

## 职工社保如何影响企业劳动力市场势力？

——基于社保政策碎片化的视角

李保华 伊 辉\*

---

**内容提要** 企业劳动力市场势力是影响初次收入分配格局的重要因素。本文利用2007-2015年全国税收调查数据中的制造业企业样本，基于《社会保险法》实施的准自然实验进行研究，发现《社会保险法》的实施显著增强了企业的劳动力市场势力。机制分析表明，《社会保险法》提升了企业员工的社保参保率；与此同时，受社保统筹层次低、地区政策碎片化的影响，劳动者工作转换摩擦成本增加，跨地市工作流动概率降低，进而降低了企业面临的劳动供给弹性，导致企业劳动力市场势力增强。养老保险统筹改革则有效削弱了这一效应。异质性分析显示，该效应在高人力资本行业、大中型企业、制度保护完善地区的企业中更弱。文章结论从劳动力市场竞争性的角度，阐释了建立统一社保体系的理论逻辑，对深化全国统一大市场建设具有一定的政策启示。

**关键词** 职工社保 社会保险法 劳动力市场势力 社保政策碎片化

---

### 一 引言

坚持在发展中保障和改善民生是中国式现代化的重大任务。党的二十届三中全会强调：“聚焦提高人民生活品质，完善收入分配和就业制度，健全社会保障体系，增强基本公共服务均衡性和可及性，推动人的全面发展、全体人民共同富裕取得更为明显的实质性进展。”在此背景下，构建合理有序的分配制度，特别是提升劳动报酬在国民收入中的比重，即劳动收入份额，成为新发展阶段促进共同富裕的关键。然而，相关研究显

---

\* 李保华，东北财经大学经济学院，电子邮箱：dufelibaohua@163.com；伊辉（通讯作者），东北财经大学经济学院，电子邮箱：yih2001@126.com。作者感谢辽宁省社会科学规划基金项目（项目编号：L21BJL005）的资助。文责自负。

示,在21世纪初的十年中,中国劳动收入份额呈下降趋势(白重恩、钱震杰,2009)。除了从技术进步偏向性的角度解释之外(陈宇峰等,2013;王林辉、袁礼,2018),劳动力市场结构的影响也不可忽视。在不完全竞争的劳动力市场中,企业面临的劳动供给曲线具有有限弹性,可以利用其市场势力压低员工报酬,导致实际报酬低于劳动边际产出(Manning,2021)。企业的劳动力市场势力有损于劳动收入份额(简泽等,2016)。

企业劳动力市场势力的来源具有多元性。当前中国市场体系仍处于完善进程中,特别是劳动力市场因户籍、档案、人事关系等制度壁垒而存在的分割问题,阻碍了劳动力的充分流动与优化配置,对经济高质量发展形成制约(蒋为等,2024;周正柱、周鹏,2022)。这与党的二十届三中全会所强调的“必须更好发挥市场机制作用,创造更加公平、更有活力的市场环境,实现资源配置效率最优化和效益最大化”的要求仍存差距。针对此,国家发展和改革委员会印发的《全国统一大市场建设指引(试行)》明确指出,“各地区不得在户籍、地域、身份、档案、人事关系等方面设置影响人才流动的政策性障碍”。在社会保险领域,政策碎片化等问题尤为凸显,典型表现为地区费率和缴费基数不一致、统筹层次高低不齐、同一统筹层存在不同模式等现象(郑秉文,2015)。这种碎片化形态本身即构成前述的制度壁垒之一,导致社保关系无法随劳动者跨区域流动而顺畅转移接续。

作为“兜准、兜住、兜牢民生底线”的制度安排之一,社保制度发挥着重要的调节收入分配职能。在社会保险基金的收入端,各项职工社会保险由企业和员工共同承担社保费的缴纳(封进,2013),其设计及运行状况深刻影响劳动力市场的供需动态结构。因此,完善社保制度成为建设全国统一大市场的重要环节,其设计目标应在于促进而非阻碍劳动力自由流动,避免因制度扭曲成为企业劳动力市场势力的驱动因素。目前,完善基本养老保险全国统筹制度,健全全国统一的社保公共服务平台,已成为社保体系改革的重要任务。在此背景下,研究企业职工社保规范对劳动力市场势力的影响,对于建立统一的社保体系、建设高效统一的劳动力市场,从而推动高水平社会主义市场经济体制完善,具有重要意义。

对该问题的研究需要有效的识别策略,2011年《中华人民共和国社会保险法》(以下简称《社会保险法》)的实施为此提供了契机。该法律实施之前,企业不遵守社会保险缴费规范的行为普遍存在,中国城镇社会保险覆盖面增加缓慢(封进,2013)。而实施之后,社会保险的征管力度大大提高,企业参保率和缴费水平显著提升(许红梅、李春涛,2020)。需要强调的是,本文主要关注《社会保险法》对企业员工参保概率的政策冲击,而非对企业社保缴费率的政策冲击。首先,作为本文的研究对象,企业的劳动力市

场势力由企业面临的劳动供给弹性，即劳动供给曲线的倾斜程度所决定。其次，企业的社保缴费类似于一种工薪税。工薪税转嫁理论认为，企业的社保缴费会以降低工资或减少雇佣的形式转嫁给劳动者（Summers, 1989），针对中国企业的实证研究亦普遍支持此观点（封进，2014；马双等，2014；张克中等，2023）。这意味着，企业社保缴费的变动主要导致劳动供给曲线与需求曲线的平移，进而改变均衡工资水平和均衡就业，这仅仅是一个均衡到另一个均衡的变动反映，不会对劳动供给弹性造成明显影响，因此不会对劳动力市场势力产生影响。本文提出的核心机制在于，《社会保险法》强制提高企业员工参保率，在叠加社保统筹层次低、地区政策碎片化的背景下，可能增加了劳动者工作转换（尤其是跨区域转换）的摩擦成本，这降低了企业面临的劳动供给弹性，最终成为强化企业劳动力市场势力的关键渠道。基于此，本文利用2007–2015年全国税收调查数据中的制造业企业样本，测算企业的工资减价水平以指代劳动力市场势力，借助《社会保险法》实施构建双重差分模型，实证检验该法律实施是否增强了企业劳动力市场势力，并深入探讨背后的机制逻辑，进一步检验养老保险统筹改革在其中发挥的重要作用。

本文可能的边际贡献主要有以下几点。第一，在研究视角上，相关文献多从《社会保险法》提升企业社保缴费水平、影响企业生产投入结构等方面展开研究，本文则聚焦于《社会保险法》对企业员工社保参保概率的提升，结合社保政策的时代背景，分析其对企业劳动力市场势力的影响。同时，《社会保险法》作为一项规范劳动者社会保险参与的法律法规，是劳动保护制度体系的重要组成部分，本文的研究还丰富了关于劳动保护法规对劳动力市场竞争性影响的相关文献。第二，在机制分析上，企业劳动力市场势力由劳资双方共同决定。本文不仅从企业角度，还从员工角度探究《社会保险法》对劳动者跨地市工作流动的影响，以反映由工作转移摩擦成本驱动的劳动供给弹性变化。同时，通过检验养老保险省级统筹改革缓解了《社会保险法》对企业劳动力市场势力的提升效应，进一步验证了上述机制逻辑。第三，在政策意义上，本文结论从劳动力市场竞争性的角度厘清了提升社会保险统筹层次的理论逻辑，佐证了当前社会保险领域深化改革的方向，为建立统一的社保体系以及全国统一大市场的建设提供了理论解释和实证依据。

## 二 制度背景、文献回顾与研究假设

### （一）制度背景

伴随着经济体制改革，中国的现代社会保险体系起步于20世纪80年代，至20世纪

90年代中期,中国社会保险基金来源逐渐形成分政府、企业、个人的多渠道筹资模式,企业存在社保缴费的劳动力成本,同时开始出现个人账户与社会统筹相结合的“统账结合”的模式。1999年国务院颁布的《社会保险费征缴暂行条例》以及一系列其他国务院文件分别对五大类保险的缴费水平、给付待遇和覆盖范围等方面都做了详细规定(封进,2013)<sup>①</sup>。例如,实际操作中,各地区的缴费率可根据具体情况进行浮动调整,社保征收机构也可由各省自主选择,不同地区企业之间的社保缴费水平存在差异。然而在世纪之交出台的一系列政策性法规尚无一基本法作为法律支持,社会保险在征收效率、制度标准的规范落实等方面一直存在较大提升空间。直到《社会保险法》的正式实施,明确了企业在职工社保缴费方面的权利与义务,标志着中国社会保险制度的法治化。

然而,即使在《社会保险法》实施的前后时期,中国在社会保险制度上依然不断面临着新的挑战,其中比较重要的是社保基金统筹层次低的问题。以养老保险为例,中国已于2022年开始在中央调剂金的基础上,开启全面探索养老保险全国统筹。而此前,由改革开放之前作为企业福利保险发展而来的职工养老保险,经历了漫长的统筹层次不断提高的过程,社保基金的收支、核算、使用和管理等行政管辖范围不断提升。在本文样本期内,中国人口流动规模激增、区域经济发展均衡性受损,社保统筹层次低的弊端愈加明显。彼时也正经历着再次扩大的第三阶段省级统筹推进的过程,省级统筹作为走向全国统筹目标的过渡阶段与必要条件,自1998年被提出至2020年底以省级层面“统收统支”为标志的全面实现,经历了“三统一”“六统一”“七统一”等不同阶段的标准省级统筹的过程<sup>②</sup>,这也是养老保险制度地区不断统一、劳动力流动制度壁垒不断打破、社保基金运转不断高效化、财政风险不断弱化的过程,标志着推进社保全国一体化事业迈上了一个新的台阶(郑秉文,2022)。

