
社会保险缴费率对企业参保行为的影响*¹

——基于上海社保政策的研究

封进 张素蓉

(复旦大学经济学院200433)

【内容摘要】：社会保险一方面增加了企业经营成本，另一方面可以提高员工的劳动生产率。本文采用企业层面数据，检验了缴费率水平对于企业参保行为的影响。利用上海社会保险存在城保和镇保两种不同水平的制度，得到外生的缴费率差异，发现降低缴费率可以增加企业的参保程度。而且，缴费率的效应和企业的人力资本水平相关，在平均人力资本水平较低的企业，降低缴费率对提高参保程度的影响更大。在人力资本较高的企业，低缴费率的政策对提高参保程度影响并不显著。本文的政策含义在于，建立低水平的社会保险制度有助于社保覆盖面的扩大，同时通过自愿性补充保险制度满足更高的需求。

【关键词】：社保缴费率 参保程度 人力资本

【中图分类号】：F127 **【文献标识码】**：A **【文章编号】**：1005 - 1309(2012)03 - 0047 - 019

一、引言

社会保险是政府主办的以应对年老、疾病、失业、工伤和生育等诸方面风险的社会保障项目，通常由企业和员工个人按缴费工资的一定比例共同缴费。尽管是一项强制性制度，但有为数众多的企业仍然会想方设法逃避缴费，例如对上海2002 - 2004年对企业的审计结果表明，将近80%的企业存在逃避缴费现象(Nyland, et al. , 2006)。这一现象在其他国家也很普遍，例如1990年代50% - 60%的拉美各国企业并没有足额缴纳社会保险缴费(Gillion et al. , 2000)。虽然在发达国家企业规避社会保险缴费的现象要缓和的多，但这依然是OECD国家社会保险制度面临的一个挑战(Gillion, et al. , 2000)。企业的逃费行为将带来深远的危害，一是降低了社会保险制度信誉；二是损害了劳动力市场的公平性(Pashev, 2005)，由于企业的社会保险费是企业劳动力成本的一部分，也是劳动报酬的重要组成部分，如果不同企业面临不同的实际缴费率，劳动力价格将会被扭曲，从而影响劳动力市场的公平性；三是降低了社会保险制度的财务支付能力，威胁到基金的可持续运行(Manchester, 1999; Gillion et al. , 2000)。

¹收稿日期：2012 - 02 - 11

* **基金项目**：本研究得到国家自然科学基金(70973027)；上海哲学社会科学基金(2009BJL003)的资助；同时感谢上海市重点学科建设项目(B101)和教育部高等学校特色专业建设的支持。

① 由于工伤保险对不同的行业实行浮动费率制，所以不同行业 and 企业的缴费率略有差别。

世界劳工组织提出应对社会保险参与不足问题的首要的政策建议是降低缴费率 (Bailey and Turner, 2001), 在那些企业逃费比较严重的国家, 缴费率均比较高。过高的缴费率增加了企业成本, 企业缺乏参保积极性。另一方面较高的缴费率也被员工视作一种负担, 导致当前收入下降, 制约了员工的参与意愿, 尤其是低收入员工。中国的社会保险缴费率平均而言,^②企业为 33.3% 至 34.8% 之间, 员工缴费率为 11%, 即使与 OECD 国家相比, 亦属于较高的水平。因此, 本文主要考察缴费率对企业参保行为的影响。

上海的城镇职工缴费率为全国之首, 比全国水平高出约 8 个百分点, 上海的特殊性还在于存在两种缴费水平不同的制度, 即城镇职工社会保险 (城保) 和小城镇社会保险制度 (镇保), 镇保适用于郊区的企业。镇保的缴费率相比城保, 在养老保险上少交 11.8 个百分点, 在医疗保险上少交 9 个百分点。^① 本文利用这一政策差异, 采用 9572 家企业在 2004 和 2007 两年的数据, 估计了缴费率对企业参保行为的影响, 发现降低法定缴费率的确有利于激励企业参保, 同时我们考察了在不同人力资本水平的企业中缴费率的影响。

