

社保征管强度提升对企业社保遵从和工资转嫁的影响*

陈秋霖 谈佳辉

【摘要】文章将北京等 11 个省级行政区 2020 年同时将社会保险费从社保经办机构移交税务机构征收视为准自然实验,利用采集自网络招聘平台的招聘广告信息和相应企业的雇主信息,通过 RDD 模糊断点回归实证检验了征管强度提升对企业社保待遇和工资待遇决策的影响。研究表明,社会保险费由税务部门统一征收这一社保征管体制改革总体上显著改善了企业雇主的社保遵从行为,但征管强度提升后企业雇主也逐渐将增加的社保成本负担以降低工资的形式转嫁给员工,这种“转嫁效应”在小微企业表现得尤为明显。进一步分析表明,企业雇主主要通过减少低学历就业人员薪资的方式减轻社保支出负担,而较高学历就业人员则是社保待遇和工资待遇同步提升。这一结果表明,深化社会保障改革需要进一步完善社会保险费征收体制和其他配套政策,进一步促进兼顾公平和效率。

【关键词】征管体制改革 社会保障 转嫁效应

【作者】陈秋霖 中国社会科学院大学应用经济学院副教授、中国地方志领导小组办公室副主任;谈佳辉 中国社会科学院大学应用经济学院,硕士研究生。

一、引言

十九大以来,中国社保体制的一项重要改革是社会保险费统一由税务部门征收。在社保费“二元征收”体制下,分散化、差异化的征管方式为企业采取社保违规行为提供了空间,导致征管效率长期较低。十九届三中全会明确将社会保险费交由税务部门统一征收。到 2020 年 11 月,12 个当时仍由社保经办机构征收社保费用的省份明确将企业职工社保费征收向税务部门移交,中国最终实现了 2010 年《社会保险法》提出的“统一征

* 本文为中国社会科学院马工程重大项目“中国共产党百年保障人权的理论和实践研究:健康权的视角”(编号:2021mgczd023)的阶段性成果。

收”的目标。

由于社会保险费是企业用工成本的重要组成部分,税务部门在运用执法和信息稽核优势加强征管约束的同时,也提升了企业雇佣成本、加重了生产经营负担,导致企业需要通过调整雇佣和员工待遇决策分担用工成本。其中,对员工待遇的影响主要体现在“社保待遇”和“工资待遇”两方面。在社保待遇方面,征管强度的提升无疑直接影响企业的社保遵从程度,但也可能提高企业逃避缴费的动机和预期收益,从而对新雇佣劳动力降低社保待遇水平。征管强度提升如何影响企业的社保遵从行为,有待实证检验。

在工资待遇方面,按照税收归宿理论,企业有可能将社保成本负担以降低工资的形式转嫁给员工,从而造成社保费对工资的挤出,称之为工资“转嫁效应”;不过,依据效率工资假说,即便征管强度提升,企业也会出于招揽和留住高生产力雇员、避免离职成本等原因而情愿承担相应支出,因此不会发生社保费对工资的挤出,甚至可能出现社保待遇和工资待遇的同步提升,称之为工资“效率效应”。在“转嫁效应”和“效率效应”的综合作用下,征管强度提升对工资待遇的影响尚未可知。已有一些研究讨论了缴费负担提升对员工待遇的不利影响,但鲜有文献评估社保征管体制改革对工资待遇的影响。本文着重关注征管体制改革的“转嫁效应”,因为这一效应的存在意味着对员工工资的挤出,不符合“以社会保障推动实现共同富裕”的改革初衷。

利用网络招聘数据提供的社保待遇和工资待遇信息,本文将11个省级行政区社保费征缴同时向税务部门移交视为准自然实验,将其作为征管强度提升、企业负担加重的外生冲击,观察企业如何调整工资待遇决策。在评估征管体制改革对企业社保遵从行为直接效应的基础上,本文更为深入地探讨了征管制度对缓解福利乃至贫富差距的收入再分配调节功能,有助于为深化社会保障制度改革、推动实现“共同富裕”提供政策建议,异质性分析则能够为优化关注重点人群的社保征收方案提供经验参考。

二、文献综述与研究假设

(一) 社保征管体制改革的制度背景

中国社会保险费征管体制经历了从分散到统一的渐进式改革。1999年国务院颁布的《社会保险费征缴暂行条例》授权各省级单位自行决定社保费由税务部门或社会保险经办机构征缴,形成了“二元征收”体制。学界认为,上述模式存在诸多问题(王飞,2009;张雷,2010)。一是职能重叠导致交易成本上升,如机构、人员的重复建设和配置,部门间协调和监管成本较高等;二是信息和权责不对称导致征管效率低,如税务部门难以掌握非正规就业人员情况,社保经办机构则缺乏对企业的强制征收能力;三是统筹层次较低导致地区差异大,不利于形成统一、流动的劳动力市场。因此,“二元征收”体制因执法尺度不一、数据共享不畅、征管权责模糊实际上削弱了征管强度,进而形成企业缴费的违规空间。对此,一些研究认为,税务部门统一征收能够有效提高征管强度和征收效率

(刘军强,2011;王堃,2016);也有研究认为面对社保基金日益沉重的收支平衡压力,运用税务部门信息能力和服务优势构建高效的征管体制刻不容缓(汪德华,2018)。

2018年3月,中共中央印发的《深化党和国家机构改革方案》明确提出:为提高社会保险资金征管效率,将各项社会保险费交由税务部门统一征收。随后,《国税地税征管体制改革方案》明确了2019年1月1日是执行上述要求的时间节点。至此,统一征收主体已经成为基本共识,企业负担问题也随之浮现,尤其是在中美经贸摩擦加剧和国内经济下行的2018年,民营企业负担成为重要问题。郑秉文(2019)整理了大量访谈并测算后认为,税务部门征收将导致民营企业人工成本大幅上升。杨翠迎等(2019)提出,应认识到小微企业面临生产经营压力、税务部门依然难防少缴逃缴,以及可能诱导非正规用工滋长等问题。

