

缩短社保落户年限提高了企业社保缴费水平

陈 斌 张宗泽 吴明琴*

摘 要: 本文考察了城市落户所需要缴纳社保的年限要求对企业社保缴费水平的影响。研究发现:缩短社保落户的年限提高了企业社保缴费水平,促使企业为员工缴纳更多的社保;该措施强化了员工的参保意愿,提高了企业的劳动力稳定性和产出水平;在更看重员工发展、劳动密集度更高的企业以及基础教育水平更高的地区,该措施影响更加突出。本文的研究结论为提高企业的社保缴费合规水平、完善全民社保体系提供了政策启示。

关键词: 落户条件;社保参保激励;企业社保缴费

DOI: 10.13821/j.cnki.ceq.2025.04.14

一、引 言

企业社保缴费对维持社保基金收支平衡意义重大。当前我国社保基金平衡面临较大压力,2022 年账户收支基本相抵。在社保基金账户收入中,企业缴费贡献约占 60%。^①然而,我国企业社保缴费的合规水平偏低,据《中国企业社保白皮书 2023》报道,我国仅有 28.9%的企业社保缴费完全合规。为规避社保缴费责任,企业往往采用非正规雇佣方式(如不签订正式劳动合同)或低报员工工资等手段。但无论采取哪种方式逃费,企业一般都需要获得员工的配合(Li et al., 2020)。在此背景下,研究企业与员工社保缴费的共同激励具有重要的学术价值和政策意义。

提高企业社保缴费的合规水平,需要从成本与收益两方面来分析企业的缴费动机。成本方面,社保缴费是企业一项重要的劳动力成本,减轻该负担(如降低法定社保缴费率)有利于增强企业缴费激励(宋弘等,2021)。收益方面,企业缴纳社保有助于提高员工的工作积极性和劳动回报,进而提升企业效益。然而,现有文献较少从收益视角探讨企业社保缴费行为及其背后的激励机制。

* 陈斌,华中科技大学经济学院、创新发展研究中心;张宗泽,华中科技大学经济学院;吴明琴,武汉大学经济发展研究中心。通信作者及地址:吴明琴,湖北省武汉市武昌区八一路 299 号武汉大学经济与管理学院,430072;电话:027-68752551;E-mail:mingqinwu@whu.edu.cn。本文得到国家自然科学基金项目(72173049,72473045)、教育部人文社会科学一般项目(24YJA790074)、中央高校基本科研业务费专项资金(2022WKZDJC007)的资助。作者感谢本刊匿名审稿专家的建设性意见,文责自负。

① 有关社保基金收支平衡压力和企业缴费贡献重要性的详细描述请见附录 I。限于篇幅,附录未在正文列示,感兴趣的读者可在《经济学》(季刊)官网(<https://ceq.ccer.pku.edu.cn>)下载。

企业往往会通过雇用流动人口逃避社保缴费(Nyland et al., 2011)^①,流动人口的参保激励会影响企业社保缴费的激励。企业的社保缴费激励会随着员工落户意愿的增强而提高,原因有二:第一,当劳动力在城市间流动时,员工难以充分享受到社保缴费的收益。尽管我国在一些城市已经开展了社保账户跨区统筹的试点改革,但员工在社保账户转移过程中,依然存在资金损失、时间成本增加以及公共服务权益削减等多方面的问题。因此,随着员工落户意愿的增强及其流动性的降低,员工从社保缴费中获得的预期收益也会随之提高。第二,当员工落户意愿增强进而提高员工个人社保缴费收益时,企业为员工缴纳社保的“间接”收益也会随之增加。在这种情况下,企业社保缴费作为员工落户的重要途径,能够发挥激励效应,进一步提高劳动生产率。

本文以 2012—2015 年间全国各地缩短个人落户所需缴纳社保的年限(以下简称社保落户改革)为契机,利用中国税收调查数据和流动人口调查数据,研究城市社保落户门槛与企业社保缴费的关系。研究结果表明,个人社保落户门槛降低,员工社保缴费的边际收益增加,会促使企业提升社保缴费水平。从个人与企业社保缴费激励相容的角度,我们进一步展开了机制检验:第一,基于中国流动人口动态监测调查数据(China Migrants Dynamic Survey, CMDS),我们发现社保落户改革显著增强了流动人口的参保意愿。第二,基于中国劳动力动态调查(China Labor-force Dynamics Survey, CLDS),我们发现该举措强化了社保缴费对企业员工的激励作用。第三,结合税调数据的分析表明,该改革帮助企业实现了短期内员工流动性下降和长期产出水平提升的收益。

本文研究主要有以下贡献:第一,本文强调户籍政策对企业社保缴费收益的改变。现有文献聚焦影响企业社保缴费成本的相关政策评估,例如,降费率(宋弘等,2021)与强监管(徐舒等,2022)等政策如何改变企业社保缴费的合规成本与逃费成本。与这类研究不同,本文重点探究缩短社保落户年限是否改变了企业社保缴费的收益以及缴费水平。

第二,本文识别了员工参保意愿变化对企业社保缴费水平的影响。现有文献忽视了社保缴费合规是员工与企业共同选择的结果,而本文从激励相容的角度研究了社保落户改革对员工参保意愿与企业缴费激励的双重影响。通过深入分析我国的户籍与社保制度,本文发现缴纳社保是流动人口落户的重要渠道,所以缩短社保落户年限提高了员工参缴社保的预期收益。以此为契机,本文通过研究设计识别了员工参保意愿提高对企业社保缴费收益及水平的影响,并厘清了背后的微观机制。

第三,本文就如何促进企业社保缴费提供了新的政策思路。提高流动人口的参保意愿或企业为流动人口缴纳社保的收益均可改善企业缴费合规度偏低的现状。本文研究的一个政策启示是充分挖掘和释放社保缴费给企业和个人带来的收益,可以有效提升企业社保缴费合规水平。除了降费率与强监管以外,提高员工在本地工作的稳定性、推动社保账户跨区统筹等举措均有助于增强员工或企业依规缴纳社保的激励。

