

国际服务外包对中国就业结构的影响分析

——基于 1997~2007 年时间序列数据的计量检验

陈银娥 魏君英

【摘要】文章使用了 1997~2007 年中国服务业外包和三次产业就业结构及工资水平等时间序列数据,分析了对外服务承接和对外服务发包对中国就业结构及工资水平的影响。作者发现总体上服务外包对就业结构和工资水平存在正的净效应,其中对外服务承接影响更为明显。国际服务外包对各产业就业与工资水平的影响存在较大差异,这可能会制约国际服务外包的就业扩展效应。作者认为,只有消除劳动力产业间自由流动的各种制约因素,才能更好地发挥国际服务外包的就业扩展效应。

【关键词】国际服务外包 就业结构 工资水平

【作者】陈银娥 中南财经政法大学经济学院,教授;魏君英 中南财经政法大学经济学院,博士研究生。

一、引言

随着经济全球化的深入和信息技术的普及与快速发展,越来越多的跨国企业通过服务外包的方式提高企业的竞争优势及核心竞争力。中国主要依靠发展第二产业来吸纳就业,服务业就业吸纳能力没有得到充分发挥,而目前中国第二产业受金融危机的影响,其就业吸纳能力大大降低,从而使就业问题日益严峻。在此背景下,大力发展服务外包对于解决就业矛盾具有重要的现实意义。尽管从 2008 年下半年开始,全球服务外包产业规模增长速度放缓,但据有关研究机构统计,2008 年全球服务外包产业规模依然达到 3 936 亿美元,比 2007 年增长了 5.6%,同时由于经济低迷对产业发展带来了深层次影响,垂直市场在全球服务外包更加得到重视,也为中国利用自身优势发展服务外包提供了前所未有的机遇。目前,中国服务外包业发展态势良好,据工业和信息化部统计,2008 年中国软件外包服务出口 15.9 亿美元,同比增长 54.3%^①。国际服务外包的发展在解决中国当前就业问题中,是否确实存

^① 数据来源于中国新闻网: <http://www.chinanews.com.cn/cj/>。

在扩张效应?是否对就业结构的变动及劳动力工资水平等产生较大的影响?应该如何促进国际服务外包对就业的扩展效应?对这些问题的研究不仅有助于认识发展国际服务外包的意义,而且有利于从开放的角度了解中国就业结构的变化与产业结构调整与升级的关系,从而有利于中国就业问题的解决。

关于服务外包对就业及其结构影响的研究最初主要集中于制造业外包领域,随着20世纪90年代服务外包的兴起而逐渐转移到服务业领域。由于制造业领域的外包影响的只是低技能劳动者的利益,而服务外包则可能影响到部分高技能劳动者的利益,因此人们对服务外包引致的就业转移更为担忧。对于发包国来说,如果服务外包意味着就业的流失,那么对于承接国来说,承接服务外包则意味着就业的扩展。

对于发包国家而言,政府最大的担忧是服务外包导致大量就业岗位流失,进而影响本国就业结构与收入结构,但多数学者认为这种担心是不必要的。Bhagwati等(2004)从国际服务外包本质的角度,指出国际服务外包本质上是一种通过电子信息手段进行的跨越国界的服务贸易,它对发包国家就业结构的影响与传统商品贸易并无本质差异,在短期会造成部分服务就业人员失业和工资水平下降,但从长期看,那些暂时失业的人员会转移到报酬更高的行业,政府需要做的是将失业援助政策延伸到因外包而引致的失业,加强对工人的再培训,促进失业人员顺利转移到其他产业。另外一些学者(Gorg等,2005;Amiti等,2004、2005、2006)则从服务外包生产率效应角度研究了服务外包对就业结构的影响,他们认为对于非核心服务业务的外包,可以提高企业的劳动生产率,进而扩大企业的生产规模,而规模效应会导致对劳动力需求的增加,这意味着服务外包有利于劳动力需求总量的增加。此外,还有一些学者(Agrawal等,2003;Mann,2003)指出服务外包主要集中在计算机、信息技术与商务流程服务等领域,而零售、餐饮、旅游等要求消费者与服务提供者必须面对面接触的服务行业则不可能外包,这表明服务外包影响的主要是信息、技术含量较高并能创造高价值的行业的就业需求。根据Mann(2003)对美国创造高价值工作的前景预测,就业增长最多的职业是与计算机、信息技术有关的岗位,这说明服务外包有利于就业向高价值产业转移,从而有利于产业结构的优化。