2019年4月,国办发布的《降低社会保险费率综合方案》决定,企业职工保险缴费暂按现行体制征收,稳定缴费方式,“成熟一省、移交一省”。国务院常务会议也多次强调:“在征收体制改革过程中不得自行对企业历史欠费进行集中清缴,不得采取任何增加小微企业实际缴费负担的做法”。此时,中国社保征管体制改革实际上进入暂缓调整的过渡阶段。

直到2020年,随着“减税降费”政策的有力实施,市场主体预期逐渐稳定,改革条件进一步成熟。企业社会保险费仍由社保经办机构征收的12个省级行政单位相继发文,明确了移交税务部门征收的具体时限。至此,中国社会保险统一征管的改革基本完成。

(二) 征管强度和社保遵从行为

学界对于税务部门统一征收提升征管强度已形成了一致认识,认为税务部门相较于社保经办机构具有信息稽核、征收经验和征管成本优势(朱为群、李菁菁,2019),且能够凭借其执法力度和征收激励加强对企业缴费行为的管理和约束,从而提升征管力度。然而,针对税务部门统一征收形成的征管强度提升,是否会带来企业社保遵从行为的改善,目前学术界仍存在争议。已有研究利用省、市层面征缴机构的渐次转变作为“准自然实验”,发现征管体制改革对企业社保遵从行为存在明显的正向影响。例如,唐珏、封进(2019)发现税务部门统一征收会使企业社保实际缴费率上升约3%,参保概率提高约5%;刘辉、刘子兰(2020)发现征管体制改革对非国有企业、小规模企业、劳动密集型企业 and 工资水平较低的企业社保合规程度影响更为明显;另有研究发现改革对提升地区层面社保覆盖率和缴费率存在显著的正向影响(彭雪梅等,2015;朱铭来等,2021)。不过,也有研究提出,外部征管强约束很有可能导致缴费负担超出企业承受范围,从而形成对企业社保违规预期收益的反向激励,造成企业逃避费、诱导非正规用工等现象(赵静等,2016;杨翠迎、程煜,2019)。

(三) 征管强度和工资待遇:转嫁效应与效率效应

社会保险费作为直接用工成本,深刻影响企业盈利水平和雇佣决策(马双等,2014)。

要厘清改革的真实效果、识别征管强度提升对工资待遇的影响,必须阐明企业在面对非工资负担与工资负担时的权衡决策,回到对社会保险费最终归宿的讨论。

国际上关于“工薪税”的讨论已经将雇主社保(工薪税)缴费压力与员工工资联系起来,并识别出“转嫁效应”。Gruber等(1991)利用美国员工数据发现,强制性社保缴费比例每提高1个百分点,员工工资下降0.865个百分点。Kugler等(2009)采用哥伦比亚制造业数据发现,工薪税每增加10%,员工正式工资下降1.4%~2.3%。另一方面,Saez等(2012,2019)通过考察希腊工薪税改革,发现企业并未将额外成本转嫁给员工,该研究利用制度因素、职工对社保的重视程度解释了企业为何情愿承担更高的用工成本。这些实证结果的分歧说明,“转嫁效应”存在的具体机制仍有待检验。

针对中国的研究同样发现存在“转嫁效应”,只是转嫁程度略有不同。Nielson等(2008)采用上海市企业审计数据发现,“社保—工资”转嫁系数达到33.8%。马双等(2014)运用工业企业数据,在控制样本选择问题后发现,养老保险企业缴费比例每增加1个百分点,企业员工工资将被挤出0.6个百分点。钱雪亚等(2018)基于企业—员工匹配数据发现,实际缴费的费率提高1个百分点将使员工工资下降约0.03个百分点。更多的研究关注到“转嫁效应”的异质性。例如,葛结根(2018)发现,劳动密集型行业 and 低风险行业的转嫁效应大于非劳动密集型和高风险行业,且在经济萧条期扩大、在扩张期减弱。张鹏飞等(2020)发现,欠发达地区社保费用对职工工资的挤出程度要大于发达地区,制造业企业的挤出程度大于非制造业,大规模企业的挤出程度大于中小企业。Ma等(2018)发现,“转嫁效应”对私营部门工人产生的负面影响大于公共部门工人。封进(2014)发现,受教育程度较低和非技术型员工的工资会受到10%~50%的转嫁。

为了处理内生性问题,已有研究利用外部征管强度的变化识别“转嫁效应”。刘辉(2020)以云南和浙江的社保征缴体制改革为准自然实验,发现实际缴费率的上升促使企业转嫁劳动力成本,转嫁系数接近0.08%,且非国有企业、劳动密集型企业的转嫁行为更为明显。Han(2021)以各地征收主体的变化作为工具变量,发现社保执行力度的加强会使工资水平下降约3.08%。

不过,也有许多研究得出了与“转嫁效应”截然相反的结论,并将其归因于“效率效应”。关于“效率效应”的讨论,源于“转嫁效应”取决于劳动力市场供需弹性的观点并不能完全解释雇主情愿承担社保支出负担的现象。工资决定理论中的“效率工资”假说以劳动者生产率与工资之间存在的正相关关系为基本前提,认为雇主可以通过支付雇员高于均衡工资的薪酬,促使其付出更多的努力并增加其寻找其他工作的机会成本。Morrissey(2001)指出,大多数经验研究表明健康保险与高工资相关联正是因为雇主将社保缴费视为一种“效率工资”待遇,而雇主提供的报酬往往基于对雇员生产力的判断,具有较高生产力的雇员能够同时获得较高的工资和健康保险,于是“转嫁效应”被雇主追求效率的主观意愿所淹没。Nyland等(2011)也认为雇主试图维持市场声誉、留住优秀员工的考

