

跨国外包的劳动经济学解释： 工资、劳动效率和劳动力结构的分析视角

尚庆琛

(中国服务外包研究中心 信息与技术研究部, 上海 201206)

摘要:微观企业的外包决策取决于成本比较和价格博弈,而一个国家跨国外包的实施则与工资水平、社会劳动效率和劳动力结构密切相关,这些因素直接影响着跨国外包的岗位选择、业务规模、接包国选择等。研究显示:跨国外包实际上是国家间劳动力资源优化配置的一种专业化分工方式,其本质上源于国家间资源要素的自由流动障碍,是一国短期弥补劳动力供求矛盾的现实最优选择,与劳动力流动作为调节劳动力资源配置的两种不同方式互为补充,共同起到促进全球劳动力资源配置均衡的作用,有利于扩大社会生产、增加社会财富。此外,岗位性质、业务量、技术水平、国家政治制度设计等都会对跨国外包的实施产生重要影响。

关键词:跨国外包;工资;劳动力

中图分类号:F740.2 **文献标志码:**A **文章编号:**1009-1505(2020)03-0077-13

DOI:10.14134/j.cnki.cn33-1337/c.2020.03.008

一、引言

作为现代服务贸易跨境交付的主要形态之一,近年来跨国服务外包在全球范围内得到广泛实施,成为越来越多新兴经济体参与国际市场分工、谋求经济结构调整的重要依托。然而,由于跨国外包的实施以利用他国劳动力资源为基础,因此一直被贸易保护主义者视为剥夺了原本应为本国劳动者所占有的工作岗位。即使时至今日,全球经济一体化蓬勃发展,服务贸易自由贸易协议的谈判不断推进,跨国外包仍然受到一些贸易保护主义者的诟病。尤其每当发达国家经济不景气时,跨国外包往往成为逆全球化思潮下国家间现代贸易争端的重要领域,遭受国家政策制度的层层阻碍。

为此,本文立足于工资、劳动效率和劳动力结构的角度,重点对跨国外包的根本动因、影响因素和选择机制进行了理论分析,并对国际跨国外包实际实施中的一些问题进行经济学阐释,说明跨国外包本质上源于国家间资源要素的自由流动障碍,是一国短期弥补劳动力供求矛盾的现实最优选择,有利于扩大社会生产,增加社会财富。

收稿日期:2020-02-18

基金项目:国家社会科学基金重大项目“中国参与多边贸易体制改革的方案设计与谈判策略研究”(19ZDA064)

作者简介:尚庆琛,女,中国服务外包研究中心副研究员,管理学博士,主要从事服务贸易、服务外包研究。

二、文献综述

作为近年来出现的一种新型全球产业组织形态^[1],从已有的学术文献来看,国内外学者对于跨国服务外包的研究主要从微观和宏观两个层面分别展开。在微观层面,目前国内外学者的研究主要集中在企业实施外包的决策动因和机制方面。如 Lacity 等从内外部就服务外包的动因进行了分析归纳,认为企业实施外包的动因包括业务、财务、技术、风险、市场环境、全球化及政治原因等多种因素^[2-3]; Abraham 等指出制造业企业、IT 企业实施服务外包有利于节约劳动力成本、缩短生产周期、促进生产专业化、提高资源利用率^[4-5];从不同的理论角度出发,学者们分别把企业实施外包的决策动因归结于企业组织结构的内部均衡因素^[6]、产品服务工序流程的内部分工效益^[7]、人力资本市场合约与劳务活动企业合约的统一^[1]等。而在企业外包的决策机制方面,博弈理论成为最受欢迎的决策模型构建基础,如 Feenstra 和 Hanson 通过外包模型构造讨论了跨国公司在全球供应链中如何确立企业边界^[8];胡盛强以 Stackelberg 博弈理论和古诺模型构建了企业多种外包合作情形下的最大化利润模型^[9];周光辉等建立了一对一外包任务分配决策博弈模型^[10];肖吉军等则探讨了企业服务外包的成本因素及服务外包产品价格和双方获利情况^[11]。

在宏观层面,目前的研究侧重于对实施跨国外包所产生的结果和作用的研究,归纳起来主要有三个方面:一是对生产率的作用。如 Raa 等众多国内外学者分别从不同角度、以不同国家的数据,验证了跨国外包对劳动生产率具有正向促进效应^[12-17],并证明了相比工业外包、原材料外包,服务外包对生产率的促进效应更强^[18-19]。二是对产业结构的作用。许多研究发现,承接跨国外包服务不仅有助于承接国产业结构升级^[20-21],对发包国的产业结构提升也有促进作用^[22-24],这种作用可能是通过知识溢出和技能转移实现的^[25-27],也可能是通过全球价值链分工和收入机制实现的^[28-29],并且与国家制度质量呈正相关关系^[30]。三是对就业的作用。这方面的研究结论至今仍存在很大分歧,如一些学者认为跨国外包对就业具有抑制作用,降低了就业规模^[31-33];一些学者则认为外包对就业不会产生负向影响,因为规模效应抵消了替代效应^[34-35];还有一些学者则从劳动力结构的角度提出跨国外包能够促进劳动力结构的优化^[36-40]。

尽管这些文献都对跨国服务外包现象进行了研究和探讨,但还存在几点不足:第一,对于跨国外包动因的研究,目前基本都是从微观层面展开的,并没有从宏观层面进行深入的经济学研究 and 探讨;第二,目前对跨国外包的宏观研究多采用实证的研究方法,几乎都是以产生的结果阐述,并不能作为前置动因的解释,并未从理论原理上对导致国家实施跨国外包的动因给予清晰的解释和论述;第三,目前的研究基本都是站在或承接国或发包国一国的角度,而没有对存在多个国家的全球市场情况进行分析。有鉴于此,本文将微观层面的企业管理决策模型与宏观经济理论统一在一个研究框架下,最终从宏观层面系统地解释了促使一个国家实施跨国外包的动因和条件,以及一个国家会外包哪些工作岗位、外包多少工作量、在各国环境下选择怎样的接包国等一系列问题,并进一步讨论了国家在实施跨国外包过程中具有怎样的控制力和策略选择。

三、企业外包决策的微观理论模型

(一) 基础经济学模型

以企业 A_i 的业务发包决策,作为理论研究和模型构建的对象,采用柯布-道格拉斯生产函数 $Y = A(t)L^\alpha K^\beta \mu$ 作为企业的基本生产函数。其中,基于服务外包企业以人力资本投入作为主要投入(一般占