^① 我国企业社保缴费合规度较低的重要原因之一就是企业会通过雇用流动人口进行避费,由于缺少本地户口,流动人口在我国劳动力市场中处于弱势地位,其高流动性也给政府的监管工作带来了诸多挑战(Nyland et al., 2011)。

二、文献综述

现有关于企业社保缴费行为的研究聚焦于对缴费成本的分析。一是企业社保缴纳成本,包括降低法定缴费率(赵静等,2016;宋弘等,2021)、降低社保缴费基数(杜鹏程等,2021)等;二是企业逃费成本,包括规范立法(鄢伟波和安磊,2021;张克中等,2023)、加强社会监督(赵仁杰等,2022)、征管体制改革(沈永建等,2020;唐珏和封进,2020)等举措;三是企业财务成本变化,现有文献研究了企业所得税率改革(Li et al., 2020)、增值税留抵政策(赵仁杰和陈彪,2023)、最低工资制度改革(刘子兰等,2020)等政策的影响。

强监管与降负担是相关研究从成本角度提出的激励企业合规缴费的方案。然而,强监管导致的企业社保缴费成本的上升可能会使企业进行成本转嫁。有文献发现,强化社保监管会导致劳动力相对价格上升(李逸飞等,2023),这促使企业通过降低员工工资、缩小雇佣规模、提高产品价格等方式将成本转嫁给员工或消费者(Nielsen and Smyth, 2008;张克中等,2023)。同样,也有研究表明降负担的举措存在局限性。为了减轻企业缴费负担和降低企业用工成本,放松社保监管会增加社保基金账户的收支平衡压力(Gillion et al., 2000;彭浩然等,2018)。

只有少数文献关注到企业社保缴费的收益与员工激励效应。相较于工资,缴纳社保具有避税优势,是一种成本更低的激励员工的方式(Chen and Wu, 2014)。在竞争日益激烈的劳动力市场中,企业可以通过缴纳社保强化劳资关系预期(Galunic and Anderson, 2000)、激励员工生产(程欣和邓大松,2020),从而提高员工的稳定性和企业绩效。

企业社保缴费是企业与员工的共同选择,但鲜有文献从劳资关系的角度研究该行为。Gillion et al.(2000)发现,当存在监管漏洞时,若员工不愿意参保并且承诺不会向政府举报,企业会选择逃避社保缴费责任。赵耀辉和徐建国(2001)指出,由于劳动力的高流动性与社保账户低流动性之间的矛盾,员工倾向于与企业达成用工工资置换缴纳社保的协议。Bergolo and Cruces(2014)通过研究乌拉圭医疗改革,发现建立缴纳社保与子女就医保障之间的联系会提高个人参保意愿。Kumler et al.(2020)基于墨西哥养老保险改革的证据,发现将福利与工资上报建立联系可以增强个人准确上报工资、合规参缴社保的激励。

现有文献主要关注户籍制度改革对劳动力流动的影响,而本文则是探讨户籍制度改革对企业社保缴费行为的影响。张吉鹏等(2020)分析了户籍制度与劳动力流动性之间的关系,发现户籍改革促进了区域间的劳动力流动。与此相对,汪润泉和刘一伟(2017)发现住房公积金制度促进了流动人口定居,减少了劳动力流动。李尧(2022)在其研究中指出,流动人口会为了满足子女入学所需要的落户门槛要求而在当地参加社保。

本文通过识别影响个人与企业社保缴费收益的关键因素,进一步研究了缩短社保落户年限对企业社保缴费水平的影响。因此,本文在研究问题、实证设计与微观机制上丰富了现有文献。

三、制度背景与理论分析

(一) 制度背景

1. 企业社保缴费与流动人口社保参保^①

在我国,缴纳社保是企业与职工共同的责任。早在 1991 年,国务院颁布《关于企业职工养老保险制度改革的决定》,便明确了职工社会保险由国家、企业和个人等多方缴费共同负担的原则。2007 年颁布的《劳动合同法》要求所有企业需与员工签订劳动合同,并为员工提供社会保险。2010 年颁布的《社会保险法》再次强调了职工社会保险是由企业与员工共同出资,所有职工都应参与其中,企业应根据员工工资申报正确的社保缴费基数,并根据当地设定的缴费率及时足额缴纳社会保险。

因而,企业的避费行为需要员工的支持,这通常是企业与员工达成共同协议的结果(赵静等,2016;Li et al., 2020)。企业社保缴费激励不足的背后是个人参保激励不足、意愿不强,而社保账户的低流动性与劳动力高流动性之间的矛盾,是造成这一现象的主要原因(赵耀辉和徐建国,2001)。对于流动性更大的群体,比如流动人口,这一矛盾则更加突出。

2. 社保落户改革进程

我国户籍制度中个人落户途径可以归纳为亲属投靠落户、人才引进落户、购房投资落户、社保缴费落户四类。其中,社保缴费落户,即通过在当地就业参缴社保达到特定年限来获取本地户口,是流动人口最主要的落户渠道。^②

本文手工搜集了全国 279 个地级市 2000—2017 年的户籍政策文件,并结合中央户籍改革相关政策,发现城市社保落户要求的变化可以划分为三个阶段。^③ 第一阶段是城市社保落户要求“从无到有”。这一阶段开始于 2011 年发布的《国务院办公厅关于积极稳妥推进户籍管理制度改革的通知》,共有 247 个城市在 2012 年前设定了社保落户要求。第二阶段是“从有到降”。这一阶段开始于 2014 年国家发布的《国务院关于进一步推进户籍制度改革的意见》(以下简称《意见》),共有 171 个城市在 2014—2015 年间进行了社保落户改革。第三阶段是“降后再降”,该阶段开始于 2016 年出台的《推动 1 亿非户籍人口在城市落户方案》,该文件促使许多城市社保落户要求再次下降。为了避免二次改革的干扰,本文重点关注第二阶段,因而将样本区间限定在 2012—2015 年。

