

从效率增进到分配重构： 新就业形态下劳务外包的均衡效应研究

郝大鹏¹, 王梦真¹, 刘文瑾²

(1. 中国社会科学院经济研究所, 北京 100863; 2. 清华大学社会科学学院经济学研究所, 北京 100084)

摘要: 伴随我国新就业形态快速发展, 劳务外包作为灵活的雇佣形态释放了劳动市场的制度红利, 为企业带来规模增长, 但其能否进一步实现效率与公平层面的改善, 还需要理论与实证层面的证据支持。在构建理论模型的基础上, 使用 2015—2023 年中国上市公司数据, 分析劳务外包模式的效率改善与分配重构效应。结果表明: 一方面, 引入劳务外包有利于企业全要素生产率的提升, 其机制在于劳务外包模式对管理成本、劳动生产率、企业韧性的优化促进作用; 另一方面, 劳务外包能够整体提高劳动收入份额, 但同时将引发正式与非正式员工间的风险承担和劳动收入分化, 并导致劳动对资本的要素替代。劳务外包对劳动密集型企业 and 民营企业的效率提升更突出, 对资本密集型企业 and 国有企业的分配改善更突出。

关键词: 劳务外包; 全要素生产率; 企业增长韧性; 劳动收入份额

中图分类号: F061. 2; F241 **文献标识码:** A **文章编号:** 1005-0566(2025)09-0166-12

From efficiency improvement to distribution reconstruction: research on the equilibrium effect of labor outsourcing under the new employment form

HAO Dapeng¹, WANG Mengzhen¹, LIU Wenjin²

(1. Institute of Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100863, China;

2. Institute of Economics, School of Social Sciences, Tsinghua University, Beijing 100084, China)

Abstract: With the rapid development of new employment forms in China, labor outsourcing, as a flexible employment form, has released the institutional dividends of the labor market and brought scale growth to enterprises, but whether it can further achieve improvements in efficiency and fairness requires theoretical and empirical evidence. Based on the construction of a theoretical model, this paper uses data from Chinese listed companies from 2015 to 2023 to analyze the efficiency improvement and distribution reconstruction effects of the labor outsourcing model. The results show that: on the one hand, the introduction of labor outsourcing is conducive to the improvement of total factor productivity of enterprises, and its mechanism lies in the optimization and promotion of labor outsourcing model on management costs, labor productivity, and enterprise resilience; on the other hand, labor outsourcing can increase the labor income share, but at the same time it can trigger risk-taking and labor income differentiation between formal and informal employees, and lead to labor substitution for capital. Labor outsourcing has a more prominent effect on improving the efficiency of

收稿日期: 2025-05-10 修回日期: 2025-07-24

基金项目: 国家自然科学基金青年项目(72403248); 中国社会科学院“青启计划”资助项目(2025QQJH48)。

作者简介: 郝大鹏(1992—), 男, 河南太康人, 博士, 中国社会科学院经济研究所助理研究员, 研究方向为宏观经济。通信作者: 刘文瑾。

labor-intensive enterprises and private enterprises, and a more prominent effect on the distribution of capital-intensive enterprises and state-owned enterprises.

Key words: labor outsourcing; total factor productivity; corporate growth resilience; labor income share

伴随中国进入高质量发展新阶段,数字经济的兴起与专业化分工的不断深入,共同推动了包含劳务外包、劳务派遣、零工、非全日制用工在内的新就业形态蓬勃发展。新就业形态是现代工业经济市场雇佣关系的制度创新,在宏观层面,其更加契合平台经济、数字经济和远程办公等新业态与工作模式^[1-2];在微观层面,因其更灵活的用工形式,更低的劳动成本、用人风险和就业摩擦水平,从而更加符合企业在不确定环境中的扩张及转型需求^[3-5]。劳务外包是非标准就业中较为传统、也最为主流的一种用工模式,其核心在于企业将部分业务委托给第三方企业的员工,以此提升企业整体绩效。在现实操作中,平台企业与灵活就业人员通常属于劳务外包关系,即劳务外包是新就业形态的主要雇佣方式和一般表现形式。我国劳务外包的快速发展,得益于劳务外包取代劳务派遣模式成为主流的灵活用工形式^[3],更得益于数字时代平台经济的发展,激发了互联网平台用工等新就业形态带来的效率增进。劳务外包自2014年前后进入快速增长期,使用劳务外包的上市企业由2014年的不足15%增长至2023年的35%。但由于概念界定模糊和数据可得性等原因,鲜有文献深入研究以劳务外包为代表的新就业形态对企业的影响效应。

兼顾效率与公平是中国式现代化建设的长期要求。2024年中央工作会议提出“促进居民收入增长和经济增长同步”,要求企业在实现增长、提升效率的同时,平衡对劳动与资产要素的资源配置,加强就业岗位创造和劳动者保障。研究理解新就业形态能否实现效率与公平的双重诉求,是未来我国优化劳动力市场、实施就业优先战略的重要前提。在增长效率视角下,劳务外包模式一是令企业能够在市场竞争中更快速地实现营收规模的扩张^[4,6],这一特征深度契合平台经济的扩张逻辑,因而平台企业在外卖、快递、网约车等劳动密集型服务业中得以加速复制并占领市场;二是

企业通过使用劳务外包人员有效控制生产成本,从而实现更快速的岗位匹配、更低水平的员工社保支出与劳务纠纷成本^[7];三是提高企业的增长韧性和抗风险能力,劳务外包关系具有典型的不完全契约特征^[8],承担较低的法律风险,这使得企业能够灵活改变业务范围。当以上机制能够产生成本集约效果和技术模式的更新迭代时,外包模式将提升企业的生产效率,从而推动企业走向高质量增长^[9]。在分配公平视角下,由于其对外包劳动者的保障尚不完善、就业效应尚不明晰^[10],其在劳动收入分配中发挥的作用也受到学界的普遍关注。有研究认为,劳务外包为企业带来的成本节约,是以为牺牲劳动者权益为代价的,将导致劳资分配的进一步失衡^[11-14];也有研究认为,劳务外包能够优化企业的雇佣人员结构,为低收入群体创造更多的就业机会^[15-16]。总体来看,现有研究尚未从企业和劳动者两端开展综合的福利效应分析,也未将促进劳动收入与经济的同步增长作为发展劳务外包模式的核心考量。

本文重点关注劳务外包的效率改善与分配重构的过程。利用2015—2023年中国上市公司数据进行研究。研究发现:一方面,劳务外包模式能够通过优化企业成本支出、提升企业增长韧性、提高劳动生产率的方式,推动企业规模和效益的同步增长;另一方面,劳务外包强化了劳动收入份额上升的趋势,这是由于企业在提升劳动力整体雇佣规模的同时,提高了正式员工的薪酬水平和对资本要素的替代。进一步分析表明,正式员工和外包员工的风险承担与劳动收入发生分化,尤其是面对疫情等重大外部冲击时,企业可通过及时调整外包规模将自身风险转嫁给外包劳动者及其背后的家庭部门。对于不同劳动密集程度、股权形式、企业规模的企业来讲,劳务外包在效率和分配角度呈现出异质性特征。

