角度看,劳务外包这一方式也可能为零工劳动者提供更多就业机会,但本文未能直接验证这一问题。这启示着,未来如有可能,可以重点关注劳务外包在企业用工成本与劳动者用工机会间的权衡上。此外,从根本上降低企业用工成本与潜在风险才是改变企业用工决策、增强劳动者就业稳定性的关键。例如,对于劳动密集型企业,有关部门可考虑给予适当补贴或政策支持,从而鼓励这些企业采用长期雇佣决策以帮助实现劳动力稳定就业。

(3)法律法规对劳动关系的制度设计需要在保护用工单位利益和弱势群体权益之间权衡。由于劳动者在劳动关系中处于弱势地位,法律制度往往基于“倾斜保护原则”来维护劳动者利益,通过对用人单位和劳动者权利义务的干预来实现劳动关系双方利益的平衡。然而,对劳动者过度的“倾斜保护”不仅会抬高用工单位的雇佣成本,还会使其丧失部分用工灵活性,因此,用工单位可能会通过减少长期雇佣来转嫁成本与风险,最终影响劳动者的利益。可考虑适度增加劳动力的流动性和灵活性,避免企业为规避劳动力的制度成本而过多依赖于短期用工方式。

(4)鉴于当下劳务外包已逐渐成为公司用工的重要选择,有关部门还需从执行方面着力加强对用工企业和外包公司的规范化管理,避免出现因劳动关系不清、责任不明而将劳动过程中的责任与风险转嫁给劳动者的情况。监管部门还需加大对侵犯劳动者合法权益、逃避责任的处罚力度,使灵活就业者能够享受同等福利待遇,从而更好实现对弱势群体的利益保护。此外,监管部门也可考虑要求企业在年报中规范化地披露更多信息,更好地发挥舆论和社会监督作用。

由于无法直接获悉企业采用劳务外包所完成的业务内容,本文未能更精准地将劳务外包人员与同岗位的企业正式员工进行对比,未来可考虑通过问卷调查、实地调研等方式获得更多相关数据,以进一步明确劳务外包劳动者的实际福利待遇是否受到侵害。

[参考文献]

- [1]陈菲.服务外包动因机制分析及发展趋势预测——美国服务外包的验证[J].中国工业经济,2005,(6):67-73.
- [2]何小勇.劳务派遣在劳动力市场中的定位与法律规制[J].法治研究,2017,(6):150-160.
- [3]霍景东,黄群慧.影响工业服务外包的因素分析——基于22个工业行业的面板数据分析[J].中国工业经济,2012,(12):44-56.
- [4]江小涓.服务外包:合约形态变革及其理论蕴意——人力资本市场配置与劳务活动企业配置的统一[J].经济研究,2008,(7):4-10.
- [5]姜颖,杨欣.论劳务派遣中劳动者权益保障——基于“劳动合同法调研问卷”的实证分析[J].国家行政学院学报,2011,(2):52-56.
- [6]李凤羽,杨墨竹.经济政策不确定性会抑制企业投资吗?——基于中国经济政策不确定指数的实证研究[J].金融研究,2015,(4):115-129.
- [7]李海舰,李凌霄.中国“共享员工”劳动用工模式研究[J].中国工业经济,2022,(11):116-134.
- [8]李海舰,李燕.对经济新形态的认识:微观经济的视角[J].中国工业经济,2020,(12):159-177.
- [9]刘贯春,段玉柱,刘媛媛.经济政策不确定性、资产可逆性与固定资产投资[J].经济研究,2019,(8):53-70.
- [10]刘媛媛,刘斌.劳动保护、成本粘性与企业应对[J].经济研究,2014,(5):63-76.
- [11]苗翠芬,崔凡,吴伟华.移民网络与离岸服务外包[J].世界经济,2020,(1):97-121.
- [12]聂辉华,阮睿,沈吉.企业不确定性感知、投资决策和金融资产配置[J].世界经济,2020,(6):77-98.
- [13]彭俞超,韩珣,李建军.经济政策不确定性与企业金融化[J].中国工业经济,2018,(1):137-155.