对服务外包的承接国而言,多数研究认为,国际服务外包对承接国具有明显的就业扩张效应。McCarthy(2002、2004)估计美国2000年有约10.3万个服务岗位被转移,到2015年累计就业损失为340万个。世界银行认为,如果远距离承接服务在技术上是可行的,而且可使商务成本降低30%~40%,那么西方七国集团1%~5%的就业岗位将转向承接服务外包的发展中国家。另一项研究表明,美国潜在的服务外包将给承接服务的国家创造高达1400万个就业岗位,仅在金融服务业,服务外包给承接国创造的就业机会将达200万个。印度、爱尔兰等承接服务外包较为成功的国家,已经显示出服务外包的就业扩张效应。对软件服务的承接已经引发印度工资上涨和管理人才的短缺(任志成、张二震,2008),印度金融保险、房地产与商务服务行业的就业比重从1990年的5.32%上升至2004年的7.06%,爱尔兰

的该行业也是就业比重上升最快的行业(陈菲,2009)。

本文认为,国际服务外包实际上具有双向性,即服务的发包国同时也会承接来自国外相应的服务,也就是说,无论是发包国还是承接国,都存在服务贸易的进口与出口。因此,服务外包对就业的影响取决于服务发包与接包对就业的净效应。本文试图通过建立包含服务外包、劳动力需求、平均工资及产值等变量的计量模型,基于1997~2007年时间序列数据,实证研究国际服务外包^①对中国三次产业就业结构及工资水平的影响,为促进中国服务外包的发展和提高其就业扩展效应提出相应的对策建议。

二、实证分析

(一) 数据的选取与模型说明

1. 服务外包数据说明

外包的数据主要通过两种方法获得:一是使用中间投入贸易数据,数据来源包括外向型加工贸易数据、中间商品贸易统计数据和投入—产出表中的中间使用数据。二是对不同产业贸易数据进行分类,确定那些集中于中间品贸易的产业及其贸易数据。第二种方法的优点在于数据的获取较为方便而且适合跨国比较,缺点在于对产业分类时存在一定的主观臆断性。本文基于数据的可获性,采用第二种方法获取服务外包的数据。由于目前国际服务外包主要集中于基础服务中的IT服务和生产及市场服务中的金融服务,而IT业与金融业的主要服务对象是企业,IT服务与金融服务贸易符合中间品贸易范畴;同时,由于中国服务外包兴起于20世纪90年代中期,因此本文选取1997~2007年中国IT服务与金融服务贸易数据^②作为考察数据。

2. 就业结构变化的衡量

就业结构主要包括就业人员的地区结构、产业结构和技术结构。限于篇幅,本文只考察

① 为考察国际服务外包的净效应,本文在实证部分将国际服务外包分为对外服务接包和对外服务发包两部分,其中,对外服务接包是指中国服务提供商对外提供服务,而对外服务发包是指中国服务需求方从国外服务供应商获取所需要的服务。

② 各产业就业变动量根据1997~2007年三次产业就业人数(年底数)计算而得,各产业产值的变化量根据1997~2007年三次产业按当期价格计算的产值计算,该数据均来源于国家统计局网站(<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2008/indexch.htm>);各产业职工平均工资变动量根据1997~2007年分行业职工平均工资数据,按照三次产业划分标准将各行业数据加总后再进行平均计算,其中1997~2002、2003~2007年数据来源于国家统计局网站(<http://www.stats.gov.cn/tjsj/ndsj/2005/indexch.htm>);对外服务承接数据和对外服务发包数据根据商务部公布的1997~2007年中国国际服务贸易分行业数据及历年人民币与美元中间汇率数据计算,其中国际服务贸易数据来源于《1982~2007年中国服务贸易进出口情况》(商务部网站(<http://www.mofcom.gov.cn/>),2008年11月19日);人民币汇率中间价来源于国家外汇管理局网站(<http://www.safe.gov.cn/>)的统计数据与报告。