虑会使员工工资待遇不受“转嫁效应”的影响。Lang(2003)从这一假设出发并结合劳动力供需弹性,认为即使劳动力供给在整体上缺乏弹性,但具有特定技能的劳动力供给是富有弹性的,这使雇主在缴纳费用时不敢轻易降低工资。鄢伟波和安磊(2021)将《社会保险法》视为政策冲击,发现尽管企业社保缴费程度提升,但并未通过减少用工、降低其他薪酬或提升职工学历要求的方式转嫁负担,该研究认为“效率工资”假说可能是抑制或抵消转嫁行为的原因。由此可见,企业在面临征管约束时对员工待遇决策的差异,正是受到了“转嫁效应”和“效率效应”不同程度的影响。

综上所述,以往研究评估了征管体制改革对企业社保缴费的影响,但未能延伸到对工资待遇影响的讨论;在机制识别上,对征管强度提升是否会引起“转嫁效应”仍未形成一致结论;在数据使用上,大部分研究未将员工特征纳入研究框架,从而难以检验“效率效应”。鉴于此,本文利用招聘数据将企业社保遵从行为和工资待遇同时纳入改革效果的评估,并通过区分企业特征和员工特征识别“转嫁效应”和“效率效应”的作用机制。

(四) 研究假设

基于威慑理论中对企业社保违规意愿和动机的讨论(Allingham等,1972),本文认为,税务部门的执法强制性、征缴专业性和信息优势会降低企业社保违规空间和违规能力(刘军强,2011;郑春荣、王聪,2014)。税务部门因其剩余索取权激励机制的存在,也具备更强的征缴动力(范子英、田彬彬,2013),使企业面临更高的社保违规成本。同时,税务部门具有追缴处罚手段,降低了企业逃费的预期收益。总之,本文认为征管体制改革会促使企业雇主依法依规、足额缴纳社保费。由此,提出假设1:社保征管体制改革带来的外部征管强约束,会显著改善企业社保遵从行为。

由于本文使用来自劳动力市场需求侧的数据,符合“效率工资”假说中雇主将待遇作为招聘工具的设定,因“效率效应”的作用,雇主更有可能在招聘广告中同步提升社保待遇和工资待遇。同时,由于本文选取的样本主要集中在信息技术和金融业,根据Brittan(1971)对转嫁效应与劳动力供需弹性关系的总结,这些对职业技能要求较高的行业往往面临较高的劳动力需求弹性和较低的劳动力供给弹性,因此更有可能观察到社保成本主要由雇主承担。据此提出假设2:由于“效率效应”的作用,征管强度提升总体上会在短期内同时引起社保待遇和工资待遇的提高。

鉴于以往研究中发现的“转嫁效应”存在异质性的证据,本文认为在招聘市场上话语权较弱的小规模、民营企业将更有可能受到“转嫁效应”的影响。同时,在分担用工成本的“转嫁效应”和维持生产效率的“效率效应”的叠加作用下,雇主为了满足高生产力员工较高的待遇水平,也将更倾向于降低那些相对弱势员工的工资预期,以抵消其雇佣成本负担。由此,提出假设3:民营中小规模企业更有可能在面临征管强度提升时为转嫁社保费用负担而做出降低工资待遇的决策;假设4:人力资本水平相对较低的员工,工资待

遇更易受到“转嫁效应”的影响。

三、数据来源、样本特征与模型构建

(一) 数据来源

本文使用的数据主要来自智联招聘平台(Zhaopin.com)。数据采集时间为2020年5月3日至2021年5月2日(共52个样本周),分布在本文所考察的社保征收体制改革时间点(2020年11月1日)两侧,包含秋招和春招两个高峰期,存在企业针对同一岗位重复发布招聘信息的可能性,有利于进行对比。为了保证变量的连续性,本文仅保留在改革前后均进行招聘的企业。数据采集的地区范围为北京、山西、吉林、上海、江西、山东、广西、四川、贵州、新疆、西藏11个省级行政单位(以企业所在地为准),均为2020年11月1日执行企业社保费移交税务部门征收的地区。同时,考虑到行政机关和事业单位的待遇主要由相关制度决定而非自主决策,本文仅选取企业单位作为样本。最终,本文获取了109 078个企业的221.4万余条招聘信息。

(二) 描述性统计

1. 样本特征与分布

以招聘岗位为统计单元的结果显示,每个岗位平均需要招聘10.24人,这意味本文采集的近11万家企业在1个样本年内共提供了2 267万个就业机会。约有80%的招聘岗位明确提出学历要求,其中11.2%要求高中或中专学历,56.1%要求大专学历,31.8%要求大学本科学历,1.3%要求研究生学历;与中国就业市场的受教育程度构成相比,招聘要求相对更高^①。

本文关注的被解释变量主要包括社保待遇和工资待遇。将待遇标签中含有“五险/五险一金”关键词的招聘岗位样本视为雇主提供“基本社保待遇”,约占78.2%。由于雇主往往会对岗位月薪待遇给出模糊区间,本文分别对工资区间的低值、高值和均值进行统计,发现招聘岗位的月薪均值约为8 301.1元,高于全国城镇私营单位就业人员平均工资水平。^②

以企业为统计单元的分布结果显示,民营企业岗位占81.3%,外资企业占13.0%,国企占5.7%^③。样本中近1/3的招聘岗位由占样本不到10%的超大规模企业提供。将平台

① 根据2021年《中国人口与就业统计年鉴》数据,高中学历人员占17.5%,大专学历人员占11.3%,大学本科学历人员占9.8%,研究生学历占1.1%。

② 根据2021中国人口与统计年鉴数据,全国城镇非私营单位就业人员平均月工资为8 114.9元,城镇私营单位就业人员平均月工资为4 810.6元,全国规模以上企业就业人员平均月工资为7 342.9元。