二、企业参与社会保险的激励

参加社会保险对企业有两方面的影响, 一方面是增加了企业的经营成本, 在很多情况下企业并不能将社会保险缴费完全转嫁给员工 (Gruber and Krueger, 1991; Lai and Master, 2005), 对中国的研究也表明, 企业的缴费由企业和员工共同承担, 企业大约承担其中的 30 - 80% (Nielsen and Smyth, 2008; Li and Wu, 2010), 因此, 从成本考虑, 缴费率越高, 企业欠费动机越强。企业可通过以下几种方式少缴社会保险费或税 (Bailey and Turner, 2001): 1) 不去相关部门注册登记企业或其员工; 2) 以临时工、家庭成员等身份雇佣员工, 或把员工归入其他按规定不需要缴纳社会保险的种类; 3) 延迟缴纳社会保险; 4) 降低盈利水平或名义工资水平来降低实际缴费能力。保加利亚 2002 年的数据显示, 34% 的员工名义工资被压低以便少缴社会保险, 同时有 25% 的员工未跟企业签订正规的雇佣合同 (Dimitrov et al., 2004)。政府和员工的态度在很大程度上鼓励了企业的逃费行为。对于政府而言, 为了留住资本, 增加就业和税收, 可以通过放松监管降低企业实际缴费水平; 对员工而言, 尤其是低收入的员工, 更能自愿接受企业不参保的安排, 从而增加其当前收入。

另一方面, 社会保险可能会提高员工的劳动生产率。在德国和北欧国家, 产品市场的创新依靠企业和工人的共同努力, 企业愿意提供社会保险, 使工人可以安心在企业从事专业性较强的工作 (Mares, 2003)。在全球化的背景下, 企业面临的竞争更加激烈, 政府的监管和税收政策制定越来越倾向于提高本国企业的竞争力, 政府可能纵容企业通过各种方式逃避缴费 (Gillion, et al., 2000)。在宏观层面上, Garrett (2001) 提出了影响一国社会保险支出水平的两个假说, 即效率假说和补偿假说。补偿假说认为全球化下各类风险增加, 社会保障显得更为重要, 企业愿意为员工提供社会保险, 以提高员工的劳动生产率; 效率假说则认为社保缴费加重企业税赋, 提高了劳动力成本, 企业有降低和规避社会保险税费的要求。

用企业微观数据的研究从多个视角检验了影响企业参保行为的主要因素。J? ckle & Carmen (2003) 用秘鲁 1994 - 1997 年 5688 家微型企业的数据发现, 企业存续的年龄、规模的大小都会影响企业是否参与社会保险缴费, 他们发现企业年龄越长, 规模越大, 就越有激励为其员工缴纳社会保险; Nyland, et al. (2006) 用 2001 和 2002 年上海市劳动与社会保障局对 2234 家企业审计数据的研究发现, 设立年限长和规模 (员工人数) 大的企业更愿意参与社保缴费。除了企业年龄和规模外, 企业所处行业和所有制类型也影响了其参与社会保险的积极性, 风险更大的行业如冶金和国有控股企业更倾向于缴费。

国内的研究还发现, 社会保险企业法定缴费率高不下是影响目前企业规避缴费的重要原因 (吴祖兴, 2002)。周小川 (2000) 从企业财务角度研究企业参与社会保险的意愿发现, 社会保险缴费作为劳动力成本的一部分对企业绩效影响巨大, 但是企业法定社会保险率的提高对劳动密集型企业绩效的影响比对资本性密集型企业的影响更加突出。除此之外, 企业的参与社会保险

