

就业形态变革下的养老保险参保激励

曾 益 叶琪茂*

内容提要 中国的就业形态发生了较大变革,灵活就业人员数量激增,但以雇主为基石的社会保障体系并未跟上就业形态变革的步伐,导致灵活就业人员的社会保障覆盖率偏低。本文运用计量和精算模型,分析单一缴费基数下限或差别缴费基数下限对灵活就业人员参加养老保险的影响,以及对在职和退休群体以收入或养老金度量的共同富裕程度的影响。研究有以下三方面发现。第一,差别缴费基数下限可显著提高灵活就业人员的养老保险参保率。第二,随着灵活就业人员缴费基数下限的降低,在职群体的收入共同富裕程度提高,退休群体的养老金共同富裕程度降低。权衡在职群体和退休群体收入或养老金共同富裕程度,缴费基数下限应设置为社会平均工资的 40%。第三,与单一缴费基数下限相比,灵活就业人员缴费基数下限降至社会平均工资的 40% 反而有助于 2050 年养老保险基金累计赤字减少 4.98%。因此,为激励灵活就业人员参保,可差别设置灵活就业人员与企业职工的缴费基数下限,灵活就业人员缴费基数下限应调至社会平均工资的 40% 为宜。

关键词 就业形态 养老保险 参保激励 缴费基数下限

一 引言

根据《2023 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》和《2023 年全国医疗保障事业发展统计公报》,截至 2023 年底,基本养老保险覆盖 10.66 亿人,基本医疗保险覆盖 13.34 亿人,基本养老保险基金和基本医疗保险基金收入规模分别高达 76691 亿

* 曾益,中南财经政法大学公共管理学院,电子邮箱:zengyi532@126.com;叶琪茂(通讯作者),中南财经政法大学公共管理学院,电子邮箱:rorsha258@163.com。本文得到国家自然科学基金青年项目(批准号:72304283)的资助。作者感谢匿名评审专家的宝贵意见。文责自负。

元和33501亿元。与此同时，中国就业形态发生较大变革，数字经济浪潮催生了共享经济和平台经济的蓬勃发展，以共享型服务为代表的新就业形态逐渐成为主流。目前，中国的就业形态表现为在正规部门就业的机关事业单位工作人员和企业职工、依托实体行业的传统灵活就业人员（含农民工）以及依托互联网行业的新就业形态劳动者等多种形态并存。根据中华全国总工会第九次全国职工队伍状况调查，2023年全国职工总数为4.02亿人，其中新就业形态劳动者8400万人，农民工2.93亿人，新就业形态劳动者占全国职工总数的20.9%。

中国现行的社会保障体系以雇主为基石，而传统灵活就业人员、新就业形态劳动者没有固定雇主，社会保障体系建设未跟上就业形态变革的步伐（封进，2022）。以养老保险为例，传统灵活就业人员和新就业形态劳动者可以以个体工商户身份参加城镇职工基本养老保险，也可以以居民身份参加城乡居民基本养老保险。根据《2023年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》，城乡居民基本养老保险的缴费较低，但其待遇也偏低，2023年仅为3581.77元/人年，不利于吸引传统灵活就业人员和新就业形态劳动者参保；城镇职工基本养老保险人均待遇可达到44911.95元/人年，但是以个体工商户身份参保的人员需按照缴费基数的20%缴纳保费，过重的缴费负担导致传统灵活就业人员、新就业形态劳动者“望而却步”。2022年，灵活就业人员参加城镇职工基本养老保险的比例仅为55.32%^①。为解决传统灵活就业人员、新就业形态劳动者参保问题，党的二十届三中全会对“健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度”做出了部署。

由于传统灵活就业人员、新就业形态劳动者（以下统称为“灵活就业人员”）属于城镇就业人员，理应参加城镇职工基本养老保险。为激励灵活就业人员参加城镇职工基本养老保险，应降低缴费负担。在缴费率恒定的情况下，可从降低缴费基数下限这一手段入手（陈洋、穆怀中，2017）。曾有城市尝试实施差别化的缴费基数下限政策，如石家庄、太原、南昌、武汉、昆明、西安等，即以个体工商户身份参保人员的缴费基数下限低于机关事业单位和企业职工（以下简称“职工”）的缴费基数下限。降低灵活就业人员的缴费基数下限虽然会提高其税后收入，但也会降低其退休后的养

^① 假定城镇单位就业人员全部参加城镇职工基本养老保险。根据2023年《中国劳动统计年鉴》和《2022年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》，全国城镇就业人数为45931万人，全国城镇单位就业人员数为16700.7万人，城镇职工基本养老保险参保职工人数为32871.5万人，则2022年灵活就业人员参保率为55.32%（ $(32871.5 - 16700.7) / (45931 - 16700.7)$ ）。

老金待遇，因此需权衡在职和退休群体的收入或养老金共同富裕程度。

为实现共同富裕的伟大目标，在就业形态变革的背景下，为了明确城镇职工基本养老保险应该采用单一缴费基数下限政策还是差别缴费基数下限政策，本文运用中国劳动力动态调查数据（CLDS），运用计量模型分析单一缴费下限或差别缴费基数下限对灵活就业人员城镇职工基本养老保险参保率的影响。本文进而运用精算模型，构建共同富裕指数，分析单一缴费基数下限或差别缴费基数下限对在职群体收入共同富裕程度和退休群体养老金共同富裕程度的影响。本文试图寻找适度的缴费基数下限，以期激励灵活就业人员参保，为实现党的二十届三中全会部署的“健全灵活就业人员、农民工、新就业形态人员社保制度”这一目标提供参数支持。以下如无特殊说明，城镇职工基本养老保险简称为职工养老保险。

二 文献回顾与述评

（一）就业形态变革与灵活就业人员参保现状

改革开放以来，随着企业运行模式的多元化发展，中国的就业形态已经发生深刻变革（封进，2022），从基于机械化工厂生产模式的传统就业形态，逐渐演化出多种灵活的新就业形态（闫冬，2024）。国际劳工组织提出的“非正规就业”概念是指无劳动合同关系、无固定工作时间、不受直接管理、灵活的就业形态，中国称为“灵活就业”。非正规部门就业人员的工资通常低于正规部门人员（Funkhouser，1996），且较多收入偏低的非正规就业人员是迫于生存困境和生活压力才进入非正规部门（Günther & Launov，2012）。曾经中国灵活就业人员主要来源于受户籍制度等因素限制而无法进入正规部门的农民工、“下岗潮”中从正规部门失业而进入非正规部门的再就业人员以及自愿选择非正规就业的人员（张尉等，2024），这些劳动者均属于“传统灵活就业人员”（丁守海、夏璋煦，2022）。

互联网、大数据、人工智能等信息技术的高速发展，催生了数字经济产业以及新就业形态（魏国学，2021）。2015年党的十八届五中全会公报首次提出“新就业形态”概念。新就业形态是指劳动者依托互联网获得就业机会与工作报酬，如以外卖骑手和网约车司机为代表的共享经济参与者以及依托电商平台自主创业的个体经营者等，可简称为“新就业形态劳动者”或“新型灵活就业人员”（席恒，2021）。传统灵活就业人员与新就业形态劳动者的不同之处在于前者依托于实体行业，后者则依托于互联网平台（贾丽萍，2019）。但在身份构成方面，农民工在传统灵活就业人员与新就业形态

劳动者的占比均较高（王全兴、刘琦，2019）。更为重要的是，传统灵活就业人员与新就业形态劳动者均具有就业不稳定、劳动关系模糊与社会保障缺位等特征（匡亚林等，2021）。随着就业形态的多元化，灵活就业人员的概念也随之发展。根据《国务院办公厅关于支持多渠道灵活就业的意见》（国办发〔2020〕27号）的定义，新就业形态劳动者、个体经营者以及非全日制从业人员等均属于灵活就业人员。

在就业形态变革的背景下，传统灵活就业人员与新就业形态劳动者的数量均与日俱增。截至2021年，中国灵活就业人员规模已达2亿人^①。随着数字经济的蓬勃发展，新就业形态劳动者将大量涌现（贾洪波，2023）。然而，无论是传统灵活就业人员还是新就业形态劳动者，社会保障参保率和参保积极性都较低（王增文等，2024；van Ginneken，2002）。灵活就业人员因收入不稳定，倾向于不参保或参加城乡居民基本养老保险（朱勤，2020）；即使参加职工养老保险，也表现出缴费档次低、缴费年限短的特点（曾益、叶琪茂，2024）。如何优化中国职工养老保险制度，构建适应就业形态变革的社会保障体系，帮助和激励灵活就业人员参保，已成为学界关注的重点（蔡继明，2024）。

（二）缴费基数下限与灵活就业人员参保激励

缴费负担过重是导致灵活就业人员养老保险参保率低的重要因素（储怡安、朱勤，2023）。尽管中国职工养老保险“多缴多得、长缴多得”机制本身即具有激励作用（封进，2013），但灵活就业人员因就业不稳定，出于风险规避心理，更偏好提高当期收入，因此参保缴费积极性较低（穆怀中等，2016），在参保缴费环节容易因缴费负担问题放弃职工养老保险（康书隆等，2017）。灵活就业人员职工养老保险缴费负担主要由缴费基数下限决定（李红艳、朱敏，2021）。长期以来中国职工养老保险以用人单位缴费为主，并以企业职工为参保主体（方长春，2020）。虽然中国已经取消灵活就业人员在就业地参加养老保险的户籍限制，鼓励灵活就业人员以个体工商户身份参加职工养老保险，但由于没有用人单位分担缴费，灵活就业人员的个人缴费负担较重。加之其就业和工资收入不稳定，长期缴费能力较弱，容易造成“断保”现象（靳卫东、舒梦洁，2024）。

基于此，许多学者提出要建立与灵活就业人员缴费能力相适应的缴费基数下限政策，减轻灵活就业人员的参保缴费负担，从而激励他们提升参保积极性（陈洋、穆怀中等，2017）。目前，中国的缴费基数下限已基本统一为城镇就业人员社会平均工资的

^① 参见 https://www.gov.cn/xinwen/2021-05/20/content_5609599.htm。

60%，低于该下限的仍按 60% 水平缴费，使得职工养老保险缴费存在累退性（宁磊等，2024）。灵活就业人员的实际收入往往低于该下限，导致其实际缴费率远超名义缴费率（汪伟、靳文惠，2023），在缴费负担上企业职工与灵活就业人员存在较大差异（赵青，2023）。缴费基数下限过高导致更需要社会保障的低收入群体因高缴费门槛限制，反而无法被覆盖。降低缴费基数下限可以缓解低收入群体缴费压力，减轻缴费负担，提高职工养老保险的参保积极性（储怡安、朱勤，2023）。