③ 根据2021年《中国统计年鉴》数据,11个样本地区国有企业占企业总数的0.38%,内资民营企业(含有限责任公司、股份有限公司和私营企业)占比为97.86%,外资企业占比为0.99%。

提供的行业标签标准化后发现,企业分布数量最多的三类行业分别是商务、接待和娱乐业(39.9%),基础、制造与民用业(28.8%)、IT与通信业(21.6%)。

2. 样本的代表性

参照 Kuhn 等(2013)的方法,本文将样本数据与相应 11 个省级行政区域的法人单位行业分布及就业统计数据进行了比较,结果发现:第一,本文数据主要反映 IT 与通信业、基础制造与民用业、金融业企业的招聘行为,这些企业也通常被认为更熟练使用线上招聘渠道;第二,样本数据中招聘需求相较已就业人员有更高的学历要求、更高的保障待遇和工资待遇承诺;第三,前述特征在对专业技术人员、销售和服务人员的招聘需求中更为明显,在对生产建设人员的需求中并不明显。总的来说,招聘岗位样本大多由从事服务业特别是 IT 通信业的民营企业提供,它们正在寻找的是劳动力市场中学历相对较高、更具专业技能的应聘者,且能够提供更具竞争力的待遇。

(三) 模型构建

本文首先构建了一个识别企业社保—工资转嫁效应的模型,将雇员获得的工资承诺作为被解释变量,将企业提供的社保待遇作为主要解释变量,并将可能影

表 1 主要变量的描述性统计

变量含义	均值	最小值	最大值	标准差
招聘岗位要求				
声明的招聘人数	10.241	1	999	51.23
岗位的职业类型				
高级管理人员	0.022	0	1	0.01
专业技术人员	0.382	0	1	0.16
销售与服务人员	0.346	0	1	0.11
生产建设人员	0.249	0	1	0.07
要求工作经验	0.572	0	1	0.41
工作经验年限要求低值	2.312	1	10	1.16
工作经验年限要求高值	4.541	1	10	2.25
工作经验年限要求均值	3.477	1	10	2.31
要求学历	0.797	0	1	0.35
要求高中或中专学历	0.112	0	1	0.12
要求大专学历	0.561	0	1	0.24
要求大学本科学历	0.313	0	1	0.15
要求研究生学历	0.014	0	1	0.05
要求性别	0.031	0	1	0.23
要求年龄	0.272	0	1	0.41
要求相貌	0.156	0	1	0.39
招聘岗位待遇				
声明提供基本社保待遇	0.782	0	1	0.29
声明工资待遇(月薪)	0.982	0	1	0.26
声明的工资低值	5986.2	1200	150000	2724.21
声明的工资高值	10311.5	1300	150000	5821.54
声明的工资均值	8301.1	1250	150000	3881.40
招聘企业情况				
性质分类				
国有企业	0.057	0	1	0.01
外资企业	0.130	0	1	0.31
民营企业	0.813	0	1	0.47
员工规模				
<20 人	0.102	0	1	0.19
20~99 人	0.275	0	1	0.51
100~499 人	0.314	0	1	0.40
500~999 人	0.212	0	1	0.28
>1000 人	0.097	0	1	0.41

注:招聘岗位样本经过异常值处理,包括剔除测试样本、工资异常样本、非全职样本等。

响工资待遇水平的企业特征、招聘岗位特征作为控制变量纳入模型,通过设置城市固定效应控制各地区人均工资水平、劳动力供需结构等因素带来的影响:

$$Wage_{ijk} = \alpha + \beta Socialsecurity_{ijk} + \gamma X_{ijk} + P_i + O_k + \varepsilon_{ijk} \quad (1)$$

其中, $Wage_{ijk}$ 为城市 i 的招聘企业 j 为其职业 k 招聘岗位提供的工资待遇, $Socialsecurity_{ijk}$ 为城市 i 的招聘企业 j 是否为其职业 k 招聘岗位承诺提供社会保障待遇, X_{ijk} 为包含企业特征和员工特征的一系列控制变量。 P_i 为城市固定效应, O_k 为职业固定效应, ε_{ijk} 为误差项。

但该模型未能解决内生性问题,如高工资员工由于人力资本优势往往会获得较高水平的社保待遇,同时也未能解决行业风险特征、员工对社会福利的价值预期等难以观测因素带来的遗漏变量问题。因此,需要引入一个能够刻画社保征缴强度变化且不受工资影响的外生变量。11个省级行政单位社保费征管同日向税务部门移交恰好构成了一个强制且外生的准自然实验。当征管体制改革作为主要解释变量时,回归参数也就是对改革效果的估计。

考虑到社保征管体制改革并非一蹴而就、效果立见的,政策的具体实施仍会受到各地征管改革落实力度、企业理解程度等因素的影响,企业待遇决策的改变仍是一个概率事件,即处理变量(是否受到社保征管体制改革的影响)并不完全由配置变量(改革实施时间)决定,因此本文采用 Fuzzy RDD 模糊断点回归设计。

要利用改革来表示征管强度的普遍提升,首先要保证改革确实能够提高市场主体的社保缴纳遵从程度,因此本文构建了估计改革对社保待遇影响的断点回归模型:

$$Socialsecurity_{ijk} = \alpha + \beta Policy + \sum_{i=1}^n \beta_i t^i + Policy \sum_{i=1}^n \beta_i t^i + \gamma X_{ijk} + P_i + O_k + u_{ijk} \quad (2)$$