² ① 镇保缴费的基数为城保缴费基数的 60%, 已折算成了缴费率的差别。

缴费的意愿还受到受名义缴费率的高低和地方政府监管力度的影响。例如，伍青生、钟展（2010）对长三角地区19家用工企业为农民工缴纳社会保险意愿的访谈和问卷调查发现，政府的激励和监管政策是一个重要影响因素，政府的正向激励政策如给予税收优惠或荣誉称号，以及负向激励政策如实名举报和惩罚性罚款等，都能增加用工单位为农民工缴纳社会保险的意愿。封进等（2010）采用省级面板数据，发现经济全球化会降低的社会保险收入和支出水平，但在人力资本水平较高的地区，经济全球化能够提高社会保险收入和支出水平。

综上所述，社会保险缴费率、企业的要素密集度和参与全球化的程度均对企业的参保行为产生影响，但现有的研究没有充分注意到员工的异质性和企业参保行为的影响。企业对不同人力资本的员工在加入社会保险方面的态度有所差异，对于人力资本较高者，企业更愿意签订正式的合同，提供完备的社会保障，以吸引这部分劳动力。对于人力资本较低者，企业更多是从成本角度考虑，为其提供社会保障的动力不足。此外，在社会保险收益率相同的情况下，低人力资本的员工，收入水平较低，为满足当期消费，更愿意加入一个水平较低的社会保险制度（袁志刚等，2009）。因此，在缴费率较高时，企业和员工的选择在很大程度上是一致的，表现为对于人力资本水平较低的企业而言，法定缴费率越高，社保参保率越低；而这一效应在人力资本水平较高的企业并不明显，人力资本较高的企业社会保险带来的劳动生产率的提升可能抵消了对成本的提升。本文将重点分析人力资本不同的企业的参保行为。

三、上海社会保险制度安排

上海的社会保险制度是以城镇职工社会保险制度为主体，上海市区的企事业单位都必须按上年全市职工平均工资的37%为符合条件的员工缴纳社会保险费，其中包括养老保险22%、医疗保险12%、失业保险2%、工伤和生育保险各0.5%。2003年10月，上海市第十二届人民代表大会常务委员会第七次会议审议了市人民政府提出的《上海市小城镇社会保险制度的实施方案（草案）》，规定2003年10月20日之后在上海10个郊区（县）登记注册的企业应当参加小城镇社会保险制度（表1）。“镇保”规定参保企业按“25% + X”的比例为符合条件的员工缴纳社会保险费，缴费基数是上海市上年度职工月平均工资的60%。其中，“25%”包括养老保险缴费比例17%，医疗保险缴费比例5%，失业保险缴费比例2%，生育和工伤保险各0.5%；“X”是指有条件的用人单位可以为员工缴纳补充社会保险（包括补充养老、补充医疗等），这部分为非强制性参与。

表 1 城保和镇保养老保险的对比

	城保	镇保
覆盖对象	城镇机关、企事业单位职工	郊区各类人员及经市政府批准的其他人员
基金结构	社会统筹:单位	社会统筹:单位
缴费主体	个人账户:个人	非强制性补充保险:个人与单位
缴费基数	上年度市均工资 60 - 300%	上年度市均工资 60%
缴费率	单位:37%, 个人:8%	单位:25%
待遇水平	较高	较低

需要指出的是，镇保养老金待遇亦低于城保，体现在以下三方面：一是缴费年限超过15年部分所带来的待遇水平提高不同，城保中每增加1年，待遇水平相应提高1%。按照《上海市小城镇社会保险暂行办法》规定，男满60周岁，女满55周岁，并且缴费年限不低于15年，参保者即可按月领取养老金。缴费满15年的，按办理手续时上年度全市职工月平均工资的20%计发；缴费年限每增加1年，则相应增加0.5%，但最高不得超过30%。二是女性的退休年龄不同，城保的规定是女性满50周岁，女干部满55周岁；三是养老金调整水平不同，城保增加额高于镇保，例如2008年城保月养老金增加150元，镇保增加100元。平均而言，镇保的内生收益率高于城保，前者的养老保险缴费是市社平工资的60%的17%，即社平工资的10.2%，而城保社会统筹部分缴费是社平工资的22%，可见前者不及后者的一半。而在养老待遇水平方面，两者缴费满15年待遇水平都是上一年市社平工资的20%，只是缴费年限超出15年部分，每多缴1年对养老金水平影响不一样。镇保的初衷在于降低人工成本，提高综合竞