## (二) 文献回顾

本研究《社会保险法》实施通过提升企业员工社保参保率对企业劳动力市场势

① 包括《国务院关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》(国发〔1997〕26号)、《国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》(国发〔1998〕44号)、《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)等。

② 包括《国务院关于实行企业职工基本养老保险省级统筹和行业统筹移交地方管理有关问题的通知》(国发〔1998〕28号)、《关于推进企业职工基本养老保险省级统筹有关问题的通知》(劳社部发〔2007〕3号)、《关于规范企业职工基本养老保险省级统筹制度的通知》(人社部发〔2019〕112号)等。

力的影响，主要关联两类文献，分别为企业员工社保规范的经济效应研究以及企业劳动力市场势力的相关研究。

### 1. 企业员工社保规范的相关经济效应研究

《社会保险法》的实施加强了社会保险的征管力度，提升了企业职工的参保率与缴费合规性（许红梅、李春涛，2020）。因此，既有研究大多将其视为一项准自然实验，从企业社保缴费的视角切入，探究其对相关经济活动的影响效果，包括要素投入与人力资本结构、劳动收入份额等（李逸飞等，2023；张克中等，2023；张同斌等，2023；张子尧等，2023）。此外，在社保参保视角下，杨艳和易伟（2023）基于微观个体调查数据的研究认为，劳动者社保参保显著降低了技能错配概率。然而，从《社会保险法》提升企业员工社保参保率这一视角，系统分析其对劳动力市场其他影响的实证研究尚有待进一步拓展。

值得注意的是，国外部分研究针对企业员工与工作相关联的社会保险设计，指出此类社会保险为雇主创造了一种“工作锁”现象，限制了劳动力的流动性。例如，员工离开企业时无法带走的养老金计划（Dorsey，1995）以及特殊健康保险计划（Bersak，2019；Gilleskie & Lutz，2002）等。与之类似，虽然中国社会保险制度设计中员工的社保关系并不与工作单位直接绑定，但中国社保体系由早期的企业保障制度演变而来，具有较为明显的属地化管理特点。同时，由于社保政策地区碎片化等问题的存在，部分劳动者也会因社保关系无法随工作自由、高效地转移接续而被限制流动（黄永颖等，2023；苏春红、耿嫚嫚，2024；汪伟、徐嘉珺，2024；郑秉文，2022）。社保关系建立后产生的转移摩擦成本，会降低劳动供给弹性，提升企业劳动力市场势力，这构成了本文研究的起点。

### 2. 企业劳动力市场势力的相关研究

首先，Manning（2003）给出了劳动力市场势力的系统性定义。诸多针对中国企业的实证研究已证实，企业拥有劳动力市场势力会导致劳动报酬偏离边际产出（都阳、曲玥，2009；简泽等，2016；李辉等，2024；解恩泽、余淼杰，2024；Brooks et al.，2021）。对企业劳动力市场势力的衡量方式多种多样，如测算企业层面的劳动供给弹性（Dube et al.，2020）、测度劳动力市场集中度（Azar et al.，2020）等。近年来，Brooks et al.（2021）通过控制函数法估计微观企业层面的生产函数，结合企业成本最小化问题，使用企业的工资减价水平衡量企业劳动力市场势力，该方法在多数研究中均有体现（李辉等，2024；解恩泽、余淼杰，2024；余淼杰、解恩泽，2023；Xie et al.，2024；Yeh et al.，2022）。此外，在劳动力市场势力的来源方面，已有研究大多从转换

工作的搜寻成本与迁移成本、对工作的特异性偏好等角度出发 (Card et al., 2018; Manning, 2021), 探究了影响企业劳动力市场势力的因素, 如开放经济中的对外贸易与政策 (谢申祥等, 2019; 余森杰、解恩泽, 2023; Xie et al., 2024)、市场管制措施如企业反垄断法规 (赵伟光等, 2023)、最低工资管制 (戴家武等, 2025; 李辉等, 2024) 等。《社会保险法》作为一项重要的劳动保护法规, 本文在此背景下探究其对劳动力市场势力的影响, 丰富了相关研究内容, 并对中国社会保险体系建设具有启示意义。

文献回顾揭示了以下关键点。首先, 既有研究围绕《社会保险法》对企业社保缴费成本的影响已形成较多探讨, 还结合工薪税转嫁理论进行了拓展分析, 然而, 对于其提升企业员工社保参保率、强化社保关系方面的潜在效应尚未得到充分关注。其次, 针对中国劳动力市场势力变化原因的实证研究仍较为稀缺。鉴于职工社保作为劳动力市场的一项重要制度安排, 深入探究中国职工社保与企业劳动力市场势力之间的内在联系具有重要的理论与现实意义。最后, 既有研究在应用《社会保险法》构建双重差分模型、测度劳动力市场势力以及探讨其决定因素等方面积累了较为成熟的经验, 这为本文的研究奠定了基础。

### (三) 研究假设

《社会保险法》的实施规范了企业的社保缴费行为, 员工社会保障水平的提升是否就意味着员工议价能力的增强与企业劳动力市场势力的减弱? 需要指出的是, 本文中劳动力市场势力的概念区别于企业与员工之间相对议价能力大小的概念, 其本质上是企业在不完全竞争的劳动力市场上所具有的垄断势力的衡量。本文以企业的边际劳动产出与其在劳动要素上的总支付之间的偏离程度来表示企业劳动力市场势力。事实上, 根据工薪税转嫁理论, 《社会保险法》的实施对企业给予劳动者的总支付 (包括总工资与社保缴费) 并没有显著影响; 即使总支付有所提高, 企业劳动力市场势力的大小也不会单纯因为劳动者的总收入增加 (社保福利提升) 而降低。《社会保险法》在提升企业社保缴费以及对员工总支付的同时, 也可能提升了员工的边际劳动产值 (程欣、邓大松, 2020), 二者同向变动。从这一角度来看, 企业的边际劳动产值与给予员工的总支付之间的偏离程度难以识别, 企业劳动力市场势力是否发生变化并不明显。

有鉴于此, 本文从影响劳动力市场势力的核心因素出发, 探究其背后的机制逻辑。与其他劳动保护法规的作用类似, 《社会保险法》的实施提升了企业员工的参保概率, 也增加了工作的合约成本。员工转换工作的摩擦是企业劳动力市场势力的关键来源之

一（解恩泽、余森杰，2024）。《社会保险法》作为一项劳动保护法律，一方面对企业施加了更强的法律约束，增加了解雇员工的潜在成本；另一方面，职工社保作为一种保健因素，可以减少员工的不满和消极情绪，提升员工在当前单位工作的忠诚度，降低员工的流动性。

更为重要的是，以养老保险为例，早期中国形成的地区碎片化的养老保险制度存在一种政策障碍，抑制了劳动力跨区域工作流动（黄永颖等，2023）。而由于《社会保险法》的实施提升了职工社保参保率，便也提高了这种工作流动摩擦的附加成本。在早期，一方面，中国在低统筹层次的养老保险模式中进行探索，养老保险基金的征收、管理、发放等相关权力集中在县市级层面，由于各地养老保险统筹账户收支情况不同，中央政府允许地方可以灵活调整属地的养老保险缴费率（赵健宇、陆正飞，2018）；另一方面，地方政府拥有利用差异化的养老保险费率进行逐底竞争的可能，并借此争夺流动性资本、促进本地区经济发展（黄永颖等，2023），因此各地区养老保险的缴费率、缴费基数、福利待遇等存在一定的差异。这造成了劳动者养老保险统筹账户基金在劳动者跨地区流动时无法随劳动者进行有效转移，同时存在“转出容易转入难”的异地转移接续障碍，给大部分劳动者的养老金造成了流动性损失（张力、范春科，2015）。此外，在这种情况下劳动力的大规模转移还可能会造成地方收支不平衡的压力，尤其是当劳动者从低缴费水平的地区转入高缴费水平的地区时，会对转入地的社保统筹基金带来支出上的压力。因此，各地区可能存在一些抑制养老保险关系跨地区转移的政策障碍，比如对转入劳动者的户籍、年龄、就业年限等方面的条件限制（黄永颖等，2023），形成了养老保险制度的地区分割特征。整体来看，劳动者在进行工作转换尤其是进行跨地区、跨社保统筹区域的工作转换时的制度摩擦降低了劳动供给弹性，提高了企业劳动力市场势力。本文从指代企业劳动力市场势力的工资减价水平的定义出发，简要阐述上述理论逻辑。根据余森杰和解恩泽（2023）以及Brooks et al.（2021）的做法，企业的工资减价水平定义如下：

$$markdown = \frac{MRPL}{w} \quad (1)$$

其中 $MRPL$ 为企业的边际劳动产值， $w$ 为劳动者的实际工资。一方面，从企业角度分析，假定除劳动要素外，其他要素均处于最优投入水平，企业根据劳动供给函数合理安排生产经营、调整生产要素的投入。使用 $w_i(l)$ 代表企业 $i$ 所面临的劳动供给函数，其表示劳动供给曲线并非水平。 $R_i(l)$ 为除劳动力以外其他要素处于最优投入水平的收益函数。由利润最大化的最优条件可得：

$$MRPL = R'_i(l^*) = w_i(l^*) + w'_i(l^*)l^* = \left( \frac{\partial \ln(w_i)}{\partial \ln(l^*)} + 1 \right) w_i(l^*) \quad (2)$$