本文的边际贡献有以下几点。第一,从效率与公平两个角度,综合探究企业劳务外包决策在

企业和劳动者两端发挥的作用。已有研究关注了企业采用贸易或劳务外包模式的动机及效果,针对我国企业劳务外包模式的研究依然有限。本文则分析了新就业形态对企业及家庭部门在内的社会福利总体性质效的影响。第二,通过理论模型证明在劳资比例偏低、正式员工与外包员工生产率存在差异的情况下,企业引入劳务外包模式将具有效率增进与优化分配的双重效应,并论证了劳务外包在提升劳动生产率、优化生产要素分配、提高企业总体雇佣规模等方面的作用机制。第三,为理解企业劳务外包在企业层面和劳动者层面的影响提供了经验证据,指出劳务外包的效率机制与分配机制在不同类型企业中存在异质特征,这些结论对运用新就业形态促进居民收入与经济同步增长具有重要的政策启示。

一、文献回顾与理论分析

(一)文献回顾

长期以来,学术界对外包的研究主要集中于服务外包领域,将其视为企业在要素市场中重新配置劳动力的手段,并考察外包决策在价格与产量调整中的均衡效应^[17-18]。随着数字技术的发展,研究对象在传统服务外包之外开始出现信息外包^[19]。近年来,劳务外包作为一种新兴用工模式逐渐受到学术界重视。虽然劳务外包在严格意义上仍隶属于服务外包范畴,但二者的应用场景存在一定区别,后者多强调跨国界专业合作与资源整合的贸易性质,而前者更侧重企业将部分工作委托给专业劳务公司或智能平台上的外包人员来完成。国外已有研究从组织心理、薪酬分化及法规效应等维度考察劳务外包现象^[13, 20-22],也有文献开始关注人工智能驱动下的算法推荐如何优化劳务匹配、提升生产效率和影响工时^[23];国内现有文献多聚焦于法学与社会学领域的立法规制、劳动产权及人力资源管理问题^[24-25],从经济学视角出发的系统研究尚不充分。近年来,有学者将劳务外包置于灵活用工与平台经济框架中,关注其在不确定环境下表现出的期权属性与组织韧性效应^[3, 26]。这些研究虽然揭示了劳务外包选择的微观经济动因,但关于其对经济效率和收入分配影

响的系统性探讨仍待深化。基于此,本文将从企业和劳动者两个层面入手,深入分析劳务外包对经济增长与收入分配的作用机理。

1. 劳务外包对企业的影响

对企业而言,劳务外包不仅是一种成本控制手段,同时也是强化管理韧性和提升生产效率的战略选择。第一,外包可显著降低雇佣成本。外包工人因工作可替代性强,其基本工资和招聘成本通常低于标准员工^[7],且在法律和福利责任未完善时,企业无需承担社保与纠纷风险,从而大幅削减管理成本^[4]。第二,外包增强企业灵活性。临时工可根据市场需求快速部署或撤回,帮助企业在季节性及政策不确定性下规避长期雇佣风险^[5],优化人力资源配置。而随着人工智能技术的广泛应用,这种灵活性优势愈发凸显,企业能够实现用工需求的即时响应与精准匹配,强化其组织韧性并间接提高劳动生产率^[27]。第三,外包促进创新与知识溢出。通过与专业外包服务商合作,企业不仅能灵活调整劳动力结构^[28],同时可借助外部创新资源,加速技术迭代,提高全要素生产率^[6]。第四,剥离非核心业务并委托专业团队完成,有助于集中资源发展核心竞争力,实现跨组织的资源优化配置,从而提升整体效率和市场响应速度^[9]。然而,外包模式也并非全是好处。Nielen^[29]发现,临时工使用程度与劳动力成本呈倒U型关系,即成本优势是有限的;在离职率偏高的情境中,其对流程稳定性和客户满意度的干扰成本甚至可能超过灵活性收益^[30]。与此同时,过度外包还会导致企业对隐性知识投资减少,自主创新能力受损,甚至对长期生产力产生负面影响^[31-32]。在行业层面,劳务外包可能加剧技能分布不均、提高市场集中度,削弱产业生态的整体韧性^[12]。

综上所述,既有研究从成本优化、效率提升、韧性强化等维度证实了劳务外包对企业的积极作用,但也指出了成本上升与行业垄断加剧等负面效应,同时这些文章多基于国外案例,与我国企业实际存在一定差别。因此,本文旨在聚焦国内情境,厘清劳务外包的具体影响及其作用机理。

2. 劳务外包对劳动者的影响

从劳动者端出发,劳务外包的影响同样具有

两面性。直观来看,劳务外包使工人与雇主间的关系更加灵活。依托数字化平台,企业可动态调整人力规模与工时,在短期内扩张或收缩劳动力队伍,有效降低固定用工成本并缓冲市场波动风险,为大量临时性、季节性岗位注入“即召即用”人力^[15]。对雇员而言,外包对薪资水平的间接影响也不容忽视。根据效率工资理论,企业在利润增长时会适度提高正式员工薪酬份额,以稳固核心人才队伍并激发其工作积极性。与此同时,通过将部分业务外包出去,企业将更加集中于对核心人才的培养^[33],推动技能工资溢价上升^[34]。为维持内部收入结构平衡、避免因差距过大而引发员工不满情绪或管理问题,企业在调整正式员工待遇的同时,通常也会相应地调整外包人员的报酬^[13],形成拉动效应。

在带来就业机会和收入提升之外,外包模式也衍生出劳动力市场分层与权益弱化的隐忧。外包合同取代长期雇佣关系,有助于企业规避劳动法束缚并快速应对成本压力,但也使外包工人缺乏组织支持与法律保护,陷入低薪资、低保障与岗位晋升受限的困境^[11]。随着平台经济扩张,这种分化进一步加剧,即高技能人才留存于高效企业,低技能工人则被置于薄弱的外包链条中,难以分享生产效率提升带来的溢价收益^[14]。在成本压力下,考虑到正式员工的工资刚性,企业更倾向于解雇外包员工以快速调整人力成本^[35]。此外,部分外包模式形同“假外包真派遣”,在法律规制缺位下加深用工不平等,并可能引发社会不公平问题^[36]。

尽管劳务外包日益普遍,但国内针对其经济效应的研究仍较为有限,上述引用的文献也多集中于零工经济、灵活用工等就业形态,或传统服务外包领域。基于此,本文使用理论分析与经验分析相结合的方式,深入研究劳务外包对企业增长和收入分配的影响及作用机制。

(二) 理论分析

1. 劳务外包的效率增进机制

企业利用资本和劳动进行生产,假设生产函数采用 CES 函数形式,则其产出可表示为:

$$Y = [\lambda Y_K^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} + (1-\lambda) Y_L^{\frac{\sigma-1}{\sigma}}]^{\frac{\sigma}{\sigma-1}} = [\lambda (A_K K)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} + (1-\lambda) (A_L L)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}}]^{\frac{\sigma}{\sigma-1}} \quad (1)$$