争力。企业的参保行为主要是雇主对劳动力成本和劳动生产率权衡的结果，但员工的意愿也会有所影响。就员工的意愿看，员工看重的是养老待遇的绝对水平，通常不关心企业缴费，企业缴费的内生收益率也就不是员工选择的依据，所以员工从养老待遇的角度会选择城保。另一方面，由于城保中，员工个人需按工资的8% 缴费，这一门槛可能使得一些人力资本较低（收入较低）的员工不愿意加入城保。因而，推出镇保后，人力资本较低的员工参保积极性将会提高。至2010 年2 月底镇保参保人数155. 55 万人，其中郊区企业职工58. 01 万人；2010 年底，参加“城保”的人数为894. 89 万，其中参保职工542. 87 万人。从绝对数看，镇保的规模远少于城保，但其发展迅速，从2004 年到2010 年，参保的职工人数增加了近2 倍，超过城保参保人数的增长速度。

四、实证方法

为考察在镇保推出后郊区企业的参保程度是否有更大幅度的增加，我们采用企业层面数据，除了控制企业适用于城保还是镇保这一关键变量外，首先，还需控制企业设立年限、规模、所有制形式、所处行业、企业参与全球化程度、区域特征等影响因素。其次，由于两类地区本身在参保率上有所差异，城区企业高于郊区企业，我们重点分析企业参保程度在推出镇保后的变化，并假设在短期内其他未控制的影响因素的变化在两类地区是一致的，如宏观经济因素等。^③ 再次，通过面板固定效应模型，消除企业层面不可观测因素的影响。此外，由于采用的样本企业在镇保推出之初（2004 年）就已经注册在郊区或城区，且中间未改变注册地，排除了企业可能因为社保成本不同而选择注册地的样本自选择问题。

由于大多数企业或多或少都要为员工缴纳社会保险费，所以仅仅用“有无社会保险支出”这一度量难以反映企业参保行为的差异，本文用企业的实际缴费率与法定缴费率的差异度量：

$$\text{参保程度} = (\text{实际缴费率} - \text{法定缴费率}) / \text{法定缴费率}$$

其中实际缴费率为企业社会保险缴费额与当年缴费工资之比，法定缴费率为政策规定的缴费率，上式借鉴Nielsen and Smyth(2008) 对企业参保程度的度量，用实际缴费率与法定缴费率的偏离除以法定缴费率。该指标的最小值为- 1，其含义是企业的实际缴费为0，该指标为负，则表示企业的实际缴费率低于法定缴费，为正则表明高于法定缴费。经过这一标准化后的参保程度在不同法定缴费率的企业间可以直接比较。参保程度具体有两种计算方法，一是分别城保和镇保的缴费规定计算城区和郊区企业的参保程度；二是无论郊区还是城区企业都采用城保的法定缴费率，这是考虑到郊区企业中有很大一部分员工仍然参加的是城保，这一取值是更为保守的度量。我们考察的是镇保推出后是否有利于企业的参保，因而被解释变量为参保程度在两年间的变化，控制变量包括企业成立年限，所处行业，职工人数，固定资产占总产出比，出口额占总产出比等。

采用截面数据和面板数据分别回归，截面数据的回归用2007 年样本企业，具体方程为：

$$\Delta y_i = X_i \beta + \delta_1 d_i + \varepsilon_i \tag{1}$$

$$\Delta y_i = X_i \beta' + \delta_1' d_i + \lambda d_i * \text{humancapital} + \varepsilon_i' \tag{2}$$