因此，企业的工资减价可以表示为：

$$markdown = \frac{R'_i(l^*)}{w_i(l^*)} = \frac{\partial \ln(w_i)}{\partial \ln(l^*)} + 1 = \frac{1}{\varepsilon_i} + 1 \quad (3)$$

其中， $\varepsilon_i$ 表示企业*i*面临的劳动供给弹性。企业面临的劳动供给弹性与工资减价水平成反比，劳动供给弹性越小，企业的劳动力市场势力越大。

另一方面，从劳动者角度分析，假设劳动者面临两个地区的就业选择：原工作地工资率为 $w_1$ ，新工作地工资率为 $w_2$ ，但转换工作需要支付制度摩擦成本 $C$ （如社保转移障碍、行政手续成本等）。劳动者转换工作的条件是新工作的净收益大于原工作，即：

$$\Delta w \equiv w_2 - w_1 > C \quad (4)$$

假设劳动供给量 $L$ 取决于净工资差异 $\Delta w - C$ 。 $\alpha$ 为常数项（反映非经济因素对劳动供给的影响）。 $\beta$ 为劳动供给对净工资差异的敏感度系数，是摩擦成本 $C$ 的递减函数（即 $\beta(C)$ ，反映高摩擦成本削弱劳动者转换工作响应）。采用线性形式表示 $L$ ：

$$L = \alpha + \beta(C)(\Delta w - C) = \alpha + \beta(C)(w_2 - w_1 - C) \quad (5)$$

新企业面临的劳动供给弹性可以表示为：

$$\varepsilon = \frac{\partial L}{\partial w_2} \cdot \frac{w_2}{L} = \beta(C) \cdot \frac{w_2}{\alpha + \beta(C)(w_2 - w_1 - C)} \quad (6)$$

由此可见，当摩擦成本 $C$ 增加时，劳动者更不愿意转换工作，敏感度系数 $\beta(C)$ 减小，该效应占主导，降低了劳动供给对工资变化的响应，导致供给弹性下降。因此，劳动供给弹性随着社保制度摩擦成本的提升而降低。综上所述，本文提出如下假说：

假说1：《社会保险法》通过提高员工参保率，在社保统筹层次较低、地区政策碎片化的背景下，增加了劳动者工作转换的摩擦，从而增强了企业在劳动力市场中的势力。

在此背景下，虽然《社会保险法》实施的初衷是维护劳动者享受社会保险的合法权益，然而社会保险统筹层次过低问题的存在却阻碍了劳动力要素的畅通流动，并赋予了企业一定的劳动力市场势力，造成进一步侵蚀劳动收入份额的风险。因此，构建统一的社保体系是当下的重要战略部署。针对养老保险统筹层次低的问题，提高统筹层次始终是中国养老保险体系改革的目标之一。目前，中国已建立起过渡性质的养老保险全国调剂金制度，向着统收统支意义上的全国统筹而努力（郑秉文，2022）。事实

上，中国的养老保险省级统筹工作自1998年提出至2020年底全面实现经历了漫长的过程，省级统筹有着丰富的政策内涵。首先，关于统一各省养老保险政策的规定，包括统一缴费率、缴费基数计算规则中的平均工资计算口径等，解决了劳动者跨地区工作转换时因各地养老保险政策差异而带来的养老金“流动性损失”的担忧。其次，关于统一经办管理服务的政策规定，如完善参保登记、权益记录、转移接续、待遇领取等具体流程的畅通运行，保证社保事务流程规范、异地通办，建立省级实时监控体系等，旨在破除各地方对于养老保险关系转接的政策限制，保障流动人口养老保险待遇领取的高效兑现。此外，省级统筹的核心内容要求“统收统支”，即全省社保基金统一纳入省级社保财政专户，在全省范围内进行统一管理与调配，这也提升了社保基金管理效率，为养老保险政策统一、养老保险关系转移接续提供了保障。已有研究认为养老保险的省级统筹缩小了地级市之间养老保险的政策差异、改善了劳动者跨地区流动状况，促进了劳动力市场的一体化、促进了区域协调发展（黄永颖等，2023；苏春红、耿嫚嫚，2024；周心怡、蒋云赞，2021）。总之，省级统筹减小了劳动者因养老保险关系不能高效转移接续而造成的跨地区工作转换的摩擦。因此，在前文的基本逻辑之上，本文提出如下假说：

假说2：养老保险省级统筹改革削弱了《社会保险法》对企业劳动力市场势力的增强作用。

### 三 研究设计

#### （一）样本选择与数据来源

##### 1. 全国税收调查数据库

本文选择的企业样本数据来源为2007-2015年全国税收调查数据库中的制造业企业。全国税收调查数据库涵盖国民经济中的所有行业，包含大量中小微企业，具有较好的代表性（宋弘等，2021）。本文对全国税收调查数据库进行了处理。首先，将国民经济行业代码统一为2011年规范标准（GB/T 4754-2011）的代码，按照纳税人识别号将各年份企业财务和税务数据、基本信息匹配合并为面板数据；其次，对数据进行清理，剔除关键变量出现错误或缺失的样本，包括剔除全年职工人数、全年工资及奖金总额、固定资产、总资产、总产出小于等于0的企业样本，剔除实际社保缴费率小于0或大于1的企业样本，并对除企业年龄、员工人数之外的其他连续变量进行上下1%的缩尾处理。

## 2. 人口普查（抽样调查）数据

由于缺乏高质量的企业-员工匹配数据，本文在机制检验中使用了2010年第六次全国人口普查和2015年全国1%人口抽样调查数据。该调查具有抽样科学、样本量大、覆盖面广等特点，与其他微观调查数据相比，更能反映人口变化的真实特征，被广泛应用于劳动力流动的相关研究中（喻理等，2024；张磊等，2024），为本文识别劳动者的跨地市工作流动情况提供了数据支持。

## 3. 其他数据

在地区控制变量的选择上，本文所选用的地区层面宏观数据来源于《中国城市统计年鉴》和《中国劳动统计年鉴》。

### （二）被解释变量的构建与测算：企业工资减价水平（*markdown*）

理论分析部分已给出企业工资减价水平的定义。本文根据余森杰和解恩泽（2023）的思路，推导企业工资减价水平可以表示为<sup>①</sup>：

$$markdown = \frac{\mu_i^L}{\mu_i^M} = \frac{\theta_i^L}{\alpha_i^L} \bigg/ \frac{\theta_i^M}{\alpha_i^M} \quad (7)$$

其中， $\mu_i^L$ 和 $\mu_i^M$ 分别表示企业*i*在劳动力以及中间品投入要素上的垄断加成，企业的劳动力投入和中间品投入占总产值的份额即 $\alpha_i^L$ 和 $\alpha_i^M$ 在数据中可直接观测。具体地，劳动力投入用支付给员工的工资和奖金总额与缴纳的社保基金之和表示<sup>②</sup>；中间品投入使用生产成本减去固定资产折旧和支付给员工的工资和奖金后的差值表示（解恩泽、余森杰，2024）。因此，测算的核心在于估计劳动要素投入产出弹性 $\theta_i^L$ 和中间品投入产出弹性 $\theta_i^M$ 。

在生产函数的估计中，本文假设生产函数为柯布-道格拉斯形式，采用微观生产函数估计中常用的代理变量方法（ACF法）分行业进行估计（Ackerberg et al., 2015）。其中，使用固定资产净值作为状态变量，中间品投入作为代理变量，劳动力投入为自由变量。为消除价格水平变化的影响，分别使用固定资产投资价格指数、生产者购进价格指数、生产者出厂价格指数对固定资产净值、中间品投入、总产出进行缩胀处理（诸竹君等，2023）。在估计出各行业中间品与劳动要素的投入产出弹性后，根据式（7）进一步得到企业层面的工资减价水平。

① 篇幅限制，工资减价水平的具体推导过程参见余森杰和解恩泽（2023）。

② 将缴纳的社保费用计入劳动收入，可以避免企业通过降低员工工资转嫁社保缴费的行为（Summers, 1989）对本文识别结果的干扰。此外，本文在稳健性检验中还讨论了不将缴纳的社保费用计入劳动收入的情况。

### （三）实证模型

为了检验《社会保险法》实施如何影响企业的劳动力市场势力，本文构建如下双重差分模型：

$$\ln markdown_{it} = \beta_0 + \beta_1 treat_i \times post_t + X_i' \mu_i + law_i \times sec_i + \lambda_i + \mu_i + \varepsilon_{it} \quad (8)$$

