

社会保险“五险合一”对企业创新的影响： 掣肘抑或助推？

曾 益^{1,2}, 张秋伊²

(1. 南京大学 政府管理学院, 江苏 南京 210023; 2. 中南财经政法大学 公共管理学院, 湖北 武汉 430073)

摘要:为解决我国五项职工社会保险参保人数差异显著、经办分散等问题,五项职工社会保险统一参保与征收(即“五险合一”)政策在各地逐步推进。文章基于2007—2023年A股上市公司数据,运用双重差分模型发现“五险合一”政策能够显著促进企业创新,即研发投入占营业收入的比重提高0.305~0.609个百分点,表明要素替代效应、经办效率提升效应强于劳动力成本效应,这一政策效应主要通过提升企业社会保险缴费遵从度、提升企业人力资本水平两条路径实现。异质性分析显示,“税务+人社+医保”协同的“五险合一”政策的创新促进效应强于人社部门主导的“五险合一”政策,且政策效应在东部地区、小微企业、非国有企业、非税务代征地区更明显。基于此,我国应强化“五险合一”政策与稳岗等政策协同、推进部门间信息共享与经办整合,支持企业创新与社会保险制度可持续发展。

关键词: 社会保险; 五险合一; 企业创新; 缴费遵从度; 人力资本

中图分类号: F840.61 **文献标识码:** A **文章编号:** 1009-0150(2026)05-0033-15

一、引言

现阶段,我国已建成世界上规模最大的社会保障体系,保障水平不断提升。截至2024年底,全国基本养老保险和基本医疗保险参保人数分别达到107282万人^①和132662.08万人^②。在这一覆盖全民的社会保障体系中,以保障就业群体为主的职工社会保险制度在稳定劳动关系、保障劳动者权益方面发挥核心作用。然而,我国职工社会保险制度长期面临一项现实问题,即五项职工社会保险参保人数在理论上本应趋于一致,在实际中却呈现出越来越大的差异。这种差异主要来自两方面:一是在制度管理方面,早期养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险五项社会保险的经办工作分散于人力资源和社会保障部门(以下简称“人社部门”)内的不同二级机构^③,多头管理、分窗办理的模式不仅会加重企业负担,也会为企业选择性参保创造条件,较多企业倾向于参加缴费基数较低或负担较轻的险种,从而导致各险种的参保人数存在较大差异;二是在特殊群体方面,近年来我国灵活就业人员规模不断扩大,这类群体通常仅参

收稿日期: 2025-12-26

基金项目: 国家自然科学基金青年项目(72304283); 国家社会科学基金重大专项(24ZDA089)。

作者简介: 曾 益(1988—),男,湖北洪湖人,南京大学政府管理学院教授,中南财经政法大学公共管理学院教授;

张秋伊(2003—),女,湖北荆州人,中南财经政法大学公共管理学院硕士研究生(通信作者)。

①数据来源:《2024年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》。

②数据来源:《2024年全国医疗保障事业发展统计公报》。

③养老保险由社会保险事业管理中心负责,医疗保险由医疗保险管理局负责,失业保险由就业服务局负责。

加养老保险或医疗保险,并根据缴费与待遇对应的成本收益比来选择参加职工养老保险与居民医疗保险。此类行为的增多使得我国养老保险、医疗保险与其他险种之间的参保人数差异逐渐拉大,五项职工保险参保人数并未趋于一致。

为应对上述现实问题,较多地区自2003年起实施五项职工社会保险统一参保与征收(即“五险合一”)政策。该政策与《中华人民共和国国民经济和社会发展第十五个五年规划纲要》提出的“健全社会保障体系”“优化全国统一的社保公共服务平台和经办管理服务”相呼应,也与2024年国务院发布的《关于进一步优化政务服务提升行政效能推动“高效办成一件事”的指导意见》(国发〔2024〕3号)明确提出的“推进关联事项集成办”“推进容缺事项承诺办”等目标相呼应。各地在实施“五险合一”政策的过程中,始终将提升经办效率作为重要目标,体现了建设服务型政府在社会保障领域的具体实践。

从企业层面来看,“五险合一”政策从“劳动力成本效应”“要素替代效应”“经办效率提升效应”三方面影响企业创新。首先,统一参保与征收能有效限制企业选择性参保,规范化的社会保险缴费可能增加企业劳动力成本,挤占内部现金流,从而抑制研发投入等创新活动;其次,社会保险缴费负担的上升会改变资本、技术与劳动之间的相对价格,倒逼企业增加技术与资本投入以替代部分劳动,进而提升创新水平;最后,经办流程的简化与效率提升能够降低企业在社会保险事务上的综合成本,释放更多的资源和精力用于技术升级与设备更新,与要素替代效应形成互补,促进企业通过增加技术与资本投入来优化生产方式。在此过程中,企业参保行为规范化也有助于增强员工稳定性与认同感,吸引并留住高素质人才,为创新积累人力资本。上述三种效应的共存,使得“五险合一”政策对企业创新的净影响具有不确定性,究竟是何种效应占据主导地位,仍需通过实证分析予以明确。

