

中国企业养老保险支出挤出了员工工资吗？

香港浸会大学 黎志刚 华南师范大学 吴明琴¹

根据联合国对老龄化社会的划分标准，中国已经进入老龄化国家的行列，如何完善养老保险制度直接关系到我国经济的持续稳健增长和社会稳定。十二五规划纲要强调“坚持广覆盖、保基本、多层次、可持续方针，加快推进覆盖城乡居民的社会保障体系建设，稳步提高保障水平”；能否进一步完善城镇职工和居民的养老保险是关系到能否顺利实现社会保障体系构建的关键之一。企业的养老保险本身与企业的行为是密切联系的，比如税收，企业税收增加会促使企业为了避税增加养老保险等福利(Gruber and McKnight, 2003; Alm, Bahl, and Murray, 1990; Royalty, 2000)。同时，企业提高养老保险等福利，也会提高员工的生产率，同时增强企业的竞争力等(Black and Lynch, 1996; Haltiwanger, Lane, and Spletzer, 1999)。

中国的养老保险制度从 20 世纪 50 年代到 90 年代初期一直采取苏联模式，仅仅覆盖国有企业的员工。从二十世纪九十年代开始，中国的养老保险制度改革不断推进。改革的目的之一是将养老保险的覆盖面从国有企业扩大到非国有企业。在 2003 年，适用于全国所有企业（包括国有企业和非国有企业）的统一规定开始施行。根据该规定，企业要缴纳工资总额的 20% 到养老保险基金中。随着这项改革的稳步推进，国家养老基金年增长率为 25%，截止 2007 年，养老基金的规模已经达到 GDP 的 2%，总规模达到 7830 亿人民币。

除了企业，政府也同样为养老基金做出了贡献。根据劳动和社会保障部的数据，截止 2006 年，政府总补贴达 970 亿人民币，其中地方政府的补贴是 200 亿人民币，高于 2005 年的 110 亿人民币。但是，改革过程的关键特点之一是各地区的改革进展不平衡。这可能是由于各地方政府的财政状况不同，使得他们对养老保险体制改革的施行效力存在差异(Oksanen, 2010)。另外，我国养老保险体制的局限在于缺乏流动性。虽然个人的缴纳份额随着工作的变更一般可移动，但是企业的缴纳份额是不可移动的。直到 2011 年才规定允许雇员转移企业养老保险缴纳份额的 60%。

政府的养老医疗保险规定给企业造成了一定的成本负担，一个很自然的问题是企業是否因为增加的养老保险成本而降低给予工人的工资支付呢？在西方发达市场经济国家，劳动经济学家一直致力于研究企业上缴养老保险对工人工资的“挤出或替代效应”。根据现有文献，在大部分西方国家的研究中，养老保险对员工薪酬的确是有影响的(Woodbury, 1983; Gruber and Porterba, 1994; Komamura and Yamada, 2004)。Woodbury (1983)和 Summers (1989) 是早期研究工资和福利关系的典型，他们从理论和实证两个方面证实了企业支付的工资和福利之间存在替代关系。Montgomery, Shaw 和 Benedict (1992)，Gruber 和 Porterba (1994)以及 Olson (2002)发现在美国当企业增加养老保险的时候，员工的工资会有所下降。Holmlund (1983) 采用瑞典 1950-1979 年的数据、Komamura 和 Yamada (2004) 利用日本的数据、Gunderson, Pesando 和 Hyatt (1992) 利用 1984 年的加拿大的数据，得到了类似的发现。但是上述研究都是利用发达国家的数据进行的研究。

在发展中国家，养老保险与工人工资的关系仍然是没有答案的。我们运用 2004 年和 2006 年我国制造业大中型企业的数据，进行了相应的实证研究并得到了结论(Li and

¹ 黎志刚获加州大学圣地亚哥分校经济学博士学位，现为香港浸会大学商学院访问教授；他的电子邮箱是 zli.economics@gmail.com。吴明琴获香港大学经济学博士学位，现为华南师范大学经济与管理学院副教授；她的电子邮箱是 mingqinwu@gmail.com。

Wu, 2013)。该数据库涵盖了中国所有的国有企业和年销售额在 500 万元以上的非国有企业，并提供了相关企业的地区代码、行业代码、产值、存货、员工福利、工资以及职工人数等信息。原始数据包括 2004 年的 279092 个企业以及 2006 年的 301961 个企业。在处理数据时，我们排除了职工人数少于 8 人的企业以及少于两家企业的县。最后我们得到 2004 年的 195859 个企业和 2006 年的 217232 个企业。