(二) 社保落户改革的企业缴费效应的理论机制分析

缴纳社保是流动人口实现落户的主要途径,社保落户改革通过这一途径影响个体的参保意愿,进而影响企业的社保缴费行为,如图 1 所示。

首先,社保落户改革强化了流动人口的参保意愿。拥有当地户口是个人享受城市全

① 附录 II 结合资料与流动人口调查提供了这一部分的详细描述与证据。

② 详细证据请见附录 III。

③ 详细描述请见附录 IV。

部公共服务的先决条件(Pi and Zhang, 2016),因此本地户口对于流动人口而言至关重要。社保落户改革将从两个方面强化流动人口的参保意愿。一方面,该举措通过缩短落户所需要缴纳社保的年限,提高了每年社保缴费对获得本地户口的边际价值。另一方面,社保落户改革降低了落户门槛,增强了流动人口的落户意愿(张吉鹏和卢冲,2019),进而降低个人流动性,缓解了社保账户与劳动力流动之间的矛盾,进一步增强了流动人口持续缴纳社保的动机。

其次,企业社保缴费产生的激励效应增强。社保落户改革提高了社保缴费对于员工的价值,从而使企业为员工缴纳社保产生了更大的激励效应。企业缴纳的社保,对于员工而言是重要的福利之一。随着社保落户改革后员工参保意愿的增强,社保缴费被赋予了广义效率工资的作用,从而增强了员工对企业的忠诚度(Mares, 2001),提高了工作积极性和劳动生产率。

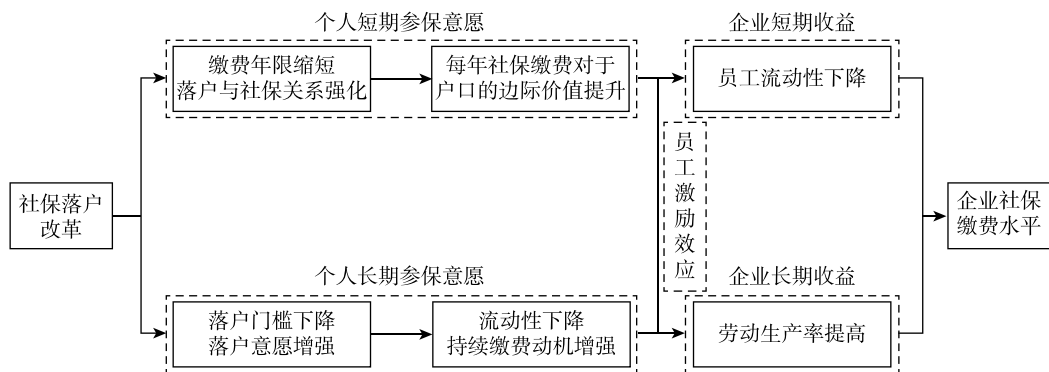


图1 理论框架

最后,企业社保缴费的收益提高。短期收益方面,当员工离开企业时,企业需要承担重新招聘和员工培训的成本,同时还需要面对员工离职所带来的赔付支出以及新雇用不合适员工的产出损失(Kugler and Saint-Paul, 2004)。企业为员工缴纳社保有助于加强员工对企业的锚定效应(Galunic and Anderson, 2000; Mares, 2001),尤其是在社保缴费被员工更加重视的情况下,从而有效降低员工流动性。长期收益方面,社保落户改革后,社保缴费成为企业更有效的一种广义人力资本投资,持续稳定的雇佣关系和更高的工作积极性将激励员工扩大在工作技能上的投入(Estevez-Abe et al., 2001),提高劳动生产率。

四、样本选择与研究设计

(一) 数据来源与样本选择

本文数据主要包括三个部分。(1)户籍制度及其他宏观数据。城市户籍制度文件来源于“北大法宝”法律法规数据库^①和各地公安局网站,并结合张吉鹏和卢冲(2019)的研

^① “北大法宝”法律法规数据库是由北京大学法制信息中心推出的法律信息一站式检索平台。截至2023年,已收录中央法规、地方法规等共4 331 325条,详情可见<https://www.pkulaw.com>。

究进行增补。随后,从户籍制度文件中提取有关社保落户年限要求的描述性信息,形成社保落户改革变量。城市其他宏观数据来自《中国城市统计年鉴》。(2)企业数据来自中国税收调查(2012—2015 年),滞后期变量涉及 2011 年。(3)流动人口数据。为了更加清晰地衡量流动人口的参保意愿及其工作激励,本文使用中国流动人口动态监测调查(CMDS, 2012—2015 年)和中国劳动力动态调查(CLDS, 2012、2014 和 2016 年)数据。

参考赵仁杰等(2022)、赵绍阳和杨豪(2016),本文采用企业当年养老保险与医疗保险缴费额与上年职工工资总额的比值来衡量企业的社保缴费水平,作为被解释变量。^①核心解释变量为社保落户改革,指当地是否缩短了获取户口所需要缴纳社保的年限,若实行了该改革,则当年及以后年份赋值为 1,反之为 0。企业层面的控制变量参考赵仁杰等(2022)的研究,选择企业资产规模、工资水平和资产负债率。城市层面的控制变量依据《意见》中的指导思想和基本原则进行设定,并参考 Li et al. (2016)、Gentzkow (2006)、Agarwal and Qian (2014)的方法进行平衡性检验。^②通过将企业数据与户籍数据按企业所在城市进行匹配,经数据清洗后,最终形成本文的企业面板数据,包含 391 304 条观测值^③,变量定义与描述性统计见表 1。

表 1 基本变量说明与描述性统计

变量名称	变量定义	均值	标准差	最小值	最大值
企业社保缴费水平	企业养老和医疗保险缴费额(千元)/上年职工工资总额(千元)	0.122	0.130	0	0.735
社保落户改革	改革及之后赋值为 1,否则为 0	0.099	0.299	0	1
企业其他变量:					
是否参保	企业社保缴费水平大于 0,则为 1,否则为 0	0.897	0.304	0	1
养老保险缴费水平	企业当年养老保险缴费额(千元)/上年职工工资总额(千元)	0.091	0.098	0	0.735
医疗保险缴费水平	企业当年医疗保险缴费额(千元)/上年职工工资总额(千元)	0.031	0.042	0	0.704
人均社保缴费水平	企业社保缴费额(千元)与员工数(人)比值取对数	1.122	1.012	0	10.685
工资总额	企业工资支出(千元)取对数	7.906	1.774	0	16.072
人均工资水平	企业人均工资(千元)取对数	3.561	0.697	0	11.183
雇佣规模	企业职工总数(人)	4.328	1.522	0	17.068
劳动力流动性 ^④	当期与滞后一期的企业职工数和总资产的对数差	-0.107	0.527	-2.221	1.697
企业收入	企业营业收入(千元)取对数	10.681	1.955	0	19.164