构建适合灵活就业人员缴费能力的缴费基数下限政策，一方面在缴费基数（社会平均工资）核算上，可采用全口径加权计算方法，从而反映全体就业人员的平均工资水平（李红艳、朱敏，2021）；或实行去工资化，将以工资为标准核定的缴费基数转为以实际所得为标准（贾洪波，2023；闫冬，2022）。另一方面可适当降低缴费基数下限。张向达和方群（2017）利用精算模型估计适合低收入群体的缴费基数下限区间应为社会平均工资的 45%~50%，该下限区间能兼顾职工养老保险基金收入。甚至有学者提出应逐步取消缴费基数下限约束，按最低工资标准确定缴费基数下限（吕玉红，2018），但也要考虑到过低的缴费基数下限可能导致低收入人群的老年贫困（李珍、王海东，2013）。

目前，中国的养老保险缴费基数下限和上限一直沿用 1998 年启用的社会平均工资 60% 和 300% 标准。随着就业形态多样化发展，同时为扩大职工养老保险覆盖率，《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38 号）规定个体工商户与灵活就业人员缴费基数以上年度在岗职工平均工资为基础。但在岗职工平均工资实际为城镇非私营单位就业人员平均工资，灵活就业人员与私营单位就业人员的真实工资往往低于该水平（李红艳、朱敏，2021）。2016 年，中国将城镇私营单位在岗职工平均工资纳入统计范围，2019 年正式采用城镇私营与非私营单位就业人员平均工资加权计算的全口径城镇单位就业人员平均工资核定缴费基数。可以看出，中国关于缴费基数的改革主要集中在缴费基数的核定上，缴费基数上下限未进行较大改革。但实际上，各地为激励灵活就业人员参保，曾尝试降低缴费基数下限。如重庆于 2011 年将职工与灵活就业人员的缴费基数下限统一下调为社会平均工资的 40%，山西曾单独将灵活就业人员的缴费基数下限调整至社会平均工资的 40%。但由于目前缴费基数下限全国已基本统一为社会平均工资的 60%，少有文献研究降低缴费基数下限政策的实施效果。对于灵活就业人员，究竟是适用与职工相同的单一缴费基数下限政策，还是应设置差别化的缴费基数下限政策，目前尚没有研究定论。

（三）文献述评

在数字经济蓬勃发展的背景下，中国的就业形态已发生深刻变革，就业形态的多样化也带来了诸多问题，尤其是中国的社会保障制度面临严峻挑战，传统灵活就业人员、新就业形态劳动者等的参保问题亟待解决。职工养老保险缴费基数下限过高是制约灵活就业人员参保缴费的重要因素。降低缴费基数下限以减轻缴费负担来激励其参保是解决路径之一，但也要综合考虑他们退休后的养老金待遇水平。现有研究虽已基于理论分析剖析降低基数下限对参保缴费的激励作用，但关于激励效果的实证研究较少。对于适度缴费基数下限如何兼顾在职收入、养老金待遇及养老保险基金可持续性也未有定论。灵活就业人员的缴费基数下限是采用与企业职工相统一的单一标准还是差别标准也未有定论。

基于此，本文的创新之处在于：第一，构建了灵活就业人员参保选择模型，通过理论分析探讨降低缴费基数下限对其参保行为的影响，并利用计量模型实证分析降低缴费基数下限政策对灵活就业人员的参保激励作用，可为该领域理论研究提供实证结果支撑；第二，依据实证结果设置精算模拟方案，从实现共同富裕的角度，分析不同缴费基数下限方案对实现共同富裕的影响，寻找适度的缴费基数下限区间，实现兼顾在职群体收入共同富裕与退休群体养老金共同富裕的目标，为优化调整缴费基数下限政策、健全灵活就业人员参保缴费政策提供参数支持；第三，利用精算模型分析降低灵活就业人员缴费基数下限对职工养老保险基金可持续运行的影响，进一步从基金可持续性的角度比较单一缴费基数下限与差别缴费基数下限的优劣，探究适合就业形态变革的适度缴费基数下限。

三 理论分析：降低缴费基数下限与参保选择

理论研究认为，提高缴费基数下限会降低灵活就业人员的参保率。储怡安和朱勤（2023）利用中国家庭金融调查数据（CHFS）进行的实证分析也支持上述观点。本文借鉴吴永求和冉光和（2012）的方法，构建灵活就业人员参保选择的理论模型，厘清缴费基数下限与灵活就业人员参保行为之间的联系。假设缴费指数 a 为缴费基数下限与社会平均工资 \bar{w}_0 的比值，即 $a\bar{w}_0$ 为缴费基数下限。由于灵活就业人员的缴费档次通常较低（赵青，2024），假设灵活就业人员均按缴费基数下限缴费。 $r_1 + r_2$ 为职工养老保险灵活就业人员缴费率， g 为工资增长率， θ 为贴现率， R^t 为退休年龄， A 为初始年龄，则可得职工养老保险缴费现值 PI 为：

$$PI = 12 \times a\bar{W}_0 \times (r_1 + r_2) \times (1 + g) \times \frac{1 - \left(\frac{1 + g}{1 + \theta}\right)^{R^t - A}}{\theta - g} \quad (1)$$

r_1 为灵活就业人员养老保险缴费计入统筹账户的比例, r_2 为灵活就业人员养老保险缴费计入个人账户的比例。假设 i 为个人账户记账利率, 则个人账户累计额 FV 为:

$$FV = 12 \times a\bar{W}_0 \times r_2 \times \frac{(1 + i)^{R^t - A} - (1 + g)^{R^t - A}}{i - g} \quad (2)$$

假设退休时点为 T , 退休前一年社会平均工资即为 \bar{W}_{T-1} , 参保第一年之前的社会平均工资为 \bar{W}_0 。假设社会平均工资增长率同样为 g , 则 $\bar{W}_{T-1} = \bar{W}_0 \times (1 + g)^{R^t - A}$ 。令个人账户计发月数为 m , 则职工养老保险退休金 Q 为:

$$\begin{aligned} Q &= \frac{\bar{W}_{T-1} + a\bar{W}_{T-1}}{2} \times (R^t - A) \times 1\% + \frac{FV}{m} \\ &= \frac{(1 + a) \times \bar{W}_0 \times (1 + g)^{R^t - A}}{2} \\ &\quad \times (R^t - A) \times 1\% + \frac{FV}{m} \end{aligned} \quad (3)$$

假设预期寿命为 Z , 则可得养老金待遇现值 PO 为:

$$PO = 12 \times Q \times \frac{1 - (1 + \theta)^{R^t - Z}}{\theta} \times (1 + \theta)^{A - R^t} \quad (4)$$

灵活就业人员进行参保选择时, 根据缴费现值和待遇现值大小判断是否参保: 若 $PO > PI$, 则参加职工养老保险; 否则不参保或者参加城乡居民基本养老保险。也就是说, 当成本收益比 $PO/PI > 1$ 时参保, $PO/PI < 1$ 时不参保或者参加城乡居民基本养老保险。整理可得成本收益比:

$$\frac{PO}{PI} = \frac{[(1 + a)u_1 + u_2]u_3}{au_4} = \frac{\left(\frac{u_1 + u_2}{a} + u_1\right)u_3}{u_4} \quad (5)$$

其中, $u_1 = u_1(g, R^t, A)$ 、 $u_2 = u_2(r_2, i, g, R^t, A, m)$ 、 $u_3 = u_3(\theta, R^t, A, Z)$ 和 $u_4 = u_4(r_1, r_2, \theta, g, R^t, A)$ 均为参数值构成的常数^①。由式 (5) 可以看出, 成本收益比 PO/PI 是关于缴费指数 a 的减函数, a 越小, PO/PI 越大, 即缴费基数下限越低, 成本收益比越高; 当成本收益比大于 1 时, 灵活就业人员选择参保。

目前中国职工养老保险实施灵活就业人员与企业职工相统一的缴费基数下限, 但

① 限于篇幅, 此处省略推导过程, 留存备索。

部分地区曾实行灵活就业人员与企业职工相区别的缴费基数下限政策。根据上述理论，灵活就业人员的缴费基数下限降低，其缴费负担也将降低，参加职工养老保险的成本收益比将会提高，可以激励灵活就业人员参加职工养老保险，因此灵活就业人员与企业职工相区别的缴费基数下限可以促进灵活就业人员参保。基于此，本文提出假设 1：实施差别缴费基数下限政策会促进灵活就业人员参保。

此外，企业职工也可适用上述参保选择模型，职工会依据成本收益比进行参保选择（吴永求、冉光和，2012）。私企职工同样具有“短视”动机，偏好当期收入，企业也存在降低劳动力成本而少缴社保费用的动机（胡盾、李巧敏，2021）。在上述双重作用下，便出现企业不给职工缴纳养老保险的逃费现象（封进，2013）。那么，降低灵活就业人员缴费基数下限后，是否会诱发职工与企业之间合谋以灵活就业人员身份参保的道德风险？

对于用人单位而言，职工以灵活就业人员身份参保，单位便不用负担社保缴费成本。假设无外部监管条件存在，则用人单位必然选择让职工个人以灵活就业人员身份参保。由于企业职工与灵活就业人员同样具有偏好当期收入的“短视”动机，因此假设企业职工只考虑当期缴费成本，降低灵活就业人员缴费基数下限后，灵活就业人员缴费基数下限比职工缴费基数下限低，职工会根据参保成本选择是以职工身份还是灵活就业人员身份参保。

假设企业职工适用的最低缴费指数为 b ，灵活就业人员最低缴费指数为 a 。 r_3 、 r_4 、 $r_1 + r_2$ 分别为用人单位缴费率、企业职工缴费率和灵活就业人员缴费率^①， \bar{W}_0 为社会平均工资，企业职工与灵活就业人员均按最低缴费基数缴费。企业职工以职工身份参保和以灵活就业人员身份参保的当期缴费成本之比如下：

$$\frac{C_1}{C_2} = \frac{b\bar{W}_0r_4}{a\bar{W}_0(r_1 + r_2)} = \frac{br_4}{a(r_1 + r_2)} \quad (6)$$