式(1)中, Y 是企业总产出; A_K 是资本生产率; A_L 为劳动生产率; K 为生产资本; L 为雇佣的劳动量; λ 代表资本在产出中所占份额; σ 是资本和劳动之间的替代弹性参数。由于调整劳动量面临一定的成本,因而企业并不能按照资源最优配置自由地调整劳动量。假设调整成本为 $\Delta = \frac{\tau}{2} (|L - \bar{L}|)^2$ 。其中, τ 代表调整成本参数; \bar{L} 代表最优目标值。

假设资本租赁利率为 r ,劳动工资为 W ,则企业利润可以表示为:

$$\pi = Y - rK - WL - \frac{\tau}{2} (|L - \bar{L}|)^2 \quad (2)$$

根据一阶最优条件,企业实际资本和劳动需求量可表示为:

$$W^* = (1-\lambda) (A_L)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} \left(\frac{Y^*}{L^*} \right)^{\frac{1}{\sigma}} - \tau |L^* - \bar{L}| \quad (3)$$

$$r^* = \lambda (A_K)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} \left(\frac{Y^*}{K^*} \right)^{\frac{1}{\sigma}} \quad (4)$$

由式(3)和式(4)可得,资本和劳动实际配置比率 θ 可表示为:

$$\theta = \frac{K^*}{L^*} = \left[\frac{\lambda (A_K)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} (W^* + \tau |L^* - \bar{L}|)}{(1-\lambda) (A_L)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} r^*} \right]^{\sigma} > \left[\frac{\lambda (A_K)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} W^*}{(1-\lambda) (A_L)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} r^*} \right]^{\sigma} \quad (5)$$

由于企业内外部环境均在变化,资本和劳动实际配置比率实际值可能与最优目标值存在差异,劳动调整成本的存在使得资本和劳动实际配置比率大于无劳动摩擦情况下($\tau = 0$)的最优值 $\bar{\theta}$ 。

假设企业劳动力包括正式员工 L_a^* 和劳务外包员工 L_b^* ,即:

$$A_L L^* = A_a L_a^* + A_b L_b^* \quad (6)$$

企业通过劳务公司雇佣劳务外包员工,与外包员工建立非正式聘用关系,这使得企业能够灵活调整雇佣外包人员的数量,调整成本整体较小,

即 $\frac{\partial \tau}{\partial L_b^*} < 0$ 。

由式(5)可得 $\frac{\partial \theta}{\partial \tau} > 0$, 则 θ 对外包员工 L_b^* 求导可得:

$$\frac{\partial \theta}{\partial L_b^*} = \frac{\partial \theta}{\partial \tau} \frac{\partial \tau}{\partial L_b^*} < 0 \quad (7)$$

由式(7)可得,企业雇佣外包员工数量的增加使得企业雇佣劳动量相对增加,即企业资本和劳动实际配置比率 θ 不断接近最优值 $\bar{\theta}$ 。一方面,物质资本与人力资本能够相互影响^[37],并且二者具有最优比例,因而资本和劳动的最优化配置有利于提高产出效率^[38],说明劳务外包有利于提升企业经营效率。另一方面,劳务外包有助于提升劳动专业化分工程度,进而有助于提高企业生产效率^[3]。由此看出,由于劳务外包的劳动摩擦成本更低,企业引入劳务外包有利于达到最优劳资比例,并且可能有助于降低企业费用和提升劳动效率,进而提升企业生产效率和经营业绩,从而有助于企业可持续增长。

此外,由于市场竞争不断变化,企业最优劳动需求量始终在动态变化。当面临的劳动摩擦较大时,企业调整劳动量的难度和成本就较大,企业时刻保持最优资本和劳动配置比率就较为困难。由于劳务外包的劳动摩擦成本更低,企业引入劳务外包后,能够在市场竞争和外部冲击中更加及时地调整产出和劳动力,从而提高企业增长韧性。

根据上述分析,本文提出以下两个研究假设。

假设 H1:企业对劳务外包模式的引入,有助于企业实现效率改进与可持续增长。

假设 H2:劳务外包模式通过降低企业费用率、提升企业增长韧性和提升劳动生产率三条路径实现上述效率效应。

2. 劳务外包的分配重构机制

为便于分析,假设外包员工的劳动摩擦为零,则由一阶最优条件可得正式员工和外包员工的工资分别为:

$$W_a^* = (1 - \lambda) (A_a)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} \left(\frac{Y^*}{L^*}\right)^{\frac{1}{\sigma}} - \tau |L^* - \bar{L}| \quad (8)$$

$$W_b^* = (1 - \lambda) (A_b)^{\frac{\sigma-1}{\sigma}} \left(\frac{Y^*}{L^*}\right)^{\frac{1}{\sigma}} \quad (9)$$

假设企业劳动收入份额为:

$$\varphi_t = \frac{W_a^* L_a^* + W_b^* L_b^*}{Y^*} = (1 - \lambda) A_b \left(\frac{Y^*}{L^*}\right)^{\frac{1}{\sigma}-1} \frac{L_b^*}{L^*} + (1 - \lambda) A_a$$

$$\left(\frac{Y^*}{L^*}\right)^{\frac{1}{\sigma}-1} \frac{L_a^*}{L^*} - \tau \frac{|L^* - \bar{L}| L_a^*}{Y^*} = (1 - \lambda) \left[\lambda \left(\frac{L^*}{A_k K^*}\right)^{-\frac{\sigma-1}{\sigma}} + (1 - \lambda) \right]^{-1} - \tau \frac{|L^* - \bar{L}| L_a^*}{Y^*} \quad (10)$$

$$\text{令 } \varphi_t^1 = (1 - \lambda) \left[\lambda \left(\frac{L^*}{A_k K^*}\right)^{-\frac{\sigma-1}{\sigma}} + (1 - \lambda) \right]^{-1},$$

$$\varphi_t^2 = -\tau \frac{|L^* - \bar{L}| L_a^*}{Y^*}。$$

劳动收入份额对外包员工求导数可得:

$$\frac{\partial \varphi_t}{\partial L_b^*} = \frac{\partial \varphi_t^1}{\partial L^*} \frac{\partial L^*}{\partial L_b^*} + \frac{\partial \varphi_t^2}{\partial L_b^*} \quad (11)$$

式(1)中, $\frac{\partial \varphi_t^1}{\partial L^*} > 0$, 如果 $\frac{\partial L^*}{\partial L_b^*} > 0$, 即外包员

工人数的增加能够带来企业总雇佣人数的增加,

则可得 $\frac{\partial \varphi_t^1}{\partial L^*} \frac{\partial L^*}{\partial L_b^*} > 0$ 。由于外包员工人数的增加具