方程(1) 中被解释变量为i 企业2007 年与2004 年参保程度的变化，Xi 为一组企业特征，包括企业年龄、所有制、职工人

³ ① 城区企业通常更遵守社保缴费规定，其人力资本的平均水平亦较高。而且，城区企业更可能被社保部门检查，因而相同所有制类型的城区企业的参保程度可能较高。

数、固定资产占比、出口占比，以及企业所在区的社保平均参与率。 d_i 为社保哑变量，即企业适用于城保或镇保的哑变量，郊区企业取值为1，若 $\delta_1 > 0$ 则说明镇保企业参保程度增长更多。方程(2)中增加了人力资本变量与社保哑变量的交互项，用以估计缴费率在不同人力资本企业中的效应，人力资本变量的度量为该企业高中毕业以下职工占比，这一数值越大，说明该企业人力资本水平越低，根据前面的理论，应有 $\lambda > 0$ ，即镇保在人力资本较低的企业中对参保程度的促进越大。

为控制企业层面其他因素的变动以及不可观测因素对企业实际缴费意愿的影响，我们进一步估计2004年和2007年面板数据的固定效用模型，采用一阶差分方法，并比较郊区和城区的差别，类似于Difference-in-difference的思想。方程为：

$$\Delta y_i = \Delta X_i \gamma + \delta_2 d_i + \eta_i \quad (3)$$

其中 ΔX_i 为方程(1)中的控制变量在两期之间的变化，所有制等不随时间变化的变量被删去。方程(3)中的 d_i 相当于社保哑变量与时间哑变量的交互项，其含义是与城保企业相比，镇保企业参保程度的增加在这期间是否更大，若系数 $\delta_2 > 0$ ，则说明同期镇保企业参保增加更多。此外，将对较高人力资本和较低人力资本的企业分别估计方程(3)。

五、数据与结果分析

数据为上海市2004和2007年规模以上制造业企业，该数据来源于国家统计局对年销售额500万以上企业的调查数据，包括企业基本信息如注册地、所有制形式、所处行业、设立时间等，还包括企业当年的财务数据如资产规模、收入、产出、利润和各项成本明细(如应付工资、社会保险费支出等)，去除异常值的样本后，选取了9572家样本企业在2004和2007两年的跟踪数据。

(一) 企业参保情况

养老和医疗保险是两项缴费率最高的项目，城保和镇保对企业缴费率的不同主要表现在养老和医疗保险上，对其他三项保险的缴费率相同，都为3%。我们主要统计了企业参加这两项保险的情况。可以看到(表2)，城区企业的实际缴费率在两年均高于郊区企业，这其中有两方面的原因，一是通常城区企业平均的社保政策执行情况好于郊区企业，二是镇保推出后，郊区企业的一部分员工按较低的镇保缴费率缴费，因而实际缴费率低于城区企业。然而从参保程度来看，城区企业在两年间是下降的，而郊区企业是上升的。区分不同所有制情况来看，股份制企业的缴费率明显高于其他所有制形式的企业，其次是外资企业和国有控股企业，私有制企业的实际缴费率大大低于其他所有制。相应地外资、股份制企业的参保程度也高于私有企业。

表2 企业参保情况

	2004		2007	
	实际缴费率(%)	参保程度(%)	实际缴费率(%)	参保程度(%)
市区企业(N=1059)	16.01	-52.90	14.57	-57.14
郊区企业(N=8513)	5.80	-73.65	6.77	-69.24
国有控股企业	7.79	-65.82	8.72	-62.73
外资企业	12.49	-45.31	12.60	-45.19
私有企业	1.41	-93.73	2.94	-87.62
股份制企业	15.74	-43.10	15.01	-42.50
全部企业	6.54	-71.66	7.59	-67.35