其中， C_1 是以职工身份参保的缴费成本， C_2 是以灵活就业人员身份参保的缴费成本。因此，职工是否以灵活就业人员身份参保，取决于 C_1/C_2 的大小：当 $C_1/C_2 > 1$ 时，以职工身份参保的缴费成本大于以灵活就业人员身份参保的缴费成本，便会产生职工以灵活就业人员身份参保的道德风险。

事实上，在当前实施灵活就业人员与用人单位相同缴费基数下限政策的条件下，

^① 现行职工养老保险政策规定，用人单位缴费率为 16%，职工个人缴费率为 8%，灵活就业人员与个体工商户缴费率为 20%。

即 a 与 b 相等时, 由于 $r_1 + r_2 > r_4$, 会有 $C_1/C_2 < 1$, 便不会产生上述道德风险。然而, 用人单位通常会采取降低职工工资等手段, 将社保缴费负担转嫁给职工个人承担, 导致职工实际面临的缴费率为 $r_3 + r_4$, 则式 (6) 变为:

$$\frac{C_1}{C_2} = \frac{b(r_3 + r_4)}{a(r_1 + r_2)} \quad (7)$$

在这种情况下, 假设 $r_3 + r_4 > r_1 + r_2$, 在实施统一缴费基数下限政策, 即 $a = b$ 时, 会产生道德风险; 若实施灵活就业人员缴费下限低于职工下限的差别缴费基数下限政策, 即 $a < b$, 则更有可能产生道德风险。因此, 若存在未参保的职工按灵活就业人员缴费标准缴纳社保费, 会导致企业职工以灵活就业人员身份参保现象增加。基于此, 本文提出假设 2: 实施差别缴费基数下限政策会诱导企业职工以灵活就业人员身份参保。

四 计量检验: 差别缴费基数下限政策对参保的影响

基于上述理论的成本收益分析, 降低缴费基数下限可激励灵活就业人员参保。当实施差别缴费基数下限政策时, 灵活就业人员的缴费负担更低, 可能出现企业职工冒充灵活就业人员身份并参保的道德风险。因此, 本文计量回归将分析差别缴费基数下限政策是否会促进灵活就业人员和企业职工参保。

(一) 数据来源

借鉴张寅凯和薛惠元 (2022) 运用中国劳动力动态调查数据 (CLDS) 分析灵活就业人员参保影响因素的研究思路, 以及何炜和张训常 (2023) 分析灵活就业人员最低缴费金额对定居意愿影响的研究方法, 本文采用 2014 年、2016 年和 2018 年 CLDS 数据, 并手工搜集共 21 个省 (自治区、直辖市) 的社会平均工资、灵活就业人员与企业职工缴费基数下限情况^①, 构成包含总计 16670 名个体的混合截面数据。其中, 3688 个样本所在地区实施过灵活就业人员缴费基数下限低于单位就业职工缴费基数下限的政策。

^① 部分省份在个别年份未实行全省统一的缴费基数, 而省会城市的缴费基数下限政策具有代表性, 省内其他地级市对省会城市缴费基数下限政策的变动存在追随效应 (彭刚等, 2024)。参考程煜等 (2021) 的做法, 本文使用省会城市缴费基数下限近似代替该省份的缴费基数下限情况。

部分降低灵活就业人员缴费基数下限的省（直辖市）缴费基数情况如表 1 所示^①。本文手工搜集到的 21 个省（自治区、直辖市）数据中，缴费基数下限政策可分为两大类：一类是实行灵活就业人员与单位就业职工相同缴费基数下限政策，如重庆 2014 年灵活就业人员和单位就业职工的下限指数均为 40%，2018 年将灵活就业人员和单位就业职工的下限指数均提高至 60%；另一大类是实行灵活就业人员和单位就业职工相区别的缴费基数下限政策^②，如河北省 2014 年灵活就业人员缴费标准的下限指数为 40%，单位就业职工缴费标准的下限指数为 60%。

表 1 部分降低灵活就业人员缴费基数下限的省（直辖市）缴费基数下限情况

年份	省份	社会平均工资 (在岗平均工资, 元)	灵活就业人员缴费标准		单位就业职工缴费标准	
			基数下限 (元)	下限指数 (%)	基数下限 (元)	下限指数 (%)
2018	河北	5438.83	3263.30	60.00	3263.30	60.00
2016	河北	4367.42	1746.97	40.00	2620.45	60.00
2014	河北	3544.33	1417.73	40.00	2126.60	60.00
2018	山西	5128.92	3077.00	60.00	3077.00	60.00
2016	山西	4413.33	1765.00	40.00	2648.00	60.00
2014	山西	3867.25	1547.00	40.00	2320.00	60.00
2018	重庆	6106.00	3664.00	60.00	3664.00	60.00
2016	重庆	5175.00	3105.00	60.00	3105.00	60.00
2014	重庆	4252.00	1701.00	40.00	1701.00	40.00
2018	云南	6126.00	2450.00	40.00	3676.00	60.00
2016	云南	4585.00	1834.00	40.00	2751.00	60.00
2014	云南	3682.00	1473.00	40.00	2209.00	60.00
2018	陕西	5619.42	2247.77	40.00	3371.65	60.00
2016	陕西	4741.33	1896.53	40.00	2844.80	60.00
2014	陕西	4071.08	1628.43	40.00	2442.65	60.00

注：下限指数 = 基数下限/社会平均工资；由于篇幅限制，本表仅展示具有代表性的河北、山西、重庆、云南和陕西 5 个省市 2014 年、2016 年和 2018 年的社会平均工资与缴费基数下限情况，感兴趣的读者可以向本文作者索取全部数据。

资料来源：根据各省及直辖市人力资源和社会保障部门、税务部门网站公布的缴费基数下限政策整理得到。

- ① 部分省份数据难以手工搜集到。可手工搜集到数据的 21 个省（自治区、直辖市）包括：北京、天津、河北、山西、辽宁、上海、江苏、浙江、江西、山东、河南、湖北、湖南、广东、重庆、四川、贵州、云南、陕西、青海和宁夏。
- ② 其中，河北、山西、江苏、江西、湖北、云南、陕西及宁夏等 8 个省份实施过灵活就业人员和单位就业职工的差异性缴费基数下限政策。

(二) 变量设置

本文中被解释变量“职工养老保险”为 0-1 变量，即个体是否参加职工养老保险，可从 CLDS 数据中直接获取，1 表示参加职工养老保险，0 则表示未参加职工养老保险或参加城乡居民养老保险。核心解释变量“差别缴费基数”同为 0-1 变量，表示个体对应省份当年度是否实施灵活就业人员缴费基数下限低于单位就业职工缴费基数下限的差别缴费基数政策，是为 1，否为 0。

本文为控制个体特征，选择性别、年龄、户口、受教育年限、婚姻、医疗保险、自评健康、双亲健在数量和总收入对数等指标作为控制变量。本文的被解释变量、解释变量以及控制变量的描述性统计结果如表 2 所示。

表 2 变量描述性统计结果

变量名	样本量	平均值	标准差	最小值	最大值
职工养老保险	16433	0.176	0.381	0	1
差别缴费基数	16670	0.221	0.415	0	1
性别	16670	0.562	0.496	0	1
年龄	16615	40.994	12.007	15	114
户口	16608	0.734	0.442	0	1
受教育年限	16652	10.157	3.585	0	23
婚姻	16657	1.885	0.404	1	3
医疗保险	16322	2.163	0.616	1	3
自评健康	16670	0.936	0.244	0	1
双亲健在数量	12587	1.276	0.812	0	2
总收入对数	16039	10.232	1.169	1.792	15.596

资料来源：根据 2014 年、2016 年和 2018 年中国劳动力动态调查数据计算得到。

其中，性别为 1 表示男性，0 表示女性；户口为 1 表示农业户口（包括之前为农业户口的居民户口），0 表示非农户口（包括之前为非农户口的居民户口）；受教育年限根据个体最高学历来计算，未上过学为 0 年，博士研究生学历为 23 年；婚姻为 1 表示未婚或同居，2 表示初婚或再婚，3 表示离异或丧偶；医疗保险为 1 表示未参加基本医疗保险，2 表示参加城乡居民基本医疗保险，3 表示参加城镇职工基本医疗保险；自评健康设置为 0、1 变量，将非常健康、比较健康、一般赋值为 1，将比较不健康和非常不健康赋值为 0^①。

① CLDS 问卷中自评健康状况分为 5 个等级，依次为非常健康、比较健康、一般、比较不健康和非常不健康。

(三) 计量模型

本文计量模型设置如式 (8)。其中, Y_i 是被解释变量, 代表个体 i 是否参保职工养老保险, 为 0-1 离散变量; $X_{1,i}$ 是解释变量, 代表个体 i 所在的地区是否实施差别缴费基数政策, 同样为 0-1 离散变量; $X_{2,i}$ 是控制变量, 包含性别、年龄、户口、受教育年限、婚姻、医疗保险、自评健康、双亲健在数量和总收入对数等个体特征变量; ε_i 是残差项; β_1 和 β_2 是自变量和控制变量的系数。

$$\Pr(Y_i = 1) = \beta_1 X_{1,i} + \beta_2 X_{2,i} + \varepsilon_i \quad (8)$$

(四) 回归结果

本文采用 Logit 模型分别进行全样本回归、企业职工样本和灵活就业人员样本的分组回归, 均控制年份与省份固定效应, 回归结果如表 3 所示。第 (1) 列为全样本回归结果, 第 (2) 列和第 (3) 列为企业职工回归结果, 第 (4) 列和第 (5) 列为灵活就业人员回归结果。

表 3 差别缴费基数下限政策对参保的影响

	全样本	企业职工	企业职工	灵活就业	灵活就业
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
差别缴费基数	0.277 (0.176)	-0.048 (0.128)	0.114 (0.189)	0.875 ** (0.397)	1.240 ** (0.558)
性别	0.070 (0.062)		0.075 (0.067)		0.118 (0.188)
年龄	-0.005 (0.004)		-0.002 (0.004)		0.002 (0.011)
户口	-0.251 *** (0.079)		-0.128 (0.085)		-0.921 *** (0.213)
受教育年限	0.042 *** (0.011)		0.029 ** (0.012)		0.076 ** (0.034)
初婚/再婚	0.183 (0.116)		0.204 * (0.120)		0.061 (0.480)
离异/丧偶	0.048 (0.210)		0.062 (0.229)		0.176 (0.652)
城乡居民基本医疗保险	-0.163 (0.135)		-0.161 (0.148)		0.377 (0.383)
城镇职工基本医疗保险	2.853 *** (0.129)		2.493 *** (0.139)		3.506 *** (0.386)