有增长效应,如果 L_b^* 不会带来 L_a^* 的显著增加,则

$\frac{\partial \varphi_t^2}{\partial L_b^*} > 0$ 。此时,外包员工人数的增加能提升劳动

收入份额,即 $\frac{\partial \varphi_t}{\partial L_b^*} > 0$ 。

根据上述分析,劳动摩擦的存在使得企业雇佣劳动人数低于最优劳动人数,由于劳务外包的劳动摩擦成本更低,引入劳务外包后,企业雇佣劳动人数将有所提升,从而导致劳动收入份额上升。此时,由于要素替代可能带来资本收入份额的下降,也能促进企业劳动收入份额增加,即推动劳动在生产中的份额 $(1 - \lambda)$ 上升。一方面,如果劳务外包的增加能够带来劳动摩擦成本减少或者正式劳动生产率 A_a 增加,则劳务外包人员增加也会促使正式员工工资增加;另一方面,劳动在生产中的

份额 $(1 - \lambda)$ 上升,也能带来企业正式员工工资水平上升,而正式员工工资的增加可能会进一步推动劳动收入份额的上升。

基于此,本文提出以下两个假设。

假设 H3:当企业劳务外包程度增加时,企业劳动收入份额上升。

假设 H4:企业劳务外包模式在提升劳动力整体雇佣规模的同时,提高了正式员工的薪酬水平和对资本要素的替代水平,从而提升劳动收入份额。

二、研究设计与数据处理

(一)模型设定

为探究劳务外包对企业增长和分配的影响,本文构建面板回归模型为:

$$Y_{it} = \alpha + \beta_1 LaborOut_{i,t} + Controls_{i,t} + \delta_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (12)$$

式(12)中, Y_{it} 代表企业效率指标和收入分配指标。 $LaborOut_{i,t}$ 代表企业劳务外包程度。 $Controls_{i,t}$ 代表控制变量。 δ_i 、 λ_t 分别代表企业、时间固定效应, ε_{it} 为残差项。

结合现有文献和上述理论模型,本文已证明相关机制变量对企业效率和分配的影响情况,因而只需检验劳务外包对机制指标的影响。基于此,本文构建的检验模型为:

$$M_{it} = \alpha + \beta_1 LaborOut_{i,t} + Controls_{i,t} + \delta_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (13)$$

式(13)中, M_{it} 代表企业机制变量。除了被解释变量外,模型(13)的其他设定与模型(12)保持一致。

(二)指标构建与样本数据

1. 被解释变量

(1) 生产效率指标

参考鲁晓东等^[39]的研究,利用 OP 方法估计企业全要素生产率(TFP),并作为企业的效率指标。利用企业过去3年总收入均值与总资产的比值($Tincome$)作为企业增长指标,以此反映企业中长期增长表现^[40]。

关于影响机制指标,参考翁若宇等^[41],分别将管理费用、管理费用与销售费用之和除以营业收入作为企业费用率($Cost_1$ 、 $Cost_2$);利用企业过去3年净利润标准差与营业收入均值的比值($ProfitVol$)、年内股票月度收益率的标准差($ReturnVol$)作为企业韧性指标^[42-43];以销售收入与存货变动之和除以企业员工总数作为劳动生产率($LaborProd$)指标。

(2) 收入分配指标

参考方军雄^[44],将公司正式员工薪酬总额^①和劳务外包薪酬总额之和除以企业增加值作为企业劳动收入份额($LaborShare$)。

关于影响机制指标,将正式员工和劳务外包员工总人数^②同比增速($Lscale$)以及正式员工人数同比增速($Lstaff$)作为企业雇佣劳动量指标,并将企业全体人均工资的同比增速($Salary_1$)、普通正式员工人均工资的同比增速($Salary_2$)作为薪酬水平指标。关于资本要素份额指标,一是采用企业总资产与营业收入的比值($Capital_1$),二是参考高蓓等^[45]的研究,采用资产折旧、营业利润、金融资产收益三者之和与企业增加值、金融资产收益二者之和的比值($Capital_2$)。

2. 核心解释变量

由于我国上市公司并不会直接披露劳务外包人员的人数,现有文献采用的指标主要包括企业是否采用劳务外包的哑变量^[3]、劳务外包薪酬支出与企业总资产之比^[26]。参考汤旭东等^[26]的研究,本文将劳务外包薪酬总额与企业总资产相除后乘以100作为企业劳务外包程度($LaborOut$)指标。在稳健分析部分,还将劳务外包员工估计人数与正式员工人数之比作为 $LaborOut$ 指标。

3. 控制变量

参考杨国超等^[3]、汤旭东等^[26]的研究,控制变量包括 $Size$ (企业规模,即总资产的对数)、 Lev (总资产负债率)、 ROA (总资产收益率)、 Age (公司年龄)、 CF (企业净现金流与总资产比值)、 SOE (是

① 为考虑工资延迟支付的情况,正式员工薪酬总额 = 应付职工薪酬期末值 - 应付职工薪酬期初值 + 支付给职工以及为职工支付的现金。

② 参考杨国超等^[3]的研究,劳务外包员工估计人数 = 劳务外包总小时数/2 000。

否为国有企业的虚拟变量)、*Holder*(第一大股东持股比例)、*Board*(董事会规模)、*Ind*(独立董事占比)、*Bal*(股权制衡度,即第 2~5 大股东持股与第一大股东持股的比值)。

4. 样本与数据

本文以 2015—2023 年沪深两市 A 股上市公司为研究样本,并做如下处理:剔除金融类公司;剔除被标 ST 和 * ST 的公司;剔除关键变量缺失的样本;对连续变量在 1% 和 99% 的分位点处进行缩尾处理。数据来自国泰安数据库(CSMAR)。表 1 为主要变量的描述性统计。

表 1 描述性统计

变量	样本量	平均值	标准差	最小值	最大值
<i>LaborOut</i>	27 357	0.219	0.993	0	12.753
<i>TFP</i>	26 510	6.793	0.880	4.958	9.195
<i>Tincome</i>	25 530	0.592	0.394	0.057	2.449
<i>Cost₁</i>	27 356	0.085	0.071	0.008	0.431
<i>Cost₂</i>	26 936	0.160	0.134	0.012	0.705
<i>ProfitVol</i>	25 530	0.088	0.171	0.001	1.415
<i>ReturnVol</i>	27 340	0.131	0.068	0.037	0.457
<i>LaborProd</i>	26 877	13.959	0.861	12.035	16.600
<i>LaborShare</i>	27 252	0.323	0.154	0.019	1.03
<i>Lscale</i>	27 346	0.096	0.438	-0.842	4.043
<i>Lstaff</i>	26 996	0.069	0.275	-0.477	1.680
<i>Salary₁</i>	26 989	0.089	0.218	-0.447	1.136
<i>Salary₂</i>	24 716	0.099	0.220	-0.440	1.182
<i>Capital₁</i>	27 356	2.644	2.273	0.408	14.685
<i>Capital₂</i>	27 251	0.697	0.154	0.063	1.305
<i>Size</i>	27 357	22.382	1.311	19.954	26.381
<i>Lev</i>	27 357	0.429	0.202	0.062	0.918
<i>ROA</i>	27 357	0.031	0.072	-0.317	0.200
<i>Age</i>	27 357	20.589	5.689	8.083	35.333
<i>CF</i>	27 357	0.018	0.102	-0.249	0.475
<i>SOE</i>	27 357	0.327	0.469	0	1
<i>Holder</i>	27 357	33.127	14.614	8.370	74.820
<i>Board</i>	27 357	8.376	1.614	5	14
<i>Ind</i>	27 357	37.875	5.416	33.330	57.140
<i>Bal</i>	27 357	0.776	0.613	0.037	2.834