企业投入成本的70%左右),同时在一定时期内社会整体技术水平和企业资本投入保持稳定,对柯布-道格拉斯生产函数的标准形式进行简化,采用 $Y = \mu L^\alpha$ 作为企业的生产函数形式,且无损于企业外包决策问题的实质性研究。因此,对于承接业务的接包企业 B_1 ,其生产函数(即产出报酬)可以表示为:

$$Y_{B_1} = \mu_{B_1} L_{B_1}^{\alpha_{B_1}} \quad (1)$$

其中, L_{B_1} 表示企业 B_1 的劳动力投入数量, α_{B_1} 表示企业 B_1 劳动力产出的弹性系数, μ_{B_1} 则代表生产函数的综合系数和随机干扰。同样地,基于服务外包企业以人力投入为主的基本特点对企业成本函数做简化处理,企业 B_1 的成本函数可以表示为:

$$C_{B_1} = W_{B_1} L_{B_1} + \overline{C_{B_1}} \quad (2)$$

其中, W_{B_1} 表示企业 B_1 的单位工资水平, $\overline{C_{B_1}}$ 表示企业 B_1 的固定成本投入水平。

(二) 采用外包方式的成本核算

假设1:是否采用外包方式不影响企业 A_1 的客户消费体验,即对于企业 A_1 来说,不论是采用自己实施的方式还是外包业务环节的方式,最终产出的服务水平、所获得的经营效益不变。

假设2:企业 B_1 的全部业务就是承接企业 A_1 的发包业务,不存在其他业务,因此企业 B_1 长期固定成本投入即为承接企业 A_1 发包业务所需的固定资产投入。

假设3:企业 A_1 中的相同工作岗位或全部采取外包的方式、或全部采取自己实施的方式,即不存在相同工作岗位部分外包的情况。同时也就是说,在企业 A_1 对某一种工作岗位采用外包方式时,这种工作岗位对应所需的固定成本投入转由接包企业投入,企业 A_1 无需再投入该种工作岗位对应所需的固定成本投入,且完成同一种工作岗位所需的固定成本投入是不变的。

因此,对于发包企业 A_1 ,其自己实施和外包一定工作岗位的成本函数可以分别表示为:

$$C_{A_1} = W_{A_1} L_{A_1} + \overline{C_{A_1}} \quad (3)$$

$$C_{A_1}' = W_{A_1} (L_{A_1} - L_\alpha) + Y_{B_1} + (\overline{C_{A_1}} - \overline{C_{B_1}}) \quad (4)$$

其中, C_{A_1} 表示企业 A_1 不采用外包方式所花费的总成本, C_{A_1}' 表示企业 A_1 对一定工作岗位采用外包方式后所花费的总成本。 W_{A_1} 表示企业 A_1 的单位工资水平, L_{A_1} 表示企业 A_1 不采取外包方式时的劳动力投入数量, L_α 表示采用外包方式后企业 A_1 节省的劳动力投入数量, $\overline{C_{A_1}}$ 表示企业 A_1 不采用外包方式时的固定成本投入水平, $\overline{C_{B_1}}$ 则表示企业 B_1 的固定成本投入水平。

(三) 外包服务价格的博弈

假设4:接包市场是完全竞争市场,即接包企业数量充足且各接包企业服务质量不存在差异,存在市场均衡价格。

在企业 A_1 采用外包方式的情况下,接包企业 B_1 与发包企业 A_1 对于外包服务价格进行博弈。出于利益最大化原则, B_1 所期望获取的价格是高于其成本 C_{B_1} 的最高价格,而 A_1 所期望支付的价格则是 B_1 能够接受的最低价格。因此,在充分竞争市场中,若外包服务价格高于企业 A_1 更换接包企业所需支付的总成本,则 A_1 必然会选择更换服务提供商;若外包服务价格低于企业 A_1 更换接包企业所需支付的总成本,则 B_1 必然会提高要价,直到达到相当于 A_1 更换接包企业所需支付的总成本。所以,双方博弈的结果是在更换服务提供商的成本处达成平衡,形成外包服务的均衡价格:

$$Y_{B_1} = C_{B_1} + C_c \quad (5)$$

其中, C_c 表示发包企业 A_1 因更换接包企业所要额外支付的成本,包括市场搜寻的成本、企业能力调查的成本以及双方业务对接磨合的成本等。

(四) 外包决策的选择条件

根据利益最大化原则,只有当采用外包方式所获取的整体利润大于采用自己实施的方式所获取

的整体利润时,企业 A_1 才会选择采取业务外包的方式。在生产效益不变的前提下,也就是企业 A_1 采取外包方式支付的成本 C_{A_1}' 小于自己实施的成本 C_{A_1} ,即:

$$C_{A_1}' < C_{A_1} \quad (6)$$

整理后,得到企业 A_1 选择采取业务外包的决策条件是:

$$W_{A_1} > W_{B_1} \frac{L_{B_1}}{L_\alpha} + \frac{C_c}{L_\alpha} \quad (7)$$

其中, W_{A_1} 、 W_{B_1} 分别是企业 A_1 、 B_1 的单位工资水平, L_α 表示企业 A_1 表示采用外包方式后所节省的劳动力投入数量, L_{B_1} 表示企业 B_1 的劳动力投入数量, C_c 表示发包企业 A_1 因更换接包企业所要额外支付的成本。 $\frac{L_{B_1}}{L_\alpha}$ 实际上代表了企业 A_1 、 B_1 在该工作岗位的劳动效率情况。

四、基于劳动经济学的跨国外包理论模型

从微观经济学的角度看,对于一个企业来说,所有外包出去能够节省成本的业务单元或者工作量都应当采用外包的方式实施,以满足效益最大化原则。而从宏观的角度来看,一个国家是否会采用跨国外包的方式以及外包哪些工作岗位则与工资、劳动效率和劳动力结构等密切相关。

(一) 国家的劳动力工资曲线

根据美国经济学家舒尔茨的人力资本理论,人力资本是通过投资而凝聚在劳动者身上形成的知识、技能和健康等所构成的资本^[41]。舒尔茨认为,在现代经济发展中,由教育形成的人力资本在经济增长中所起的作用越来越重要,能够更多地代替其他生产要素,而通过教育可以提高劳动者的知识和技能,提高生产的能力,从而增加个人收入,使个人工资和薪金结构发生变化,所以由所受教育形成的技能差别是导致人力资本和工资差别的主要原因。因此,以舒尔茨人力资本理论的基本观点为基础,对一国的工作岗位和劳动力工资进行分析和描述。

假设 5: 工作岗位是异质的,且技能值(或知识含量)是区别工作岗位的唯一量度,即工作岗位与技能值是一一对应的,不同工作岗位的技能值是不同的,不同技能值所代表的工作岗位也是不同的。多个低技能值的工作岗位不能代替一个高技能值的工作岗位。