续表

	全样本	企业职工	企业职工	灵活就业	灵活就业
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
自评健康	0.039 (0.133)		0.043 (0.149)		-0.134 (0.331)
双亲健在数量	0.104 ** (0.048)		0.127 ** (0.053)		-0.018 (0.135)
总收入对数	0.063 *** (0.024)		0.066 *** (0.025)		0.078 (0.090)
省份	控制	控制	控制	控制	控制
年份	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	-4.323 *** (0.408)	-0.726 *** (0.123)	-4.033 *** (0.439)	-1.550 *** (0.396)	-4.831 *** (1.253)
观测值	11747	9907	7029	6526	4718
R ²	0.331	0.024	0.259	0.055	0.345

注：括号内为稳健标准误；*、**和***分别表示在10%、5%和1%水平上显著；“已婚/再婚”“离异/丧偶”以“未婚/同居”为参照组，“城乡居民基本医疗保险”“城镇职工基本医疗保险”以“未参加基本医疗保险”为参照组。

资料来源：根据2014年、2016年和2018年中国劳动力动态调查数据计算得到。

如第(1)列全样本的回归结果所示，差别缴费基数下限政策对参保率的影响并不显著，即实施灵活就业人员缴费基数下限低于企业职工缴费基数下限的差别缴费基数政策对总体参保率无显著影响。第(2)列为不加入控制变量的企业职工样本回归结果，差别缴费基数政策对企业职工参保率的影响不显著。第(3)列加入控制变量后，差别缴费基数政策对企业职工参保率的影响同样不显著。可见，实施灵活就业人员缴费基数下限低于职工缴费基数下限的差别缴费基数政策，对企业职工的参保行为无显著影响。企业职工参保率无显著变化代表该政策不会引发企业职工冒认灵活就业身份参保的道德风险，因此假设2不成立。

根据第(4)列汇报的灵活就业人员样本回归结果，在不纳入相关控制变量但控制省份和年份固定效应的情况下，实施差别缴费基数下限政策对灵活就业人员参保有正向影响，且系数在5%水平上显著。第(5)列加入相关控制变量，结果同样为正，且系数在5%水平上显著。因此，假设1成立，即实施灵活就业人员缴费基数下限低于职工缴费基数下限的差别缴费基数政策，对灵活就业人员参保率有显著正向影响，可以促进灵活就业人员参保。

（五）稳健性检验

1. Probit 模型

在更换为 Probit 模型重新进行分样本回归后，如表 4 第（1）列所示，企业职工样本回归结果中，差别缴费基数下限政策对企业职工参保依然无显著影响，假设 2 不成立；第（2）列所示灵活就业人员样本回归结果中，差别缴费基数下限的系数为正，且在 5% 水平上显著。因此，实施差别缴费基数政策对灵活就业人员参保存在显著的正向影响，假设 1 成立。采用 Probit 模型后，结论未发生改变。

2. 双重差分（DID）方法

DID 方法需要包含实施政策前后两期数据的实验组，以及未实施政策的对照组。本文核心解释变量为是否实施差别缴费基数下限政策。在 21 个省份中，河北、山西、江苏、江西、湖北、云南、陕西及宁夏等 8 个省份均于 2014 年实施过差别缴费基数下限政策，其中江西、云南、陕西及宁夏等 4 个省份在 2016 年与 2018 年依然实施差别缴费基数下限政策。由于无政策后期数据对比，因此删除这 4 省样本后，便可使用 DID 方法进行估计。表 4 第（3）列报告的回归结果中，企业职工样本回归结果依然不显著，假设 2 不成立；第（4）列报告的灵活就业人员回归结果在 5% 水平上显著为正，假设 1 成立，结论未发生变化。

3. 删除 2016 年样本

如上所述，实施过差别缴费基数下限政策的 8 个省份在 2014 年均处于政策实施状态。除江西、云南、陕西及宁夏 4 个省份外，其余 4 省在 2018 年处于单一缴费基数下限政策状态。因此，可采用删除中间时段样本即 2016 年样本的方法缩小样本量并重新回归。回归结果如表 4 第（5）列所示，企业职工样本回归结果依然不显著，假设 2 不成立；如第（6）列所示，灵活就业人员样本回归结果在 5% 水平下显著为正，假设 1 成立。因此，删除 2016 年样本后，结论依然未变。

表 4 稳健性检验结果

	Probit 模型		DID 方法		删除 2016 年样本	
	企业职工	灵活就业	企业职工	灵活就业	企业职工	灵活就业
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
差别缴费基数	0.041 (0.109)	0.633 ** (0.263)	0.131 (0.190)	1.329 ** (0.566)	0.142 (0.226)	1.477 ** (0.624)
控制变量	控制	控制	控制	控制	控制	控制
省份	控制	控制	控制	控制	控制	控制

续表

	Probit 模型		DID 方法		删除 2016 年样本	
	企业职工	灵活就业	企业职工	灵活就业	企业职工	灵活就业
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
年份	控制	控制	控制	控制	控制	控制
常数项	-2.465 *** (0.253)	-2.567 *** (0.601)	-4.170 *** (0.463)	-4.900 *** (1.266)	-3.553 *** (0.505)	-4.740 *** (1.534)
观测值	7029	4718	6224	4131	4914	3130
R ²	0.260	0.350	0.259	0.347	0.260	0.355

注：括号内为稳健标准误；*、**和***分别表示在10%、5%和1%水平上显著。
资料来源：根据2014年、2016年和2018年中国劳动力动态调查数据计算得到。

五 精算分析：共同富裕视角下的适度缴费基数下限

本文通过理论分析论述了差别缴费基数下限政策对企业职工与灵活就业人员参保选择的影响，并运用计量模型展开实证检验。结论如下：实施灵活就业人员缴费基数下限低于企业职工缴费基数下限的差别缴费基数政策不会引发企业职工冒认灵活就业人员参保的道德风险，但可以显著促进灵活就业人员参保。该结论经过稳健性检验后依然成立。

上述结论又引发了新的问题：实施降低灵活就业人员缴费基数下限的差别缴费基数下限政策对吸引灵活就业人员参加职工养老保险固然有效，但下降到何种程度为适度下限区间？缴费基数下限降低后，灵活就业人员的缴费负担与税后收入有何变化？中国职工养老保险实行“多缴多得、长缴多得”的机制，降低灵活就业人员的缴费基数下限是否会引发养老金待遇过低的问题？实行灵活就业人员与企业职工差别的缴费基数下限政策是否会拉大中国收入差距与养老金待遇差距，从而不利于实现共同富裕？

针对上述问题，本文接下来将从共同富裕视角切入，构建共同富裕指数。首先，测量实施差别缴费基数下限政策前后全体样本的税后收入共同富裕程度及养老金待遇共同富裕程度的变化。然后，逐步降低灵活就业人员缴费基数下限（不降低企业职工缴费基数下限），探究不同缴费基数下限方案下全体样本的税后收入与养老金待遇共同富裕程度的差别。最后，寻找能兼顾实现税后收入共同富裕与养老金待遇共同富裕的适度灵活就业人员缴费基数下限。

（一）共同富裕的内涵

共同富裕的思想在中国由来已久，最早可追溯至春秋战国时期的“大同”思想。《礼记·礼运》中有云：“大道之行也，天下为公。”大同思想便是追求天下太平、公正平等。墨家也有“兼爱”“尚同”的观点。新中国成立之后，共同富裕的概念也逐渐明晰。邓小平同志在改革开放后的 20 世纪 80 年代明确提出“先富带动后富”“社会主义的根本目标是实现共同富裕”（李实，2021）。进入新时代后，习近平总书记全面、完整、系统阐述了中国特色社会主义共同富裕理论，明确指出共同富裕的特征与要求，即实现全体人民物质生活与精神生活的全面富裕，既不是少数人富裕，也不是平均主义，而是共享发展成果、共同过上美好生活（刘培林等，2021）。

从共同富裕的内涵中可以明确，共同富裕的标准至少包含两大方面，即“共同”与“富裕”。如李实（2021）与刘培林等（2021）均将共同富裕概念分解为“共享”与“富裕”，共同富裕的指标体系应包含总体富裕程度与发展共享程度两大维度。富裕层面体现为收入、财产与基本公共服务水平等指标的增长，共享层面则体现为上述指标差距的缩小，同时要综合区分人群内部差距、城乡差距与区域差距。根据上述两大维度，万海远和陈基平（2021）在富裕层面选用人均国民收入反映发展水平，在共享层面选择收入基尼系数反映贫富差距，将上述指标进行标准化处理并取几何平均得到共同富裕的量化指数，从而满足标准化与无标度假设。综上所述，大多数学者在构建共同富裕评价模型时虽各有创新，但均以“共享”和“富裕”为基础维度展开，因此分析共同富裕程度需主要分析富裕程度与共享程度。

（二）模型构建

1. 收入共同富裕指数和养老金共同富裕指数

本文基于万海远和陈基平（2021）的研究，从“总体富裕”和“共享富裕”两个维度选取指标，利用 2018 年 CLDS 数据计算收入共同富裕指数。“总体富裕”维度选取对数化的人均收入作为指标衡量整体富裕水平，“共享富裕”维度选取基尼系数作为指标衡量收入共享程度。各个模拟方案下的人均收入和基尼系数均作标准化处理并取几何平均数，具体如式（9）所示：

$$CI_{rk} = \left[\frac{Gini_{r,max} - Gini_{rk}}{Gini_{r,max} - Gini_{r,min}} \right]^{\frac{1}{2}} \times \left[\frac{\ln(PCI_{rk}) - \ln(PCI_{r,min})}{\ln(PCI_{r,max}) - \ln(PCI_{r,min})} \right]^{\frac{1}{2}} \quad (9)$$

其中， CI_{rk} 代表第 r 个模拟情形下第 k 个方案的收入共同富裕指数， PCI_{rk} 和 $Gini_{rk}$ 分别代表第 r 个模拟情形下第 k 个方案的人均收入和基尼系数， $PCI_{r,min}$ 和 $PCI_{r,max}$ 分别代表第 r 个模拟情形下人均收入的最小值和最大值， $Gini_{r,min}$ 和 $Gini_{r,max}$ 分别代表第 r 个模