现有研究主要关注单一险种或整体社会保险缴费负担对企业创新的影响,针对“五险合一”政策的实施效果尚未有充足的研究,尤其是缺乏基于长期、多阶段政策调整的深入分析,不易考察政策反复调整所带来的动态冲击,无法有效区分短期波动与持久效应,难以准确评估政策的净影响,同时也容易忽略不同阶段管理主体的差异,进而影响对“五险合一”政策长期动态经济效应的识别与因果推断。基于上述背景,本文立足“五险合一”政策分阶段推进的完整历程,重点聚焦该政策从人社部门主导到“税务+人社+医保”协同(以下简称“税务部门主导”)的动态演变,分析2018年机构改革后人社与医疗保障部门(以下简称“医保部门”)分设这一重要体制变革的经济后果,以弥补既往研究未能考察体制变革的遗憾。在此基础上,本文利用2007年至2023年A股上市公司数据,运用双重差分模型研究该政策对企业创新的影响效应、动态特征与异质性表现,并进一步探究企业缴费遵从度、人力资本水平影响企业创新的作用机制,以期优化“五险合一”政策效果、完善社会保险制度设计以及促进企业创新提供实证参考。

二、文献回顾与述评

创新是提升经济发展质量的核心动力,企业创新活动的有效开展是释放创新活力、实现经济提质增效的关键。本部分将回顾社会保险缴费影响企业创新的相关研究,并梳理社会保险经办效率与征收体制改革的相关研究,探讨其如何影响企业创新行为。

(一) 社会保险缴费对企业创新的影响

第一类研究从成本的视角出发,支持“抑制论”。这类研究认为,社会保险缴费是企业刚性劳动力成本之一,对企业创新主要有两方面的抑制作用:其一,社会保险缴费的增加会直接挤占企业用于创新的资金。张玲等(2024)发现强化征收力度会增加企业缴费负担,进而挤出企业

创新投入。同时,社会保险缴费负担的加重会强化企业面临的流动性约束,通过减少企业现金持有量抑制创新(Benzarti和Harju, 2021)。其二,社会保险缴费的增加会损害其自我融资创新的能力。企业社会保险缴费率的提高会减少员工平均可支配收入,降低其生产积极性与创新能力,更高的保险费用会通过融资成本效应削弱企业内部融资等盈利能力、挤压研发资金投入,抑制企业创新(何子冕等, 2020; 李倩倩等, 2022)。

第二类研究从倒逼创新与人力资本的视角出发,提出“促进论”。部分学者认为社会保险缴费的增加使得企业的劳动力成本支出加大,从而倒逼企业为保持自身的竞争力而进行资本、技术投入,通过产品的技术升级替代劳动力,提高企业的整体创新能力(Cristiano和Francesco, 2014)。同时,劳动力成本和技术成本之间相对价格发生变化,将促使企业削减常规性、低技能岗位的雇佣规模,将创新资源倾注到更加节约劳动力的生产技术上(Chen等, 2022; 王雪丁和张悦怡, 2025)。另一部分学者则强调社会保险缴费的增加能够提高员工的工作稳定性与归属感,为创新活动提供重要的人力资本保障。程欣等(2019)发现,更多的社会保险投入能够提高员工的劳动生产积极性,进而增加企业的劳动生产率。廖湘岳等(2023)指出社会保险缴费的增加对探索式创新的促进作用主要通过“要素替代”“员工激励”实现,在非国有企业与高新技术企业中表现得更为明显。

随着研究的不断深入,更多的学者提出“非线性关系论”,认为社会保险缴费与企业创新之间是复杂的非线性关系。何子冕等(2020)、李姝和田马飞(2022)发现养老保险实际缴费率与企业创新之间存在明显的倒U形关系,在特定区间内提高社会保险缴费率能促进企业创新,但超过拐点后则会抑制企业创新。在社会保险投入较高的发达国家,若继续增加社会保险投入,则会对创新投资的资金造成挤出效应(Acharya等, 2014; Bai等, 2020),易引发社会“福利病”问题,降低员工工作努力程度,影响企业长期的创新发展。严海宁等(2023)从结构变迁视角指出,企业中存在与自身要素禀赋结构相匹配的最优社会保险缴费水平,实际缴费率偏离这一最优水平都会抑制企业创新并削弱其自生能力,从而呈现出正U形关系。