- [14] 饶品贵, 岳衡, 姜国华. 经济政策不确定性与企业投资行为研究[J]. 世界经济, 2017, (2): 27-51.
- [15] 涂永前. 应对灵活用工的劳动法制度重构[J]. 中国法学, 2018, (5): 216-234.
- [16] 王欢欢, 胡冬敏, 张际. 最低工资制度、劳动合同期限与企业用工形式[J]. 经济学(季刊), 2022, (4): 1125-1146.
- [17] 王永钦, 董雯. 机器人的兴起如何影响中国劳动力市场? ——来自制造业上市公司的证据[J]. 经济研究, 2020, (10): 159-175.
- [18] 吴延兵, 米增渝. 创新、模仿与企业效率——来自制造业非国有企业的经验证据[J]. 中国社会科学, 2011, (4): 77-94.
- [19] 武威, 刘国平, 张琦. 授之以渔: 政府采购与中国特色精准扶贫[J]. 世界经济, 2022, (8): 133-156.
- [20] 肖文, 薛天航. 劳动力成本上升、融资约束与企业全要素生产率变动[J]. 世界经济, 2019, (1): 76-94.
- [21] 徐毅, 张二震. 外包与生产率: 基于工业行业数据的经验研究[J]. 经济研究, 2008, (1): 103-113.
- [22] 许和连, 成丽红, 孙天阳. 离岸服务外包网络与服务全球价值链提升[J]. 世界经济, 2018, (6): 77-101.
- [23] 许志伟, 王文甫. 经济政策不确定性对宏观经济的影响——基于实证与理论的动态分析[J]. 经济学(季刊), 2019, (1): 23-50.
- [24] 姚战琪. 工业和服务外包对中国工业生产率的影响[J]. 经济研究, 2010, (7): 91-102.
- [25] 于文超, 高楠, 龚强. 政策有恒: 经济政策不确定性对企业非生产性支出的影响[J]. 经济学(季刊), 2022, (2): 425-444.
- [26] 余靖雯, 郭凯明, 龚六堂. 宏观政策不确定性与企业现金持有[J]. 经济学(季刊), 2019, (3): 987-1010.
- [27] 袁文全, 徐新鹏. 共享经济视阈下隐蔽雇佣关系的法律规制[J]. 政法论坛, 2018, (1): 119-130.
- [28] 张成思, 刘贯春. 中国实业部门投融资决策机制研究——基于经济政策不确定性和融资约束异质性视角[J]. 经济研究, 2018, (12): 51-67.
- [29] 钟宁桦, 解咪, 钱一蕾, 邓雅琳. 全球经济危机后中国的信贷配置与稳就业成效[J]. 经济研究, 2021, (9): 21-38.
- [30] Baker, S. R., N. Bloom, and S. J. Davis. Measuring Economic Policy Uncertainty[J]. Quarterly Journal of Economics, 2016, 131(4): 1593-1636.
- [31] Banker, R. D., D. Byzalov, and L. T. Chen. Employment Protection Legislation, Adjustment Costs and Cross-Country Differences in Cost Behavior[J]. Journal of Accounting and Economics, 2013, 55(1): 111-127.
- [32] Bhattacharya, U., P. Hsu, X. Tian, and Y. Xu. What Affects Innovation More: Policy or Policy Uncertainty[J]. Journal of Financial and Quantitative Analysis, 2017, 52(5): 1869-1901.
- [33] Bloom, N. The Impact of Uncertainty Shocks[J]. Econometrica, 2009, 77(3): 623-685.
- [34] Choi, J. J., M. Ju, L. Trigeorgis, and X. T. Zhang. Outsourcing Flexibility under Financial Constraints[J]. Journal of Corporate Finance, 2021, 67: 101890.
- [35] Coase, R. H. The Nature of the Firm[J]. Economica, 1937, 4(16): 386-405.
- [36] Davis, S. J., D. Liu, and X. S. Sheng. Economic Policy Uncertainty in China Since 1949: The View from Mainland Newspapers[R]. Chicago University Working Papers, 2019.
- [37] Gilley, K. M., C. R. Greer, and A. A. Rasheed. Human Resource Outsourcing and Organizational Performance in Manufacturing Firms[J]. Journal of Business Research, 2004, 57(3): 232-240.
- [38] Gulen, H., and M. Ion. Policy Uncertainty and Corporate Investment[J]. Review of Financial Studies, 2016, 29(3): 523-564.
- [39] Holcomb, T. R., and M. A. Hitt. Toward a Model of Strategic Outsourcing[J]. Journal of Operations Management, 2007, 25(2): 464-481.
- [40] Smith, A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations[M]. Oxford: Oxford University Press, 1776.