拟情形下基尼系数的最小值和最大值。

养老金共同富裕指数的构造与收入共同富裕指数的构造原理相同。“总体富裕”维度选取对数化的人均养老金作为指标衡量整体富裕水平，“共享富裕”维度同样选取基尼系数作为指标衡量养老金共享程度。各个模拟方案下的人均养老金和基尼系数均作标准化处理并取几何平均数，具体如式 (10) 所示：

$$CP_{rk} = \left[\frac{Gini_{r,max} - Gini_{rk}}{Gini_{r,max} - Gini_{r,min}} \right]^{\frac{1}{2}} \times \left[\frac{\ln(PCP_{rk}) - \ln(PCP_{r,min})}{\ln(PCP_{r,max}) - \ln(PCP_{r,min})} \right]^{\frac{1}{2}} \quad (10)$$

其中， CP_{rk} 代表第 r 个模拟情形下第 k 个方案的养老金共同富裕指数， PCP_{rk} 代表第 r 个模拟情形下第 k 个方案的人均养老金， $PCP_{r,min}$ 和 $PCP_{r,max}$ 分别代表第 r 个模拟情形下人均养老金的最小值和最大值，其他符号意义同式 (9)。

税后收入等于税前收入扣除职工养老保险缴费和个人所得税^①，其中个人所得税等于应纳税所得额（即税前收入扣除基本养老保险缴费和免征额）乘以对应的税率减去速算扣除数。税后收入的计算公式为：

$$SI_i = QI_i - W_i \cdot R_j - \{ \max\{QI_i - W_i \cdot R_j - M, 0\} \cdot tr - SS \} \quad (11)$$

其中， i 代表个体， j 代表基本养老保险类型， QI_i 代表个体 i 的税前收入， W_i 代表个体 i 的基本养老保险缴费基数， R_j 代表第 j 类基本养老保险的个人缴费率， M 代表个人所得税免征额， tr 代表个人所得税税率， SS 为速算扣除数。

2. 基本养老保险待遇模型

(1) 城镇职工基本养老保险待遇模型^②。如式 (12) 所示， PI_i^e 为职工养老保险待遇， \bar{W} 为社会平均工资， W_i 为第 i 类个体的职工养老保险缴费基数， a_i 为第 i 类职工的初始参保年龄， b_i 为第 i 类职工的法定退休年龄， β 为基础养老金计发比例， R 为城职保个人账户缴费率， r 为个人账户记账利率， m_i 为第 i 类职工的计发月数。职工养老保险待遇模型如下：

$$PI_i^e = \frac{\bar{W} + W_i}{2} \times (b_i - a_i) \times \beta + \frac{\sum_{x=a_i}^{b_i-1} W_i \times R \times (1+r)^{b_i-1-x}}{m_i} \times 12 \quad (12)$$

① 本文主要研究职工养老保险的参保缴费对税后收入与养老金待遇的影响。为了控制其他条件相同，未扣除医疗保险和失业保险费用。

② 下文中城镇职工和城乡居民人均养老金和基尼系数的计算均基于 2018 年 CLDS 数据，不涉及年份变化。即便考虑人均养老金增长率，2012 - 2018 年城镇职工人均养老金平均增长率为 10.4%，城乡居民人均养老金平均增长率为 12.97%，对本文计算影响很小，更不会影响本文结论。因此使用微观数据时未考虑养老金增长率。

职工养老金替代率 RR_i^e 的计算公式为：

$$RR_i^e = \frac{\frac{\bar{W} + W_i}{2} \times (b_i - a_i) \times \beta + \frac{\sum_{x=a_i}^{b_i-1} W_i \times R \times (1+r)^{b_i-1-x}}{m_i}}{W_i} \times 12 \quad (13)$$

(2) 城乡居民基本养老保险待遇模型。如式 (14) 所示, PI_i^r 为城乡居保待遇, T 为城乡居民基础养老金待遇, C 为城乡居保个人缴费。由于城乡居保个人缴费有多个档次, 且 CLDS 未汇报样本实际缴费金额, 而各缴费档次对应的城乡居民养老金待遇差别较小, 故使用样本所在省份的城乡居民人均养老金进行替代。

$$PI_i^r = T + \frac{\sum_{x=a_i}^{b_i-1} C \times (1+r)^{b_i-1-x}}{m_i} \times 12 \quad (14)$$

3. 基尼系数模型

根据陈立中和张建华 (2007) 关于基尼系数计算方法的研究, 本文采用学术界公认最为简洁的基尼系数模型进行测算。第 r 个模拟情形下第 k 个方案的基尼系数计算公式为:

$$Gini_{rk} = 1 - \frac{1}{n} (2 \sum_{i=1}^{n-1} W_i + 1) \quad (15)$$

样本按收入由低到高的顺序排列。其中, W_i 为第 1 组到第 i 组人口累计收入占全部人口总收入的比值, n 为样本总量。

(三) 参数设定

根据《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》(国发〔2005〕38号)和《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》(2024年9月13日第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议通过), 参数设定如表5所示。

表5 参数设定表

符号	含义	取值
R_i	基本养老保险个人缴费率	如果有雇主, 取值为8%; 如果是个体工商户身份参保, 取值为20%
M	个人所得税免征额	60000元
tr	个人所得税率	3%~45%
SS	个人所得税速算扣除数	0~181920元
a_i	初始参保年龄	22岁
b_i	法定退休年龄	男性63岁, 女干部58岁, 女工人55岁

续表

符号	含义	取值
β	基础养老金计发比例	1%
R	城职保个人账户缴费率	8%
R'	城职保用人单位缴费率	16%
r	个人账户记账利率	3%
m_i	个人账户计发月数	男性 117 个月, 女干部 152 个月, 女工人 170 个月

(四) 精算结果

1. 未实施扩面的基准情形

为尽可能保证收入水平与收入基尼系数符合现实情况, 本文以 2018 年 CLDS 数据中的参保情况与收入状况为基准, 并对其作如下处理。首先是参保类型的修正。由于 CLDS 问卷中参保类型的回答较为混乱, 如同时填写参保“城镇职工基本养老保险”和“城乡居民基本养老保险”, 因此本文根据个体的单位类型对参保类型进行修正。务农的个体若回答参保, 即视为参保“城乡居民基本养老保险”, 否则视为未参保。单位类型为国企与机关事业单位, 无论参保类型回答情况, 都视为参保“城镇职工基本养老保险”。灵活就业人员与个体工商户若回答同时参保“城镇职工基本养老保险”和“城乡居民基本养老保险”, 优先视为参保“城镇职工基本养老保险”; 若回答只参保“城乡居民基本养老保险”或未参保, 则不修正。私营企业职工同理。其次是收入状况的修正, 本文采用 CLDS 问卷中年总收入作为税前收入。由于该数据存在较多空值, 会影响收入与收入基尼系数计算, 本文首先将空值删去, 然后对年总收入上下缩尾 1% 处理, 消除极端值。经过上述处理后, 2018 年 CLDS 数据包含 4659 个样本, 具体构成详见表 6。

参加城镇职工基本养老保险样本数为 1768 个, 占比为 37.95%; 参加城乡居民基本养老保险样本数为 1459 个, 占比为 31.32%; 未参保样本数为 1432 个, 占比为 30.74%。在引入精算模型及相关参数进行计算后, 税后收入和养老金待遇如表 6 所示。总体上税后收入基尼系数为 0.461, 与国家统计局公布的 2019 年全国居民人均可支配收入基尼系数 0.465 相差不大^①。因此, 说明上述修正处理后的结果符合现实情况。

^① 参见 https://www.stats.gov.cn/zs/tjws/tjzb/202301/t20230101_1903941.html。

表 6 未实施养老保险扩面基准情形

保险类型	样本数	样本占比 (%)	人均税后收入 (元)	人均养老金待遇 (元)	税后收入基尼系数	养老金待遇基尼系数
城镇职工基本养老保险	1768	37.95	62763	71098	0.399	0.257
城乡居民基本养老保险	1459	31.32	34639	2105	0.474	0.193
未参保	1432	30.74	43128	0	0.479	0.000
总体	4659	100.00	47921	27639	0.461	0.701

资料来源：根据 2018 年中国劳动力动态调查数据计算得到。

扩大职工养老保险覆盖面，实现法定人群全覆盖是中国社会保障高质量发展的一个重要目标。灵活就业人员在条件允许的情况下理应参加职工养老保险。本文在理论分析与计量检验环节中已证明，降低灵活就业人员缴费基数下限可以促进灵活就业人员参保。因此，本文假设实施扩面政策后，灵活就业人员将全部参加养老保险，并依据成本收益比选择参保职工养老保险或城乡居民基本养老保险。同时，设置不同的灵活就业人员缴费基数下限政策，并假设灵活就业人员均按照下限缴费。由于私企职工也可能存在按最低档次缴费的现象，因此本文将分别讨论私企职工按真实工资缴费与按缴费基数下限缴费两种情形，探究不同缴费基数下限政策下兼顾税后收入共同富裕与养老金待遇共同富裕的适度灵活就业人员缴费基数下限。以下如无特殊说明，税后收入与养老金待遇分别简称为“收入”与“养老金”。

2. 情形一：实施扩面且私企职工按真实工资缴费

如上所述，本文设置了 8 种不同的灵活就业人员缴费基数下限政策，其中基准政策为实施扩面政策且灵活就业人员缴费基数下限保持 60% 不变。其他政策在基准政策基础上将灵活就业人员缴费基数下限逐步降低至最低工资水平。2018 年，各省最低工资标准与社会平均工资之比平均约为 25.45%。各政策下收入、养老金及其基尼系数和共同富裕指数情况如表 7 所示。

表 7 情形一：实施扩面政策且私企职工按真实工资缴费

方案	收入基尼系数	养老金基尼系数	收入均值 (元)	养老金均值 (元)	收入共同富裕指数	养老金共同富裕指数
60%	0.482	0.369	45644	50844	0.000	1.000
55%	0.482	0.372	45719	50506	0.106	0.903
50%	0.481	0.374	45782	50225	0.205	0.821
45%	0.480	0.378	45876	49804	0.346	0.696
40%	0.479	0.382	45975	49361	0.492	0.553
35%	0.478	0.387	46084	48880	0.651	0.388

续表

方案	收入基尼系数	养老金基尼系数	收入均值 (元)	养老金均值 (元)	收入共同 富裕指数	养老金 共同富裕指数
30%	0.476	0.394	46193	48400	0.811	0.211
最低工资	0.475	0.401	46321	47858	1.000	0.000