其中, $Policy$ 为改革发生与否的虚拟变量。判断 n 的取值是进行全样本参数估计的关键,本文参考 Lee 等(2010)提出的 AIC 取值最小的方法选取 n 阶多项式。由于参数估计往往根据经验来选择窗宽(付明卫等,2020),本文报告了政策干预前后 ± 6 周、 ± 13 周、 ± 26 周的结果。此时改革实际上成为反映企业社保成本负担变动的工具变量,在此基础上可以构建评估征管体制改革对工资待遇影响的回归模型,以识别“转嫁效应”和“效率效应”:

$$Wage_{ijk} = \alpha + \beta Policy + \sum_{i=1}^n \beta_i t^i + Policy \sum_{i=1}^n \beta_i t^i + \gamma X_{ijk} + P_i + O_k + \lambda_{ijk} \quad (3)$$

其中, $Wage_{ijk}$ 为工资待遇,本文将其处理为薪资区间均值的对数。 β 表示工资待遇在政策干预前后的变化情况。同时,为了考虑处理效应的时变性,本文参考 Ozturk(2018)的方法,在模型(3)中加入“招聘信息发布时间是否位于改革发生前后6个月内”与“招聘信息发布时间是否位于改革发生后第 k 月”的交互项,交互项系数能够反映改革发生后某个月的工资待遇相对于改革发生前6个月的变化,以检验改革效果受时间趋势影响的动态变化。

四、实证结果讨论与分析

（一）断点回归结果

本文采用非条件固定效应分位数回归对社保待遇与工资待遇间关系进行简单估计，结果见表 2。相较于 OLS 回归，这一模型有助于了解位于工资分布不同位置的人群受到的异质性影响，并避免遗漏解释变量带来的干扰。结果显示，基本社会保障待遇与工资待遇总体呈现同步增长，但对于工资水平较低的群体，二者之间出现了显著的替代。

表 2 未考虑内生性的预回归结果(N=999478)

解释变量	全样本	10%	50%	90%
基本社会保障待遇	0.032*** (0.004)	-0.042** (0.021)	0.022*** (0.003)	0.079* (0.046)
Adj-R ²	0.132	0.121	0.152	0.104

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著，相关控制变量已控制，括号内数字为省级层面的聚类标准误。

1. 征管体制改革对企业社保遵从行为的影响

在表 3 所示各个窗宽的断点回归结果中，可以发现社保征管体制改革显著改善企业社保遵从行为，且均在 1%的水平上显著。

对比各个模型结果可以发现，回归系数随窗宽从短到长呈现先上升后下降的现象，这可能是因为改革实施后短期内监管力度提升较大、企业雇主的违规成本较高。但总的来说，不同窗宽的回归结果都表明，征管体制改革使企业提供基本社保待遇的可能性提高了 2.4~4.4 个百分点，且这一效果是显著而持续的。

2. 征管体制改革对工资待遇的影响

基于社保待遇的积极变化，可以将征管体制改革及其带来的征管强度提升视为加重企业社保负担的稳定冲击。在这一框架下对工资待遇受影响的程度进行估计。

表 4 显示，在窗宽相对较窄的模型 1 和模型 2 中，政策处理效应显著为正，说明即便在社保负担增加的压力下，短期内雇员能够获得的工资待遇仍明显提高，幅度约为 2.4~2.5 个百分点。结合社保待遇的回归结果可见，“效率效应”发挥了显著作用。但模型 3 的回归结果表明改革造成工资待遇的减少，这可能表示窗宽较大时上述提升渐趋消失，“转嫁效应”开始显现。针对这一现象，本文着重检验政策效应的时变性，关

表 3 征管体制改革影响社保待遇的断点回归结果

解释变量	窗宽±6 周	窗宽±13 周	窗宽±26 周
社保征管体制改革	0.037*** (0.001)	0.044*** (0.001)	0.024*** (0.002)
多项式阶数	4	4	4
Adj-R ²	0.314	0.312	0.244
样本量	214341	467936	999478

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著，相关控制变量、地区和职业固定效应已控制，括号内数值为省级层面的聚类标准误。

表 4 征管体制改革影响工资待遇的断点回归结果

解释变量	窗宽±6 周 模型 1	窗宽±13 周 模型 2	窗宽±26 周 模型 3	k=4 模型 4	k=5 模型 5	k=6 模型 6
社保征管体制改革	0.025 ^{**} (0.012)	0.024 [*] (0.013)	-0.015 [*] (0.008)			
改革前后 6 个月 × 改革后第 k 月				-0.027(0.032)	-0.031 ^{**} (0.013)	-0.034 ^{**} (0.011)
多项式阶数	3	3	3	3	3	3
Adj-R ²	0.278	0.297	0.208	0.211	0.230	0.228
样本量	200908	437990	974491	811375	811375	811375

注：同表 3。

注距离改革发生时间较远的样本的工资待遇变化。由模型 4 至模型 6 的结果可知，随着政策处理效应的时变，社保负担的增加导致一定程度的工资挤出。这意味着在税务部门稳定征收社会保险费后，“转嫁效应”逐渐显现，对员工工资形成了负面影响；特别是改革发生后半年左右，企业为就业者提供的工资待遇降幅达 3.1~3.4 个百分点。

(二) 异质性分析

由上述断点回归估计结果可知，社保征管体制改革能够在短期内给基本社会保障待遇和工资待遇带来普遍正向的影响，但长期来看社保负担的加重会给工资待遇形成负向影响。本文进一步通过分样本回归进行异质性讨论，识别“效率效应”和“转嫁效应”。

1. 员工学历水平差异的影响

本文将企业公布的招聘岗位学历要求视为划分受教育程度的标准，并设置不同窗宽来估计政策的局部效应和长期影响。

表 5 的回归结果显示，表 5 的回归结果显示，在窗宽较大时，征管体制改革确实对学历较低的高中或中专组和大专组的工资待遇带来了负面影响，对高中或中专组而言，工资待遇降幅达 7.5~7.7 个百分点；对大专组而言，工资待遇降幅达 1.7~2.3 个百分点。这说明当企业逐渐适应征管体制改革或具备调整工资待遇的时间后，可能会出现不利于员工的“转嫁效应”。在学历水平更高的组中，回归系数均显著为正。综合这些结果可见，“效率效应”和“转嫁效应”同时存在，即企业通过同步提升社保待遇和工资待遇吸引高学历就业者，同时将缴费负担通过降低工资的形式转嫁给低学历就业者。