Why Do Companies Choose Labor Outsourcing: An Explanation Based on Economic Policy Uncertainty

YANG Guo-chao¹, WEI Shuang¹, YUAN Xi¹, GONG Qiang²

(1. School of Accounting, Zhongnan University of Economics and Law;

2. Wenlan School of Business, Zhongnan University of Economics and Law)

Abstract: Labor outsourcing is a special form of labor division that allows companies to outsource repetitive, non-core activities to third-party labor contractors, thereby focusing their core resources and efforts on core business activities. The fundamental characteristic of labor outsourcing is that it helps enterprises convert long-term employment decisions into short-term employment contracts, which is reflected in increased employment flexibility and reduced labor costs. These two features make labor outsourcing a more effective employment option when dealing with uncertain market conditions. In practice, the increase in labor outsourcing is closely related to economic policy uncertainty. Economic policy uncertainty leads to the inability of firms to form consistent and stable expectations about the future decision-making environment, hence a decline in firms' demand for long-term employment. Therefore, this paper attempts to explain the logic of the abnormal boom in the labor outsourcing market in recent years from the perspective of increased economic policy uncertainty.

By manually collecting the labor outsourcing information disclosed in the annual reports of listed companies from 2012 to 2021, this paper finds that economic policy uncertainty makes firms be inclined to opt for labor outsourcing, which is more significant among private firms. Furthermore, this paper uses natural language processing to construct uncertainty indicators at the macro, industry, and enterprise levels, and finds that compared with the uncertainty of enterprises and the industry, the uncertainty at the macro level is more likely to lead enterprises to choose labor outsourcing. Meanwhile, by distinguishing the business level of labor outsourcing, this paper finds that enterprises tend to outsource low-end rather than high-end business when confronted with economic policy uncertainty. The heterogeneity test shows that economic policy uncertainty is more likely to lead to labor outsourcing in firms with higher adjustment costs, while stable customer relationships in the product market, higher bargaining power, and government's policy support help to reduce the impact of economic policy uncertainty on firms' labor outsourcing. Finally, the paper finds that when economic policy uncertainty is high, labor outsourcing can improve productivity and reduce labor cost rigidity. However, it may crowd out the demand for low-skilled labor and create unequal treatment among outsourced workers.

The policy implications of this study are as follows. The government should maintain the stability and consistency of economic policy expectations and protect vulnerable groups by reducing the risk of uncertainty for enterprises. It should also be cautious about the double-edged sword effect of labor outsourcing as a flexible short-term employment method on workers' rights and interests. In addition, the institutional design of labor relations in laws and regulations needs to balance the protection of employers' interests with the rights and interests of vulnerable groups, and strengthen the standardized management of employers and outsourcing firms.

The contributions of this paper are as follows. Theoretically, this paper provides an economic explanation for firms to choose labor outsourcing, a hot social phenomenon, from the perspective of real options theory, enriching existing literature on economic policy uncertainty and corporate behavior from the perspective of labor decision-making. In terms of data, unlike previous studies that used estimated data on corporate outsourcing, this paper obtains precise data by manually collating relevant data from the annual reports of listed companies, providing a rare research opportunity to quantify corporate labor outsourcing behavior directly.

Keywords: labor outsourcing; economic policy uncertainty; employment flexibility; labor cost rigidity

JEL Classification: J30 J33 J50

[责任编辑:崔志新]