资料来源：根据 2018 年中国劳动力动态调查数据计算得到。

随着灵活就业人员缴费基数下限的降低，收入的基尼系数由 0.482 降低至 0.475，收入均值由 45644 元提高至 46321 元，收入共同富裕指数也逐步增长。可见，降低灵活就业人员缴费基数下限能缩小收入差距，并提高整体收入水平，因此综合来看有利于实现收入共同富裕。与此同时，随着灵活就业人员缴费基数下限的降低，养老金的基尼系数由 0.369 升高至 0.401，养老金均值由 50844 元降低至 47858 元，养老金共同富裕指数随之降低。因此，降低灵活就业人员缴费基数下限会增大养老金差距，并降低退休后养老金水平，总体不利于实现养老金共同富裕。上述趋势也符合中国职工养老保险“多缴多得、长缴多得”机制的特点。在缴费环节，由于缴费基数下限的降低，灵活就业人员缴费减少，税后收入必然增长，但退休后养老金会降低。此外，缴费基数下限的降低会减轻养老保险缴费的累退性，有助于缩小不同收入人群的收入差距，但缴费的减少必然导致退休后养老金的降低，造成退休后养老金差距拉大。

随着灵活就业人员缴费基数下限的降低，收入共同富裕指数升高，养老金的共同富裕指数降低。由于共同富裕指数均处于 0~1 区间，因此可将收入共同富裕指数与养老金共同富裕指数随缴费基数下限的变化情况绘制为图 1。如图 1 所示，收入共同富裕指数与养老金共同富裕指数在缴费基数下限为社会平均工资的 40% 方案与缴费基数下限为社会平均工资的 35% 方案之间存在交点，交点对应的缴费基数下限位于社会平均工资的 35%~40% 之间，更加接近社会平均工资的 40% 水平。因此，该区间可作为兼顾收入共同富裕与养老金共同富裕的适度缴费基数下限。

3. 情形二：实施扩面且私企职工按基数下限缴费

私营企业经常存在按缴费基数下限缴纳社保费的现象（宁磊等，2024），这种做法虽然能提高私企职工退休前的税后收入，但退休后的养老金较低，不利于共同富裕。因此，情形二假设私企职工均按职工缴费基数下限，即社会平均工资的 60% 来缴费，灵活就业人员缴费同情形一，再计算各政策下整体的收入共同富裕指数和养老金共同富裕指数。如表 8 所示，收入共同富裕和养老金共同富裕的变化趋势与情形一相同，即随灵活就业人员缴费基数下限的降低，收入共同富裕指数上升，养老金共同富裕指数下降。

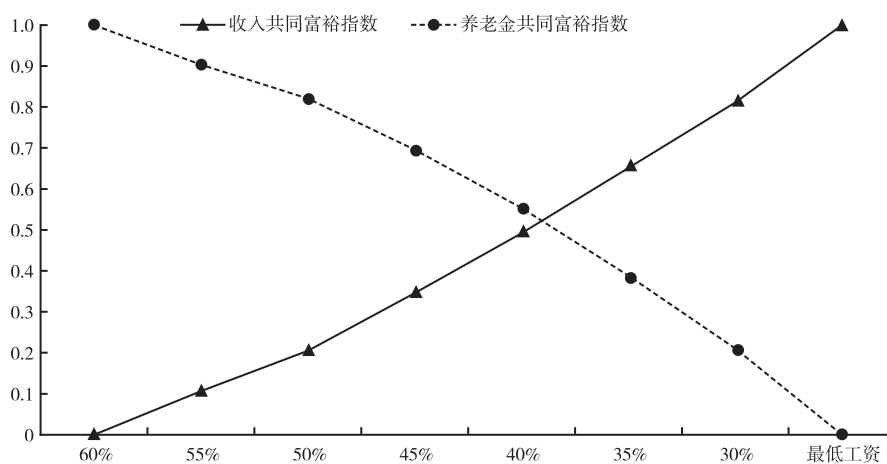


图1 收入与养老金共同富裕指数（情形一）

资料来源：根据2018年中国劳动力动态调查数据绘制得到。

表8 情形二：实施扩面且私企职工按基数下限缴费

情形	收入基尼系数	养老金基尼系数	收入均值 (元)	养老金均值 (元)	收入共同富裕指数	养老金共同富裕指数
60%	0.486	0.332	46234	44408	0.000	1.000
55%	0.485	0.334	46309	44071	0.106	0.913
50%	0.484	0.336	46372	43790	0.205	0.837
45%	0.483	0.338	46465	43369	0.345	0.720
40%	0.482	0.342	46564	42925	0.492	0.581
35%	0.481	0.347	46673	42445	0.652	0.412
30%	0.480	0.353	46782	41965	0.812	0.227
最低工资	0.478	0.361	46908	41420	1.000	0.000

资料来源：根据2018年中国劳动力动态调查数据计算得到。

将各方案对应的收入共同富裕指数和养老金共同富裕指数绘制成图2后，可观察到收入共同富裕折线与养老金共同富裕折线在缴费基数下限为社会平均工资的40%政策，与缴费基数下限为社会平均工资的35%政策之间存在交点，接近社会平均工资的40%水平。因此，该水平为兼顾收入共同富裕与养老金共同富裕的适度灵活就业人员缴费下限，与情形一的结论相同。

（五）稳健性检验

精算分析结果受关键参数影响较大，如养老金与法定退休年龄、利率等参数密切

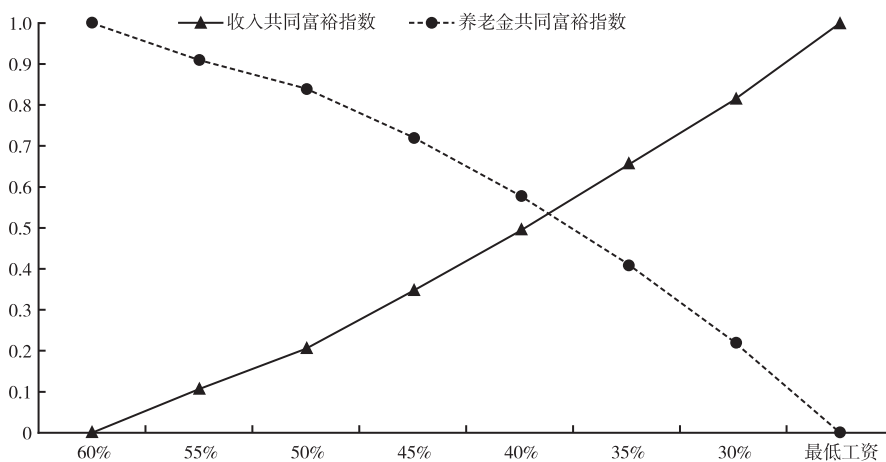


图 2 收入与养老金共同富裕指数 (情形二)

资料来源：根据 2018 年中国劳动力动态调查数据绘制得到。

相关。此外，本文所使用的收入和参保情况基于 2018 年 CLDS 数据库，不同年份的收入和参保情况可能不同，需排除年份对结果的影响。因此，本文接下来将分别采取进一步延迟法定退休年龄、改变记账利率和更换数据年份的方法对上述精算结果进行稳健性检验。结果如表 9 所示。

1. 进一步延迟退休年龄

本文中的法定退休年龄依照最新的渐进式延迟法定退休年龄方案设定，具体为男性 63 岁退休、女干部 58 岁退休、女工人 55 岁退休。由于渐进式延迟法定退休年龄方案中规定，允许经过与单位协商再延迟 3 岁退休，在稳健性检验中将退休年龄进一步延迟 3 岁，即男性 66 岁退休、女干部 61 岁退休、女工人 58 岁退休，并再次进行精算模拟，分别得到收入共同富裕指数和养老金共同富裕指数，结果如表 9 所示。在情形一与情形二中，实现兼顾两者的适度灵活就业人员缴费基数下限区间均为社会平均工资的 35%~40%，接近于 40% 水平，与原结论一致。

2. 改变记账利率

本文记账利率设置为 3%，但近年来记账利率持续下降^①。在稳健性检验中，本文将利率调至 2.5%，调整后的精算结果见表 9。无论是情形一还是情形二，兼顾收入共同富裕与养老金共同富裕的灵活就业人员适度缴费基数下限仍为社会平均工资的 35%~

① 2023 年职工养老保险个人账户记账利率为 3.97%，2024 年职工养老保险个人账户记账利率为 2.62%。

40%，接近于40%水平，结论未发生变化。

3. 更换数据年份

本文原始精算分析所使用的收入及参保情况来自 CLDS 2018 年数据，更换使用 CLDS 2016 年数据后^①，精算分析结果如表 9 所示。适度缴费基数下限区间仍为社会平均工资的35%~40%，更接近 35% 的水平，结论未发生较大变化。

表 9 敏感性测试结果

稳健性检验	情形	方案	收入基尼系数	养老金基尼系数	收入均值(万元)	养老金均值(万元)	收入共同富裕指数	养老金共同富裕指数	适度缴费基数下限区间
改变退休年龄 (再延3年)	情形一	45%	0.480	0.395	4.588	6.191	0.347	0.692	35%~40%
		40%	0.479	0.400	4.598	6.133	0.493	0.550	
		35%	0.478	0.405	4.608	6.071	0.653	0.386	
		30%	0.476	0.412	4.619	6.008	0.812	0.210	
	情形二	45%	0.483	0.356	4.647	5.347	0.346	0.716	35%~40%
		40%	0.482	0.360	4.657	5.290	0.492	0.576	
		35%	0.481	0.365	4.668	5.228	0.652	0.408	
		30%	0.480	0.371	4.678	5.165	0.812	0.224	
改变记账利率 (2.5%)	情形一	45%	0.480	0.372	4.588	4.670	0.345	0.693	35%~40%
		40%	0.479	0.376	4.598	4.629	0.492	0.551	
		35%	0.478	0.381	4.608	4.585	0.652	0.386	
		30%	0.476	0.388	4.619	4.542	0.812	0.210	
	情形二	45%	0.483	0.333	4.647	4.080	0.346	0.717	35%~40%
		40%	0.482	0.336	4.656	4.040	0.492	0.578	
		35%	0.481	0.341	4.667	3.996	0.652	0.410	
		30%	0.480	0.347	4.678	3.952	0.812	0.225	
更换数据年份 (2016年)	情形一	45%	0.484	0.358	3.817	4.443	0.214	0.819	35%~40%
		40%	0.483	0.362	3.817	4.443	0.373	0.673	
		35%	0.481	0.368	3.818	4.442	0.577	0.468	
		30%	0.479	0.376	3.818	4.442	0.782	0.245	
	情形二	45%	0.489	0.309	3.657	3.667	0.242	0.836	35%~40%
		40%	0.487	0.312	3.666	3.627	0.393	0.702	
		35%	0.485	0.317	3.677	3.575	0.596	0.491	
		30%	0.484	0.324	3.689	3.521	0.801	0.251	