① 仅选择养老保险和医疗保险,一方面是因为数据质量限制,另一方面是一些地区户籍文件会对这两类社会保险缴纳有明确要求,同时这两类保险缴费占工资比例较高,更具有代表性。

② 有关城市层面控制变量的选择标准与平衡性检验详情,请见附录 V。

③ 有关数据处理详情,请见附录 VI。

④ 企业劳动力流动性计算方法参考蔡庆丰等(2021)。劳动力流动性 $t_i = (\ln(\text{企业职工数}_{it}) - \ln(\text{企业职工数}_{it-1})) - (\ln(\text{企业总资产}_{it}) - \ln(\text{企业总资产}_{it-1}))$ 。

(续表)

变量名称	变量定义	均值	标准差	最小值	最大值
企业产出	本年一般货物及劳务销售额(千元)取对数	10.302	2.221	0	19.164
员工培训投入	企业因职工培训教育支付的费用(千元)取对数	0.878	1.771	0	13.377
劳动密集度	企业职工总数(人)/总资产(千元)	0.004	0.006	0	0.039
技术密集型	是否属于技术密集型行业 ^①	0.259	0.438	0	1
控制变量(政策前均值):					
资产负债率	企业年末总负债(千元)/总资产(千元)	0.594	0.264	0.003	0.997
资产规模	企业年末总资产(千元)取对数	10.817	1.964	6.133	16.855
工资水平	企业当年平均职工工资(千元)取对数	3.528	0.585	1.595	5.293
经济发展水平	GDP(亿元)取对数	7.990	0.842	5.140	9.581
社保参与水平	职工基本养老保险参保人数(人)取对数	14.072	0.977	10.620	15.899
社会抚养负担	总抚养比 ^②	0.334	0.057	0.257	0.465
教育水平	高等学校教师数(人)与在校学生数(人)比值	0.055	0.013	0.030	0.245
城市其他变量(政策前均值):					
农业产值占比	第一产业占GDP的比例	0.080	0.061	0.0005	0.489
基金收支压力	养老保险参与者中离退休人员(人)占职工(人)比例	0.311	0.141	0.110	0.658
人口密度	常住人口(人)/土地面积(平方公里)	924.581	1 142.598	6.580	5 302.953
城镇化水平	城镇人口(人)占总人口(人)比例	0.563	0.087	0.371	0.676
财政自给率	地方一般公共预算收入(万元)与支出(万元)比值	0.695	0.231	0.082	1.238
工具变量(IV)	政策前户籍门槛指数(张吉鹏和卢冲,2019)乘时间趋势项	1.650	1.306	0.133	7.450
改革后年限	改革后社保落户年限要求(年)	1.509	1.868	0	10
基础教育水平	普通小学教师数(人)与在校学生数(人)比值	0.056	0.011	0.028	0.127

注:数据来自中国税收调查(2012—2015年)和《中国城市统计年鉴》。

(二) 模型设定

为了识别社保落户改革与企业社保缴费水平的因果关系,我们使用多期双重差分(DID)模型,构造式(1)进行实证分析:

$$Rate_SI_{ict} = \alpha_0 + \beta D_SISettle_{ct} + (X \times f(t))' \theta + \varphi_i + \gamma_t + \mu_m \times \gamma_t + \epsilon_{ict}, \quad (1)$$

其中, i 表示企业, c 表示城市, t 表示年份。被解释变量($Rate_SI_{ict}$)为企业社保缴费水平。核心解释变量($D_SISettle_{ct}$)为多期DID项,表示社保落户改革。 X 包含企业控制变量,包括企业的资产负债率、资产规模和工资水平,以及城市控制变量,包括城市的经济发展水平、社保参与水平、社会抚养负担和教育水平。^③为避免坏控制以及排除试点选

① 技术密集型行业包括:(1)信息传输、软件和信息技术服务业;(2)科学研究和技术服务业;(3)制造业中的医药制造业、通用设备制造业、专用设备制造业、汽车制造业、铁路、航天等运输设备制造业,电气机械及器材制造业,计算机、通信和其他电子设备制造业,仪器仪表制造业,其他技术制造业和废弃资源综合利用业。

② 总抚养比:0—14岁少年儿童人口数与65岁及以上老年人口数之和与15—64岁劳动年龄人口数的比值。

③ 控制变量的定义见表1。

择内生性问题的干扰,我们参考 Li et al. (2016)和丁海等(2024)的做法,将企业和城市控制变量(X)在政策冲击前三年的均值作为变量初始值,之后将控制变量初始值与时间趋势的多项式($f(t)$)交乘,其中 $f(t)$ 包括线性时间趋势 t 以及非线性时间趋势 t^2 和 t^3 。 φ_i 、 γ_t 、 $\mu_m \times \gamma_t$ 分别代表企业、年份以及行业-年份层面的固定效应。

五、基本结果、稳健性检验与异质性分析

（一）社保落户改革对企业社保缴费水平的影响

表 2 展示了基于式(1)的实证分析结果。第(1)、(2)列为逐步加入控制变量的全样本回归结果,第(3)—(6)列分别为二线及以上大型城市和三线及以下中小城市的分样本回归结果。在考虑控制变量后,第(2)、(4)、(6)列中社保落户改革系数均在 1%的水平上显著为正。从参数估计结果可以看出,在控制其他变量不变时,城市缩短社保落户年限会促使企业社保缴费水平提高 0.008。相较于基准的社保缴费水平,增幅为 6.84%。这一政策对大型城市和中小城市的企业缴费水平均有显著的提升作用。