(二) 社会保险征收体制改革对企业创新的影响

除上述研究外,部分学者还关注到征收体制整合与经办流程优化这一制度背景,分析其对企业制度性交易成本及经营决策的影响。早期研究发现税务部门征收社会保险费具有显著的规模效应,在原有税收征收基础上加征社会保险费的边际成本较小,且移交后税务部门的征税成本率显著下降,征收效率明显提高(郑春荣和王聪, 2014)。白小平和靳彤彤(2021)指出,由税务部门统一征收能够有效缓解双方信息不对称,提升涉税涉费分析能力及社会保险费征收效能。与此同时,税务部门全责征收模式通过强化征收执行力度、约束地方政府弹性征收行为,能提升企业社会保险缴费合规水平,减少企业在多部门间重复申报、多头对接的制度性交易成本,对企业创新活动的开展产生积极作用(周冬华等, 2024)。

(三) 文献述评与边际贡献

尽管已有研究取得了诸多成果,但仍有部分问题有待探讨。其一,大多数研究聚焦于单一险种或笼统的社会保险缴费负担,未能充分关注“五险一金”政策在整合经办流程、统一参保与征收以解决各险种参保差异方面的作用,因而缺乏针对该政策对企业创新影响的评估。其二,现有研究大多将社会保险费征收体制改革视为单一、静态的外生冲击,较少考察2018年国家机构改革后医保部门独立设置所带来的体制变化,对政策效果的评估停留在早期单一部门整合阶段,未能捕捉2019年后跨部门协同治理的复杂情况。其三,在机制探究上,现有研究虽提及成本效应与替代效应,但对“五险一金”政策如何通过改变企业具体行为与财务状况传导至创新

决策的实证检验尚不充分,相关影响机制路径有待细化与验证。

鉴于此,本文的边际贡献在于:第一,在研究视角上,以“五险合一”政策推进的完整历程为切入点,深入研究该政策对企业创新的长期影响,首次系统区分人社部门主导与税务部门主导两个阶段,尤其是关注2018年机构改革后人社与医保部门分设这一重要体制变革对该政策的深刻影响,弥补以往未能考察体制变革后政策运行机制的缺憾。第二,在研究方法上,针对全样本及2019年后政策实施状态反复调整的复杂情况,本文采用多期多个体倍分法进行估计,更精准地识别该政策在不同制度环境下的动态处理效应。第三,在研究深度上,在实证检验政策综合效果的基础上,进一步挖掘“五险合一”政策影响企业创新的传导机制,弥补现有研究在机制分析和制度变迁回应方面的不足。

三、制度背景与研究假设

(一)制度背景

我国“五险合一”政策主要表现为从应对经办分散到适应管理分立并持续提升征收效能的演变路径。从整体看,该进程可以2019年为节点划分为两个阶段。

在2018年及以前,“五险合一”政策处于以经办整合为中心的发展时期。这一时期五项社会保险虽同归人社部门管辖,但具体经办事务分散于其下属的不同二级机构。这种分散管理体制使得企业可能借助管理上的分隔,选择性地参加部分险种;同时,参保单位需对接多个经办窗口,导致行政成本加重。在劳动者权益意识越发增强的背景下,各地方陆续开展“五险合一”政策,即统一参保登记、统一业务流程,实现养老、医疗、失业、工伤和生育五个险种的“一站式”服务。最早在2003年,厦门市与新乡市率先展开探索,2006年天津市和安徽省在省级(直辖市)层面推行了这一政策;截至2018年,江苏、浙江、福建和重庆等地相继实施“五险合一”政策。此阶段政策的核心目标在于整合人社部门内部的经办资源,以此规范参保行为、提高经办效率,并强化社会保险基金的征收。

2018年国家机构改革,将原先由人社部门统一负责的医疗保险与生育保险职能划转至新成立的国家医疗保障局,打破了以往全部险种集中于单一部门管理的“五险合一”模式,导致已在多地实施的“五险合一”政策遭遇障碍,企业选择性参保现象再度出现。为应对上述问题,我国自2019年起推行由税务部门统一征收社会保险费的政策,“五险合一”的工作重点亦从人社部门内部的经办整合转向税务、人社和医保等部门间的流程整合。根据中央部署,2019年1月1日是社会保险费交由税务部门统一征收的统一启动时间。然而,国务院办公厅于2019年4月印发《降低社会保险费率综合方案》(国办发〔2019〕13号),进一步明确“稳步推进社保费征收体制改革”的原则,要求企业职工基本养老保险和企业职工其他险种缴费“原则上暂按现行征收体制继续征收,稳定缴费方式,成熟一省、移交一省”。这意味着改革从“一刀切”的统一时间表调整为因地制宜的渐进式路径,各地移交节奏出现差异。截至2020年11月,多地正式将社会保险费征收职能划转至税务部门;截至2023年年底,部分省市进一步从“人社核定缴费基数、税务征收保费”的税务代为征收模式迈向税务全责征收模式,即税务部门全面负责从缴费基数核定到费款征收的全链条流程,人社与医保部门则专注于参保登记和待遇支付等工作,标志着社会保险费征收体制的深刻变革。