资料来源：根据 2016 年和 2018 年中国劳动力动态调查数据计算得到。

① 对 2016 年 CLDS 数据的处理方式与 2018 年相同。

六 进一步分析：降低灵活就业人员 缴费基数下限对养老保险基金收支的影响

基于共同富裕视角下的精算分析得出，社会平均工资的 40% 为兼顾收入共同富裕与养老金待遇共同富裕的灵活就业人员适度缴费基数下限。张向达和方群（2017）在研究低收入群体适度缴费基数下限时认为，过低的缴费基数下限会引起养老保险基金收入的减少，进而不利于基金运行的可持续性。因此，本文通过精算模拟降低缴费基数下限后职工养老保险财务运行状况与财政负担情况，并与未降低情形作对比，分析降低灵活就业人员缴费基数下限对基金可持续性的影响。

（一）模型构建

1. 职工养老保险基金收入模型

职工养老保险基金收入模型如式（16）所示^①。其中， $(AI)_t^e$ 为 t 年职工养老保险基金收入， $i=1、2、3$ 分别代表男性、女干部和女工人， $N_{t,x}^i$ 为 t 年 x 岁第 i 类参保职工人数， $N_{t,x}^{i,g}$ 代表有雇主的职工， $N_{t,x}^{i,l}$ 代表灵活就业人员， \bar{w}_t 为 t 年法定缴费基数， z_j^i 为 t 年征缴率。其他符号意义同上。

$$(AI)_t^e = \sum_{i=1}^3 \sum_{x=a_i}^{b_i-1} N_{t,x}^{i,g} \cdot \bar{w}_t \cdot (R' + R_j) \cdot z_j^g + \sum_{i=1}^3 \sum_{x=a_i}^{b_i-1} N_{t,x}^{i,l} \cdot \bar{w}_t \cdot R_j \cdot z_j^l \quad (16)$$

2. 职工养老保险基金支出模型

职工养老保险基金支出模型如式（17）所示。其中， $(AC)_t^e$ 为 t 年职工养老保险基金支出，等于职工养老保险参保退休职工人数、法定缴费基数和职工养老保险替代率之积， c 为极大生存年龄，其他符号意义同上。

$$(AC)_t^e = \sum_{i=1}^3 \sum_{x=b_i}^c (N_{t,x}^{i,g} + N_{t,x}^{i,l}) \cdot \bar{w}_t \cdot RR^e \quad (17)$$

3. 职工养老保险基金累计结余模型

下一年基金累计结余等于上一年基金累计结余（含利息）加上 t 年收支差（含利息），具体如式（18）。其中， F_t^e 为 t 年职工养老保险基金的累计结余， i_t 为 t 年基金保

^① 以下如无特别说明，职工养老保险基金收入均指征缴收入。

值增值率。若 $t-1$ 年累计结余大于 0，但 t 年累计结余小于 0，财政对基金赤字的负担等于 $t-1$ 年累计结余与 t 年当期结余相加的负值；若 $t-1$ 年累计结余小于 0，且 t 年累计结余小于 0，财政对基金赤字的负担等于 t 年当期结余的负值。

$$F_t^e = F_{t-1}^e \cdot (1 + i_t) + [(AI)_t^e - (AC)_t^e] \cdot (1 + i_t) \quad (18)$$

(二) 精算结果

表 10 展示了灵活就业人员缴费基数下限为社会平均工资的 60% 和 40% 两种情况下，职工养老保险基金财务运行和财政负担的变化状况。假设单位就业职工征缴率为 69.44%^①，当记账利率为 3%、灵活就业人员按社会平均工资的 60% 缴费时，2050 年养老保险基金累计赤字为 638.291 万亿元，2023 - 2050 年累计财政负担为 652.675 万亿元；灵活就业人员按社会平均工资的 40% 缴费时，2050 年职工养老保险基金累计赤字为 606.483 万亿元，2023 - 2050 年累计财政负担为 620.221 万亿元。相比于按社会平均工资的 60% 缴费的情形，2050 年累计赤字下降 4.98%，累计财政负担下降 4.97%。因此，将灵活就业人员缴费基数下限由社会平均工资的 60% 降至社会平均工资的 40%，养老保险基金的累计赤字减少，基金运行的可持续性增强，且财政负担减轻。如果将记账利率调整为 2.5%，上述结论依然成立。

2019 年，中国对社保缴费基数政策进行了统一调整，将原来以各省城镇非私营单位就业人员平均工资核定的社保缴费基数，调整为各省城镇非私营和私营单位就业人员平均工资加权计算的全口径城镇单位就业人员平均工资。由此核定的缴费基数水平相比原来有所降低，因此该项改革也被称作“降费基”改革。金刚和宋经翔（2022）根据乐观假设认为征缴率可提升至 85%。因此，本文将单位就业职工征缴率提高至 85%。结果如表 10 所示。当记账利率为 3%，灵活就业人员按社会平均工资的 40% 缴费时，2050 年职工养老保险基金累计赤字为 654.050 万亿元，2023 - 2050 年累计财政负担为 668.456 万亿元。相比于按社会平均工资的 60% 缴费的情形，2050 年累计赤字下降 4.64%，累计财政负担下降 4.63%，结论依然成立。

^① 本文以 2019 年养老保险征缴率（61.52%）为基准。由于自 2020 年 11 月 25 日起，所有省（自治区、直辖市）的养老保险费均由税务部门统一征收，这一改革会提高征缴率。参照唐珏和封进（2020）的研究，本文假设实施社保征收体制改革后，征缴率上升 7.92 个百分点，即征缴率上升至 69.44%（61.52% + 7.92%）。

表 10 养老保险基金的财务运行状况和财政负担

单位：万亿元

情形	年份	缴费基数下限为社会平均工资的 60%				缴费基数下限为社会平均工资的 40%				
		基金收入	基金支出	当期结余	财政负担	基金收入	基金支出	当期结余	财政负担	
记账利率为 69.44%	单位就业职工征缴率为 69.44%	2023	7.716	10.319	-2.604	0.000	7.147	9.703	-2.556	0.000
		2024	8.050	11.709	-3.659	0.496	7.457	11.009	-3.553	0.341
		2025	8.644	12.083	-3.439	3.439	8.006	11.361	-3.354	3.354
		2030	10.724	19.172	-8.448	8.448	9.934	18.024	-8.090	8.090
		2035	12.836	28.142	-15.306	15.306	11.889	26.452	-14.563	14.563
		2040	15.118	37.707	-22.589	22.589	14.003	35.442	-21.439	21.439
		2045	17.243	46.238	-28.995	28.995	15.971	43.461	-27.490	27.490
		2050	18.179	56.586	-38.407	38.407	16.838	53.188	-36.350	36.350
	累计	-	-	-638.291	652.675	-	-	-606.483	620.221	
	单位就业职工征缴率为 85%	2023	9.062	11.535	-2.473	0.000	8.493	10.919	-2.425	0.000
		2024	9.455	13.090	-3.635	0.338	8.861	12.390	-3.528	0.183
		2025	10.152	13.507	-3.355	3.355	9.515	12.785	-3.270	3.270
		2030	12.596	21.437	-8.841	8.841	11.805	20.289	-8.484	8.484
		2035	15.076	31.473	-16.397	16.397	14.129	29.784	-15.655	15.655
		2040	17.756	42.173	-24.417	24.417	16.641	39.909	-23.267	23.267
		2045	20.252	51.713	-31.462	31.462	18.980	48.937	-29.957	29.957
2050		21.351	63.286	-41.935	41.935	20.011	59.889	-39.878	39.878	
累计	-	-	-685.858	700.910	-	-	-654.050	668.456		
记账利率为 2.5%	单位就业职工征缴率为 69.44%	2023	6.960	9.564	-2.603	0.000	7.147	9.202	-2.055	0.000
		2024	7.859	10.671	-2.812	0.000	7.457	10.439	-2.982	0.000
		2025	8.821	11.939	-3.117	2.758	8.006	10.773	-2.766	2.005
		2030	10.724	18.143	-7.419	7.419	9.934	17.082	-7.148	7.148
		2035	12.836	26.618	-13.782	13.782	11.889	25.057	-13.168	13.168
		2040	15.118	35.661	-20.543	20.543	14.003	33.569	-19.566	19.566
		2045	17.243	43.731	-26.488	26.488	15.971	41.167	-25.196	25.196
		2050	18.179	53.518	-35.339	35.339	16.838	50.380	-33.542	33.542
	累计	-	-	-575.051	561.026	-	-	-548.602	535.222	
	单位就业职工征缴率为 85%	2023	9.062	10.896	-1.834	0.000	8.493	10.326	-1.832	0.000
		2024	9.455	12.362	-2.907	0.000	8.861	11.715	-2.854	0.000
		2025	10.152	12.757	-2.605	1.535	9.515	12.089	-2.575	1.448
		2030	12.596	20.236	-7.640	7.640	11.805	19.175	-7.370	7.370
		2035	15.076	29.695	-14.619	14.619	14.129	28.134	-14.005	14.005
		2040	17.756	39.785	-22.029	22.029	16.641	37.693	-21.052	21.052
		2045	20.252	48.787	-28.536	28.536	18.980	46.223	-27.243	27.243
2050		21.351	59.706	-38.355	38.355	20.011	56.568	-36.558	36.558	
累计	-	-	-612.050	597.122	-	-	-585.601	571.318		

资料来源：根据式 (16) ~ (18) 计算得到。

七 结论与启示

本文基于共同富裕视角探究了灵活就业人员的养老保险参保激励与适度缴费基数下限。首先，运用成本收益理论分析降低灵活就业人员缴费基数下限对其养老保险参保行为的影响，并利用计量方法进行实证检验。然后，采用精算模型探究在不同缴费基数下限政策下兼顾收入共同富裕与养老金共同富裕的适度缴费基数下限。最后，进一步分析降低灵活就业人员缴费基数下限对养老保险基金可持续性和财政负担的影响。