假设 6: 各工作岗位的工资水平与该工作岗位所要求的技能值正相关。

假设 7: 一国的国内劳动市场是充分竞争的,即劳动力配置是自由充分的,劳动力市场能够通过自由竞争和流动达到均衡价格,所以同一工作岗位的工资水平是唯一的。

在此基础上,以加里·贝克尔的基本工资率模型为基础,设技能-工资的劳动力工资曲线是连续的,以 K 表示工作岗位的技能值, W 表示工作岗位的工资水平,则一国的劳动力工资曲线可以表示为:

$$W = \mu K^\omega + U(K, \omega, \mu, U > 0) \quad (8)$$

其中, ω 、 μ 是参数, U 表示一国国民在无工作情况下的基本福利水平或保障成本,类似于失业救济金。

(二) 社会劳动效率与单位实际工资

根据式(7),在微观经济中企业是否采用外包方式,不仅取决于劳动者岗位工资水平,还受到劳动者劳动效率的影响。同样地,一国的某个工作岗位是否实施跨国外包,除了取决于该岗位的工资水平之外,还直接受到该岗位社会劳动效率的影响。

假设 8: 一国某一工作岗位的劳动效率是一定的,即存在平均的、普遍的社会劳动效率,不考虑不同员工劳动效率存在差异的情况。

以 r 表示一国的社会劳动效率,则某工作岗位的社会劳动效率与完成该岗位单位工作量所需的劳

动力数量成反比,即:

$$r(K) = \frac{1}{L(K)} \quad (9)$$

其中, L 表示完成单位工作量所需的劳动力数量。由于不同技能值 K 代表了不同的工作岗位,所以 r 、 L 都可以表示为技能值 K 的函数。可见,能够反映一国劳动工资水平的不是各工作岗位的名义工资水平,而是考虑了社会劳动效率之后的单位实际工资水平,即完成某工作岗位单位工作量的劳动工资水平。因此,式(8)中的 W 应当是考虑了一国社会劳动效率的岗位单位工作量的实际工资水平。

(三) 基于“技能—工资”的国家劳动力结构

根据马歇尔的均衡价格工资理论,实际上,一国各工作岗位的工资水平不仅取决于该岗位所要求的技能值,还与劳动力市场上劳动力资源的供求关系密切相关。由于不同工作岗位劳动力市场供求情况的不同,一国的劳动力工资曲线可以呈现不同的凹凸形态,即从“技能—工资”的角度反映了一国的劳动力结构(如图1)。

当 $\omega = 1$ 时,工作岗位的工资水平与技能值线性正相关,即一国不同岗位的劳动力资源分布是相对均匀的。一般而言,一国的劳动力资源分布不可能绝对均匀,不同岗位的劳动力供求情况必然有所差异,因此 $\omega = 1$ 是理想状态。

当 $\omega < 1$ 时,劳动力工资曲线为凸函数,说明一国低技能值岗位区间的劳动力供给相对不足,所以在该区间的工资增长较快、边际增长率较大;而高技能值岗位区间的劳动力供给相对充裕,所以国家劳动力工资曲线在该区间的边际增长率较小,工资增长趋缓。类似于某些发达国家蓝领工人、简单体力劳动者缺乏,而白领职员、专业工作者较多的情况。

当 $\omega > 1$ 时,劳动力工资曲线为凹函数,说明恰恰与上述情况相反,一国低技能值岗位区间的劳动力供给相对较多,所以在该区间工资的边际增长率较小、工资增长缓慢;而高技能值岗位区间的劳动力供给相对缺乏,所以国家劳动力工资曲线在该区间快速上升,边际增长率变大。如同许多劳动密集型产业为主的发展中国家,存在大量体力劳动者、简单劳动者,但专业技能型、知识型的劳动者匮乏。

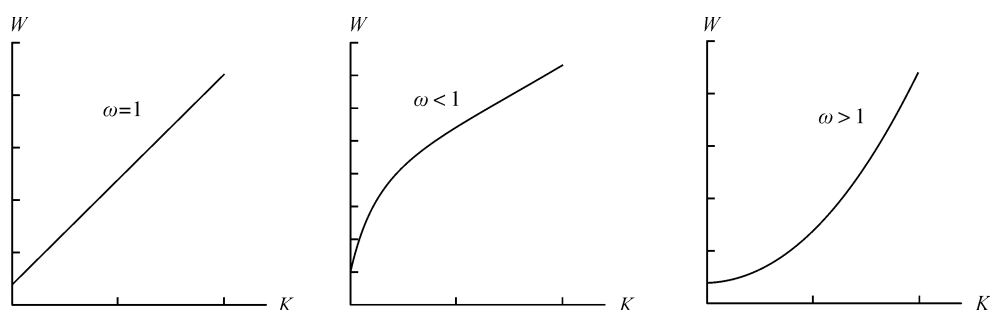


图1 三种不同国家的劳动力工资曲线

(四) 两国劳动力工资曲线的关系

假设9:不同国家的工作岗位结构整体是相同的,即都具有一样的、从低技能值到高技能值的工作岗位需求。

假设10:两国之间的劳动力流动有限制或成本,不可自由流动。

假设11:一定时期内,一国的劳动力工资水平是稳定的,不因是否发生跨国发包或接包而变化。

对于两个不同的国家A、B,由于其各工作岗位需求数量的不同和所具备的劳动力供给资源的不同,其劳动力工资曲线通常也呈现出不同的形态。设 W_A 、 W_B 分别为A、B两国的工资水平,且根据工作

岗位的不同而变化。一般地,两国劳动力曲线存在六种典型关系类型(如图2):在第(1)(2)(3)型关系中,A国和B国的劳动力曲线 W_A 和 W_B 存在交点,说明两国的劳动力供求在低技能值岗位和高技能值岗位上的对比关系呈现明显的不同,在低技能值岗位上A国的工资水平高于B国,而在高技能值岗位上A国的工资水平低于B国;在第(4)(5)(6)型关系中,A国和B国的劳动力曲线 W_A 和 W_B 始终分离、不存在交点,说明两国的劳动力供求对比关系始终是一致的,对于所有的工作岗位,A国的工资水平平均高于B国。因此,不论以上何种关系类型,按照节省劳动工资成本的原则,理论上A、B两国之间都应该存在跨国外包需求。