表 2 社保落户改革与企业缴费水平

	被解释变量:企业社保缴费水平					
	全样本		二线及以上城市		三线及以下城市	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
社保落户改革	0.008*** (0.001)	0.008*** (0.001)	0.002 (0.002)	0.006*** (0.002)	0.011*** (0.001)	0.011*** (0.001)
企业控制变量	否	是	否	是	否	是
城市控制变量	否	是	否	是	否	是
企业固定效应	是	是	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是	是	是
行业×年份固定效应	是	是	是	是	是	是
观测值	391 304	391 304	157 109	157 109	234 195	234 195
R ²	0.676	0.681	0.683	0.692	0.683	0.687

注:括号内为企业层面聚类的稳健标准误,***、**、* 分别表示显著性为 1%、5%、10%。如无特别说明,后文企业层面回归结果与之相同。

表 3 展示了企业社保缴费的集约边际。第(1)列显示,社保落户改革将企业人均社保缴费水平提升了 0.047。这说明,社保落户改革促使企业为员工缴纳了更多的社保。同时,第(2)列显示社保落户改革虽然提高了企业社保缴费水平,但企业并未因此进行裁员。第(3)列的估计系数显著为负,表明在社保落户改革后,员工更倾向于用社保缴费置换工资。第(4)列则显示,该政策对企业平均工资的影响不大。

表3 社保缴费的集约边际

被解释变量	人均社保缴费水平	员工规模	工资总额	平均工资
	(1)	(2)	(3)	(4)
社保落户改革	0.047*** (0.006)	-0.006 (0.005)	-0.018*** (0.007)	-0.005 (0.005)
控制变量	是	是	是	是
固定效应	是	是	是	是
观测值	391 304	390 772	374 906	374 905
R ²	0.817	0.964	0.938	0.730

注：为节约篇幅，如未特殊说明，后文回归中均用控制变量代指企业控制变量和城市控制变量，固定效应代指企业、年份以及行业×年份固定效应。

（二）稳健性检验^①

1. 事前趋势检验

双重差分模型估计结果的有效性需要满足平行趋势假设，我们以政策前一期（即-1期）为基期，使用事件研究法对基准回归进行事前趋势检验。结果显示，在政策冲击前各期，估计系数在90%的置信区间内与0没有显著差异，未拒绝事前趋势平行的假设。

2. 异质性稳健 DID 估计量

为了避免在多期 DID 模型中因异质性处理效应而存在的估计偏误（Goodman-Bacon, 2021），我们参考刘海建和胡化广（2023），使用三种不同的前沿方法进行异质性稳健估计。首先，参考 Cengiz et al.（2019）采用堆叠双重差分进行估计。根据城市进行社保落户改革的时间差异构建两个子群，例如在子群1中，处理组为2014年进行改革的城市的样本，对照组由两部分组成，分别是样本期内没有进行改革的城市和2015年进行改革的城市中暂未接受处理的企业样本。之后将两个子群合并为一个数据集，获得了739 463个子群-企业-年度样本观测。在此基础上，将式（1）中的固定效应替换为子群-城市、子群-年份、子群-企业固定效应，进行回归分析。堆叠双重差分的估计结果支持本文的核心结论。此外，我们还采用了合成双重差分方法（Arkhangelsky et al., 2021）和线性面板事件研究法（Freyaldenhoven et al., 2021）进行估计，所有估计方法均得到了稳健的结果。

3. 内生性分析

政府既是社会保险体系的监管者也是落户政策的制定者，因此落户政策的调整可能存在一定的内生性，为了应对这一问题，本文采用了工具变量法。社保落户改革是城市户籍制度改革的重要组成部分，落户所需的社保缴纳要求在城市落户门槛中占据着非常重要的地位，因此政策冲击前的落户门槛将对当地的社保落户改革产生影响。基于此，本文参考张吉鹏等（2020）的研究，使用2000—2013年的城市户籍门槛指数作为工具变

① 篇幅所限，稳健性检验部分未在正文汇报的详细内容见附录Ⅶ。

量,并加入时间趋势项与其交乘,以增强时变效应。工具变量回归结果支持了基准回归的结论。

4. 排除其他政策影响

为了更加客观地识别社保落户改革的影响,我们对其他潜在的政策干扰进行了排除。首先,一些城市在社保落户改革中将年限要求降至 0,尽管这一举措降低了落户门槛,但并未强化社保缴纳与户口之间的联系。其次,户籍改革通常是“一揽子”政策,涉及多个落户要求的调整,其中除了社保以外的其他要求的变动可能会对结果产生干扰。再次,社保账户省级统筹提高了社保账户的流动性,从而影响社保账户与劳动力流动性之间的矛盾。最后,省会城市由于其政策地位等原因,可能在户籍政策执行中存在差异。排除这些政策干扰后的结果表明,基准回归的结论仍具有较强的稳健性。

5. 调整模型设定

在此部分,我们考虑了估计模型设定对结果的影响。首先,为了避免控制变量设定带来的估计偏误,我们使用控制变量期初值(即 2012 年)与时间趋势的多项式交乘构造控制变量组。其次,鉴于同一城市内企业的干扰项可能存在相关性,我们将标准误放松聚类到城市层面。同时,为了避免因为变量设定可能导致结果的偶然性,我们将原被解释变量替换为企业是否参与社保。最后,将被解释变量企业社保缴费水平细分为养老保险和医疗保险缴费水平进行分析。