在实证分析中，我们采用固定效应面板数据模型。因变量是企业 i 在年份 t 的实际工资总额（不包括额外福利）。主要的自变量是企业 i 在时间 t 的养老保险—工资比率。该自变量的系数可以解释为养老保险和工资之间的边际替代率，我们预期该变量系数为负。图 1 表示样本期间不同省份的企业平均养老保险—工资比率。另外，我们将其他的企业特征，比如企业人数、固定资本以及企业的生产资料等作为控制变量。此外，我们考虑不同地区的通货膨胀对企业养老保险改革的影响。对于通货膨胀率更高的地区的企业，想要通过保持名义工资增长慢于通货膨胀率而转移养老保险负担更容易 (Sommers, 2005)。图 2 表示样本期间不同地区的通货膨胀率。



图 1: 样本期间不同省份的企业平均养老保险工资比率

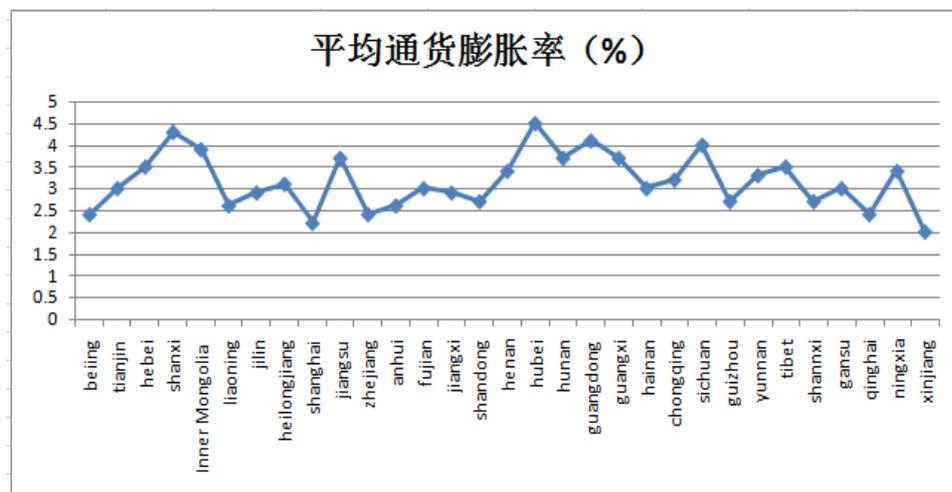


图 2: 样本期间不同省份的平均通货膨胀率

在上述模型中，对关键变量——养老保险工资—比率的系数的估计可能存在偏误。首先，养老保险工资—比率中的测量误差可能存在。其次，在回归中养老保险—工资比率的分母是工资，因此，任何遗漏变量都可能导致养老保险—工资比率的系数估计有偏误。另外，各个企业降低职工工资面临的难度不同。当政府规定养老保险贡献时，对于那些可以较容易降低工资的企业（面对不太严格的劳动合同），他们可能会比其他企业更早地增加养老保险。这种遵守政府规定的时间内内生选择可能使得对于养老保险—工资比率的系数的估计偏大。

为了解决内生性问题，我们采用工具变量法。第一，每个行业—城市的养老保险—工资比率的平均水平作为该行业—城市中每个企业的养老保险—工资比率的工具变量。第二，同一个地级市内其他县相同产业的养老保险—工资比率（Li and Wu, 2013）。通过对实证结果的分析，我们得到如下发现：

第一，工人的名义工资是刚性的，不会受企业缴纳养老保险的影响。名义工资受到劳动合同的保护，在合同期内一般不会改变。

第二，名义工资虽然不变，但是工人的实际工资可能受到影响。在较低通货膨胀率地区，企业养老保险改革的速度较慢。这与存在通货膨胀的黏性工资模型一致（Sommers 2005）。当地方经济经历通货膨胀时，员工的真实工资下降。在通货膨胀率较高的地区，企业可以有更多的空间降低真实工资从而将更多的养老保险负担转移给雇员。

第三，虽然企业不能完全将养老保险的负担转移到员工身上，但位于产业集聚地区的企业承担了更多的养老保险成本；而在产业集聚程度较低的地区，企业所负担的养老保险的成本较小，而是更多的来自政府补贴。根据实证结果，在产业集聚的地区，员工工资和人数没有受到影响但企业利润显著下降了。当养老保险—工资比率上升 1 个百分点，企业利润就下降 1.46 个百分点。而在产业集聚程度较低的地区，一个企业增加养老保险—工资比率 1 个百分点，工资上升 1.31 个百分点，员工人数上升 0.72 个百分点，利润上升超过 2 个百分点。这表明地方政府给企业的补贴间接提供了工资和利润。本文认为，政府补贴的影响在产业集聚程度较低的地区更显著，因为这些地方政府更愿意吸引投资者。相反，在企业较为密集的地区，集聚效应的正外部性已经足以吸引投资，而不需要额外的政府补贴。