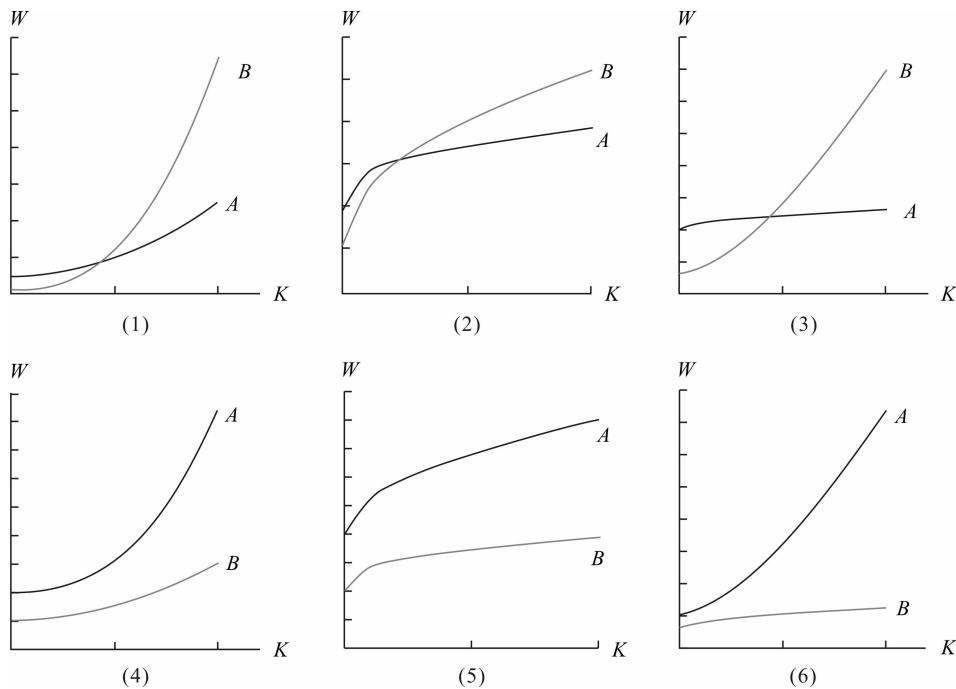


图2 两国劳动力工资曲线的六种典型关系

(五) 跨国外包的额外成本和实施条件

除此之外,一国的某个工作岗位是否实施跨国外包,还必须考虑其他一些因外包而产生的额外成本因素,如不同国家语言文化差异所带来的沟通成本、跨国沟通管理所增加的通讯和交通成本、贸易通关和结算等方面的营商成本、制度法律等差异带来的制度成本,等等。

假设 12:向一国实施跨国外包所需增加的额外成本仅取决于接包国情况,与发包国无关,即:在其他条件相同的情况下,不同国家向同一接包国发包所需增加的额外成本相同。

假设 13:跨国外包所带来的额外成本增加仅与所外包的工作岗位相关,与外包的工作量无关。

因此,以 \overline{C}_B 表示对于某工作岗位,采用向B国外包的方式相比国内实施,A国需要额外增加的其他成本,这里包含除工资成本外的其他各种成本。在宏观经济中,A国向B国实施跨国外包的条件应当为:

$$W_A > W_B + \overline{C}_B \quad (10)$$

五、全球经济下的跨国外包解释

(一) 劳动成本与跨国外包的岗位选择

尽管两个国家的劳动力工资曲线存在六种典型关系(如图2),但实际上却不存在一个国家把国内

所有的工作岗位都采用跨国外包的情况,即便是在另一个国家的所有岗位工资水平都低于本国的情况下。

一般地,越是技能值低的工作岗位,通常越是体力劳动含量高、网络化程度低的工作岗位,无法通过现代通信传输方式实现远程作业,必须通过现场作业实现,所产生的交通成本、签证成本等较高,同时受到国家移民政策、劳动力流动政策的限制,因此通常采用短期劳务外派的方式实施。而越是高技能值的工作岗位,越是尖端科技、高层管理、特殊专业的工作岗位,越受到国家的高度重视和严格限制,所产生的制度成本、营商成本等极高,实施跨国接包的可能性较小。

假设14: $\overline{C}_B(K)$ 为先减后增的凹函数,在低技能值的工作岗位上有一定的额外成本;后随技能值的增加,跨境网络交付的可能性增加,额外成本下降;达到最低的额外成本后,再随技能值的增加而受限,从而导致额外成本的急剧上升至无穷大。

因此,引入额外成本的两国劳动成本曲线有四种典型关系,且无论何种关系,两国曲线至少有一个交点(如图3)。根据式(10),理论上对于A国来说,必然选择两曲线交点之间或交点之前的工作岗位向B国实施跨国外包,即选择 $K \in (K_1, K_2)$ 或 $K \in (0, K_3)$ 的工作岗位实施跨国外包。

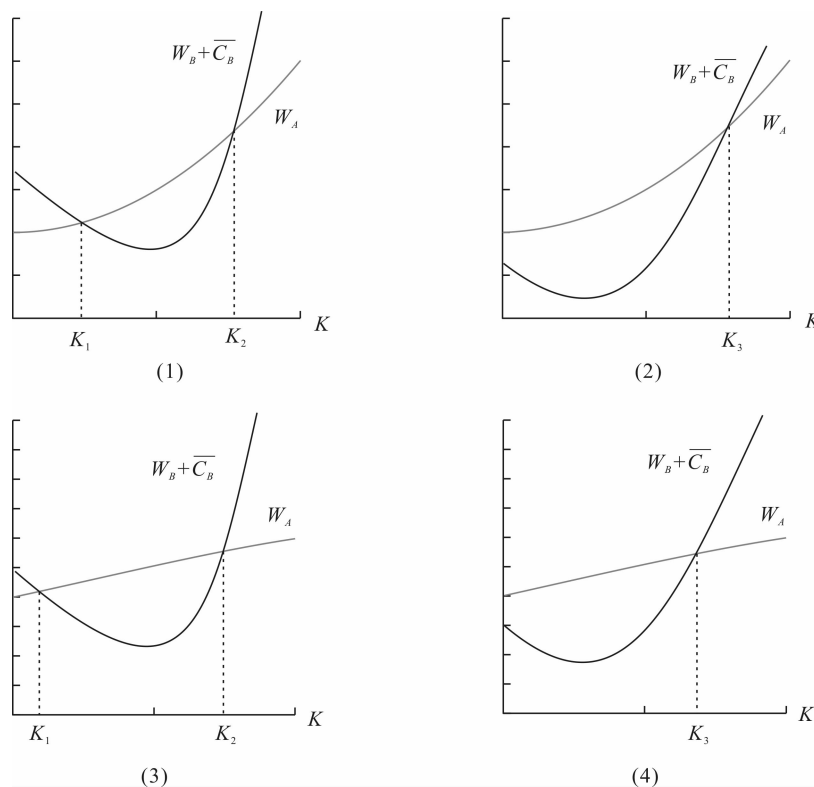


图3 引入额外成本的两国劳动成本曲线的四种典型关系

(二) 国家策略选择与跨国外包规模

当其他国家的劳动成本(含工资和额外成本)低于本国的劳动成本时,一国具备了实施跨国外包的必要条件。但通常只有在一定条件下,一国才具备实施跨国外包的充分条件。

第一种:A国某岗位的需求量大,国内没有充足的劳动力供给,不得不通过跨国外包的方式解决该岗位的劳动力缺口。在这种情况下,劳动力缺乏又分为两种:

1. 结构性的劳动力缺乏,即劳动力资源供给整体是充足的,但该岗位的劳动力供给不足,也就是

存在结构性失业。结构性失业或结构性劳动力缺乏的原因,要么是国内其他劳动者不具备该岗位所要求的技能,在这种情况下,长期可以通过教育培训提升劳动者技能的方式加以解决,短期则只能通过跨国外包方式解决;要么是国内其他劳动者有更好的岗位或福利选择、不愿从事该岗位工作,在这种情况下,如果不通过跨国外包的方式引入他国劳动力资源,就要通过国内劳动力市场供求关系的自行调节达到平衡。根据劳动力供给和需求曲线,在实施跨国外包的情况下,含额外成本的劳动力供给曲线 L'_s 与需求曲线 L_D 相交于 A 点,即 A 国能够以 W_1 (含额外成本) 的工资水平获得 L_1 的劳动力数量;在不实施跨国外包的情况下, A 国国内劳动力供给曲线为 L_s , 要获得 L_1 数量的劳动力资源,工资水平要达到 W_2 , 也就是说如果要保证生产水平不降低,则要增加 $(W_2 - W_1)L_1$ 的劳动力成本,其结果是劳动力供给曲线 L_s 和需求曲线 L_D 调整到新的均衡点 C, 相比实施跨国外包增加 $(W_3 - W_1)L_2$ 的劳动成本,同时减少 $(L_1 - L_2)$ 的劳动力社会产出(如图4)。可见,如果不实施跨国外包,则会降低社会生产总量或社会财富总量。实际上,这是国内产业结构与劳动资源结构不匹配的问题,国家应该通过调整产业结构、调整工作岗位的策略来解决,即提供更多适合劳动者技能水平的工作岗位。而本质上跨国外包是双向的,如果 A 国这部分具备更高技能水平、不愿从事该岗位的劳动者能够通过接包其他国家的高技能岗位工作,则能获得更好的工资水平,达到劳动力资源配置最优化的目的。

2. 劳动力绝对缺乏,即 A 国本身劳动力资源整体匮乏,在充分就业的情况下仍不能满足需求。由于一般地,一国社会财富总是正增长,劳动力生产所得总是大于消费消耗的,所以这种情况在现实中比较少,主要是少数有特殊资源或优势的国家,如石油资源丰富的产油国、税收政策突出的税收天堂国家。这些国家劳动力不足的缺口必须通过跨国外包甚至劳动力输入解决,从而也保证了其国内的高工资水平和高福利水平。

因此,在第一种情况下,对该岗位的劳动力缺口部分实施跨国外包是最好的经济策略选择。

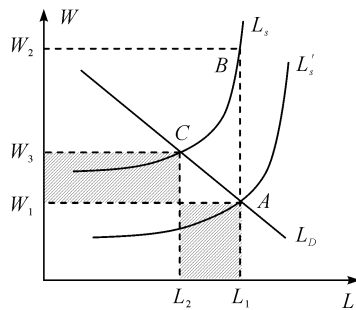


图4 结构性劳动力短缺下的劳动力供求曲线

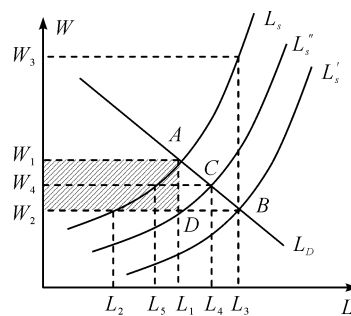


图5 劳动力供给充足的劳动力供求曲线

第二种:A 国某岗位有充足的劳动力供给,但是工资水平相较外包给 B 国的成本(含工资和其他额外成本)高,通过跨国外包的方式可以节省劳动成本。如图5,在不实施跨国外包的情况下, A 国国内劳动力供给曲线为 L_s , 均衡点在 A 点,即企业能够以 W_1 的工资水平获得 L_1 的劳动力数量,劳动力供给都来自 A 国国内;在实施跨国外包的情况下,含额外成本的劳动力供给曲线 L'_s 与需求曲线 L_D 相交于 B 点,即 A 国能够以 W_2 (含额外成本) 的工资水平获得 L_3 的劳动力数量,其中 L_2 是本国的劳动者, $(L_3 - L_2)$ 是 B 国的劳动者。对于微观市场来说,选择跨国外包无疑是企业最优的经济策略,而对于国家宏观层面来说,一般有三种可选择经济社会策略。

1. 提高跨国外包的额外成本。由于实施跨国外包的成本不仅仅是由工资水平决定的,还受到因外包产生的额外成本影响,这其中就有国家可以通过贸易、制度、法律等手段控制的营商成本、法律成本等。出于国内就业和社会福利保障等方面的考虑, A 国可以采取一定的制度保护提高跨国外包成本,

企业实施跨国外包的规模则随额外成本的提高而减少。比如:当包含额外成本的跨国劳动力供给曲线由 L'_s 提高到 L''_s 时,均衡点就由原来的 B 点移到了 C 点,即劳动力成本变为 W_4 ,获得劳动力数量变为 L_4 ,此时雇佣的本国劳动力数量就由 L_2 增加到 L_5 ,通过外包雇佣的 B 国劳动力数量就由 $(L_3 - L_2)$ 减少到 $(L_4 - L_5)$ 。当额外成本提高到一定程度,使包含额外成本的跨国外包成本高于国内工资成本,即 $W_B + \overline{C_B} \geq W_A$,企业则完全丧失跨国外包的动机。但是在这种策略选择下,实际上是通过国家政策手段人为提高了企业生产成本,同时使社会劳动投入减少,降低了社会生产总量或财富总量。