其中，下标  $i$ 、 $t$  分别代表企业、年份；被解释变量  $\ln markdown_{it}$  为上文测算的企业层面工资减价水平并进行取对数处理（李辉等，2024；Xie et al., 2024），以此衡量企业的劳动力市场势力。 $treat_i$  为本文的处理变量，若某企业属于处理组，则该值取为 1，属于控制组则取值取为 0。具体地，在处理组的划分上，考虑到如果在《社会保险法》实施之前企业的社保缴费行为规范性较高、实际社保缴费率较高，则该部分企业受员工参保率提升的政策冲击并不大；反之，受《社会保险法》实施政策冲击更大的应当是在法律实施前实际社保缴费率比较低的部分企业。因此，本文参考刘贯春等（2021）的划分方式，首先，计算每个企业在《社会保险法》实施之前各年份的实际社保缴费率的均值；其次，将所有企业事前实际社保缴费率均值以中位数为标准，低于中位数的企业设定为处理组，反之为对照组。 $post_t$  为本文的政策冲击变量，研究样本位于 2011 年及以后的年份则该值取 1，反之则取 0。

虽然《社会保险法》实施是一项相对外生的政策冲击，但基于企业实际缴费水平的分组指标可能引发内生性问题，威胁双重差分模型的平行趋势假设。鉴于此，本文进行了一系列控制。首先，控制企业事前特征及动态影响。为了避免政策发生后相关因素的干扰、传统控制变量中“坏”的控制变量问题对本文的识别结果造成偏误，本文控制了一系列企业事前特征变量的均值与年份固定效应的交乘项  $X_i' \mu_i$ 。特征变量包括总资产、企业年龄、平均工资、职工人数、所有制以及出口情况<sup>①</sup>。其次，控制 2008 年《中华人民共和国劳动合同法》（以下简称《劳动合同法》）实施的潜在干扰。一方面，《劳动合同法》实施的核心目的在于完善劳动合同制度和加强就业保护，解决劳动合同短期化的问题，进而建立或加强稳定的劳动关系，其颁布对于增强企业劳动力市场势力具有一定的推动作用；另一方面，《劳动合同法》是对劳动关系的法制规范，企业员工参与职工社保以法定劳动关系为前提，《劳动合同法》对企业职工的参保规范也起到一定的影响作用。因此，借鉴常规做法，本文在模型中加入《劳动合同法》实施年份虚拟变量与企业是否缴纳社保虚拟变量的交乘项以控制《劳动合同法》实施的影

① 其中，对连续变量采取加 1 后取对数的处理方式；所有制与出口情况均为虚拟变量，本文对二者进行了直接控制。

响，以  $law_i \times sec_i$  表示。将企业是否缴纳社保与政策项交乘的原因是企业的缴纳社保行为一定程度上反映了劳动合同建立的完备程度。

此外，在企业层面还可能无法观测的因素对本文识别造成干扰，尤其是特定企业的工作环境、企业文化等特征，员工对此类非货币特征的偏好是企业劳动力市场势力的重要来源 (Card et al., 2018; Manning, 2021)。因此，本文控制了企业层面的固定效应  $\lambda_i$ 。在宏观的时间维度，加入世贸组织以来，中国劳动力需求不断增加、用工成本逐年上涨 (解恩泽、余森杰, 2024)。为了控制劳动力市场整体供求结构的逐年变化，本文加入年份固定效应  $\mu_t$ 。  $\varepsilon_{it}$  为残差项。本文假设同一企业样本的随机干扰项存在潜在相关性，故将标准误聚类到企业层面。表1汇报了主要变量定义与描述性统计。

表1 主要变量描述性统计

变量名称	变量定义与说明	样本量	均值	标准差	最小值	最大值
劳动力市场势力	工资减价水平 (取对数)	873701	0.754	1.139	-2.568	3.725
企业规模	资产年初值 (千元) (取对数)	873701	10.320	1.814	6.454	14.875
企业年龄	当前年份减企业成立年份 (年) (取对数)	873701	2.195	0.577	0.693	3.296
平均工资	全年工资和奖金总额/平均职工人数 (千元/人) (取对数)	873701	3.193	0.651	1.168	4.837
职工人数	平均职工人数 (人) (取对数)	873701	4.630	1.257	2.303	7.784
社保缴费率	已缴纳社保费用/平均工资	873701	0.120	0.136	0	0.654
是否参保	社保缴费为正则1，否则为0	873701	0.249	0.432	0	1
所有制	属于国有企业则为1，否则为0	873701	0.056	0.231	0	1
出口	出口额为正则1，否则为0	873701	0.342	0.474	0	1

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据计算得到。

## 四 实证分析

### (一) 基本结果

在汇报基准回归结果之前，本文对《社会保险法》是否提升企业员工社保参保率进行了验证。表2第(1)列与第(2)列的被解释变量分别为企业层面是否参与社保缴费的二元变量以及实际社保缴费率，政策系数均显著为正，说明《社会保险法》提升了企业员工社保参保的概率。本文的基准结果见表2第(3)列至第(5)列，依次表示

对模型控制的严格程度逐步提高，政策交互项系数均在1%的显著性水平上显著为正，说明《社会保险法》的实施显著提高了企业的工资减价水平，增强了企业的劳动力市场势力，初步验证了假说1的成立。

表2 基准回归结果

	是否参保	实际缴费率	劳动力市场势力		
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
$treat_i \times post_t$	0.279*** (0.002)	0.011*** (0.001)	0.107*** (0.004)	0.094*** (0.004)	0.111*** (0.004)
控制变量	是	是	否	是	是
劳动合同法	是	是	否	否	是
企业固定效应	是	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是	是
R <sup>2</sup>	0.689	0.718	0.791	0.795	0.795
观测值	873701	873701	873701	873701	873701

注：括号内为企业层面聚类稳健标准误；\*、\*\*和\*\*\*分别表示10%、5%和1%的显著性水平。

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据计算得到。

## （二）稳健性检验

### 1. 事前平行趋势检验与事后动态效应分析

双重差分模型能够有效识别处理组平均处理效应的前提是需满足平行趋势假设。本文构建模型（9），采用事件研究法检验《社会保险法》实施之前的平行趋势。

$$\ln markdown_{it} = \beta_0 + \sum_{t=2007, t \neq 2010}^{t=2015} \theta_t treat_i \times post_t + X_i' \cdot \mu_t + law_t \times sec_t + \lambda_i + \mu_t + \varepsilon_{it} \quad (9)$$

将《社会保险法》实施的前一年即2010年作为基准期， $\theta_t$ 衡量了不同年份相对于基准期的处理效果。若事前处理组与对照组的平均处理效应相对于基准期不显著即 $\theta_t$ 显著为0，说明未拒绝事前平行趋势的假设。图1汇报了事前平行趋势检验与事后动态效应分析的结果。在《社会保险法》实施之前的年份，处理组与对照组企业的劳动力市场势力差别不显著；而在《社会保险法》实施之后，处理组企业的工资减价水平显著高于对照组企业且系数逐年递增，说明《社会保险法》的实施显著提高了企业的劳动力市场势力，并且这种效应随年份的推移而递增。

### 2. 安慰剂检验

为了进一步排除随机因素对估计结果的影响，本文在整体企业样本中随机抽取部分企业作为处理组，其余企业作为控制组，生成伪政策交互项变量，并以基准回归模型进行回归。上述过程重复500次，记录每次回归的处理效应及p值，并将结果绘制于

图2中。伪处理组的平均处理效应分布在0值左右，甚至部分聚集于负值，这与实际处理组的平均处理效应相反，同时绝大多数回归的p值大于0.1。因此，检验结果表明基准结果并非由偶然的随机因素引起。

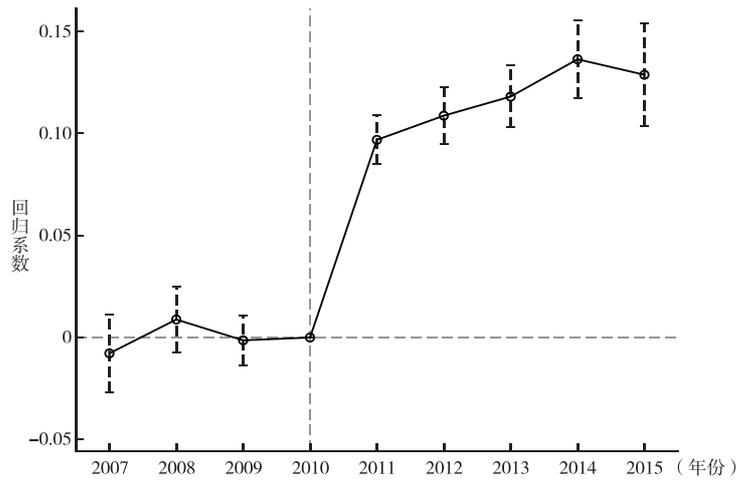


图1 事前平行趋势与事后动态效应分析

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据绘制得到。

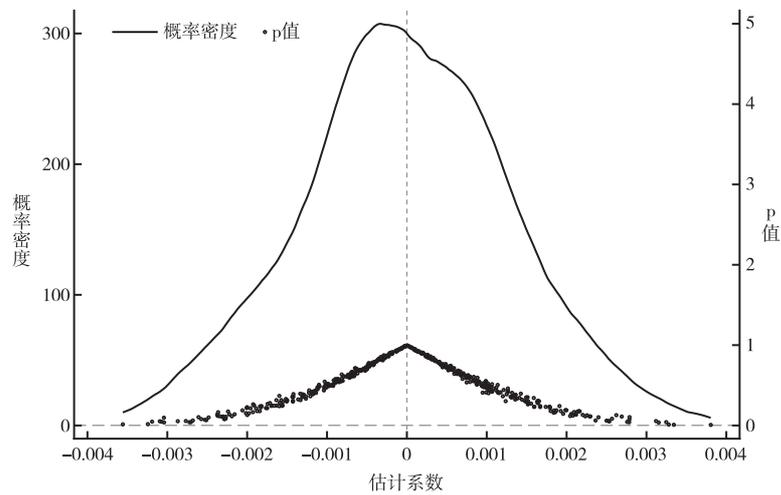


图2 安慰剂检验

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据绘制得到。

### 3. 替换变量衡量方式

前文对于企业工资减价水平的测算中，通过“控制方程法”估计生产函数得到各行业劳动与中间品的投入产出弹性，其中对生产函数形式的假设为柯布-道格拉斯生产函数。本文在此进一步采用超越对数形式的生产函数进行估计：