就业的产业结构。

就业结构变动的趋势反映一国经济结构变动趋势,为从动态上把握服务外包对就业结构的影响,本文主要考察三次产业就业的净变化量。对于结构变化值的衡量,目前使用比较多的方法是比较观察值末期与基期的值,其差值的绝对值就是该观察值的变化值。将各产业历年变化值加总就得到历年总的结构变化值。三次产业就业结构变动值与总就业变动值计算公式为:

$$SC_{it} = |S_{it} - S_{it-1}| \tag{1}$$

$$TC = \sum_{i=1}^3 SC_{it} \tag{2}$$

在式(1)中, SC_{it} 为*i*产业从*t*-1时到*t*时的就业变化值(*i*=1、2、3),其中 S_{it} 为*i*产业*t*期末的就业, S_{it-1} 为*i*产业*t*-1期末就业。式(2)为总结构变化值。

3. 模型说明

国际服务外包对就业的影响主要通过两种途径:一是技术外溢效应。表现为增加对高技能劳动力的需求和提升现有劳动力的技能。高技能劳动力会提高劳动生产率,虽然这会产生就业的挤出效应,但高劳动生产率会扩大产出规模,而产出规模的扩大反过来会增加对就业的需求,如果产出增加对就业的吸纳效应高于劳动生产率的挤出效应,那么,国际服务外包通过技术外溢对就业的总效用为正。二是工资变动效应。从发包角度来看,企业将非核心业务的服务转移出去,或者说从外部获取更有效率的服务,会提高企业效率,进而提高职工平均工资水平;而从承接角度看,对国际服务的承接会提高承接国的平均工资水平。假设其他因素不变,平均工资提高的产业会吸引更多的就业人员流向该产业,因此,国际服务外包通过工资效应会改变就业在产业之间的分配结构。

根据上述分析,本文待检验的关系有:包括对外服务承接(用*IS*表示)和对外服务发包(用*OS*表示)的国际服务外包对就业变动是否具有正的净效应;考虑国际服务外包下产值变动对就业变动的影响;考虑国际服务外包下职工平均工资变动对就业变动的影响;国际服务外包对职工平均工资变动的影响。本文采用柯布一道格拉斯经济增长模型进行分析,模型形式为:

$$Y = AK^{\alpha}L^{\beta} \tag{3}$$

由于国际服务外包具有技术外溢效应,在式(3)中令 $A=\lambda(IS)^{\eta}(OS)^{\xi}$,此外,式(3)中*L*为劳动投入数量,其他变量均为价值形式,因此将劳动投入数量也转换为价值形式,则价值形式的劳动投入为 $l=WL$ (*W*为劳动的平均工资),将*A*与*l*代入式(3),然后两边取对数,得到:

$$\ln Y = \lambda + \eta \ln IS + \xi \ln OS + \alpha \ln K + \beta \ln L + \beta \ln W \tag{4}$$

由式(4)可得劳动力需求模型:

$$\ln L = \alpha_0 + \alpha_1 \ln IS + \alpha_2 \ln OS + \alpha_3 \ln K + \alpha_4 \ln W + \alpha_5 \ln Y \tag{5}$$

考虑资本投入 K 与产出 Y 有着直接的相关性,在计量模型中,将不考虑资本投入的影响。因此,将式(5)变为:

$$\ln L = \alpha_0 + \alpha_1 \ln IS + \alpha_2 \ln OS + \alpha_3 \ln W + \alpha_4 \ln Y \tag{6}$$

(二) 服务外包对三次产业就业变动影响的实证分析

1. 计量模型说明

本文考察的是国际服务外包对各产业就业变化量和总就业变化量的影响,因此,将式(6)进一步变为:

$$\ln |L_i| = \alpha_0 + \alpha_{1i} \ln IS + \alpha_{2i} \ln OS + \alpha_{3i} \ln W_i + \alpha_{4i} \ln Y_i + \varepsilon \tag{7}$$

各产业就业结构变化总值与各解释变量之间关系的模型为:

$$TC = \ln \sum |L_i| = \beta_0 + \beta_1 \ln IS + \beta_2 \ln OS + \beta_3 \ln \sum W_i + \beta_4 \ln \sum Y_i + \varepsilon \tag{8}$$

其中, $|L_i|$ 表示 $i(i=1、2、3)$ 产业就业变动的绝对值, α_{1i} 是服务接包程度对 i 产业就业变动的影响系数, α_{2i} 表示服务发包程度对 i 产业就业变动的影响系数; α_{3i} 表示 i 产业职工平均工资变化量的影响系数, α_{4i} 表示 i 产业产值变化量的影响系数; $\sum |L_i|$ 为总变动值(用 TC 表示), β 为各解释变量总变化值对就业总变动的影响系数。上述各变量的影响系数若为正值,表示该解释变量对就业结构的变动具有正向的作用;若为负值,则表示该解释变量对就业结构的变动具有负向的作用。