2. 降低本国劳动成本。为保障国内的充分就业, A 国可以通过给予企业补贴等方式间接降低本国劳动成本,比如使国内劳动力供给曲线由 L_s 下降到 L''_s ,此时虽然劳动力供求曲线的均衡点仍然在 B 点,但雇佣本国劳动力数量由 L_2 增加到 L_1 ,通过外包雇佣的 B 国劳动力数量就由 $(L_3 - L_2)$ 减少到 $(L_3 - L_1)$ 。企业实施跨国外包的规模随补贴的增加而减少,当补贴 $\widehat{C_A}$ 增加到一定程度,使 $W_A - \widehat{C_A} \leq W_B + \overline{C_B}$,企业则完全丧失跨国外包的动机,此时国家的补贴成本为 $(W_3 - W_2)L_3$ 。这种策略选择实际上是通过国家的财政补贴保障国内劳动者的高工资水平,补贴则要通过国家的收入再分配来实现,本质上增加了国家的税收负担。

3. 对跨国外包增加的社会财富通过社会再分配方式补偿国内就业损失。在这种策略选择下,跨国外包增加的社会财富必须能够完全补偿国内就业损失。A 国通过实施跨国外包而增加的社会财富为 A 点和 B 点的企业利润差 $\Delta\pi = \pi(L_3, W_2) - \pi(L_1, W_1)$,其中 $\pi(L_1, W_1) = Y(L_1) - L_1W_1$, $\pi(L_3, W_2) = Y(L_3) - L_3W_2$, Y 为一定劳动力数量投入下的社会生产函数。A 国国内因跨国外包而造成的就业损失应为 $L_1W_1 - L_2W_2$ 。只有当跨国外包增加的社会财富能够补偿国内就业损失时,实施跨国外包符合国家的经济效益,即:

$$\Delta\pi \geq L_1W_1 - L_2W_2 \quad (11)$$

整理得:

$$Y(L_3) - Y(L_1) \geq W_2(L_3 - L_2) \quad (12)$$

也就是说,通过跨国外包增加的社会生产总量不少于实施跨国外包中支付给外国劳动者的劳动成本,是这种策略选择的前提条件。在此条件下,实施跨国外包的规模是 $(L_3 - L_2)$ 的岗位量。

综上所述,在第二种情况下,一国的最优经济策略应该是:在不限限制跨国外包、实现社会生产最大化的基础上,采取社会收入再分配方式保障本国就业和社会福利水平。即:通过给予企业补贴的方式确保本国仍有 L_1 数量的劳动者以 W_1 的工资水平得到雇佣,而给予企业的补贴即为企业降低的本国劳动成本 $L_1(W_1 - W_2)$,可从企业收入转移支付获得;而除本国劳动者外,企业还将通过跨国外包雇佣 $(L_3 - L_1)$ 的外国劳动者,并额外获得这部分劳动投入所带来的生产利润。在这种策略下,在本国企业、劳动者的利益都没有受到损害的同时,社会生产总量和财富总量也得到了增加。

(三) 跨国外包的接包国选择

在全球市场环境,在跨国外包中由哪个国家发包、哪个国家接包,就不仅仅由两个国家之间的劳动力结构和工资曲线对比情况决定,而是在多个国家市场竞争下的最优选择。如图6,在 A 国与 B、C、D 三国各岗位的劳动成本比较中,对于技能值范围在 $(0, K_1]$ 的工作岗位, $W_B + \overline{C_B}$ 在各国劳动成本曲线中最低,因此根据最优选择原则, A 国应当发包给 B 国;而对于技能值范围在 (K_1, K_2) 的工作岗位,则 $W_C + \overline{C_C}$ 在各国劳动成本曲线中最低, A 国应当选择 C 国为这部分工作岗位的接包国;对于技能值范围在 $[K_2, \infty)$ 的工作岗位,显然 A 国本国的劳动成本是所有国家中最低的,因此应当选择在国内雇佣劳动者,而不实施跨国外包。实际上,除了各国的工资水平外,跨国外包劳动成本中所包含的额外成本受到两个国家之间的距离、语言文化差异、贸易政策、法律制度等各方面的影响,因此两个国家之间的关系直接影响了跨国外包的实现。

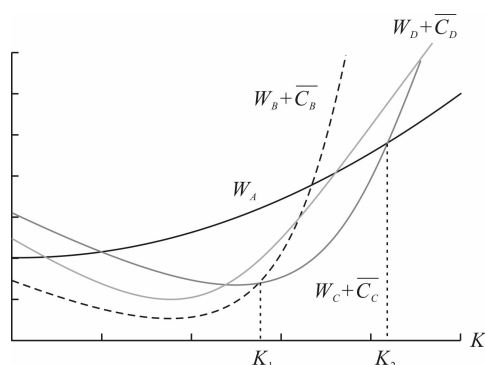


图6 多国环境下的接包国选择

六、结论与启示

第一,服务不同于货物商品,存在地域性、现场性等特性,因此一国的服务工作岗位必定具备多样性才能满足生产生活需求,一国的服务工作岗位不可能是单一的,也不可能完全通过跨国外包方式实现。同时,在沟通成本、交通成本、营商成本、制度成本等额外成本的影响下,即便在另一个国家所有岗位的工资水平都低于本国的情况下,一国也不存在将所有工作岗位实施跨国外包的情况,而必定是最合适的一部分工作岗位实施跨国外包。

第二,跨国外包是双向的,在A国和B国的劳动力资源和劳动成本比较中,对于某些A国劳动力资源丰富、劳动成本较低的工作岗位,B国可以通过跨国外包交由A国完成;同样地,对于某些B国劳动力资源丰富、劳动成本较低的工作岗位,A国也可以通过跨国外包交由B国完成。跨国外包实际上可以看作是国家间劳动力资源优化配置的一种专业化分工方式,而这种方式的实现通常是以一国现有的富余劳动力资源状况为基础的,并且国家通过对额外成本的影响具有调控的能力。对于我国来说,应当根据劳动力资源状况的变化,适时推进由接包向接发包并重的策略转变。

第三,一国是否实施跨国外包,是由其工资水平、劳动效率和劳动力结构所决定的,且归根结底是由一国的劳动力资源状况所决定的,包括劳动力资源结构、供求状况等。由于劳动力资源的培养与积累是一个长期的过程,因此在短期内,实施跨国外包通常是现实的最优选择。要改变在国际劳动市场的地位,必须依靠长期的劳动力培养和结构调整来实现。

第四,抛开国家个体利益,从社会整体利益的角度出发,实施跨国外包能够通过劳动力资源的优化利用,提高劳动效率、节省劳动成本,因此从根本上是有利于提高社会生产力、扩大社会生产、增加社会财富的。