$$Y_{it} = \beta_l l_{it} + \beta_k k_{it} + \beta_m m_{it} + \beta_{ll}(l_{it})^2 + \beta_{kk}(k_{it})^2 + \beta_{mm}(m_{it})^2 + \beta_{lk} l_{it} k_{it} + \beta_{lm} l_{it} m_{it} + \beta_{km} k_{it} m_{it} + \beta_{lkm} l_{it} k_{it} m_{it} + \omega_{it} + \varepsilon_{it} \quad (10)$$

各变量的选取与前文一致。完成上式各系数的估计后，即可获得企业-年份维度上中间品与劳动要素的投入产出弹性，进一步得到新工资减价水平，并以此作为被解释变量代入基准回归模型进行回归。回归结果如表3第（1）列所示，与基准结果相符。

除了使用控制方程法估计生产函数，本文进一步参考赵伟光等（2023）的研究，采用另一种思路衡量企业的劳动力市场势力。根据前文推导工资减价形式中的式（3）可得，企业的劳动力市场势力由企业所面临的劳动供给弹性决定（Manning, 2003; Tortarolo & Zarate, 2020）。因此，对企业劳动力市场势力的测算关键在于对劳动供给弹性 $\varepsilon^l$ 的测算。在具体测算中，参考Card et al.（2018）提出的员工对企业具有异质性偏好的择业模型<sup>①</sup>：

$$\ln s_{it} = \beta w_{it} + \gamma x_{it} + \omega_j + \omega_c + \omega_t + \varepsilon_{ijt} \quad (11)$$

对模型进行估计后，根据 $\varepsilon^l = \beta w_{it} (1 - s_{it})$ 计算劳动供给弹性，再根据式（3）计算企业劳动力市场势力，将其作为被解释变量代入基准模型中进行回归。表3第（2）列回归结果显示，政策交互项变量依然显著为正，增强了本文基准结果的稳健性。

在本文测度企业工资减价的过程中，涉及企业员工工资总投入问题时，均使用“支付给员工的工资和奖金总额与缴纳的社保费用之和”进行表示。社保缴费（包括企业和个人部分）是劳动者福利和企业劳动力成本的组成部分。本文进一步在测算中考虑社保缴费部分对最终结果是否有显著影响。对于社保缴费的个人部分，可视为劳动者未来福利的一部分，不会影响企业的劳动力投入，因此不会影响工资减价指标的构建。而对于社保缴费的企业部分，则需进一步讨论。本文在此仅使用企业“支付给员工的工资和奖金总额”作为劳动力投入，重新估计工资减价并进行基准回归。与原处理方式对比显示，首先，在工资减价水平的估计值上，仅考虑员工总工资作为劳动力

<sup>①</sup> 其中， $\ln s_{it}$ 表示企业*i*在*t*年的员工总人数占社会总就业人数的比重（取对数）， $x_{it}$ 为企业的一系列特征向量，包括是否出口、研发投入、企业规模以及所有制虚拟变量， $\omega_j$ 、 $\omega_c$ 、 $\omega_t$ 分别表示行业、城市、年份层面的固定效应。同时，使用企业中间品投入作为工具变量（Card et al., 2018）。

投入时的测算结果略大于原结果，原因在于不考虑企业社保缴费低估了企业的劳动力投入份额（低估了对员工的总支付），从而高估了劳动力市场势力的测度。其次，在基准回归的结果上，如表3第（3）列所示，新测算的劳动力市场势力回归结果显著为正，与原结果一致，并不影响基本结论。

4. 基于倾向得分匹配的双重差分检验（PSM-DID）

基准回归中的对照组与处理组企业在自身微观特征上可能存在差异，导致识别结果产生偏误。本文在进行基准回归前通过倾向得分匹配方法筛选样本。具体而言，将原有对照组与处理组样本采用1:1有放回的最近邻匹配方法，并以前文所述企业微观特征为标准进行匹配。匹配的平衡性检验结果显示，两组企业的微观特征标准误绝对值均大幅减小，匹配后所有协变量的标准化偏差均小于5%，说明两组样本的协变量特征差异在较大程度上得到了消除。对匹配后样本进行回归的结果如表3第（4）列所示，与基准结论一致。

5. 替换处理变量划分方式

本文在构建双重差分模型时根据事前企业实际社保缴费率的高低划分处理组与对照组。然而，企业的社保实际缴费行为是企业的内生决策，可能与企业的一些不可观测的特征以及被解释变量存在相关性。本文借鉴张子尧等（2023）一种新的划分处理组与控制组的方法，以减弱传统分组中可能的内生性问题。首先，将政策实施前各年份企业实际社保缴费比率对企业、行业、城市的一些特征进行回归，得到拟合的企业预期社保缴费比率 $\widehat{Sec}_{ijct}$ ，具体拟合方程如下<sup>①</sup>：

$$Sec_{ijct} = \alpha + \omega_{ct} + \gamma_{jt} + \sum_m \varphi_m Z_{mijct} + \varepsilon_{ijct}, \quad t < 2011 \quad (12)$$

其次，用政策前估计得到的企业预期社保缴费比率与实际社保缴费比率作差，若差值的平均值大于等于0，说明该企业社保缴费规范程度较低，该企业为处理组，反之则为对照组。表3第（5）列汇报了该回归结果，与基准结论一致，增强了结论的稳健性。

表3 稳健性检验回归结果（一）

	替换被解释变量			PSM-DID	替换处理组
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
$treat_i \times post_t$	0.070*** (0.003)	37.514*** (3.187)	0.119*** (0.004)	0.118*** (0.005)	

① 其中， $Sec_{ijct}$ 为企业实际社保缴费比率； $\omega_{ct}$ 和 $\gamma_{jt}$ 分别为城市×年份和行业×年份固定效应； $Z_{mijct}$ 为用于预测企业实际社保缴费比率的相关特征，包括企业资产年末值、全年平均职工人数、平均职工增长率、融资成本、资产负债率、职工平均工资、所有制等。

续表

	替换被解释变量			PSM-DID	替换处理组
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
$treat_i^N \times post_t$					0.114*** (0.004)
控制变量	是	是	是	是	是
劳动合同法	是	是	是	是	是
企业固定效应	是	是	是	是	是
年份固定效应	是	是	是	是	是
R <sup>2</sup>	0.789	0.574	0.789	0.795	0.795
观测值	813039	870447	873701	697164	873701

注：括号内为企业层面聚类稳健标准误；\*、\*\*和\*\*\*分别表示10%、5%和1%的显著性水平。

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据计算得到。

## 6. 排除其他政策干扰

在本文样本期内，2008年8月实施的《中华人民共和国反垄断法》（以下简称《反垄断法》）作为一种市场规制手段，旨在通过约束相关行政机关以及市场主体损害市场公平性的垄断行为，可能对劳动力市场势力产生较大影响。为了排除该影响，本文在回归模型中加入反映其政策冲击的双重差分项  $mono_i \times anti_t$ 。具体地，对于垄断企业虚拟变量  $mono_i$  的设置参考孙博文和杨霄斐（2025）的方法。第一，计算事前年份各二位码行业的市场集中度（HHI指数），界定事前各年份均大于HHI指数中位数的行业为高垄断行业。第二，在高垄断行业内界定事前各年份某企业市场份额均大于本行业企业市场份额中位数的企业为垄断企业，并赋  $mono_i=1$ ，其他企业为0。 $anti_t$  为《反垄断法》年份项，当年份大于2008年时该值为1反之则为0。表4第（1）列回归结果显示与基准结果相符。

## 7. 变换固定效应的控制与聚类稳健标准误

考虑到地区或行业层面的某些混淆因素因时而变并且不可观测，会对本文的识别造成干扰。比如地区最低工资（戴家武等，2025；李辉等，2024）、地区经济状况与公共服务发展、交通基础设施建设（Brooks et al., 2021）等，均会影响劳动力市场势力。虽然本文基准回归已经控制了企业固定效应，但样本中还存在部分企业变换城市或行业的现象。因此，本文又在回归模型中加入了年份×城市固定效应与年份×行业固定效应，控制因时而变的地区或行业相关因素的干扰。表4第（2）列汇报了此回归结果，与基准结果一致。