6. 其他稳健性检验

我们还进行了其他稳健性检验,包括控制其他可能的干扰因素和安慰剂检验。结果均表明基准回归结果具有较强的稳健性。

(三) 异质性分析

本文从企业和城市两个角度进行了异质性分析,表 4 展示了估计结果。在企业异质性方面,首先,当员工的参保意愿提升时,更加看重员工长期发展的企业更倾向于满足员工需求,进而激励员工增加在工作上的投入。我们使用企业在员工培训上的投入来衡量企业对员工发展的重视程度。第(1)列的结果显示,社保落户改革对更重视员工发展的企业影响更大。其次,附录 II 显示,流动人口有更高的概率进入劳动密集度高、对学历技术等要求低的企业中工作。同时,技术密集型企业所招聘的员工往往学历和技能水平更高,这些员工更有可能满足当地人才引进的落户要求。结果与预期一致,第(2)列交乘项系数显著为正,表明社保落户改革对劳动密集度越高的企业影响更大;而第(3)列交乘项系数不显著则证明这一举措对技术密集型企业没有显著差异影响。

表 4 异质性分析

	被解释变量:企业社保缴费水平				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
社保落户改革×员工培训投入	0.0014*				
	(0.0008)				

(续表)

	被解释变量:企业社保缴费水平				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
员工培训投入	0.0002 (0.0005)				
社保落户改革×劳动密集度		0.293* (0.155)			
劳动密集度		-0.123 (0.106)			
社保落户改革×技术密集型行业			0.003 (0.002)		
社保落户改革×改革后年限				-0.003*** (0.001)	
改革后年限				0.135*** (0.011)	
社保落户改革×基础教育水平					0.560*** (0.076)
基础教育水平					-0.425*** (0.069)
社保落户改革	0.003 (0.003)	0.007*** (0.001)	0.007*** (0.001)	0.012*** (0.002)	-0.025*** (0.004)
控制变量	是	是	是	是	是
固定效应	是	是	是	是	是
观测值	104 757	390 596	391 304	261 705	391 304
R ²	0.745	0.681	0.681	0.695	0.681

在城市异质性方面,第(4)列交乘项显著为负,意味着改革后社保落户的要求年限越短,该政策对企业社保缴费的促进作用越强。在第(5)列,结果显示社保落户改革对基础教育水平更高地区的企业影响更大。

六、机制分析

针对前文的理论机制分析,本部分提供了相应的实证证据,见表5至表7。

首先,我们探讨社保落户改革能否增强流动人口的参保意愿。我们使用CMDS数据与城市数据进行匹配,分析社保落户改革对流动人口参保意愿的影响,估计结果见表5。^①第(1)列和第(2)列的估计系数显著为正,说明社保落户改革显著提高了流动人口参加社

① 有关流动人口分析的模型设定和事前趋势检验结果,请见附录Ⅷ。

保的概率,提高幅度为 0.023。相较于基准的流动人口参加社保的概率,增幅为 11.33%。第(3)列和第(4)列分别对养老保险和医疗保险进行回归,发现这一影响较为稳健。

表 5 社保落户改革与流动人口社保参保

被解释变量	参加社保	参加社保	参加养老保险	参加医疗保险
	(1)	(2)	(3)	(4)
社保落户改革	0.020*	0.023**	0.025**	0.024**
	(0.011)	(0.010)	(0.011)	(0.011)
个体控制变量	否	是	是	是
城市控制变量	否	是	是	是
城市固定效应	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是
观测值	221 562	221 562	221 562	221 562
R ²	0.139	0.231	0.224	0.224

注:数据来自中国流动人口动态监测调查(2012—2015 年)。括号内为城市聚类标准误,***、**、* 分别表示显著性为 1%、5%、10%。

其次,社保落户改革是否会强化企业社保缴费对员工的激励效应。表 6 结合中国劳动力动态调查(CLDS)数据,从工作表现的角度提供了实证证据。我们通过每周工作小时数衡量员工的生产水平,使用是否自愿加班衡量员工对工作的投入水平,其中是否自愿加班取决于是否获得了加班补偿。此外,企业是否为员工缴纳社保取决于该员工是否参与职工养老保险或医疗保险。我们以 2014 年为界,区分社保落户改革前后的影响。第(1)列显示了流动人口工作时长和自愿加班的平均水平。第(2)列至第(4)列显示,在社保落户改革前,企业是否为员工缴纳社保对员工的工作表现有一定的影响。第(5)列至第(7)列显示,在社保落户改革后,相比未获得社保缴费的员工,获得企业社保缴费的员工的工作时长更长,更倾向自愿加班,这一差异在社保落户改革后显著增大。这表明,社保落户改革强化了社保缴费对员工工作的激励效应。

表 6 社保落户改革与社保缴费的员工激励效应

	改革前				改革后		
	全样本	缴纳社保	未缴纳社保	Dif.	缴纳社保	未缴纳社保	Dif.
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
工作时长	30.687	33.477	33.098	0.379	32.875	29.064	3.812***
	(0.117)	(0.436)	(0.276)	(0.593)	(0.259)	(0.155)	(0.342)
自愿加班	0.069	0.161	0.036	0.126***	0.201	0.042	0.158***
	(0.001)	(0.007)	(0.002)	(0.005)	(0.004)	(0.001)	(0.003)
观测值	57 684	3 048	12 198	/	8 124	34 314	/

注:数据来自中国劳动力动态调查(2012、2014 和 2016 年)。

最后,社保落户改革能否提高企业缴费的短期收益和长期收益。我们从企业劳动力流动性和产出水平方面提供了一些证据。短期收益方面,表7 Panel A第(1)列显示,社保落户改革对企业劳动力流动性的影响在10%的水平上显著为负,说明这一举措可以显著减少企业的劳动力流动,增强员工稳定性。第(2)列交乘项的估计系数显著为正,这表明员工流动性更高的企业更倾向在社保落户改革之后提升社保缴费水平,以加强员工的稳定性。长期收益方面,表7 Panel B第(1)列和第(2)列中交乘项系数在1%水平上显著为正,说明在社保落户改革之后,企业可以从提高社保缴费水平中获得更高的收入水平和产出水平。