三、实证结果分析

(一) 劳务外包的效率增进分析

1. 基准回归

本文首先研究企业劳务外包对企业生产效率和增长表现的影响。表 2 汇报了基准回归结果,第 (1) 列汇报了 *LaborOut* 对企业全要素生产率的回归结果。从结果来看,企业对劳务外包的使用能够在 5% 的显著水平上提升企业全要素生产率,具有显著的效率增进作用。第 (2) 列展示了劳务外

包对于企业的增长效应,回归系数在 1% 的水平上显著为正,表明劳务外包能促进企业增长。上述结果支持假设 H1,说明引入劳务外包有益于实现企业的规模—效益帕累托改进。

表 2 劳务外包对企业增长的影响

变量	(1)	(2)
	<i>TFP</i>	<i>Tincome</i>
<i>LaborOut</i>	0.019 ** (2.529)	0.014 *** (3.830)
控制变量	是	是
企业和年份固定效应	是	是
样本数	26 510	25 530
<i>Within R²</i>	0.405	0.041

注:括号内的值为经过公司层面聚类调整后的稳健 t 值。*、**、*** 分别表示在 $p < 0.10$ 、 $p < 0.05$ 、 $p < 0.01$ 有统计学意义。下同。

2. 机制分析

如前文所述,企业劳务外包模式通过推动成本、劳动生产率以及提升增长韧性 3 个渠道发挥作用,推动企业实现生产效率增进。表 3 汇报了相关回归结果,第 (1) 列、第 (2) 列的被解释变量为企业费用率,企业劳务外包的系数在 1% 的显著水平上均显著为负,说明企业在引入劳务外包后,有效降低了企业间接费用,从成本改善的角度促进企业实现增长。第 (3) 列的被解释变量为企业劳动生产率水平,回归系数在 10% 的显著水平上显著为正,说明企业能够通过引入劳务外包实现生产效率的提升。第 (4) 列、第 (5) 列的被解释变量为企业盈利韧性与股价波动,企业劳务外包的系数在 5% 或 10% 的水平上显著为负,可得企业劳务外包能够有效降低企业经济表现的波动性,从而提高企业韧性。实证结果说明劳务外包对于企业的影响不仅限于替代正式劳动力从而节约成本,还能够优化劳动生产效率,从而为企业带来综合实力和生产效率的整体提升。这些结果表明假设 H2 成立。

表 3 效率效应的机制分析:费用率、劳动生产率与增长韧性

变量	成本费用率		劳动生产率	增长韧性	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	<i>Cost₁</i>	<i>Cost₂</i>	<i>LaborProd</i>	<i>ProfitVol</i>	<i>ReturnVol</i>
<i>LaborOut</i>	-0.003 *** (-3.663)	-0.004 *** (-3.359)	0.016 * (1.704)	-0.009 ** (-2.272)	-0.002 * (-1.716)
控制变量	是	是	是	是	是
企业和年份固定效应	是	是	是	是	是
样本数	27 356	26 936	26 877	25 530	27 340
<i>Within R²</i>	0.225	0.189	0.276	0.187	0.307

3. 稳健性检验

(1) 内生性问题处理

本文实证可能存在遗漏变量和反向因果带来的内生性问题。对于遗漏变量问题,本文控制了企业在基本特征、财务表现、公司治理等方面的指标,并且企业和年份固定效应控制了随时间变化的影响因素以及在企业层面难以观测的变量,从而缓解遗漏变量可能导致的回归偏误。为解决反向因果的内生性问题,参考李建军等^[46]的研究,本文将同年份同行业除企业自身外其他企业劳务外包程度的均值作为劳务外包程度的工具变量 $IV_{i,t}$,并利用工具变量进行估计,结果见表4中第(1)列、第(2)列。结果显示,工具变量 $IV_{i,t}$ 的回归系数在1%的显著水平上显著为正;Kleibergen-Paaprk LM 统计量为 224.466,其 P 检验值为 0.000,即拒绝不可识别假设,表明不存在识别不足的问题;Cragg-Donald Wald F 统计量为 226.558,明显大于 Stock-Yogo 弱工具检验所要求的 10% 偏误临界值(16.38),表明也不存在弱工具变量问题。劳务外包程度的回归系数在5%的显著水平上显著为正,说明本文结果是稳健的。

(2) 其他稳健性检验

本文使用 LP 方法、GMM 方法估计的企业 TFP 作为因变量,结果如表4第(3)列、第(4)列所示。本文还将解释变量替换为企业劳务外包员工估计人数与正式员工人数之比,从劳务外包人员规模的角度再次对本文基准结论进行检验,第(5)列汇报了此回归结果。表4的结果显示,企业劳务外包程度的回归系数至少在5%的水平上显著为正,表明本文回归结果依然稳健。

表4 效率效应的稳健性检验

变量	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	LaborOut	TFP	TFP_LP	TFP_GMM	TFP
LaborOut	—	0.097 ** (2.317)	0.022 *** (2.838)	0.017 ** (2.145)	—
IV	0.258 *** (15.052)	—	—	—	—
LaborOut_new	—	—	—	—	0.043 *** (5.265)
控制变量	是	是	是	是	是
企业和年份固定效应	是	是	是	是	是
样本数	26 137	26 137	26 510	26 510	26 510
Within R ²	—	0.396	0.460	0.325	0.405

(二) 劳务外包的分配重构分析

1. 基准回归

本文进一步考察了企业劳务外包对企业劳动收入份额的影响。本文在理论部分指出,劳务外包能够提高企业的劳动收入份额。基于此,本文以企业劳动收入份额为因变量,进行回归分析,结果如表5所示。从表5可以看出,劳务外包程度的回归系数在1%的显著水平上显著为正,即劳务外包薪酬总额占总资产比例每提高1%,将提升企业劳动收入份额占增加值比例约4.7%,这证明了假设 H3。

表5 劳务外包对收入分配的影响

变量	(1)	(2)
	LaborShare	LaborShare
LaborOut	0.048 *** (20.382)	0.047 *** (21.475)
控制变量	否	是
企业和年份固定效应	是	是
样本数	27 252	27 252
Within R ²	0.120	0.347