本文在基准回归中对标准误进行了企业层面的聚类处理，这隐含了同一企业不同

样本之间的回归扰动项相关，而不同企业之间的回归扰动项不相关的假设。为进一步放松该假设，本文又分别对标准误进行了城市层面和行业层面的聚类处理。表4的第(3)列与第(4)列分别汇报了相应的估计结果，核心解释变量的系数依然显著为正，进一步增强了基准结果的稳健性。

表4 稳健性检验回归结果(二)

	排除其他政策	变换固定效应	调整聚类层级	
	(1)	(2)	(3)	(4)
$treat_i \times post_t$	0.109*** (0.004)	0.156*** (0.005)	0.111*** (0.009)	0.111*** (0.008)
反垄断法	-0.110*** (0.005)			
控制变量	是	是	是	是
劳动合同法	是	是	是	是
企业固定效应	是	否	是	是
年份固定效应	是	否	是	是
年份×城市固定效应	否	是	否	否
年份×行业固定效应	否	是	否	否
聚类稳健标准误	企业层面	企业层面	城市层面	行业层面
R <sup>2</sup>	0.796	0.298	0.795	0.795
观测值	873701	873680	873701	873701

注：括号内为企业层面聚类稳健标准误；\*、\*\*和\*\*\*分别表示10%、5%和1%的显著性水平。

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据计算得到。

## 五 机制分析

### (一) 劳动者工作转换摩擦的中介机制

理论分析部分指出，《社会保险法》提升了企业员工的参保率。在社保政策地区碎片化、劳动者社保关系跨地区转接存在阻碍的背景下，该法增加了劳动者工作转换的摩擦成本（尤其是跨地区），进而增强了企业在劳动力市场的势力。本文将对这一机制进行验证。

首先，如果劳动力市场势力增强的来源是劳动者在跨地区工作转换时存在的政策性流动摩擦，那么应当可以观察到，在劳动力流动性壁垒越强的地区，该提升效果更为明显。因此，本文引入樊纲等（2011）计算的各省份劳动力流动性指数，将《社会保险法》政策实施之前年份的劳动力流动性指数（经去均值化处理）及其与政策交互项的乘

积项纳入基准回归模型中进行补充检验。表5第(1)列显示，三重交互项系数显著为负，说明在流动壁垒越强的地区，基准结果的提升效果更为显著，初步验证了上述机制。此外，本文进一步从劳动者视角，直接检验劳动力市场势力提升的来源。

#### 1. 《社会保险法》实施限制了劳动者跨地区工作转换流动

由于劳动供给弹性是劳动力市场势力的决定性因素，而劳动力流动性又是劳动供给弹性的重要体现，为了直接检验《社会保险法》冲击对劳动力工作流动性的影响，本文进一步使用2010年全国人口普查和2015年全国1%人口抽样调查数据进行分析。在本文所考察的样本期间，大多数省份的省级统筹尚未彻底完成，劳动者在同一省份内跨市以及跨省工作流动时，仍面临较为严重的社保便携性问题，制约了劳动者的自由流动。因此，本文识别《社会保险法》实施对劳动者跨地市工作流动概率的影响。如果《社会保险法》实施后降低了劳动者跨市工作流动的概率，则验证了本文的基本逻辑。

本文对2010年全国人口普查与2015年全国1%人口抽样调查数据进行了合并。考虑到研究对象为劳动者工作转换流动，保留了年龄在16岁至60岁以及“流动原因”为“务工经商”的个体样本。在关键变量的识别上，对于劳动者跨地市工作流动的刻画，参考黄永颖等(2023)的做法，将调查者的“调查时所在居住地”与“户口登记地”不同，并且二地不属于同一地级市的个体定义为跨地市流动的个体，定义劳动者发生跨地市工作流动的二值变量。对于《社会保险法》政策冲击的刻画，由于缺乏高质量的企业-员工匹配样本，本文试图识别城市层面的冲击<sup>①</sup>。具体地，生成事前各城市层面所有样本企业的实际社保缴费率均值，将其取倒数处理作为强度项 $inten_c$ 并以此衡量城市层面个体受《社会保险法》冲击的大小。依据城市代码将其匹配到合并的人口普查(抽样调查)数据中，与政策时间项 $post_t$ 交乘构建强度双重差分项，探究其对劳动者跨地市工作流动概率的影响。

此外，本文还控制了一系列变量，包括微观个体层面的性别、年龄、民族、婚姻情况、受教育程度等特征，以 $I_{mijct}$ 表示；还控制了个体所在城市、工作行业以及年份层面的固定效应，分别以 $\rho_c$ 、 $\pi_j$ 、 $\mu_t$ 表示，标准误聚类到城市层面。具体回归模型如下，其中 $i$ 、 $j$ 、 $c$ 、 $t$ 分别表示个体、工作行业、所在城市与年份：

$$flu_{ijct} = \beta_0 + \beta_1 inten_c \times post_t + \sum_m \beta_m I_{mijct} + \rho_c + \pi_j + \mu_t + \varepsilon_{ijct} \quad (13)$$

<sup>①</sup> 考虑到各地级市政府拥有制定本辖区内社会保险具体政策的权力，并且同一城市内企业在政策实施与监管力度等方面具有相似性，因此同一城市内企业的社保缴费更具相关性，构建城市层面的政策冲击具有合理性。

回归结果如表5第(2)列所示,政策交互项系数显著为负,说明《社会保险法》的实施降低了劳动者跨地市工作的流动概率,从侧面印证了上文的机制逻辑。

2. 《社会保险法》实施减少了城市层面劳动者工作转换流出率

本文进一步从《社会保险法》冲击所带来的“锁住效应”的角度,验证劳动者的社保参保是否会抑制其从所在地区向外工作迁离流动。本文首先将研究样本进行了与上文一致的样本范围界定。其次,参考喻理等(2024)的做法,将2015年全国1%人口抽样调查中个体“离开户籍登记地时间”6个月至1年之间的个体界定为2014年发生迁移行为的个体,以此类推确定各年份发生迁移的个体;将“户口登记地情况”中记录的其他地区代码界定为当年所迁离的城市,据此识别各地级市各年份内迁离的人数,并将各地级市各年份迁离人数与2015年调查中各地级市的总调查人数作比<sup>①</sup>,构建各地级市各年份的迁出率,以 $P_{ct}$ 表示并作为被解释变量。对2010年全国人口普查数据的处理与此相同。最后,形成各地级市2005-2014年各年份包含迁离人数与迁出率的面板数据。

对于《社会保险法》实施的政策冲击刻画与上文一致。本文又参考张磊等(2024)从不同角度选取了一系列城市层面的控制变量 $C_{mct}$ <sup>②</sup>,同时控制了城市固定效应 $\rho_c$ 以及年份固定效应 $\mu_t$ ,标准误聚类到城市层面。具体回归模型如下:

$$P_{ct} = \beta_0 + \beta_1 inten_c \times post_t + \sum_m \beta_m C_{mct} + \rho_c + \mu_t + \varepsilon_{ct} \quad (14)$$

表5第(3)列报告了回归结果,结果显示《社会保险法》的实施降低了城市劳动者的工作流出率,进一步证实了本文的机制逻辑及假说1的正确性。

表5 机制分析检验回归结果

	劳动力市场势力	跨地市工作流动	城市工作流出率
	总企业样本	人口抽样调查	城市面板
	(1)	(2)	(3)
$treat_i \times post_t$	0.115*** (0.004)		

① 如此处理有利于避免各地级市人口的内生性变化,以及两轮人口普查(抽样调查)中抽样方式差异对识别结果造成的干扰。需要指出的是,2010年全国人口普查数据中部分城市样本缺失。本文根据其他城市在两轮调查中所调查的人口比例(两轮调查中的人口数量具有较强相关性)推算缺失城市样本的调查人数。

② 一是城市经济发展情况变量,包括人均地区生产总值、人均固定资产投资、第三产业占GDP的比重;二是城市基本公共服务情况变量,包括人均公共预算支出、中小学师生比、医院与卫生院数量;三是城市自然人文环境方面的变量,包括剧场与影剧院数量、人均公共图书馆藏书册数。对连续型变量进行了取对数处理。

续表

	劳动力市场势力	跨地市工作流动	城市工作流出率
	总企业样本	人口抽样调查	城市面板
	(1)	(2)	(3)
$treat_i \times post_t$ ×事前劳动力流动性壁垒	-0.008*** (0.001)		
$inten_c \times post_t$		-0.002** (0.001)	-0.044*** (0.007)
控制变量	是	是	是
劳动合同法	是	否	否
企业固定效应	是	否	否
年份固定效应	是	是	是
城市固定效应	否	是	是
行业固定效应	否	是	否
R <sup>2</sup>	0.795	0.205	0.721
观测值	873701	1675693	2772

注：括号内为企业层面聚类稳健标准误；\*、\*\*和\*\*\*分别表示10%、5%和1%的显著性水平。

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据、2010年全国人口普查数据和2015年全国1%人口抽样调查数据计算得到。

## （二）养老保险省级统筹的调节效应分析

提高养老保险统筹层次的改革是破除社会保险政策碎片化的制度安排。若本文机制逻辑成立，则该改革应削弱《社会保险法》对劳动力市场势力的提升效应。因此，本文以养老保险省级统筹改革为例，检验社保统筹层次提高在基准结果中的调节作用。