这些发现对正在进行中的养老保险体制改革具有潜在的政策意义。根据改革的目的，现在的设计可能需要在不同的维度进行调整。如果改革的目的是强制人们储蓄，那么目前的设计就不是有效率的，因为改革也影响了企业的表现。在中国工资刚性、低通货膨胀率的环境下，企业很难将养老保险贡献的负担完全转嫁到雇员身上，所以养老保险改革的规定提高了中国企业的实际劳动成本，降低了它们的国际竞争力。我们估计的一个线性推测表明了一个显著的影响：要达到养老保险—工资比率为 20%，企业利润须要降低 20%。从另外一个角度来说，养老保险确实增加了员工的福利，降低了员工跳槽的可能性，有利于提高员工的劳动生产率。所以从长远来说，养老保险对企业的意义需要从这两个方面来权衡考虑。

另一方面，如果改革的目的是增加工人的总薪酬，那么各地的执行结果可能是存在差异的。第一，由于中国各地通货膨胀率不相同，改革可能进一步扩大原本已经较高的地区收入差距。第二，我们的证据显示地方政府可能已经补贴企业来作为吸引投资的方式之一，尤其是在欠发达地区。这不仅造成跨地区企业的不同负担，也降低这些地方政府的财政状况。Oksanen (2010) 也表达了类似的关于中国养老保险体制改革持续性的担忧，因为养老保险的贡献率过高，无法完成。

总之，现行的养老保险体制改革已经在中国产生了复杂的影响。为了能够有效达到改革目的，对改革设计的修订是必要的。比如，强调个人对养老保险的贡献和降低企业

的养老保险的统一标准等，可能对改善现有改革的效率和持续性是必要的。

参考文献

- Alm, James, Roy Bahl, Matthew Murray, 1990, Tax structure and tax compliance, *The Review of Economics and Statistics* 72, 603-13.
- Black, Sandra, Lisa Lynch, 1996, Human-capital investments and productivity, *American Economic Review* 86, 263-67.
- Gruber, Jonathan, James Poterba, 1994, Tax incentives and the decision to purchase health insurance: evidence from the self-employed, *Quarterly Journal of Economics* 109, 701-733.
- Gruber Jonathan and Robin McKnight, 2003. Why did Employee Health Insurance Contributions Rise? *Journal of Health Economics* 22: 1085-1104.
- Gunderson, Morley, James Pesando, Douglas Hyatt, 1992, Wage-pension trade-offs in collective agreements, *Industrial and Labor Relations Review* 46, 146-160.
- Haltiwanger, John, Julia Lane, James Spletzer, 2007, Wages, productivity, and the dynamic interaction of businesses and workers, *Labour Economics* 14, 575-602.
- Holmlund, Bertil, 1983, payroll taxes and wage inflation: the Swedish experience, *Scandinavian Journal of Economics* 85, 1-15.
- Komamura, Kohei, Atsuhiko Yamada, 2004, Who bears the burden of social insurance? Evidence from Japanese health and long-term care insurance data, *Journal of the Japanese and International Economies* 18, 565-581.
- Li, Zhigang Li, Mingqin Wu, 2013, Estimating the incidences of the recent pension reform in China: evidence from 100,000 manufacturers, *Contemporary Economic Policy* 31, 332-344.
- Montgomery, Edward, Kathryn Shaw, Mary Ellen Benedict, 1992, Pensions and wages: an hedonic price theory approach, *International Economic Review* 3, 111-128.
- Oksanen, Heikki, 2010, The Chinese pension system: first results on assessing the reform options, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission, Economic Papers 412.
- Olson, Craig, 2002, Do workers accept lower wages in exchange for health benefits? *Journal of Labor Economics* 20, S91-S114.
- Royalty, Anne Beeson, 2000, Tax preferences for fringe benefits and workers' eligibility for employer health insurance, *Journal of Public Economics* 75, 209-227.
- Sommers, Benjamin, 2005, Who really pays for health insurance? the incidence of employer-provided health insurance with sticky nominal wages, *International Journal of Health Care Finance and Economics* 5, 89-118.

Summers, Lawrence, 1989. Some simple economics of mandated benefits, *American Economic Review* 79, 177-183.

Woodbury, Stephen, 1983, Substitution between wage and nonwage benefits, *American Economic Review* 73, 166-182.