运用 Eviews5.0 对上述变量之间关系进行测算,测算结果如表 1 所示。

表 1 服务外包对就业结构的影响检验结果

解释变量	第一产业就业变化量 (L_1)	第二产业就业变化量 (L_2)	第三产业就业变化量 (L_3)	就业结构总变化量 (TC)
服务接包 (IS)	1.841122(2.985584)	0.820882(1.626209)	0.66245(1.278503)	0.603258(1.86554)
服务发包 (OS)	-0.55264(-0.77665)	1.261314(3.054983)	0.462091(1.191117)	0.384258(1.644752)
平均工资变化量 (W)	-1.3753(-1.13071)	-2.51987(-2.72533)	-1.54591(-1.2194)	-1.08199(-1.50777)
产值变化量 (Y)	-0.01823(-0.05795)	0.962309(2.363238)	-0.23159(-0.229827)	0.322387(0.866744)
R ²	0.774141	0.919888	0.408931	0.89836
DW 统计量	2.497526	3.092787	1.346662	2.530126

注:括号内数据为 t 统计量。

2. 计量结果分析

从表 1 可以看出,总体上国际服务外包对三次产业就业变化及总就业变化的净效应为正。其中,对于第一产业和第三产业而言,对外服务承接对就业变化的影响(影响系数分别为 1.841122 和 0.66245)要大于对外服务发包的影响(影响系数分别为 -0.55264 和 0.462091);对第二产业而言,服务发包对就业变化的影响(影响系数为 1.261314)要大于服务接包对就业变化的影响(影响系数为 0.820882);对外服务承接对总就业变化的影响(影响系数

为0.603258)要大于对外服务发包(影响系数为0.384258)。平均工资变化对三次产业就业变化以及总就业变化均具有较大的负向作用,从绝对值来看,平均工资对第二产业就业变化的影响最大。除了第二产业,第一产业与第三产业产值的变化对就业变化均具有负向作用,但总产值的变化对总就业变化具有正向作用。

总体上,国际服务外包对各产业就业结构变化及总就业结构变化的净效应为正,其中对第一产业而言,服务接包对就业结构变化具有显著正向效应,而对外服务发包具有负向效应,但净效应为正;对于第二产业而言,无论是对外服务接包还是发包,国际服务外包对第二产业就业变化具有正向作用;对于第三产业而言,无论是对外服务承接还是对外服务发包,国际服务外包对就业的变动均具有正向的作用。说明国际服务外包的发展对中国就业结构存在较大的影响。

(三) 国际服务外包对平均工资变动的影响

上述分析表明,平均工资变动对就业结构变动影响最大,而国际服务外包的发展会直接影响各产业平均工资水平的变动。平均工资的变动又是国际服务外包发展的主要动因,尤其是对外服务发包,其产生与发展的主要动因是基于国内外服务劳动成本的比较。因此,本文需要进一步对国际服务外包与各产业平均工资水平变动之间的相关关系和因果关系进行分析。

1. 相关系数测算

假定其他因素不变,国际服务外包与平均工资水平的关系模型为:

$$\ln |W_i| = \gamma_0 + \gamma_{1i} \ln IS + \gamma_{2i} \ln OS + \varepsilon \tag{9}$$

$$TW = \ln \sum |W_i| = \delta_0 + \delta_1 \ln IS + \delta_2 \ln OS + \varepsilon \tag{10}$$

其中,|W_i|表示第*i*产业(*i*=1、2、3)职工平均工资变动的绝对量,γ_{1i}表示国际服务接包对第*i*产业平均工资变动的影响系数;γ_{2i}表示国际服务发包对第*i*产业平均工资变动的影响系数,参数δ表示国际服外包对平均工资总变化的影响系数。影响系数若为正值,表示该解释变量对就业结构的变动具有正向的作用,若为负值,则表示该解释变量对就业结构的变动具有负向的作用。