对于各省省级统筹完成时间的界定是准确识别省级统筹调节效应的关键。值得注意的是，在本文样本期内，这一阶段的养老保险省级统筹改革在各省份之间形成了两种不同的模式：“预算管理”与“统收统支”模式（赵仁杰、范子英，2020）。省级统筹的实质是“全省基本养老保险基金统收统支”<sup>①</sup>，统收统支模式才是真正意义上的省级统筹。因此，本文重点关注省份实现“统收统支”意义上的省级统筹。

在检验前文所述养老保险省级统筹的调节效应之前，本文首先验证了省级统筹改革具有降低劳动力市场势力的效果。参考赵仁杰和范子英（2020）的研究，生成各省

① 《人力资源社会保障部 财政部关于进一步完善企业职工基本养老保险省级统筹制度的通知》（人社部发〔2017〕72号）首次明确，省级统筹的实质是“全省基本养老保险基金统收统支”，并首次提出要制定过渡措施，最迟于2020年实现全省费率统一。

份养老保险省级统筹虚拟变量，加入基准模型中进行回归<sup>①</sup>，结果如表6第（1）列所示。省级统筹项系数为负，表明养老保险省级统筹改革降低了劳动力市场势力，同时也说明在省级统筹之前，确实存在由于养老保险政策碎片化问题引致的劳动力市场势力提升。进一步，本文验证省级统筹对《社会保险法》提升劳动力市场势力的调节作用。具体而言，本文生成“统收统支”模式省级统筹的二值变量（统收统支模式为1，预算管理为0），并将该二值变量及其与原政策交互项的乘积项加入基准模型中进行回归。表6第（2）列的结果显示，统收统支的省级统筹减弱了《社会保险法》对劳动力市场势力的提升效果。此外，为检验完成省级统筹时间的早晚对上述效应的影响差异，将样本限制在统收统支模式下的企业样本中，生成早期完成统收统支省份的二值变量（在样本期前完成统筹为1，反之为0），并将其及其与原政策交互项的乘积项加入基准模型中进行检验。省级统筹完成时间越早，说明地方社保转移接续的政策壁垒消除得越彻底。表6第（3）列的回归结果显示，早期完成统收统支的省份，省级统筹的调节效应更为明显。综合上述检验结果，证实了假说2的成立。

表6 养老保险省级统筹的调节效应检验

	劳动力市场势力		
	全样本	全样本	统收统支省份
	(1)	(2)	(3)
省级统筹	-0.010*** (0.003)		
$treat_i \times post_i$	0.039*** (0.003)	0.124*** (0.004)	0.142*** (0.010)
$treat_i \times post_i \times$ 统收统支		-0.062*** (0.006)	
$treat_i \times post_i \times$ 早期统收统支			-0.077*** (0.011)
控制变量	是	是	是
劳动合同法	是	是	是
企业固定效应	是	是	是
年份固定效应	是	是	是
R <sup>2</sup>	0.849	0.795	0.812
观测值	873701	873701	187706

注：括号内为企业层面聚类稳健标准误；\*、\*\*和\*\*\*分别表示10%、5%和1%的显著性水平。

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据计算得到。

① 各省份城镇职工基本养老保险统筹改革模式与时间具体参见赵仁杰和范子英（2020）。对于某省份在实施养老保险省级统筹改革及其之后年份的企业样本，该值赋为1，反之赋为0。回归中的控制变量更换为相应年份的变量。

## 六 异质性分析

### （一）行业人力资本

劳动者人力资本状况是影响劳动力流动及劳动力市场势力的重要因素。低人力资本劳动者的流动性更强，劳动供给弹性更大，且政策对其社保参保率的提升作用更为显著，因此受政策影响更为明显。而高人力资本劳动者的社保缴费本身更为规范，政策对其影响较弱（封进，2013；Yeh et al., 2022）。因此，本文对政策效果的人力资本异质性进行了验证。受数据限制，本文采用行业层面的人力资本衡量指标，利用2010年全国人口普查数据计算行业平均受教育水平，并将其匹配至税调数据。通过构建高人力资本行业虚拟变量及其与政策交互项的乘积，纳入基准模型进行回归。表7第（1）列结果显示，三重交互项系数显著为负，表明政策对高人力资本行业企业劳动力市场势力的提升效果更弱。

### （二）企业规模

本文基于全国税收调查数据库的企业样本，进一步考察企业规模的异质性影响。中小微企业作为各国经济发展的重要支柱，在中国经济系统中也扮演重要角色。小微企业劳动力市场势力通常较弱（Yeh et al., 2022），且社保缴费遵从度较低（袁璐璐、罗楚亮，2023），因此受《社会保险法》的政策冲击更显著。本文依据制造业行业标准划分企业规模<sup>①</sup>，将大中型企业虚拟变量及其与政策交互项的乘积纳入基准模型进行回归。表7第（2）列展示的结果显示，三重交互项系数显著为负，表明政策对大中型企业劳动力市场势力的提升作用较弱。

### （三）劳动保护强度

劳动制度保护是政府干预劳动力市场的重要手段，能够增强弱势劳动者的议价能力（柏培文、杨志才，2019）。本文研究表明，《社会保险法》通过增加工作转换摩擦成本，提升了企业的劳动力市场势力。在工会议价机制不完善的背景下，法律保护强度对劳动者工资议价至关重要（谢申祥等，2019），劳动制度保护的地区差异可能削弱这一效应。本文参考鄢伟波和安磊（2021）的方法，采用各省社保争议和劳动报酬争议案件受理数作为劳动制度保护的代理变量，构建高保护强度虚拟变量及其与政策交互项的乘积，纳入基准模型进行回归。表7第（3）列展示的结果显示，三重交互项系

<sup>①</sup> 采用《统计上大中小微型企业划分办法》（国统字〔2011〕75号）的标准进行划分。

数显著为负，表明在劳动制度保护较强的地区，《社会保险法》对企业劳动力市场势力的提升作用更弱。

表7 异质性分析回归结果

	劳动力市场势力		
	(1)	(2)	(3)
$treat_i \times post_i$	0.181*** (0.033)	0.150*** (0.006)	0.174*** (0.005)
$treat_i \times post_i \times$ 高人力资本行业	-0.020** (0.010)		
$treat_i \times post_i \times$ 大中型企业		-0.057*** (0.006)	
$treat_i \times post_i \times$ 高劳动保护强度地区			-0.114*** (0.005)
控制变量	是	是	是
劳动合同法	是	是	是
企业固定效应	是	是	是
年份固定效应	是	是	是
R <sup>2</sup>	0.797	0.802	0.796
观测值	819704	873701	873701

注：括号内为企业层面聚类稳健标准误；\*、\*\*和\*\*\*分别表示10%、5%和1%的显著性水平。

资料来源：根据2007-2015年全国税收调查数据计算得到。

## 七 结论和政策建议

本文以2007-2015年全国税收调查数据中的制造业企业样本为研究对象，基于2011年《社会保险法》的实施，构建双重差分模型，实证检验《社会保险法》对企业劳动力市场势力的影响。研究结果显示，《社会保险法》提升了企业员工的参保率，增强了企业劳动力市场势力，该政策处理效应通过了一系列稳健性检验。机制分析结果表明，企业员工参保概率提升的同时，由于长期存在的社保统筹层次低、地区碎片化等政策不完善因素，《社会保险法》的实施提升了劳动者跨地区工作转换摩擦成本，降低了企业面临的劳动供给弹性，增强了企业劳动力市场势力。在异质性分析中，上述效应在高人力资本行业、大中型企业以及高政策保护强度的企业样本中更弱，这进一步加强了本文基准回归结果与机制分析结果的可靠性。

基于以上结论，本研究的政策启示如下。第一，加快全国社保统筹改革。本文研

究结果表明，《社会保险法》虽提高了参保率，但由于社保统筹层次低、地区碎片化等问题，增强了企业劳动力市场势力。当前亟须推进全国统一社保体系建设，提高统筹层次，增强基金调剂能力，消除地区政策差异和流动壁垒，缓解地方财政压力，促进劳动力自由流动，释放人口红利。第二，完善弱势群体社会保障。应强化法律保障，提升劳动者议价能力，尤其要健全灵活就业人员、农民工等弱势群体的社保制度。同时，优化全国社保公共服务平台，打破户籍限制，简化转移接续流程，降低参保成本，增强社保获得感，真正发挥社会保险的风险共济作用。

### 参考文献：

- 白重恩、钱震杰（2009），《谁在挤占居民的收入——中国国民收入分配格局分析》，《中国社会科学》第5期，第99-115页。
- 柏培文、杨志才（2019），《劳动力议价能力与劳动收入占比——兼析金融危机后的影响》，《管理世界》第5期，第78-91页。
- 陈宇峰、贵斌威、陈启清（2013），《技术偏向与中国劳动收入份额的再考察》，《经济研究》第6期，第113-126页。
- 程欣、邓大松（2020），《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》第3期，第90-101页。
- 戴家武、王业、李汛、熊瑞祥（2025），《最低工资制度与劳动力市场买方势力》，《经济评论》第1期，第133-151页。
- 都阳、曲玥（2009），《劳动报酬、劳动生产率与劳动力成本优势——对2000-2007年中国制造业企业的经验研究》，《中国工业经济》第5期，第25-35页。
- 樊纲、王小鲁、朱恒鹏（2011），《中国市场化指数：各地区市场化相对进程2011年报告》，北京：经济科学出版社。
- 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（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，第109-123页。
- 黄永颖、张克中、鲁元平（2023），《统一大市场建设：养老保险省级统筹与劳动力市