本文得到以下研究结论。第一，相较于单一缴费基数下限政策，差别缴费基数政策可显著提高灵活就业人员的养老保险参保率，且实证结果显示不会引发企业职工冒认灵活就业身份参保的道德风险。第二，随着灵活就业人员缴费基数下限的降低，在职群体收入共同富裕指数提高，退休群体养老金共同富裕指数降低。权衡在职群体和退休群体收入或养老金共同富裕水平，灵活就业人员缴费基数下限为社会平均工资的40%。第三，与单一缴费基数下限情况相比，灵活就业人员缴费基数下限降至40%反而使得2050年养老保险基金累计赤字下降4.98%，累计财政负担下降4.97%，基金可持续性增强，且财政负担减轻。第四，考虑实施全口径缴费基数政策改革后单位就业职工征缴率上升，灵活就业人员缴费基数下限降至40%依然使得2050年养老保险基金累计赤字下降4.64%，累计财政负担下降4.63%。综上所述，为激励灵活就业人员参保，可差别设置灵活就业人员与企业职工的缴费基数下限，将灵活就业人员缴费基数下限调至社会平均工资的40%为合适水平。

本文结论可为完善传统灵活就业人员、农民工、新就业形态劳动者等灵活就业人员的社会保障制度提供参数支持。因此，在养老保险全国统筹背景下，各省可差别设置灵活就业人员与企业职工的缴费基数下限。然而，本文仍存在不足。退休群体的养老金共同富裕指数是基于CLDS在职群体的收入并假定其退休后计算得出的养老金，并未将在职群体和退休群体置于同一时空下。在未来的研究中，本文将基于调研数据，计算同一时空下的在职群体和退休群体的总体收入（养老金）共同富裕指数，以使结论更具科学价值。

参考文献：

蔡继明（2024），《走出灵活就业社保困境的路径选择》，《社会保障评论》第1期，第

33 - 45 页。

陈立中、张建华 (2007), 《经济增长、收入分配与减贫进程间的动态联系——来自中国农村的经验分析》, 《中国人口科学》第 1 期, 第 53 - 59 页。

陈洋、穆怀中 (2017), 《城镇非正规就业群体养老保险缴费负担系数研究》, 《保险研究》第 11 期, 第 44 - 53 页。

程煜、何益欣、刘玉萍 (2021), 《社保降费改革的政策效果评估——基于企业异质性的视角》, 《山西财经大学学报》第 8 期, 第 1 - 15 页。

储怡安、朱勤 (2023), 《城职保缴费门槛、灵活就业人员参保行为与养老金的福利分层——来自 CHFS 2015 - 2019 年的微观证据》, 《保险研究》第 5 期, 第 82 - 95 页。

丁守海、夏璋煦 (2022), 《新经济下灵活就业的内涵变迁与规制原则》, 《江海学刊》第 1 期, 第 98 - 104 页。

方长春 (2020), 《新就业形态的类型特征与发展趋势》, 《人民论坛》第 26 期, 第 56 - 59 页。

封进 (2013), 《中国城镇职工社会保险制度的参与激励》, 《经济研究》第 7 期, 第 104 - 117 页。

封进 (2022), 《劳动关系变化、劳动者需求与社会保险制度改革》, 《社会保障评论》第 5 期, 第 66 - 78 页。

芮玉红 (2018), 《城镇职工基本养老保险的最优缴费基数研究》, 《金融经济学研究》第 4 期, 第 119 - 128 页。

何炜、张训常 (2023), 《养老保险缴费、公共服务提供与灵活就业人员定居意愿》, 《财政研究》第 11 期, 第 112 - 128 页。

胡盾、李巧敏 (2021), 《民营企业社会保险缴费“负担”及其影响研究》, 《经济问题》第 3 期, 第 56 - 61 页。

贾洪波 (2023), 《城镇企业职工基本养老保险缴费基数由工资转向所得: 基于比较优势的扬弃》, 《社会保障评论》第 6 期, 第 107 - 123 页。

贾丽萍 (2019), 《中国养老保障 70 年: 在整合中走向高质量》, 《社会科学战线》第 10 期, 第 19 - 27 页。

金刚、宋经翔 (2022), 《降费综合改革能缓解养老保险基金收支压力吗——基于可行降费空间视角》, 《江西财经大学学报》第 5 期, 第 60 - 76 页。

靳卫东、舒梦洁 (2024), 《数字经济下灵活就业者参加养老保险的消费激励效应》, 《劳动经济研究》第 1 期, 第 83 - 101 页。

- 康书隆、余海跃、王志强 (2017),《平均工资、缴费下限与养老保险参保》,《数量经济技术经济研究》第12期,第143-158页。
- 匡亚林、梁晓林、张帆 (2021),《新业态灵活就业人员社会保障制度健全研究》,《学习与实践》第1期,第93-104页。
- 李红艳、朱敏 (2021),《我国社会保险缴费基数研究——基于全口径城镇单位就业人员平均工资视角》,《保险研究》第9期,第112-127页。
- 李实 (2021),《共同富裕的目标和实现路径选择》,《经济研究》第11期,第4-13页。
- 李珍、王海东 (2013),《养老金替代水平下降的制度因素分析及对策》,《中国软科学》第4期,第50-59页。
- 刘培林、钱滔、黄先海、董雪兵 (2021),《共同富裕的内涵、实现路径与测度方法》,《管理世界》第8期,第117-129页。
- 穆怀中、陈洋、陈曦 (2016),《灵活就业人员参保缴费激励机制研究——以家庭预期收益效用为视角》,《中国人口科学》第6期,第11-24页。
- 宁磊、郑春荣、李文杰 (2024),《累退的缴费,累进的收益——养老保险体系的收入分配效应》,《经济学(季刊)》第4期,第1239-1256页。
- 彭刚、杨德林、姚星、李宏兵 (2024),《最低工资标准与共同富裕:理论逻辑与中国实践》,《数量经济技术经济研究》第2期,第47-67页。
- 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,第47-60页。
- 万海远、陈基平 (2021),《共同富裕的理论内涵与量化方法》,《财贸经济》第12期,第18-33页。
- 汪伟、靳文惠 (2023),《养老保险缴费基数限额、收入不平等与社会福利》,《经济学(季刊)》第6期,第2084-2103页。
- 王全兴、刘琦 (2019),《我国新经济下灵活用工的特点、挑战和法律规制》,《法学评论》第4期,第79-94页。
- 王增文、李晓琳、吴健、罗佩玲 (2024),《何以推进灵活就业人员养老保险扩面?——基于制度可持续性与公平性的视角》,《财经理论与实践》第3期,第35-43页。
- 魏国学 (2021),《灵活就业兴起的动因及其对宏观经济运行的影响研究》,《经济学家》第8期,第22-30页。
- 吴永求、冉光和 (2012),《基本养老保险参保行为分析:精算模型与政策模拟》,《数

- 量经济技术经济研究》第 1 期，第 91 - 99 页。
- 席恒 (2021)，《融入与共享：新业态从业人员社会保险实现路径》，《社会科学》第 6 期，第 3 - 11 页。
- 闫冬 (2022)，《论社会保险缴费基数去工资化》，《保险研究》第 2 期，第 116 - 127 页。
- 闫冬 (2024)，《劳动法适用新就业形态多阶证成之反思》，《政治与法律》第 8 期，第 31 - 44 页。
- 曾益、叶琪茂 (2024)，《延迟退休年龄背景下的适度最低缴费年限研究——基于基金可持续性养老金替代率视角》，《保险研究》第 7 期，第 75 - 86 页。
- 张尉、叶林祥、林树明 (2024)，《实现高质量就业更应该保护谁？——基于非正规就业异质性的分析》，《世界经济文汇》第 4 期，第 98 - 120 页。
- 张向达、方群 (2017)，《我国城镇低收入群体养老保险适度缴费基数研究》，《数量经济技术经济研究》第 9 期，第 111 - 127 页。
- 张寅凯、薛惠元 (2022)，《灵活就业人员基本养老保险参与、地位认同与公平感——来自 CLDS 数据的证据》，《保险研究》第 4 期，第 99 - 110 页。
- 赵青 (2023)，《基于合理缴费负担的灵活就业人员社会保险参保路径研究》，《社会保障评论》第 2 期，第 94 - 108 页。
- 赵青 (2024)，《新业态从业人员社会保险参保选择及其影响因素：一项基于配送骑手和快递员群体的调查》，《社会保障评论》第 3 期，第 57 - 74 页。
- 朱勤 (2020)，《实现城乡基本养老保障均等化的改革路径——兼议农民退休制度》，《人民论坛》第 25 期，第 80 - 84 页。
- Funkhouser, Edward (1996). The Urban Informal Sector in Central America: Household Survey Evidence. *World Development*, 24 (11), 1737 - 1751.
- Günther, Isabel & Andrey Launov (2012). Informal Employment in Developing Countries: Opportunity or Last Resort? *Journal of Development Economics*, 97 (1), 88 - 98.
- van Ginneken, Wouter (2002). Social Security for the Informal Sector: A New Challenge for the Developing Countries. *International Social Security Review*, 52 (1), 49 - 69.

Incentivizing Pension Insurance Participation Amidst Changing Employment Patterns

Zeng Yi & Ye Qimao

(School of Public Administration, Zhongnan University of Economics and Law)

Abstract: China's employment structure has undergone significant changes, with a surge in flexible employment. However, the social security system, which is structured around formal employment with an employer, has not kept pace with these changes, resulting in low social security coverage for flexible employment. This paper uses econometric and actuarial models to analyze the impact of different contribution base floors on flexible employment's participation in pension insurance. It also examines the common prosperity level of income or pensions for both the employed and retired groups. This study reveals the following findings. First, a differentiated contribution base floor can significantly increase the pension insurance participation rate of flexible employment. Second, as the contribution base floor for flexible employment decreases, the common prosperity level of income for the employed group increases, while the common prosperity level of pensions for the retired group decreases. The floor for the contribution base that balances the common prosperity level of income or pensions for both groups is 40% of the average social wage. Third, compared to a uniform contribution base floor, lowering the contribution base floor for flexible employment to 40% of the average social wage reduces the pension fund's cumulative deficit by 4.98% by 2050. Therefore, to encourage participation in insurance, different contribution base floors can be set for flexible employment and corporate employees, with the floor for flexible employment adjusted to 40% of the average social wage being appropriate.

Keywords: employment patterns, pension insurance, participation incentives, contribution base floor

JEL Classification: J38, H55, I31

(责任编辑：封永刚)