本文还进行了稳健性分析:①将被解释变量中的分母从增加值改为营业收入,或将分子中的正式员工薪酬从包含应付薪酬调整为仅包含现金薪酬,或将分子中的高管薪酬部分扣除,或删除分子中的劳务外包薪酬;②将解释变量替换为劳务外包员工估计人数占正式员工人数的比例;③将同年份同行业除企业自身外其他企业劳务外包程度的均值作为劳务外包程度的工具变量,并进行回归分析。上述回归结果均保持稳健。限于篇幅,相关结果留存备索。

2. 机制分析

劳务外包强化了劳动收入份额上升的趋势,其原因在于劳务外包令企业在提升劳动力整体雇佣规模的同时,提高了正式员工的薪酬水平,并推动了劳动要素对资本要素的替代。表6汇报了这3项机制的回归结果,第(1)列、第(2)列的结果表明,劳务外包规模对正式员工的增速影响并不显著,但对总体员工雇佣规模增速具有1%显著水平上的促进作用。第(3)列、第(4)列结果显示,劳务外包规模对企业总体正式员工工资增速和普通正式员工工资增速均在1%显著水平上具有明显的提升

作用。从表 6 的第(1)列~第(4)列和表 3 的第(4)列可以推知,劳务外包的引入可以在不降低企业雇佣规模的情况下,降低企业费用率,并进一步提高企业的劳动生产率,具有明显的正向收入分配作用。表 6 的第(5)列、第(6)列结果显示,劳务外包的引入对资本要素份额具有明显的负面影响,其主要原因在于低劳动摩擦的劳务外包改变了企业劳动与资本要素投入边际收益,从而一定程度上抑制了资本要素份额。上述回归结果说明假设 H4 成立。

表 6 分配效应的机制分析:员工雇佣规模、薪资水平、要素替代效应

变量	员工雇佣规模		薪资水平		资本要素	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Lscale</i>	<i>Lstaff</i>	<i>Salary₁</i>	<i>Salary₂</i>	<i>Capital₁</i>	<i>Capital₂</i>
<i>LaborOut</i>	0.066 *** (4.471)	-0.010 (-1.614)	0.011 *** (3.335)	0.011 *** (3.282)	-0.104 *** (-4.190)	-0.005 ** (-2.172)
控制变量	是	是	是	是	是	是
企业和年份固定效应	是	是	是	是	是	是
样本数	27 346	26 996	26 989	24 716	27 356	27 251
<i>Within R²</i>	0.066	0.077	0.045	0.049	0.061	0.180

(三) 异质性分析

1. 企业劳动密集度

本文按照正式员工薪酬总额与劳务外包薪酬总额之和占营业成本比重的年度中位数,将样本

分为高劳动密集度企业和低劳动密集度企业,并分别进行回归,回归结果见表 7 的第(1)列~第(4)列。劳务外包对高劳动密集度企业在 1% 显著水平上具有明显的效率增进作用,且估计系数明显大于低劳动密集度企业,说明高劳动密集度企业可运用劳务外包模式优化雇佣结构,从而提升企业生产效率;劳务外包的分配改进作用在低劳动密集度企业和高劳动密集度企业均显著为正,但前者的系数明显大于后者,这说明劳务外包对企业具有普遍的提高劳动收入份额的作用,特别是能提升高资本密集企业的劳动收入份额。

2. 企业股权性质

表 7 的第(5)列~第(8)列汇报了国有企业和非国有企业使用劳务外包程度的异质性效应。结果显示,劳务外包对非国有企业具有效率增进效果,对国有企业则不显著,同时劳务外包对两类企业的分配效应都在 1% 的显著水平上显著,但对国有企业的分配效应更高。这与国有企业的经营目标更加兼顾稳定就业与企业社会责任、非国有企业则更聚焦规模增长与利润最大化的特征表现一致。

表 7 异质性分析结果 1

变量	<i>LaborDensity</i>				<i>SOE</i>			
	<i>TFP</i>		<i>LaborShare</i>		<i>TFP</i>		<i>LaborShare</i>	
	(1) Low	(2) High	(3) Low	(4) High	(5) NSOE	(6) SOE	(7) NSOE	(8) SOE
<i>LaborOut</i>	0.019 * (1.811)	0.032 *** (4.194)	0.056 *** (16.775)	0.038 *** (12.417)	0.030 *** (3.471)	0.001 (0.129)	0.043 *** (15.296)	0.053 *** (18.098)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
企业和年份固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
样本数	13 304	13 130	13 627	13 625	17 865	8 645	18 339	8 913
<i>Within R²</i>	0.411	0.442	0.342	0.354	0.395	0.443	0.350	0.378

3. 企业规模

本文根据企业规模的年度中位数进行分组回归,结果报告在表 8 的第(1)列~第(4)列。结果显示,劳务外包对小企业具有更显著的效率增进效应,而对大企业的分配改善效应高于小企业。这主要是因为小企业生产效率更容易提升,而大型企业使用劳务外包降低劳动摩擦的需求更强,也拥有更大的经济实力扩大劳务外包规模,从而相对于小企业更能够有效发挥出劳务外包的分配效应。

4. 外包使用年限

本文根据企业使用劳务外包年限的年度中位数进行分组回归,结果报告在表 8 的第(5)列~第(8)列。可以看到,企业使用劳务外包的初期具有显著的效率效应,使用劳务外包达到一定时间后

效率效应不再显著;企业使用劳务外包的年限无论长短,劳务外包均能够为企业带来显著的分配效应,且在使用劳务外包年份较长的企业中,其带来的劳动收入份额上涨幅度更大。伴随企业使用劳务外包时间的增长,其劳务外包模式趋于成熟,劳务外包对业务规模的拉动作用仅在早期较为明显。劳务外包作为数字经济雇佣关系的制度创新,其效率效应的边际递减特征符合罗默的内生技术扩散模型,外包初期通过释放制度红利提升生产率,但随着红利释放完毕,增长动能逐渐回归常态。同时,因为劳务外包模式会融入企业经营策略,实际改变企业的劳动生产率和劳资要素比率,所以使用劳务外包更久的企业会具有更高的分配效应。

表8 异质性分析结果2

变量	Size				LaborOut Age			
	TFP		LaborShare		TFP		LaborShare	
	(1) Low	(2) High	(3) Low	(4) High	(5) Short	(6) Long	(7) Short	(8) Long
LaborOut	0.019 ** (2.254)	0.016 (1.495)	0.045 *** (14.198)	0.053 *** (17.744)	0.033 ** (2.507)	0.001 (0.155)	0.039 *** (10.910)	0.051 *** (12.835)
控制变量	是	是	是	是	是	是	是	是
企业和年份固定效应	是	是	是	是	是	是	是	是
样本数	13 210	13 300	13 605	13 647	5 081	2 763	5 251	2 836
Within R ²	0.307	0.371	0.351	0.355	0.314	0.262	0.368	0.373