- 场一体化》，《数量经济技术经济研究》第1期，第25-45页。
- 简泽、黎德福、沈筠彬、吕大国（2016），《不完全竞争的收入分配效应研究——一个融合产品-劳动力市场的视角》，《中国工业经济》第1期，第21-36页。
- 蒋为、倪诗程、吉萍（2024），《中国跨地区劳动力流动壁垒：测度方法、演进趋势与决定因素》，《经济研究》第4期，第60-77页。
- 李辉、邹先强、李瑶、尹恒（2024），《缓解劳动力市场势力的制度安排：最低工资的视角》，《管理世界》第11期，第104-130页。
- 李逸飞、李金、肖人瑞（2023），《社会保险缴费征管与企业人力资本结构升级》，《经济研究》第1期，第158-174页。
- 刘贯春、叶永卫、张军（2021），《社会保险缴费、企业流动性约束与稳就业——基于〈社会保险法〉实施的准自然实验》，《中国工业经济》第5期，第152-169页。
- 马双、孟宪芮、甘犁（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，第969-1000页。
- 宋弘、封进、杨婉彧（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，第90-104页。
- 苏春红、耿嫚嫚（2024），《养老保险统筹促进了劳动力流动与区域平衡发展吗》，《财经科学》第4期，第135-148页。
- 孙博文、杨霄斐（2025），《竞争政策的减污降碳协同效应——基于〈反垄断法〉实施的准自然实验》，《数量经济技术经济研究》第2期，第172-194页。
- 汪伟、徐嘉珽（2024），《养老保险省级统筹与劳动力省内流动：理论与实证》，《金融研究》第12期，第188-206页。
- 王林辉、袁礼（2018），《有偏型技术进步、产业结构变迁和中国要素收入分配格局》，《经济研究》第11期，第115-131页。
- 解恩泽、余淼杰（2024），《制造业企业劳资收入分配改善了么？——来自劳动力市场竞争性角度的实证证据》，《管理世界》第6期，第92-117页。
- 谢申祥、陆毅、蔡熙乾（2019），《开放经济体系中劳动者的工资议价能力》，《中国社会科学》第5期，第40-59页。
- 许红梅、李春涛（2020），《社保费征管与企业避税——来自〈社会保险法〉实施的准自然实验证据》，《经济研究》第6期，第122-137页。
- 鄢伟波、安磊（2021），《社会保险缴费与转嫁效应》，《经济研究》第9期，第107-123页。

- 杨艳、易伟（2023），《劳动保护会增加技能错配吗？——基于劳动力社保参保的视角》，《劳动经济研究》第6期，第120-141页。
- 余森杰、解恩泽（2023），《中间投入贸易自由化与劳动力市场中企业市场势力研究》，《数量经济技术经济研究》第5期，第92-112页。
- 喻理、吕卓阳、王语柔、张云（2024），《互联网如何推动劳动力大规模迁移？——基于骨干网提速的证据》，《经济学（季刊）》第6期，第1957-1975页。
- 袁璐璐、罗楚亮（2023），《养老保险费率对小微企业用工形式的影响》，《中国人口科学》第1期，第70-85页。
- 张克中、黄永颖、何凡（2023），《社保缴费的转嫁效应与劳动力市场再分配》，《管理世界》第9期，第69-92页。
- 张磊、邓紫琪、张川川（2024），《我们为何“留在故乡”：出生地城市身份租金与劳动力迁移决策》，《财贸经济》第11期，第106-123页。
- 张力、范春科（2015），《中国城镇职工基本养老保险流动性分析》，《中国人口科学》第5期，第10-20页。
- 张同斌、刘文龙、付婷婷（2023），《〈社会保险法〉实施与企业劳动收入份额变动》，《数量经济技术经济研究》第6期，第91-112页。
- 张子尧、黄炜、丁相元、尹恒（2023），《企业社保缴费负担与劳动收入份额：理论分析与经验证据》，《世界经济》第12期，第167-196页。
- 赵健宇、陆正飞（2018），《养老保险缴费比例会影响企业生产效率吗？》，《经济研究》第10期，第97-112页。
- 赵仁杰、范子英（2020），《养老金统筹改革、征管激励与企业缴费率》，《中国工业经济》第9期，第61-79页。
- 赵伟光、李伟、李凯（2023），《市场势力关联的收入分配效应：关联机理识别与竞争政策优化》，《财经研究》第7期，第63-77页。
- 郑秉文（2015），《机关事业单位养老金并轨改革：从“碎片化”到“大一统”》，《中国人口科学》第1期，第2-14页。
- 郑秉文（2022），《职工基本养老保险全国统筹的实现路径与制度目标》，《中国人口科学》第2期，第2-16页。
- 周心怡、蒋云赞（2021），《基本养老保险全国统筹、人口流动与地区不平衡》，《财政研究》第3期，第84-100页。
- 周正柱、周鹃（2022），《劳动力市场分割的经济效应：研究综述与展望》，《劳动经济

研究》第2期，第121–139页。

诸竹君、谢然成、郭志芳、余骁（2023），《服务型制造技术创新与企业劳动要素市场势力——基于BERT语言模型的微观证据》，《中国工业经济》第12期，第135–152页。

Akerberg, Daniel, Kevin Caves & Garth Frazer (2015). Identification Properties of Recent Production Function Estimators. *Econometrica*, 83 (6), 2411–2451.

Azar, José, Ioana Marinescu, Marshall Steinbaum & Bledi Taska (2020). Concentration in US Labor Markets: Evidence from Online Vacancy Data. *Labour Economics*, 66, 101886.

Bersak, Tim (2019). Identification of Job Lock and Inefficient Labor Market Mobility. *Southern Economic Journal*, 86 (2), 530–547.

Brooks, Wyatt, Joseph Kaboski, Yao Amber Li & Wei Qian (2021). Exploitation of Labor? Classical Monopsony Power and Labor’s Share. *Journal of Development Economics*, 150, 102627.

Card, David, Ana Rute Cardoso, Joerg Heining & Patrick Kline (2018). Firms and Labor Market Inequality: Evidence and Some Theory. *Journal of Labor Economics*, 36 (S1), S13–S70.

Dorsey, Stuart (1995). Pension Portability and Labor Market Efficiency: A Survey of the Literature. *ILR Review*, 48 (2), 276–292.

Dube, Arindrajit, Jeff Jacobs, Suresh Naidu & Siddharth Suri (2020). Monopsony in Online Labor Markets. *American Economic Review: Insights*, 2 (1), 33–46.

Gilleskie, Donna & Byron Lutz (2002). The Impact of Employer–Provided Health Insurance on Dynamic Employment Transitions. *Journal of Human Resources*, 37 (1), 129–162.

Manning, Alan (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton: Princeton University Press.

Manning, Alan (2021). Monopsony in Labor Markets: A Review. *ILR Review*, 74 (1), 3–26.

Summers, Lawrence (1989). Some Simple Economics of Mandated Benefits. *American Economic Review*, 79 (2), 177–183.

Tortarolo, Dario & Roman Zarate (2020). Imperfect Competition in Product and Labor Markets: A Quantitative Analysis. *NICEP Working Paper*, No. 2020–05.

Xie, Enze, Mingzhi Xu & Miaojie Yu (2024). Trade Liberalization, Labor Market Power, and Misallocation Across Firms: Evidence from China’s WTO Accession. *Journal of*

*Development Economics*, 171, 103353.

Yeh, Chen, Claudia MacAluso & Brad Hershbein (2022). Monopsony in the US Labor Market. *American Economic Review*, 112 (7), 2099–2138.

## How Does Employee Social Insurance Affect Firms' Labor Market Power? A Perspective Based on Fragmentation of Social Insurance Policies

Li Baohua & Yi Hui

(School of Economics, Dongbei University of Finance and Economics)

**Abstract:** Firms' labor market power is a critical determinant of the primary income distribution. This study investigates its relationship with social insurance policies, using data from manufacturing firms in the 2007–2015 National Tax Survey and leveraging the implementation of China's Social Insurance Law as a quasi-natural experiment. Our findings reveal that the law's implementation significantly enhanced firms' labor market power. The mechanism analysis indicates that while the law increased employee enrollment in social insurance, it also intensified job-switching frictions due to low-level pooling and fragmented regional policies. This decreased workers' inter-city mobility, consequently reducing the labor supply elasticity firms faced and thereby strengthening their market power. Notably, subsequent pension pooling reforms effectively mitigated this effect. A heterogeneity analysis further demonstrates that this impact is less pronounced in human capital-intensive industries, for large and medium-sized enterprises, and in regions with robust institutional protections. From the perspective of labor market competition, our conclusions provide a theoretical rationale for establishing a unified social insurance system and offer policy insights for the development of a unified national market.

**Keywords:** employee social insurance, Social Insurance Law, labor market power, fragmentation of social insurance policies

**JEL Classification:** J42, H32, H55

(责任编辑：崔慧敏)