运用EViews5.0对上述式(9)、式(10)进行回归分析,结果如表2所示。从表2可以看

表 2 国际服务外包对平均工资变化的影响系数测算结果

解释变量	第一产业平均工资 变化量(W ₁)	第二产平均工资 变化量(W ₂)	第三产业平均工资 变化量(W ₃)	平均工资总变化量 (TW)
服务接包(IS)	0.40379(3.433473)	0.457913(5.592196)	0.422873(5.930404)	0.431621(6.839205)
服务发包(OS)	0.173971(0.950156)	0.182048(1.427986)	0.064875(0.584377)	0.126682(1.289305)
R ²	0.891039	0.954596	0.948894	0.89836
DW 统计量	1.234469	3.185552	2.152527	2.261341

注:括号内数据为t统计量。

出,无论是服务的承接还是服务的发包,国际服务外包对各产业平均工资变动和平均工资的总变动都具有正向作用,对外服务承接的影响非常显著而且要大于对外服务发包的影响(服务接包的影响系数较大,t统计量显著)。

2. 格兰杰因果关系检验

上述分析表明,国际服务外包对职工平均工资水平的变动存在正的净效应。而国际服务外包是平均工资变动的原因或者平均工资变动是国际服务外包的原因则需要进一步对二者进行因果关系检验。

(1)平稳性检验。时间序列变量之间的因果关系对变量是否具有稳定性比较敏感,因此,先对各序列数据进行稳定性检验,利用 Eviews5.0 软件,取 5%作为显著性水平,ADF 单位根检验结果如表 3 所示。从表 3 可以看出,各变量的 ADF 检验统计量的绝对值是小于对应的临界值的绝对值,表明这些变量是非平稳的;同时这些变量的一阶差分的 ADF 统计量绝对值均大于对应临界值的绝对值,因而一阶差分是平稳的,而且都是一阶单整序列。

(2)协整分析。本文采用 Johansen 极大似然估计法,对各个变量的协整关系进行检验,其中最优滞后项按照 AIC 最优信息准则确定为 2,Johansen 协整检验结果如表 4 所示。从表 4 可以看出,国际服务外包变量与工资平均变量之间存至少存在两个协整关系,表明国际服务外包与平均工资之间存在长期均衡关系。

(3)国际服务外包与平均工资变动之间的格兰杰因果关系检验。由于所取样本数据有限,本文选取最佳滞后长度为 1,检验结果如表 5 所示。根据表 5 中的检验结果,对外服务承接是各产业平均工资变动的原因,其中,对外服务承接与第二产业之间互为因果关系,而与第一产业和第三产业平均工资变动之间只存在单向的因果关系,即对外服务承接是第一产业和第三产业平均工资变动的原因,但第一产业与第三产业平均工资变动不是对外服务承接的原因。此外,对外服务承接与服务发包之间也互为因果关系。

根据表 6 的检验结果,各产业平均工资变动是对外服务发包的显著原因,这一因果关系是单向的因果关系,即平均工资变动是对外服务发包的显著原因,而对外发包并不是平

表 3 ADF 检验结果

变量	检验形式	ADF 检验统计量值	5%临界值
IS	(C,T,1)	-1.0872	-3.2126
ΔIS	(C,N,0)	- 4.5654	-3.3209
OS	(C,T,1)	- 0.2523	-3.2126
ΔOS	(C,N,1)	- 2.2366	-1.9881
W ₁	(C,T,0)	0.4599	-3.2126
ΔW ₁	(C,N,0)	-3.0646	-2.7711*
W ₂	(C,N,1)	-0.0251	-3.25988
ΔW ₂	(C,N,1)	-4.1929	-3.2096
W ₃	(C,N,1)	-0.2281	-3.2598
ΔW ₃	(C,N,0)	-4.7587	-3.2598
TW	(C,N,0)	-3.0324	-4.0081
ΔTW	(C,N,0)	-4.0709	-3.2598

注:C、T、K 分别表示单位根检验方程中的常数项、时间趋势和滞后阶数;N 是指不包括 C 和 T,滞后项阶数由 AIC 和 SC 准则确定;Δ是指一阶差分。

表 4 各变量之间的 Johansen 协整检验结果

变 量	协整方程个数的假定	特征值	迹统计量	5%临界值	P 值
W ₁ 、IS、OS	R=0*	0.9950	71.3823	24.2759	0.0005
	R≤1*	0.8879	23.6068	12.3209	0.0005
	R≤2	0.3519	3.9039	4.1299	0.0571
W ₂ 、IS、OS	R=0*	0.9783	49.6386	24.2759	0.0001
	R≤1*	0.8145	15.1627	12.3209	0.0163
	R≤2	0.0001	0.0011	4.1299	0.9976
W ₃ 、IS、OS	R=0*	0.9683	52.4596	24.2759	0.0002
	R≤1*	0.9045	21.3855	12.3209	0.0012
	R≤2	0.0264	0.2413	4.1299	0.0818
TW、IS、OS	R=0*	0.9926	61.7916	24.2759	0.0003
	R≤1*	0.8471	17.6205	12.3209	0.0059
	R≤2	0.0764	0.7153	4.1299	0.4564