注：本表汇报的为中位数。参保程度分别按照城保和镇保不同的缴费率计算，为养老和医疗保险的参保程度。部分企业所有制在两年间有所变化。

（二）截面数据回归结果

对方程（1）和（2）的回归结果列于表3，其中第（1）栏和第（2）栏的参保程度分别按照城保和镇保不同的缴费率计算，即参保程度1；第（3）和第（4）栏均按城保缴费率计算，即参保程度2。用两种度量得到的回归结果，并无本质差异，均验证了本文的主要假设。从表3可见，镇保这一哑变量对参保程度1的变化与对参保程度2的变化均有显著的正向影响，镇保企业在2004—2007年间，参保程度比城保企业多增加9—13个百分点。当加入人力资本与镇保哑变量的交互项后，这一交互项显著为正，表明在人力资本较低的企业镇保的这一作用更大。此外，区域的平均参保率体现了该区域整体社保监管和遵守情况，该指标有显著的正向影响；所有制对于参保程度的变化并没有显著影响；企业人数越多，参保程度增加越小，人数较多的企业劳动力成本较高，因而更难提高参保程度。

表3 截面数据的结果

解释变量	(1) D. 参保程度 1	(2) D. 参保程度 1	D(3). 参保程度 2	(4) D. 参保程度 2
镇保	0.132*** (0.038)	0.060 (0.042)	0.094*** (0.017)	0.069*** (0.019)
高中以下职工占比* 镇保		0.130*** (0.032)		0.045*** (0.014)
区域平均参保率	0.548*** (0.140)	0.567*** (0.140)	0.217*** (0.062)	0.226*** (0.062)
外资企业	-0.103*** (0.029)	-0.076*** (0.029)	-0.043*** (0.013)	-0.033** (0.013)
私营企业	-0.036 (0.027)	-0.030 (0.027)	-0.014 (0.012)	-0.012 (0.012)
股份制	-0.096*** (0.036)	-0.082** (0.036)	-0.040** (0.016)	-0.035** (0.016)
其他所有制	0.273 (0.173)	0.291* (0.173)	0.104 (0.077)	0.110 (0.077)
企业年龄	-0.004*** (0.001)	-0.006*** (0.001)	-0.002*** (0.000)	-0.002*** (0.000)
职工人数	-0.093** (0.046)	-0.103** (0.046)	-0.048** (0.020)	-0.052** (0.020)
固定资产占比	0.039 (0.025)	0.045* (0.025)	0.013 (0.011)	0.015 (0.011)
出口占比	0.056 (0.029)	0.047* (0.029)	0.029** (0.013)	0.026** (0.013)
行业哑变量(28个)	是	是	是	是
样本量	9572	9572	9572	9572
R平方	0.016	0.018	0.02	0.023

注：D. 参保程度指的是参保程度在两年间的差异，所有制的参照组为国有企业。括号内为标准差。***指 $p < 0.01$ ，**指 $p < 0.05$ ，*指 $p < 0.1$ 。

（三）面板数据回归结果

对方程（3）的回归结果列于表4，镇保的影响很显著，且大小与方程（2）的结果类似，镇保企业在2004—2007年间，参保程度的比城保企业多增加11个百分点，进一步验证了镇保有利于企业参保程度提高的假设。同时，区平均参保率的提高，也会导致企业参保程度的提高，这很大程度上是由于政府监管的政策执行环境的影响。企业人数增加不利于参保程度增加，固定资产占比和出口占比对上海企业在这期间参保行为的影响并不显著。

表5 区分了不同人力资本企业，对子样本按固定效应模型(3) 分别回归。当人力资本水平较低时(第(1) 和第(2) 栏)，镇保的作用非常显著，且人力资本越低的企业效应越大，对于高中以下职工占比小于30%的企业而言，这一效应变得不显著。对于人力资本较高的企业(第(4) 和第(5) 栏，镇保的效应并不显著，且人力资本越高的企业这一效应的越小，显著性越差。