七、关于几个问题的解释

在前述理论建模和解释的过程中,我们采取了一系列假设限定,以简化研究对象和环境变化,但实际情况远比此复杂得多。因此,有必要对以下几个问题加以简单解释和说明。

第一,实际工作岗位存在多样性,比如计算机程序员和财务会计,两个工作岗位的性质完全不同,无法以技能值作为单一衡量标准、以技能含量的高低进行比较。因此,对于一个国家来说,其劳动力结构也存在复杂性,不能单纯以高技能岗位、低技能岗位来单向描述。同样是中等技能的人才,一国可能计算机程序员资源丰富、而财务会计人员匮乏,这就使得一国可能在各个不同工作岗位上都呈现出不同的资源属性,同时每个不同的工作岗位在制度、文化等方面所需的跨国外包额外成本也呈现多样

性。因此,对于具体工作岗位,实施跨国外包与否的条件与地位也各不相同。

第二,实际上跨国外包的额外成本不仅取决于所外包的工作岗位,还与外包的业务量直接相关。一方面,按照边际成本递减的规律,集中实施的业务量越大,越能最大程度的降低单位固定成本、管理成本等,使规模效应得到最大程度的发挥。特别是在机械化、智能化的趋势下,长尾效应愈加显著,一旦完成一定门槛的初始成本投入,其后随产量或业务量递增所要增加的成本几乎为0,在这种情况下单位成本随业务规模的增加而减少。另一方面,实施跨国外包的额外成本也与业务量规模直接相关,业务量越大,则在跨国外包中降低制度等门槛、获取议价空间的议价能力越强。因此从理论上讲,如若一国某个工作岗位实施跨国外包,则该工作岗位上的所有业务量都应当集中外包给另一国承接,以最大程度的获取规模效应和议价能力。但实际上,出于地理性、管理沟通等方面需要以及产业结构和体系完备的考虑,通常一国不会将一个工作岗位的所有业务都外包,必定有一部分是在本国国内完成的。

第三,一国的劳动力资源是有限的,因此在存在跨国外包的情况下,一国的劳动力供求曲线和工资曲线并不是固定不变的,而是会随外包情况发生变化的。比如:一国作为接包国承接他国某个工作岗位的业务时,对于该岗位的劳动力需求就增加了,国内的劳动力供求对比状况就发生了相应的变化,从而可能导致该岗位工资水平上涨。尽管在全球市场竞争环境下,各国在实施跨国外包时都会按照最优原则选择某工作岗位劳动成本最低的国家作为接包方,但由于跨国外包本身对一国国内劳动力供求和工资曲线所产生的这种影响,最终达成的跨国外包方案实际上是全球劳动力市场利用价格机制自身调节均衡的结果。由于跨国外包业务通常是具有一定规模的,在这种市场机制和劳动力资源有限性的前提下,一般不可能存在某个工作岗位的各个国家的所有跨国外包业务都交由某一国家完成的情况,即便是出于风险和竞争性议价的考虑,也往往是同时由几个国家分别承接。

第四,在技术条件的作用下,一个工作岗位的业务成本不仅取决于劳动力成本,还受到技术水平的深刻影响。比如:对于某个低技能值的工作岗位,虽然A国的劳动工资成本高于B国,但是A国的技术水平高于B国,使得该工作岗位在A国可以通过大规模机械化、智能化的方式完成,而B国则只能通过人工的方式完成。在这种情况下,尽管B国的劳动力工资成本较低,但综合考虑机械化、智能化、规模化后的岗位业务成本却未必比A国低,从而可能使A国采取将该工作岗位更多保留在国内集中实施的策略,以最大程度降低其单位业务成本。

第五,从本质上讲,跨国外包其实源于国家间资源要素的自由流动障碍。首先,是劳动力资源自由流动的障碍。如果国家间劳动力资源能够完全自由流动,就能够形成全球统一的劳动力市场和劳动力价格体系,也就不存在国家间的劳动力工资成本差异。其次,是商品自由流动的障碍。如果说根据人力资本理论,一国国内的劳动工资差异主要取决于劳动者的技能差别,那么对于同样的工作岗位,按照古典工资理论,不同国家的劳动力成本差异实际上更多地是由各国支撑劳动者所需的生活成本差异所决定的,而造成国家间生活成本差异的主要原因之一就是全球商品自由流通障碍所造成的各国间商品价格的差异。如果商品可以在各国间完全自由流动,不存在关税、管制等贸易壁垒,就能够形成全球统一的商品市场和物价体系,也就不存在商品价格差异所带来各地生活成本差异。第三,是资本自由流动的障碍。在全球统一商品市场下,商品物资成本的差异就主要在于因生产地和消费地不同所产生的交通运输成本差异而已,除土地、气候等自然资源的限制,如果资本能够在国家间自由流动,就能够在消费地就近投资生产现代工业商品,从而免去地理差异造成的交通运输成本。因此,跨国外包归根结底是国家间资源要素不能完全自由流动所导致的,是全球市场存在壁垒、不能完全统一的结果。实际上,尽管各国通常都对劳动力跨国流动设置了一定的限制,但国家间的劳动力流动并不是完全隔绝、不可流动的,跨国外包和劳动力流动作为调节劳动力资源配置的两种不同方式互为补充,共同起到促进全球劳动力资源配置均衡的作用。同时,资源要素在某些条件下是可以相互转化的,在国家间资源要素自由流动存在障碍的情况下,不同国家往往根据自己的禀赋资源特点选择适宜的方式,或通过劳动力输出、或通过资本输出、或通过商品贸易输出参与全球市场经济和资源配置。

第六,在多边体制下,各国之间实施跨国外包的制度成本是相同的,对于接包方的选择主要取决

于工资水平、文化差异、地理位置等市场客观因素。而在双边体制下,实施跨国外包的制度成本直接取决于两国之间的制度设计和协议,也就是说即便在其他条件相同的情况下,可能由于不同国家之间的对外制度设计差异而造成跨国外包制度成本的巨大差异,使国家主观意志大于市场客观经济规律,使国家政治关系直接影响经济利益。

参考文献:

- [1]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.
- [2]LACITY,WILLCOCKS L. Realizing Outsourcing Expectations; Incredible Promise, Credible Outcomes[J]. Journal of Information Systems Management, 1994, (4): 7-18.
- [3]陈菲.服务外包动因、对象及企业绩效之互动关系研究[J].经济师,2007(1):212-214.
- [4]ABRAHAM K,TAYLOR S. Firms' use of Outside Contractors: Theory and Evidence[J]. Labor Economics, 1996, (14): 394-424.
- [5]DIROMUALDO,GURBAXANI,Strategic intent for IT Outsourcing[J]. Sloan Management Review, 1998, 39(4): 67-80.
- [6]GROSSMAN G, Helpman E. Integration Versus Outsourcing in Industry Equilibrium[J]. Quarterly Journal of Economics, 2001, 117(1): 85-120.
- [7]卢锋.当代服务外包的经济学观察:产品内分工的分析视角[J].世界经济,2007(8):22-35.
- [8]FEENSTRA R C,HANSON G H. The Impact of Outsourcing and High-technology Capital on Wages; Estimates for the United States 1979-1990[J], Quarterly Journal of Economics, 1999:907-940.
- [9]胡盛强,张毕西,刘绘珍.基于多方博弈的二级网状供应链合作及利润分配研究[J].系统科学学报,2012(2):48-51.
- [10]周光辉,程元森,肖忠东.服务型制造车间关键任务调度的 Stackelberg 博弈研究[J].中国机械工程,2014(3):341-345+416.
- [11]肖吉军,师亚玲,郭曼华.基于博弈论的服务外包双方决策模型分析[J].系统科学学报,2018(3):71-75.
- [12]RAA. T,WOLFF E N. Outsourcing of Services and the Productivity Recovery in U. S. Manufacturing in the 1980s and 1990s[J]. Journal of Productivity Analysis, 2001, 16(2): 149-165.
- [13]GIRMA S,GORG H. Outsourcing, Foreign Ownership, and Productivity: Evidence from UK Establishment Level Data[J]. Review of International Economics, 2004, 12(5): 817-832.
- [14]AMITI M,WEI S J. Service Offshoring and Productivity: Evidence from the US[J]. The World Economy, 2009, 32(2): 203-220.
- [15]HIJZEN A, INUI T, TODO Y. Does Offshoring Pay? Firm-Level Evidence from Japan[J]. Economic Inquiry, 2010, 48(4): 880-895.
- [16]ITO K,TANAKA K. Does Material and Service Offshoring Improve Domestic Productivity? Evidence from Japanese Manufacturing Industries[R]. RIETI Discussion Paper, 2010.
- [17]蒋庚华.服务贸易进口对中国离岸工业外包的影响:基于中国工业行业动态面板数据的实证研究[J].世界经济研究,2014(2):54-60.
- [18]KANG M,KIM H H,LEE H, et al. Regional Production Networks, Service Offshoring, and Productivity in East Asia[J]. Japan & the World Economy, 2010, 22(3): 206-216.
- [19]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.
- [20]GEREFFI G,LEE. Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters; Why Governance Matters[J]. Journal of Business Ethics, 2016, 133(1): 25-38.
- [21]李惠娟,蔡伟宏.离岸生产性服务外包与东道国产业结构升级——基于跨国面板数据的中介效应实证分析[J].国际贸易问题,2018(3):113-123.
- [22]PACK H,SAGGI K. Vertical Technology Transfer Via International Outsourcing[J]. Journal of Development Economics, 2001, 65(2): 389-415.
- [23]BARTEL A P,LACH S,SICHERMAN N. Outsourcing and Technological Change[R]. Cambridge, MA: NBER Working

- Paper, 2005.
- [24] LPNG N. Outsourcing and Technology Spillovers[J]. *International Review of Economics and Finance*, 2005, 14(3): 297-304.
- [25] 刘绍坚. 承接国际软件外包的技术外溢效应研究[J]. *经济研究*, 2008(5): 105-114.
- [26] 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.
- [27] 樊秀峰, 寇晓晶. 国际服务外包对我国制造业纵向技术溢出效应[J]. *国际经贸探索*, 2013(5): 52-60.
- [28] 唐海燕, 张会清. 产品内国际分工与发展中国家的价值链提升[J]. *经济研究*, 2009(9): 81-93.
- [29] PERKINS R, E N. Do Recipient Country Characteristics Affect International Spillovers of CO₂-efficiency Via Trade and Foreign Direct Investment? [J]. *Climatic Change*, 2012, 112(2): 469-491.
- [30] 朱福林, 赵绍全, 兰昌贤. 制度质量是否影响服务外包技术溢出? ——基于跨国面板数据的实证分析[J]. *研究与发展管理*, 2017(2): 116-126.
- [31] BLINDER A S. Offshoring: The Next Industrial Revolution? [J]. *Foreign Affairs*, 2006, 85(2): 113-128.
- [32] 陈仲常, 马红旗. 我国制造业不同外包形式的就业效应研究——基于动态劳动需求模型的实证检验[J]. *中国工业经济*, 2010(4): 79-88.
- [33] 孟雪. 反向服务外包如何影响中国的就业结构——以中国作为发包国的视角分析[J]. *国际贸易问题*, 2012(9): 82-95.
- [34] AMITI M, WEI S J. Service Offshoring, Productivity, and Employment: Evidence from the United States[R]. Cambridge, MA: NBER Working Paper, 2006.
- [35] ANTRAS P, GARICANO L, ROSSI H E. Offshoring in a Knowledge Economy[J]. *The Quarterly Journal of Economics*, 2006, 121(1): 31-77.
- [36] HIJZEN A, GORG H, HINE R C. International Outsourcing and the Skill Structure of Labour Demand in the United Kingdom[J]. *The Economic Journal*, 2005, 115(506): 860-878.
- [37] AMITI M, WEI S J. Fear of Service Outsourcing: Is it Justified? [J]. *Economic Policy*, 2005(20): 308-347.
- [38] HORGOS D. Ricardo-Viner Approach to Service Offshoring[R]. *Development Studies Working Papers*, 2010.
- [39] 任志成, 张二震. 承接国际服务外包的就业效应[J]. *财贸经济*, 2008(6): 62-66.
- [40] 杨慧梅, 李平, 刘利利. 国际外包的就业效应研究——基于区域差异的视角[J]. *亚太经济*, 2018(4): 36-46.
- [41] 肖焰, 蔡晨. 基于能力理论的人力资本研究综述[J]. *中国石油大学学报(社会科学版)*, 2017(6): 21-26.

Labor Economics Explanation of Offshore Outsourcing: An Analytical Perspective of Wage, Labor Efficiency and Labor Structure

SHANG Qingchen

(Information & Technology Research Department, China Outsourcing Institute, Shanghai 201206, China)

Abstract: The outsourcing decision of enterprises depends on cost comparison and price game, while the implementation of a country's offshore outsourcing is closely related to wage level, social labor efficiency and labor structure. These factors directly affect the job selection, outsourcing scale and the choice of providing countries in offshore outsourcing. The research shows that transnational outsourcing is actually a kind of specialized division of labor resources among countries, which is essentially due to the obstacle of the free flow of resource elements among countries. It is the realistic optimal choice for a country to make up for the contradiction between supply and demand of labor in the short term. In addition, the nature of the job, the volume of business, the level of technology, the design of the national political system will have an important impact on the implementation of offshore outsourcing.

Key words: offshore outsourcing; wage; labor structure



(责任编辑 郭宝才 孙 豪)