注：* 表示在 1% 的显著水平拒绝原假设；R 表示协整方程的个数。

表 5 对外服务承接与平均工资变动之间格兰杰因果检验结果

零假设	F 值	P 值	结论
IS 不是 W ₁ 的原因	3.6412	0.0980	拒绝
W ₁ 不是 IS 的原因	0.0967	0.7648	不拒绝
IS 不是 W ₂ 的原因	6.6147	0.0369	拒绝
W ₂ 不是 IS 的原因	8.2159	0.0241	拒绝
IS 不是 W ₃ 的原因	3.3887	0.1082	拒绝
W ₃ 不是 IS 的原因	1.8343	0.2177	不拒绝
IS 不是 TW 的原因	2.5344	0.1554	不拒绝
TW 不是 IS 的原因	4.7611	0.0654	拒绝
OS 不是 IS 的原因	3.7177	0.0951	拒绝
IS 不是 OS 的原因	4.0801	0.0831	拒绝

表 6 对外服务发包与平均工资变动之间格兰杰因果检验结果

零假设	F 值	P 值	结论
OS 不是 W ₁ 的原因	0.0652	0.8057	不拒绝
W ₁ 不是 OS 的原因	10.6632	0.0137	拒绝
OS 不是 W ₂ 的原因	1.9438	0.2059	不拒绝
W ₂ 不是 OS 的原因	5.8913	0.0456	拒绝
OS 不是 W ₃ 的原因	0.4268	0.5344	不拒绝
W ₃ 不是 OS 的原因	16.0310	0.0051	拒绝
OS 不是 TW 的原因	0.2016	0.6669	不拒绝
TW 不是 OS 的原因	12.4680	0.0095	拒绝

均工资变动的显著原因。

通过上述研究可以发现，国际服务外包对各产业劳动力平均工资水平的变动存在正的净效应，其中对外服务的承接对平均工资变动的影响要大于对外服务发包，对外服务承接是平均工资变动的显著原因。这表明，大力发展国际服务外包，对于提高各产业劳动力平均工资水平具有重要意义。由于各产业劳动力平均工资水平变动对劳动力在产业间流动具有重要影响，因此在发展国际服务外包的同时，应努力提高劳动力素质，完善劳动力流动机制，以消除劳动力平均工资变动对就业结构变动的负向作用。

三、结论与建议

综上所述,无论是从对外服务承接的角度还是从对外服务发包的角度,对于中国而言,国际服务外包存在就业扩展效应,对就业结构变化及劳动力工资水平均存在着较大的正向作用,其中对外服务承接的影响更大。但国际服务外包对三次产业就业变化及劳动力工资水平变动的影响存在较大的差异。从总体上看,国际服务外包对第二产业就业变化及劳动力工资水平的影响要大于第一产业和第三产业,这说明国际服务外包就业的扩展效应主要发生在第二产业,因此,国际服务外包的发展有利于进一步提高第二产业就业吸纳能力;同时也说明,服务外包的发展对中国服务业发展的促进作用并不显著,服务业就业吸纳能力并没有因服务外包的发展而得到相应提高。其原因主要是在国际服务外包发展过程中存在一些制约因素,如适应服务外包发展的服务型劳动力欠缺、服务业吸收与学习先进服务技术能力不强、产业间劳动技能存在差异及其他制度因素等,这些因素严重制约了服务业就业吸收能力和劳动力在产业之间的自由流动。基于上述研究结论,本文就如何发挥中国服务外包产业的就业扩展效应提出以下对策建议:

第一,在对外承接服务的同时应加强服务业对先进服务技术的学习和吸收能力,提高就业水平和就业效率。中国服务业在服务质量与技术水平方面一直落后于发达国家,因此,在对外承接服务时应注重对先进服务技术的学习和吸收,以促进中国服务技术与质量的提高,促进服务创新,避免在服务业领域也成为“世界加工厂”。如果将服务业比作是国民经济发展的“灰泥”,“灰泥”质量与技术的提高必定会促进整个经济发展效率的提高,进而促进国民经济产出规模的提高和就业水平的提高与就业结构的优化。