表 5 征管体制改革对工资待遇均值的断点回归结果(分学历水平)

分 组	窗宽 ± 6 周	窗宽 ± 13 周	窗宽 ± 26 周
高中 / 中专组	-0.075(0.123)	-0.075 ^{**} (0.035)	-0.077 ^{***} (0.006)
大专组	0.024 ^{***} (0.017)	-0.017 ^{***} (0.002)	-0.023 ^{***} (0.016)
大学本科组	0.072 ^{***} (0.006)	0.074 ^{**} (0.031)	0.064(0.061)
研究生组	0.149 ^{***} (0.007)	0.133 ^{***} (0.005)	0.107 ^{***} (0.008)

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著，括号内数字为省级层面的聚类标准误，控制变量和固定效应的结果限于篇幅不予报告。

2. 雇主特征差异的影响

Xie 等(2008)提出，由集体(雇主单位)因素造成的经济待遇不平等是巨大的。基于这一认识，本文通过区分所有制类

型和企业员工规模两种特征进行分组回归,结果如表 6 所示。总体来看,改革后各所有制类型企业提供的工资待遇或早或晚均呈现增长,但在窗宽较大时民营企业的工资待遇相较改革前出现了降低。

从企业规模看,征管体制改革对员工人数少于 20 人的小微企业的工资待遇有显著负向影响。这种“转嫁效应”也类似地发生在 20~99 人的中小型企业中,工资待遇的降幅达 3.6~4.3 个百分点。这可能说明,由于小微企业一般缺乏资金积累,对劳动力成本负担的变动更为敏感(赵静等,2016),因此征管强度提升时这些企业的成本转嫁动机更强。与之相比,中、大型企业在改革后提供的工资待遇仍然稳定增长。

(三) 稳健性检验

1. 非参数估计

本文参考谢谦等(2019)运用非参数估计检验模型稳健性的做法,同时报告了采用 IK 法和 CCT 法选取最优窗宽的回归结果。表 7 显示参数估计与非参数估计得出的系数相近,仅在 2 倍最优窗宽的结果中发现了轻微的“转嫁效应”。

表 7 征管体制改革影响待遇的断点回归结果(非参数估计)

分 组	0.5 倍最优窗宽	1.0 倍最优窗宽	2.0 倍最优窗宽	最优窗宽(周)
基本社保待遇(IK 法)	0.034*** (0.002)	0.042*** (0.001)	0.033*** (0.002)	20
基本社保待遇(CCT 法)	0.041*** (0.005)	0.036*** (0.003)	0.040*** (0.004)	13
工资待遇均值(IK 法)	0.027** (0.013)	0.038* (0.021)	-0.011* (0.006)	22
工资待遇均值(CCT 法)	0.036** (0.017)	0.028** (0.014)	-0.015 (0.020)	15

注: *、**、*** 分别表示在 10%、5%、1% 的水平上显著,括号内数字为省级层面的聚类标准误。

2. 替换因变量

考虑到企业在招聘时给出的工资待遇区间“高值”更像是一种“招揽性”的口头承诺,劳动者能够获得的工资待遇实际上可能更趋近于区间内的“低值”,本文将因变量由上文所用的区间均值替换为工资待遇“低值”进行稳健性检验。结果与主回归类似(见表 8),且小微企业组和较低学历组中有更为明显的“转嫁效应”,有力支持了本文的结论。

表 6 征管体制改革对工资待遇影响的断点回归结果
(分企业所有制类型)

分 组	窗宽±6 周	窗宽±13 周	窗宽±26 周
所有制规模			
民营企业	0.054*** (0.006)	0.063* (0.009)	-0.032* (0.017)
国有企业	0.004 (0.005)	0.005 (0.005)	0.004** (0.002)
外资企业	0.010*** (0.001)	0.007* (0.004)	0.014 (0.021)
企业规模			
<20 人	-0.039** (0.019)	-0.036*** (0.002)	-0.043*** (0.003)
20~99 人	-0.011* (0.006)	-0.007** (0.003)	0.009 (0.019)
100~499 人	0.013 (0.016)	0.021* (0.011)	0.016* (0.008)
500~999 人	0.022** (0.010)	0.023* (0.013)	0.029** (0.013)
>1000 人	0.037*** (0.002)	0.051*** (0.002)	0.059*** (0.003)

注:同表 5。

表 8 稳健性检验结果

分 组	窗宽 ± 6 周	窗宽 ± 13 周	窗宽 ± 26 周
替换因变量为工资待遇区间(低值)			
全样本	0.041*** (0.002)	-0.027*** (0.002)	-0.029*** (0.009)
低学历水平组	-0.067** (0.029)	-0.081*** (0.003)	-0.073*** (0.002)
小微企业组	-0.024*** (0.001)	-0.031*** (0.001)	-0.051*** (0.003)
选取其他时间作为断点			
基本社保待遇(2020.12.1)	0.024 (0.031)	0.012 (0.013)	0.021 (0.140)
基本社保待遇(2021.1.1)	0.019 (0.039)	0.006 (0.013)	0.022 (0.038)
工资待遇均值(2020.12.1)	0.036 (0.071)	0.031 (0.124)	-0.040 (0.065)
工资待遇均值(2021.1.1)	-0.010 (0.012)	-0.027* (0.015)	-0.018** (0.009)
选取其他 5 个省份作为对照组			
基本社保待遇	0.009 (0.022)	0.012 (0.011)	0.009 (0.016)
工资待遇均值	0.021 (0.040)	0.027 (0.036)	0.015 (0.019)
工资待遇低值	0.025 (0.034)	0.015 (0.019)	0.022 (0.027)