四、进一步分析：风险承担分化效应与收入不平等效应

虽然企业劳务外包模式在企业层面具有促进增长和提升劳动要素分配的作用,但也应当注意劳务外包模式实现了风险在企业 and 劳动者之间的再分布,且正式员工与劳务外包人员之间存在不平等效应^[11]。劳务外包模式将低技能劳动力高效地纳入现代经济部门,快速实现整体劳动报酬占比的提升,但在愈发接近“刘易斯拐点”时,劳动力市场的分层化、结构性矛盾也会愈发突出。

为检验劳务外包对劳动者风险承担的影响,本文以使用劳务外包的企业为实验组,未使用劳务外包的企业为对照组,并以2020—2022年的新冠病毒感染疫情作为外部冲击,进行准自然实验分析。据此,本文构建的检验模型为:

$$Rategap_{it} = \alpha + \beta_1 DLaborOut_{it} \times Post_t + Controls_{it} + \delta_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (14)$$

其中, $Rategap_{it}$ 代表企业劳务外包员工增速与正式员工增速之差; $DLaborOut_{it}$ 为企业是否采用劳务外包的哑变量; $Post_t$ 为是否处在新冠病毒感染疫情期间的哑变量。模型(14)的 $Controls_{it}$ 还包括 $DLaborOut_{it}$ 和 $Post_t$, 其他设定与模型(12)保持一致。

为探究劳务外包对劳动者收入差距的影响,本文构建的检验模型为:

$$Salarygap_{it} = \alpha + \beta_1 Lratio_{it} + Controls_{it} + \delta_i + \lambda_t + \varepsilon_{it} \quad (15)$$

式(15)中, $Salarygap_{it}$ 代表企业正式员工平均工资与劳务外包员工平均工资之比; $Lratio_{it}$ 为企业劳务外包员工估计人数与正式员工人数之比。除了被解释变量和解释变量,模型(15)的其他设定与模型(12)保持一致。

表9汇报了上述模型的结果,其中第(1)列表

明企业在受到新冠疫情冲击期间,其劳动外包与正式员工之间的增速之差下降,说明企业通过控制或缩小劳务外包人员规模,从而在某种程度上缓解疫情期间的需求不足或销售受阻等问题。劳务外包模式的收入分配和岗位创造效应具有顺周期的特征,这会增加劳务外包人员的家庭在下行期的经济脆弱性。第(2)列结果显示,正式员工及劳务外包人员之间存在薪酬分化现象,随着劳务外包人员的占比提升,正式员工的薪酬水平与劳务外包人员薪酬的差距也显著加大,企业内部劳动者的工资不平等进一步扩大。这一风险承担与收入差距的分化反映了在劳动力市场微观层面的不完全契约关系,新型就业形态的蓬勃发展可能进一步加剧企业与劳动者之间、劳动者群体之间的契约失效,从而带来整体经济部门的效率损失^[8]。

表9 劳务外包对劳动者风险承担及收入差距的影响分析

变量	劳动者风险承担	劳动者收入差距
	(1)	(2)
	Rategap	Salarygap
$DLaborOut \times Post$	-0.276 *** (-2.926)	—
$DLaborOut$	1.036 *** (10.132)	—
$Post$	0.230 (1.016)	—
$Lratio$	—	1.875 *** (6.782)
控制变量	是	是
企业和年份固定效应	是	是
样本数	26 996	6 146
Within R ²	0.013	0.123

五、研究结论与政策启示

(一) 研究结论

在数字经济与平台经济快速发展的时代,灵活就业形式的兴起具有一定的必然性。本文关注了企业劳务外包模式在效率与公平方面发挥的作用,并从理论和实证角度分别阐释了其背后的作用机制,发现劳务外包模式的引入能够有效促进

企业效率改进,实现企业规模—效益的帕累托改进,同时还强化了劳动收入份额上升的趋势。进一步地,劳务外包模式加剧了企业与外包人员之间的风险承担不平等现象,以及正式员工与外包人员之间的收入不平等现象。

(二) 建议

第一,鼓励发展企业劳务外包模式,构建分类施策的劳务外包引导与监管框架。不同类型企业运用劳务外包的动因与效果存在差异,因此政策设计的核心应转向“精准滴灌”,根据企业性质与行业特点引导劳务外包模式的健康适配。对于信息技术类外包,考虑对使用相关外包服务所发生的费用支出,按照技术研发给予补贴及优惠政策。对于劳务密集型的流程外包,鼓励外包公司主动吸纳和培训低技能劳动群体,实现更大规模的就业创造。针对利用劳务外包提升效率的民营企业,将财税优惠与企业对外包人员的权益保障水平挂钩;针对国有企业,应强化国企外包的薪酬透明度与公平性审查,遏制不合理的薪酬鸿沟。此外,政策方应当鼓励人力资源公司、专业外包公司等机构的发展,鼓励用人市场向专业化、分工化方向转变,最大化劳务外包的增长效应与分配效应。

第二,构建更具韧性的保障体系,着重提高劳务外包人员的权益保障水平。政策方应明确劳务外包、劳务派遣、零工、灵活就业的定义及法律适用,在更高层面制定有关新就业形态的法律框架。推行基于同工同酬原则的薪酬协调机制,如发布行业性、区域性外包岗位工资指导价,强化集体协商对外包员工的支持。应合理设定互联网平台经济及其他新业态、新模式的监管规则,健全包括劳务外包人员在内的灵活就业人员的社保制度。构建适应新就业形态的社会保障与风险缓冲体系,设立新就业形态失业保险与再就业援助专项基金,在发生大规模失业时及时介入,提供救助及再就业引导,从而平抑劳务外包模式带来的不平等效应。

第三,应当清晰认识到未来劳动力市场的演进趋势,推动新就业形态的创新与健康有序发展。从长期来看,我国的劳动力市场存在平台化、去雇佣化、灵活化的趋势,未来数字经济和人工智能技术的快速发展可能导致其竞争力超过劳务外包模式所带来的成本优势,从而使得传统雇佣制度受

到进一步冲击。劳务外包和劳务派遣依赖第三方中介商的雇佣关系,而自由职业者、零工兼职、个体加盟等丰富多样的就业形式将具有更强的发展潜力。因此,长期来讲,政府应致力于确保灵活就业人员享有与企业职工同等水平的社会保障体系,在保障劳动者权益和促进企业发展之间找到平衡,从而促进更多的灵活就业新形态的产生。

参考文献:

- [1]陈梦根,周元任. 数字经济、分享发展与共同富裕[J]. 数量经济技术经济研究,2023,40(10):5-26.
- [2]姜鹏飞,姜良杰,曹敏,等. 新就业形态劳动者高质量就业的价值意蕴、现实困境与突破路径[J]. 中国软科学,2024(增刊1):434-440.
- [3]杨国超,魏爽,阮茜,等. 企业为何选择劳务外包:基于经济政策不确定性的解释[J]. 中国工业经济,2023(9):136-154.
- [4]王甫希,习怡衡. 新就业形态劳动者的法律保障[J]. 中国人民大学学报,2020,34(5):121-131.
- [5]郑小碧,庞春,刘俊哲. 数字经济时代的外包转型与经济高质量发展:分工演进的超边际分析[J]. 中国工业经济,2020(7):117-135.
- [6]王永贵,马双,杨宏恩. 服务外包中创新能力的测量、提升与绩效影响研究:基于发包与承包双方知识转移视角的分析[J]. 管理世界,2015(6):85-98.
- [7]FACCINI R. Reassessing labour market reforms: Temporary contracts as a screening device[J]. The economic journal, 2014, 124(575): 167-200.
- [8]HART O, MOORE J. Property rights and the nature of the firm[J]. Journal of political economy, 1990, 98(6): 1119-1158.
- [9]RESTUCCIA D, ROGERSON R. The causes and costs of misallocation[J]. Journal of economic perspectives, 2017, 31(3): 151-174.
- [10]谢增毅. 数字时代劳动关系概念及认定规范的中国表达[J]. 中国社会科学,2024(10):162-185,208.
- [11]GOLDSCHMIDT D, SCHMIEDER J F. The rise of domestic outsourcing and the evolution of the German wage structure[J]. The quarterly journal of economics, 2017, 132(3): 1165-1217.
- [12]KATZ L F, KRUEGER A B. The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995 - 2015[J]. ILR review, 2019, 72(2): 382-416.
- [13]DRENIK A, JAGER S, PLOTKIN P, et al. Paying outsourced labor: direct evidence from linked temp agency-worker-client data[J]. Review of economics and statistics, 2023, 105(1): 206-216.

- [14] 谢富胜, 吴越. 零工经济是一种劳资双赢的新型用工关系吗[J]. 经济学家, 2019(6): 5-14.
- [15] VALLAS S, SCHOR J B. What do platforms do? Understanding the gig economy[J]. Annual review of sociology, 2020, 46(1): 273-294.
- [16] 戚聿东, 刘翠花, 丁述磊. 数字经济发展、就业结构优化与就业质量提升[J]. 经济学动态, 2020(11): 17-35.
- [17] GROSSMAN G M, HELPMAN E. Integration versus outsourcing in industry equilibrium[J]. The quarterly journal of economics, 2002, 117(1): 85-120.
- [18] 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, 45(7): 91-102.
- [19] LI X. Relational contracts, growth options, and heterogeneous beliefs: a game-theoretic perspective on information technology outsourcing[J]. Journal of management information systems, 2014, 31(2): 319-350.
- [20] CROPANZANO R, KEPLINGER K, LAMBERT B K, et al. The organizational psychology of gig work: an integrative conceptual review[J]. Journal of applied psychology, 2023, 108(3): 492.
- [21] HWANG J H, KAHLE K M. Nonregular employment and payout policy: Evidence from the Massachusetts independent contractor law [J]. Management science, 2024, 70(9): 6415-6437.
- [22] JIMENEZ B, RENDON S. Labor market effects of bounds on domestic outsourcing[J]. Journal of development economics, 2025, 173: 103406.
- [23] BURTCH G, CARNAHAN S, GREENWOOD B N. Can you gig it? an empirical examination of the gig economy and entrepreneurial activity[J]. Management science, 2018, 64(12): 5497-5520.
- [24] 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.
- [25] 王全兴, 刘琦. 我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制[J]. 法学评论, 2019, 37(4): 79-94.
- [26] 汤旭东, 贾洋. 社保费征管与企业灵活用工: 来自社保新规的准自然实验[J]. 世界经济, 2024, 47(8): 228-256.
- [27] MULCAHY D. Will the gig economy make the office obsolete? [J]. Harvard business review, 2017(3): 2-4.
- [28] AKCIGIT U, KERR W R. Growth through heterogeneous innovations[J]. Journal of political economy, 2018, 126(4): 1374-1443.
- [29] NIELEN S. Temporary agency work and firm competitiveness: evidence from German manufacturing firms[M]//Trade Credit and Temporary Employment: How Companies Respond to Capital and Labor Market Frictions. Cham: Springer International Publishing, 2016: 41-67.
- [30] DE STEFANO F, BONET R, CAMUFFO A. Does losing temporary workers matter[J]. The effects of planned turnover on replacements and unit performance. Bocconi university management research paper, 2018(10).
- [31] WEIGELT C. The impact of outsourcing new technologies on integrative capabilities and performance [J]. Strategic management journal, 2009, 30(6): 595-616.
- [32] RITTER-HAYASHI D, KNOBEN J, VERMEULEN P A M. Temporary employment: curse or blessing for a firm's absorptive capacity? [J]. Technological forecasting and social change, 2021, 173: 121090.
- [33] SONG J, PRICE D J, GUVENEN F, et al. Firming up inequality[J]. The quarterly journal of economics, 2019, 134(1): 1-50.
- [34] 王若兰, 刘灿雷. 市场竞争、利润分享与企业间工资不平等: 来自外资管制政策调整的证据[J]. 中国工业经济, 2019(11): 42-59.
- [35] DING J, ZHOU Y. Anatomy of wage rigidity in China: lessons from the global financial crisis for post-pandemic recovery[J]. Economic modelling, 2025, 142: 106932.
- [36] 田思路. 工业 4.0 时代的从属劳动论[J]. 法学评论, 2019, 37(1): 76-85.
- [37] 李尚骞, 陈继勇, 李卓. 干中学、过度投资和 R&D 对人力资本积累的“侵蚀效应”[J]. 经济研究, 2011, 46(6): 57-67.
- [38] 许岩, 曾国平, 曹跃群. 中国人力资本与物质资本的匹配及其时空演变[J]. 当代经济科学, 2017, 39(2): 21-30, 124.
- [39] 鲁晓东, 连玉君. 中国工业企业全要素生产率估计: 1999—2007[J]. 经济学(季刊), 2012, 11(2): 541-558.
- [40] 张杰, 范雨婷. 创新投入与企业韧性: 内在机制与产业链协同[J]. 经济管理, 2024, 46(5): 51-71.
- [41] 翁若宇, 陈秋平, 陈爱华. “手足亲情”能否提升企业经营效率?: 来自 A 股上市手足型家族企业的证据[J]. 经济管理, 2019, 41(7): 88-104.
- [42] 胡海峰, 宋肖肖, 窦斌. 数字化在危机期间的价值: 来自企业韧性的证据[J]. 财贸经济, 2022, 43(7): 134-148.
- [43] ALBUQUERQUE R, KOSKINEN Y, YANG S. et al. Resiliency of environmental and social stocks: an analysis of the exogenous COVID-19 market crash [J]. The review of corporate finance studies, 2020, 9(3): 593-621.
- [44] 方军雄. 劳动收入比重, 真的一致下降吗?: 来自中国上市公司的发现[J]. 管理世界, 2011(7): 31-41, 188.
- [45] 高蓓, 杨翼, 张明, 等. 货币政策、企业金融资产配置与资本收入份额[J]. 经济研究, 2024, 59(8): 19-38.
- [46] 李建军, 韩珣. 非金融企业影子银行化与经营风险[J]. 经济研究, 2019, 54(8): 21-35.

(本文责编: 默 黎)