表 4 面板数据的结果

解释变量	(1) D. 参保程度 1	(2) D. 参保程度 1	(3) D. 参保程度 1
镇保* 2007 年	0.109 *** (0.026)	0.109 *** (0.026)	0.109 *** (0.026)
D. 区域平均参保率	0.706 *** (0.092)	0.706 *** (0.092)	0.704 *** (0.092)
D. 职工人数	-0.171 *** (0.014)	-0.170 *** (0.014)	-0.171 *** (0.014)
D. 固定资产占比	-	0.011 (0.026)	0.012 (0.026)
D. 出口占比	-	-	0.022 (0.034)
样本量	9,572	9,572	9,572
R ²	0.023	0.023	0.023

注：D. 表示该变量在两年间的变化；其他同表 3。

表 5 面板数据区分不同人力资本企业的结果

子样本	高中以下 占比 > 0.75	高中以下 占比 > 0.5	高中以上 占比 > 0.7	大专以上 占比 > 0.3	大专以上 占比 > 0.5
解释变量	D. 参保程度 1				
镇保	0.110 *** (0.040)	0.101 *** (0.030)	0.103 (0.067)	0.070 (0.086)	0.055 (0.143)
D. 区域平均参保率	0.681 *** (0.105)	0.659 *** (0.090)	0.733 ** (0.290)	0.613 (0.424)	0.428 (0.825)
D. 员工人数	-0.160 *** (0.016)	-0.158 *** (0.014)	-0.235 *** (0.041)	-0.254 *** (0.055)	-0.288 *** (0.104)
D. 固定资产占比	0.019 (0.034)	0.037 (0.027)	-0.059 (0.071)	-0.030 (0.106)	0.111 (0.177)
D. 出口占比	0.022 (0.035)	0.046 (0.032)	-0.042 (0.120)	-0.418 ** (0.170)	-0.369 (0.328)
样本量	3604	6188	1958	1359	528
R ²	0.039	0.031	0.02	0.022	0.019

六、结论与政策含义

本文采用企业层面的数据，利用上海社会保险缴费在城保和镇保两种政策上的差异，估计了社保缴费水平对提高企业社保参与程度的影响。发现降低缴费率可以增加企业的参保程度，说明社会保险缴费在很大程度上增加了企业成本。而且缴费率的

作用和企业的的人力资本水平相关。在平均人力资本水平较低的企业，企业的竞争力更多来源于较低的劳动力成本，因而，降低缴费率对提高参保程度的影响更大。在人力资本较高的企业，企业需要更多考虑员工的参保意愿，提高劳动生产率，因而低缴费率的政策对提高参保程度影响并不显著。

企业社保缴费不足威胁到社会保险制度的可持续性，2010年《社会保险法》的出台从法律上规定了企业的缴费义务，固然有助于加强社保缴费的执行力度，然而，要从根本上解决这一问题还需从企业内在激励的角度改革社会保险制度，使得社会保险对于企业不是一项负担，而是一项提高员工福利的措施。在企业仍然需要保持劳动力成本优势的背景下，过高的缴费率不利于企业参保，逐步降低缴费率是未来社会保险改革中必须正视的问题。另一方面，不同人力资本类型的企业对社会保险的需求不同，员工自身的需求也不同，而且二者很大程度上是一致的，有必要为较低人力资本者提供较低缴费水平的社会保险，为较高人力资本者提供水平较高的保险。不同的缴费水平并不意味着不公平，相反却能更好满足不同的需求。落实到政策层面，建立低水平广覆盖的社会保险制度是必须坚持的政策，社会保险需求的差异可以通过企业年金等非强制性制度加以反映。