表7 社保落户改革与企业社保缴费收益

Panel A:短期收益(劳动力流动性)		
被解释变量	企业劳动力流动性 (1)	企业社保缴费水平 (2)
社保落户改革	-0.013* (0.007)	0.007*** (0.001)
社保落户改革×企业劳动力流动性		0.008*** (0.003)
企业劳动力流动性		0.011*** (0.001)
控制变量	是	是
固定效应	是	是
观测值	282 672	282 672
R ²	0.357	0.661
Panel B:长期收益(企业产出水平)		
被解释变量	企业收入 (1)	企业产出 (2)
社保落户改革×企业社保缴费水平	0.449*** (0.047)	0.390*** (0.054)
社保落户改革	-0.090*** (0.012)	-0.060*** (0.013)
企业社保缴费水平	0.411*** (0.020)	0.294*** (0.022)
控制变量	是	是
固定效应	是	是
观测值	389 813	314 775
R ²	0.946	0.952

结合理论分析与实证证据,我们认为社保落户改革的作用机制主要是通过强化员工参保意愿,进而凸显社保缴费的员工激励效应。企业出于提高劳动力稳定性和产出水平的考虑,倾向于为员工缴纳更多的社保,因此社保缴费水平有所提升。

七、政策含义与研究展望

本文研究结果对于促进企业合规缴纳社保具有重要的政策含义。其一,当前我国社保基金面临着较大的收支压力,确保企业合规缴纳社保对于维持基金的健康和可持续性至关重要。同时,国家发改委指出要阶段性下降社保费率^①,而夯实以企业为代表的费基是进一步推进降费率工作的重要基础。本文研究结论提出,通过制度改革凸显社保缴费的收益性,并借助劳资关系强化企业与员工的缴费激励,有助于促进企业依规缴纳社保。其二,人口政策与社保政策具有互补关系,社保制度与户籍制度之间具有政策搭配空间。本文识别出社保落户改革能够缓解流动人口在缴纳社保时面临的自身流动与社保账户之间的矛盾,从而强化个人以及企业的社保缴费激励。因此,作用于劳动力流动的人口政策会影响个人和企业看待社会保险的态度。本文的经验证据为政府灵活搭配人口管理政策和社会保障政策提供了参考。

本文主要是以流动人口和企业的共同视角切入,考察放宽落户条件对于个人以及企业社保缴费的影响,而户籍人口的参保行为以及社保账户流动性的变化会产生什么样的影响同样值得未来研究探讨。本文分析了通过户籍制度赋予流动人口社保缴费收益的可能性,在未来研究中可以考察通过其他制度赋予户籍人口社保缴费收益的可能性,这有助于进一步扩大社会保险的覆盖面。此外,本文探讨了从降低个人流动性方面缓解流动人口缴纳社保时面临的矛盾,而社保账户流动性的提升同样有助于缓解这一矛盾,本文并未对相关问题进行探讨,未来推进社保跨地区统筹等工作对于充实社保费基的政策意义也值得进一步研究。

参 考 文 献

- [1] Agarwal, S., and W. Qian, “Consumption and Debt Response to Unanticipated Income Shocks: Evidence from a Natural Experiment in Singapore”, *American Economic Review*, 2014, 104 (12), 4205-4230.
- [2] Arkhangelsky, D., S. Athey, D. A. Hirshberg, G. W. Imbens, and S. Wager, “Synthetic Difference-in-Differences”, *American Economic Review*, 2021, 111(12), 4088-4118.
- [3] Bergolo, M., and G. Cruces, “Work and Tax Evasion Incentive Effects of Social Insurance Programs: Evidence from an Employment-Based Benefit Extension”, *Journal of Public Economics*, 2014, 117, 211-228.
- [4] 蔡庆丰、王瀚佑、李东旭,“互联网贷款、劳动生产率与企业转型——基于劳动力流动性的视角”,《中国工业经济》,2021年第12期,第146—165页。
- [5] Cengiz, D., A. Dube, A. Lindner, and B. Zipperer, “The Effect of Minimum Wages on Low-Wage Jobs”, *Quarterly Journal of Economics*, 2019, 134(3), 1405-1454.

① 《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》(国办发〔2019〕13号)。

- [6] Chen, B. R., and M. Wu, "Industrial Agglomeration and Employer Compliance with Social Security Contribution; Evidence from China", *Journal of Regional Science*, 2014, 54(4), 586-605.
- [7] 程欣、邓大松, "社保投入有利于企业提高劳动生产率吗? ——基于‘中国企业—劳动力匹配调查’数据的实证研究", 《管理世界》, 2020年第3期, 第90—101页。
- [8] 丁海、钱雪松、朱文博, "地方法院人财物省级统管改革与企业破产——基于破产申请案件的经验证据", 《经济学》(季刊), 2024年第6期, 第1851—1866页。
- [9] 杜鹏程、徐舒、张冰, "社会保险缴费基数改革的经济效应", 《经济研究》, 2021年第6期, 第142—158页。
- [10] Estevez-Abe, M., T. Iverson, and D. Soskice, "Social Protection and the Formation of Skills", In: Hall, P. and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press, 2001, 145-183.
- [11] Freyaldenhoven, S., C. Hansen, J. Pérez Pérez, and J. Shapiro, "Visualization, Identification, and Estimation in the Linear Panel Event-study Design", *National Bureau of Economic Research*, 2021.
- [12] Galunic, D. C., and E. Anderson, "From Security to Mobility: Generalized Investments in Human Capital and Agent Commitment", *Organization Science*, 2000, 11(1), 1-20.
- [13] Gentzkow, M., "Television and Voter Turnout", *Quarterly Journal of Economics*, 2006, 121(3), 931-972.
- [14] Gillion, C., "The Development and Reform of Social Security Pensions: The Approach of the International Labour Office", *International Social Security Review*, 2000, 53(1), 35-63.
- [15] Goodman-Bacon, A., "Difference-in-Differences with Variation in Treatment Timing", *Journal of Econometrics*, 2021, 225(2), 254-277.
- [16] Kugler, A. D., and G. Saint-Paul, "How Do Firing Costs Affect Worker Flows in a World with Adverse Selection?", *Journal of Labor Economics*, 2004, 22(3), 553-584.
- [17] Kumler, T., E. Verhoogen, and J. Frias, "Enlisting Employees in Improving Payroll Tax Compliance: Evidence from Mexico", *Review of Economics and Statistics*, 2020, 102(5), 881-896.
- [18] Li, P., Y. Lu, and J. Wang, "Does Flattening Government Improve Economic Performance? Evidence From China", *Journal of Development Economics*, 2016, 123, 18-37.
- [19] Li, X., L. Tian, and J. Xu, "Missing Social Security Contributions: The Role of Contribution Rate and Corporate Income Tax Rate", *International Tax and Public Finance*, 2020, 27, 1453-1484.
- [20] 李尧, "为子女教育而参保——随迁子女入学门槛对流动人口社保参保行为的影响", 《财经研究》, 2022年第11期, 第109—123页。
- [21] 李逸飞、李金、肖人瑞, "社会保险缴费征管与企业人力资本结构升级", 《经济研究》, 2023年第1期, 第158—174页。
- [22] 刘海建、胡化广, "畅通国民经济循环与劳动力就业——基于流通标准一体化视角的研究", 《数量经济技术经济研究》, 2023年第10期, 第51—70页。
- [23] 刘子兰、刘辉、杨汝岱, "最低工资制度对企业社会保险参保积极性的影响——基于中国工业企业数据库的分析", 《经济学》(季刊), 2020年第4期, 第1267—1290页。
- [24] Mares, I., "Firms and the Welfare State: When, Why and How Does Social Policy Matter for Employers?", In: Hall, P. and D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press, 2001, 184-212.
- [25] Nielsen, I., and R. Smyth, "Who Bears the Burden of Employer Compliance with Social Security Contributions? Evidence from Chinese Firm Level Data", *China Economic Review*, 2008, 19(2), 230-244.
- [26] Nyland, C., S. B. Thomson, and C. J. Zhu, "Employer Attitudes Towards Social Insurance Compliance in Shanghai China", *International Social Security Review*, 2011, 64(4), 73-98.
- [27] 彭浩然、岳经纶、李晨烽, "中国地方政府养老保险征缴是否存在逐底竞争?", 《管理世界》, 2018年第2期, 第103—111页。