第二,加大服务人才的培养力度,优化就业结构。相对其他产业而言,服务业是信息与知识较为密集的产业,因此,从事服务业的人员必须具备较高的学习能力与沟通技能。但由于中国经济发展长期以第二产业为主导,在人才储备方面也主要侧重于适应工业化发展需要的人才的培养,从而导致服务业人力资源短缺。这不仅不利于本国服务业质量与技术水平的提高,而且也会制约中国服务外包产业的发展。因此,中国在大力发展服务外包的同时应注重服务人才的培养,提高服务人才的综合素质。

第三,完善劳动力流动机制,促进就业在产业间自由转移。全球服务外包产业的迅猛发展为中国产业升级提供了难得的机会,而产业升级的具体表现是就业的产业结构优化。在大力发展服务外包产业的同时,应从制度上消除劳动力在产业间流动的制约因素,促进更多的劳动流入服务业,充分发挥服务业吸纳就业的能力。劳动力要素在产业间的流动所受制约因素较多,产业规模、产业垄断程度、劳动者技能水平与知识素质、劳动者与企业谈判地位等都会制约劳动力在产业间的自由流动。因此,在大力发展服务业的同时,要改变人才培养制度的倾向,扩大服务业产出规模,消除行业垄断,完善维护劳动者权益的立法。只有为劳动力自由流动创造良好的环境,才能充分发挥工资这一调节劳动力市场的价格杠杆的作用,才能充分实现服务业外包产业发展的就业扩展效应,实现就业结构的优化。

参考文献：

1. 陈菲(2009):《国际服务外包就业效应分析》,《特区经济》,第 6 期。
2. 任志成、张二震(2008):《承接国际服务外包的就业效应》,《财贸经济》,第 6 期。
3. Amiti, M. and S. Wei(2004), Services Outsourcing, Production and Employment: Evidence from the US. IMF Working Paper.
4. Amiti, M. & S. Wei(2005), Service Offshoring, Productivity, and Employment: Evidence from the United States. IMF Working Papers 05/238. International Monetary Fund.
5. Amiti, M and S. Wei(2006), Service Offshoring and Productivity: Evidence from the US. NBER Working Paper. No.11926.
6. Agrawal, Vivek and Diana Farrell(2003), Who Wins in Offshoring. The McKinsey Quarterly, Special Edition: Global Directions. pp. 37-41.
7. Bhagwati, J., A. Panagariya and T.N.Srinivasan(2004), The Muddles over Outsourcing. *The Journal of Economic Perspectives*. Vol. 18, No. 4, pp. 93-114.
8. Feenstra, R.C. and G. H. Hanson(1999), The Impact of Outsourcing and High-Technology Capital on Wages: Estimates for the United States, 1979-1990. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 114, Iss.
9. Gorg, Holger & Hanley, Aoife(2005), International Outsourcing and Productivity: Evidence from the Irish Electronics Industry. *The North American Journal of Economics and Finance, Elsevier*. Vol.16(2), pp255-269. August.
10. Hijzen A. H. Görg and R. C Hine (2004), International Outsourcing and the Skill Structure of Labor Demand in the United Kingdom. IZA Discussion Paper No. 1249.
11. Mann, Catherine L.(2003), Globalization of IT Service s and White Collar Jobs: The Next Wave of Productivity Growth. Institute for International Economics, International Economics Policy Briefs, No. PB03-11. December.
12. McCarthy, John C. (2002), 3.3 Million U.S. Services Sobs to Go Offshore, Forrester Research, Whole View Tech Strategy Research. November 11.
13. McCarthy, John C. (2004), Near-Term Growth of Offshoring Accelerating, Forrester Research, Trend. May14.

(责任编辑:朱 萍)

广 告 征 集

为了促进学术交流,增进相互间的了解,《中国人口科学》继续在封二和封三上刊登各大院校系、研究所和计生委简介,以及课题和图书介绍。收费标准视版面和内容要求而定。单位或个人若有这方面的意向请与本刊编辑部联系。

联系电话及传真:(010)85195419

电子邮箱:zazhi@cass.org.cn