另一需要讨论的问题是，降低缴费率是否可能影响到未来社会保险基金的长期收支平衡？对此应有乐观的预期。首先，较低的缴费率对应的是较低的保障程度，在逐步降低缴费率的同时，基本社会保险的待遇水平也逐步降低。其次，较低的缴费率可以吸引更多企业和个人参与，覆盖面的扩大将改善社会保险基金的现金流，有助于资金平衡。再次，在人口老龄化背景下，社会保险基金平衡的关键还依赖于劳动生产率的不断提高。在较高的劳动生产率的前提下，可采用其他来源的资金补充社会保险基金。

参考文献：

1. 封进，张馨月，张涛. 经济全球化是否会导致社会保险水平的下降：基于中国省际间差异的分析 [J]. 世界经济, 2010(11) .
2. 袁志刚，李珍珍，封进. 城市化进程中的养老保险水平研究 [J]. 南开经济研究, 2009(4) .
3. 吴祖兴. 中国养老保险体制路径选择变迁的分析——从国有企业角度 [J]. 广东社会科学, 2002(2) .
4. 伍青生，钟展. 用工企业为农民工缴纳保险的意愿与激励机制研究——基于对长三角用工企业的调查 [J]. 保险研究, 2010(5) .
5. 周小川. 社会保障与企业盈利能力 [J]. 经济社会体制比较, 2000(6) .
6. Bailey C, Turner J. Strategies to reduce contribution evasion in social security financing, *World Development*, 2001, 29: 385 — 393.
7. Chris Nyland, Russell Smyth and Cherrie Jiuhua Zhu, What Determines the Extent to which Employers will Comply with their Social Security Obligations? Evidence from Chinese Firm-level Data, *Social Policy and Administration*, Vol. 40, No. 2, 2006, PP. 196 — 214.
8. Dimitrov L, Gancheva A, Pashev K. The hidden economy in Bulgaria: Characteristics, structure and size, *The hidden economy in Bulgaria. Report*, The Center for the Study of Democracy, 2004.
9. Gillion C, Turner J, Bailey C, et al. *Social Security Pensions: Development and Reform*, International Labour

Office, 2000, pp. 27 – 100.

10. Garrett, Geoffrey and Mitchell, Deborah, “Globalization, Government Spending and Taxation in OECD. ” European Journal of Political Research, Vol. 39, 2001, pp. 145 – 177.

11. Ingrid Nielsen and , Russell Smyth, “Who bears the burden of employer compliance with social security contributions? Evidence from Chinese firm level data” , China Economic Review Vol. 19, 2008 , 230 - 244.

12. Jonathan Gruber and Alan B. Krueger, The Incidence of Mandated Employer-Provided Insurance: Lessons from Workers’ Compensation Insurance, Tax Policy and the Economy, Volume 5 The MIT Press, 1991.

13. K. Pashev, Fighting VAT Fraud: The Bulgarian Experience, MPRA Paper NO. 998, 2005.

14. Lai, Y. and S. Master. The effects of mandatory maternity and pregnancy benefits on women’ s wages and employment in Taiwan, 1984 – 1996, Industrial and Labor Relations Review Vol. 58, 2005, pp. 274 – 281.

15. Li, Zhigang and Mingqin Wu, Who Has Financed the Employer-Provided Pension in China? A Triple-Track Story, Working Paper, University of Hong Kong, 2010.

16. Mares, Isabela, Firms and the welfare state: when, why and how does social policy matter for employers? Varieties of Capitalism, Oxford University Press, 2002, pp. 184 – 213(30) .

17. Manchester, J. , Compliance in social security systems around the world, Prospects for Social Security Reform, University of Pennsylvania Press, 1999.

18. Mares, I. , The sources of business interests in social insurance: sectoral versus national differences, World Politics, Vol. 55, 2003, pp. 229 – 258.

19. Jonathan Gruber, The Incidence of payroll taxation: Evidence from Chile, Journal of Labor Economics, Vol. 15 NO. 3, Jul 1997, pp. 72 – 102.