- [28] Pi, J., and P. Zhang, "Hukou System Reforms and Skilled-Unskilled Wage Inequality in China", *China Economic Review*, 2016, 41, 90-103.
- [29] 沈永建、梁方志、蒋德权, "社会保险征缴机构转换改革、企业养老支出与企业价值", 《中国工业经济》, 2020 年第 2 期, 第 155—173+1—3 页。
- [30] 宋弘、封进、杨婉斌, "社保缴费率下降对企业社保缴费与劳动力雇佣的影响", 《经济研究》, 2021 年第 1 期, 第 90—104 页。
- [31] 唐珏、封进, "社保缴费负担、企业退出进入与地区经济增长——基于社保征收体制改革的证据", 《经济学动态》, 2020 年第 6 期, 第 47—60 页。
- [32] 汪润泉、刘一伟, "住房公积金能留住进城流动人口吗? ——基于户籍差异视角的比较分析", 《人口与经济》, 2017 年第 1 期, 第 22—34 页。
- [33] 徐舒、王茹、王慧, "社保征收体制改革、社保费率调整与社保基金收入: 一个综合的理论框架", 《经济研究》, 2022 年第 9 期, 第 137—154 页。
- [34] 鄢伟波、安磊, "社会保险缴费与转嫁效应", 《经济研究》, 2021 年第 9 期, 第 107—123 页。
- [35] 赵静、毛捷、张磊, "社会保险缴费率、参保概率与缴费水平——对职工和企业逃避费行为的经验研究", 《经济学》(季刊), 2016 年第 1 期, 第 341—372 页。
- [36] 赵仁杰、陈彪, "税制扭曲对企业社保缴费的影响——基于增值税留抵的研究", 《数量经济技术经济研究》, 2023 年第 2 期, 第 181—201 页。
- [37] 赵仁杰、范子英, "养老金统筹改革、征管激励与企业缴费率", 《中国工业经济》, 2020 年第 9 期, 第 61—79 页。
- [38] 赵仁杰、唐珏、张家凯, "社会监督与企业社保缴费——来自社会保险监督试点的证据", 《管理世界》, 2022 年第 7 期, 第 170—184 页。
- [39] 赵绍阳、杨豪, "我国企业社会保险逃费现象的实证检验", 《统计研究》, 2016 年第 1 期, 第 78—86 页。
- [40] 赵耀辉、徐建国, "我国城镇养老保险体制改革中的激励机制问题", 《经济学》(季刊), 2001 年第 1 期, 第 193—206 页。
- [41] 张吉鹏、黄金、王军辉, "城市落户门槛与劳动力回流", 《经济研究》, 2020 年第 7 期, 第 175—190 页。
- [42] 张吉鹏、卢冲, "户籍制度改革与城市落户门槛的量化分析", 《经济学》(季刊), 2019 年第 4 期, 第 1509—1530 页。
- [43] 张克中、黄永颖、何凡, "社保缴费的转嫁效应与劳动力市场再分配", 《管理世界》, 2023 年第 9 期, 第 69—92 页。

Reducing the Number of Years of Social Insurance Contributions Required for Settlement Raises the Level of Corporate Social Insurance Contributions

CHEN Bin ZHANG Zongze

(Huazhong University of Science and Technology)

WU Mingqin*

(Wuhan University)

Abstract: We examine the impact of the required number of years of social insurance payment for hukou on the social insurance contributions for enterprises, and find that (1) reducing the number of years required encourages enterprise to provide social insurance for more employees; (2) it enhances employees' willingness to join social insurance, then boosts workforce stability and output levels; and (3) it has a positive impact in firms which value employee development and need intensive labor, and in areas with better elementary education. These findings offer valuable policy insights for enhancing social insurance contributions among enterprises and for improving the overall social security system.

Keywords: conditions for settlement; incentives for social insurance participation; corporate social insurance contribution

JEL Classification: H55, J32, J61

* Corresponding Author: WU Mingqin, Center for Economic Development Research, Wuhan University, No. 299 Bayi Road, Wuchang District, Wuhan, Hubei 430072, China; Tel: 86-27-68752551; E-mail: mingqinwu@whu.edu.cn.