注：*、**、*** 分别表示在 10%、5%、1%的水平上显著，括号内数值为省级层面的聚类标准误，控制变量和固定效应的结果限于篇幅未报告。

3. 安慰剂检验

为排除本文发现的政策处理效应是由其他未知因素造成的可能性，本文选取其他断点作为虚拟冲击进行安慰剂检验。考虑到市场主体对政策的反应或许存在滞后，因此本文将虚拟断点分别设置在 2020 年 12 月 1 日和 2021 年

1 月 1 日，即改革后 1 个月和 2 个月。

结果表明，虚拟断点几乎未对社保待遇和工资待遇造成明显影响(见表 8)。仅在虚拟断点设置为政策实施 2 个月后发现工资待遇的轻微负向变化，侧面说明了企业对改革的应对和调整需要缓冲时间。

4. 对照组检验

为了进一步说明待遇变化是由社保征管体制改革而非其他政策性干预带来的，本文另外搜集了浙江、广东、重庆、湖南、青海五个地区的招聘信息作为对照组；这五个地区均在本文研究的政策实施断点前就已完成社保费征管的移交。结果显示，这些地区的企业待遇情况并未发生显著变化，由此说明，用社保征管体制改革而非其他干扰性政策因素来解释待遇变化的结论是可靠的(见表 8)。

本文也对 11 个样本省份分别进行了回归，以检验改革是否对每个实施地区都存在一致的影响。结果发现，所有地区的社保征管体制改革对基本社保待遇均存在显著的正向影响，而对于工资待遇的影响则在大部分地区(如吉林、贵州等相对欠发达省份)出现了更为明显的负向“转嫁效应”，在北京、上海出现了正向的“效率效应”。这可能是由于经济较发达地区的企业聘用高学历、高技能劳动力占比相对较高，这一结果同样能够佐证本文提出的假设。

此外，本文还针对同一家样本企业在改革前后的基本社保待遇和工资待遇变化进行了配对样本均值检验，检验结果与断点回归的结果相类似。改革后企业提供基本社保待遇的比例提高了近 6 个百分点，提供的平均工资待遇提高了约 308 元，而低学历就业

者和小微企业的工资待遇则因“转嫁效应”出现了显著下降。

五、研究结论与政策建议

本文实证结果表明:社保征管体制改革总体上显著改善了企业雇主的法定社保遵从行为,这种征管强度提升在短期内并未直接产生对雇员工资待遇的挤出。随着时间的推移,政策效应对工资待遇的负向影响逐渐显现,且这种“转嫁效应”更明显地出现在小微企业和针对低学历水平就业者的待遇决策中。即便面临改革带来的社保负担增加,招聘企业仍倾向于对拥有丰富工作经验、高学历的就业者提供更高水平的工资待遇承诺,而征管强度提升形成的额外负担则由学历较低的就业者承担。考虑到劳动力市场上低学历就业者工资水平较低、议价能力较弱,上述结果意味着社保征管体制改革有可能加剧原有的收入不平等。

中国社会保险征管体制与社会保障制度设计乃至社会经济体制的变革密切相关。目前社保征管体制实现了由税务部门和社保经办机构“二元征收”到税务部门“统一征管”的转变,但改革并没有结束。社保征管体制作为健全覆盖全民、统筹城乡、公平统一、安全规范、可持续的多层次社会保障体系的重要制度支撑,在不断完善风险分担机制的改革进程中,还应进一步注重社会保障制度的公平属性,运用其收入再分配机制促进全体人民合理共享改革发展成果,成为推动实现“共同富裕”的重要制度保障。为此,本文提出以下政策建议。

第一,在巩固征管体制改革成果的同时,为进一步深化改革预留空间。首先,应充分肯定和发挥社保征管体制改革的积极作用,建议将“社会保险费用由税务部门统一征收”写入《社会保险法》,并将税务部门的征缴职能进一步扩展到缓缴、减征、处罚等职能。其次,也应认识到征管强度提升对企业带来的成本负担增加,通过合理降低缴费基数、降低名义缴费率等措施,避免企业因征管强度过重而采取逃缴或工资转嫁等行为。

第二,统筹兼顾“保基本民生”和“保市场主体”工作。首先,应参考工伤保险实行业务差别费率的方法,适当考虑针对不同规模、不同性质筹资主体的分级分类社会保险缴纳方案和标准。其次,鼓励各地延续缓缴或减免企业社会保险费的政策,特别是针对小微企业、受疫情冲击较大的餐饮、零售和旅游服务业企业出台更大力度的税费减免措施,减轻企业合规参保的顾虑,通过纾困扶持政策保证企业社保遵从意愿提升的自觉性和长效性。

第三,关注弱势群体的社会保障,完善促进社会稳定和谐的基础性制度安排。对于较低学历就业者更易受到“转嫁效应”影响的现象,一方面需要完善缴费水平与收入水平挂钩的累进机制,探索某些保险项目由等额缴费向比例缴费转变,探索对部分弱势群体的社保豁免机制;另一方面需要通过政策宣传加强劳动者对社会保险权益的认知,提升其依法争取保障待遇和合理收入报酬的能力。

参考文献:

1. 蔡伟贤、李炳财(2021):《税收征管、税收压力与企业社保遵从》,《世界经济》,第12期。
2. 封进(2014):《社会保险对工资的影响——基于人力资本差异的视角》,《金融研究》,第7期。
3. 范子英、田彬彬(2013):《税收竞争、税收执法与企业避税》,《经济研究》,第9期。
4. 葛结根(2018):《社会保险缴费对工资和就业的转嫁效应——基于行业特征和经济周期的考察》,《财政研究》,第8期。
5. 李波、苗丹(2017):《我国社会保险费征管机构选择——基于省级参保率和征缴率数据》,《税务研究》,第12期。
6. 刘辉(2020):《社保制度对企业行为的影响研究》,湖南师范大学博士学位论文。
7. 刘辉、刘子兰(2020):《社会保险费征缴体制改革会提高企业的社保合规程度吗?——基于中国工业企业数据库的分析》,《经济社会体制比较》,第4期。
8. 刘军强(2011):《资源、激励与部门利益:中国社会保险征缴体制的纵贯研究(1999~2008)》,《中国社会科学》,第3期。
9. 马双等(2014):《养老保险企业缴费对员工工资、就业的影响分析》,《经济学(季刊)》,第3期。
10. 彭雪梅等(2015):《征收机构是否会影响社会保险费的征收效果?——基于社保经办和地方税务征收效果的实证研究》,《管理世界》,第6期。
11. 钱雪亚等(2018):《社会保险缴费对企业雇佣工资和规模的影响研究》,《统计研究》,第12期。
12. 宋弘等(2021):《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》,第1期。
13. 唐珏、封进(2019):《社会保险征收体制改革与社会保险基金收入——基于企业缴费行为的研究》,《经济学(季刊)》,第3期。
14. 唐珏、封进(2020):《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》,第6期。
15. 汪德华(2018):《税务部门统一征收社会保险费:改革必要性与推进建议》,《学习与探索》,第7期。
16. 王飞(2009):《中国社会保险费征缴管理体制的问题与建议》,《首都经济贸易大学学报》,第2期。
17. 王堃(2016):《社会保险费征缴制度研究综述与启示》,《东北财经大学学报》,第6期。
18. 谢谦等(2019):《断点回归设计方法应用的研究综述》,《经济与管理评论》,第2期。
19. 杨翠迎、程煜(2019):《理性看待社保征缴体制改革的政策效果》,《社会保障研究》,第1期。
20. 鄢伟波、安磊(2021):《社会保险缴费与转嫁效应》,《经济研究》,第9期。
21. 张雷(2010):《社会保险费征收体制的效率比较分析》,《社会保障研究》,第1期。
22. 张鹏飞(2020):《企业社会保险缴费挤出职工工资的差异研究》,《北京社会科学》,第8期。
23. 赵静等(2016):《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)》,第1期。
24. 郑秉文、房连泉(2007):《社会保障供款征缴体制国际比较与中国的抉择》,《公共管理学报》,第4期。
25. 郑秉文(2019):《社会保险缴费与竞争中性偏离——对征收体制改革过渡期政策的思考》,《中国人口科学》,第4期。
26. 朱铭来等(2021):《社保征缴体制改革的增收效应和降费空间——基于城镇职工基本医疗保险省际面

- 板数据的分析》,《社会保障研究》,第2期。
27. 朱为群、李菁菁(2017):《税务部门统一征收社会保险费的效率和公平探讨》,《税务研究》,第12期。
 28. Allingham, M.G., & Sandmo, A. (1972). Income Tax Evasion: A Theoretical Analysis. *Journal of Public Economics*. 1(3-4): 323-338.
 29. Brittain, J.A. (1971), The Incidence of Social Security Payroll Taxes. *The American Economic Review*. 61(1): 110-125.
 30. Han, F. (2021), Measuring the Tax Incidence of Social Security Taxes in China: Evidence from a Quasi-Natural Experiment of Tax Collection Entity Shift. *International Journal of Economic Behavior and Organization*. 8(4): 101.
 31. Gao, Q., & Rickne, J. (2014), Firm Ownership and Social Insurance Inequality in Transitional China: Evidence from a Large Panel of Firm-level Data. *European Journal of Social Security*. 16(1): 2-25.
 32. Gruber, J., & Krueger, A.B. (1991), The Incidence of Mandated Employer-provided Insurance: Lessons from Workers' Compensation Insurance. *Tax Policy and the Economy*. 5: 111-143.
 33. Kuhn, P., & Shen, K. (2013), Gender Discrimination in Job ads: Evidence from China. *The Quarterly Journal of Economics*. 128(1): 287-336.
 34. Lee, D.S., & Lemieux, T. (2010), Regression Discontinuity Designs in Economics. *Journal of Economic Literature*. 48(2): 281-355.
 35. Ma, X., & Zhang, D. (2018), The Incidence of Social Security Payroll Taxes: Evidence from China. *International Journal of Financial Research*. 9(4): 1-18.
 36. Morrissey, M.A. (2001), Why Do Employers Do What They Do? Compensating Differentials. *International Journal of Health Care Finance and Economics*. 1(3/4): 195-201.
 37. Nielsen, I., & Smyth, R. (2008), Who Bears the Burden of Employer Compliance with Social Security Contributions? Evidence from Chinese Firm Level Data. *China Economic Review*. 19: 230-244.
 38. Nyland, C., Smyth, R., & Zhu, C.J. (2006), What Determines the Extent to Which Employers Will Comply with Their Social Security Obligations? Evidence from Chinese Firm-level Data. *Social Policy & Administration*. 40(2): 196-214.
 39. Ozturk, O.C., Chintagunta, P.K., & Venkataraman, S. (2019), Consumer Response to Chapter 11 Bankruptcy: Negative Demand Spillover to Competitors. *Marketing Science*. 38(2): 296-316.
 40. Saez, E., Matsaganis, M., & Tsakloglou, P. (2012), Earnings Determination and Taxes: Evidence from a Cohort-based Payroll Tax Reform in Greece. *The Quarterly Journal of Economics*. 127(1): 493-533.
 41. Woodbury, S.A. (1983), Substitution between Wage and Nonwage Benefits. *The American Economic Review*. 73(1): 166-182.
 42. Xie, Y., & Wu, X. (2008), Danwei Profitability and Earnings Inequality in Urban China. *The China Quarterly*. 195(9): 558-581.

(责任编辑:李玉柱)