至此,为回应社会保险费征收管理体制变化带来的挑战,各地开始探索适应新格局的“五险合一”实践路径。北京、上海、广东和海南等地陆续依托税务部门实施新阶段的“五险合一”政策。此阶段的显著特征体现为征收主体转为税务部门,形成税务部门统一征收、人社与医保部

门协同核定缴费基数与待遇的协作格局。其主要目标在于依托税务部门成熟的税收征收机制，利用企业所得税申报等相关信息，更为精准地核定社会保险费缴费基数，从而确保社会保险基金得以及时、足额征收。

综上所述，“五险一金”政策与社会保险费征收体制改革是两个不同层面但相互关联的改革，前者解决的是“怎么办好业务”的服务流程统一问题，后者解决的是“怎么收好费用”的征收效率提升问题。尽管税务征收的高效有助于保障五项社会保险制度的可持续运行，但二者逻辑截然不同，前者强调经办服务的协同统一，后者强调征收职能的专业化。

（二）研究假设

1. “五险一金”政策促进企业创新

“五险一金”政策作为一项关键的社会保险政策改革，通过统一参保与征收提升了社会保险制度运行效率。该政策预期将从三方面影响企业创新：一是通过增加企业的劳动力成本形成现金流约束；二是通过改变要素相对价格激发替代效应；三是同时存在经办效率提升效应。这三种效应的共同作用，决定了其对企业创新的最终影响效果。

从劳动力成本效应分析，“五险一金”政策可能抑制企业创新。社会保险缴费是企业用工成本中的刚性支出，该政策的实施会加大对企业的征收力度，企业无法在短期内完全将其转嫁给员工和客户，只能进行部分成本转移，因此缴费的增加会直接挤占企业的现金流与可支配资源，加剧企业面临的流动性约束，迫使企业管理层优先削减回报周期长、不确定性高的研发类投资，最终对企业的创新活动产生抑制作用（Saez等，2020；李逸飞等，2024）。

从要素替代效应分析，“五险一金”政策可能促进企业创新。鉴于资本、技术和劳动力是替代性的生产要素，社会保险征收力度加强所带来的社会保险缴费的成本压力会引起劳动力价格的相对上涨，从而“倒逼”企业调整生产要素配置，转向以资本和技术替代劳动的发展路径，将创新资源投向劳动节约型技术领域（王雪丁和张悦怡，2025）。进一步地，规范的社会保险缴费能够吸引和留存高技能员工，促使企业优化内部人力资本结构、提高创新要素的质量，从而对企业创新活动产生综合的积极影响（郑晟祺，2024）。

从经办效率提升效应分析，“五险一金”政策通过统一社会保险办理流程、整合参保、征收管理系统与服务平台，使企业在登记、缴费等事务中避免多头对接与重复操作，真正实现社会保险事务“少跑路”，释放企业创新活力。由此带来的制度性交易成本下降，有助于企业将有限的资金和人力资源从非生产性的政务对接事务中释放出来，更多地投入生产经营与研发创新活动（张思涵等，2022；李建军等，2025）。

综上，尽管该政策在短期可能通过劳动力成本效应对研发投入构成压力，但其通过统一参保与征收、规范环境所引发的要素替代效应、经办效率提升效应将在具备相应资产结构与人力资本基础的企业中逐渐发挥主导作用，激励企业通过资本、技术替代以及人力资本水平提升应对成本变化，最终对企业创新产生积极影响。据此，本文提出研究假设1。

H1：“五险一金”政策对企业创新具有显著促进效应。

2. “五险一金”政策通过两条机制路径促进企业创新

“五险一金”政策对企业创新的影响主要通过改变其行为模式和财务状况来实现。在此过程中，企业社会保险缴费遵从度的提升与人力资本水平的提升是传递政策效应的两条重要机制路径，其影响呈现出短期冲击与中长期优化相结合的特征，最终共同作用于企业创新决策。

从短期来看，“五险一金”政策效应的释放首先体现为对企业现金流的直接冲击，这一冲击主要通过缴费遵从度机制传导。“五险一金”政策通过统一参保与征收，使得经办流程简化、征

收能力提升,让企业不合规缴费的空间被压缩,从而提高企业的实际缴费遵从度,也倒逼企业正视合规成本,促使企业将创新资源重新配置于劳动节约型技术领域,强化成本变动所引致的要素替代激励,印证了短期要素替代效应的初步显现(王雪丁和张悦怡, 2025)。

从中长期来看,“五险一金”政策旨在进一步推动企业实现资源配置的优化,以适应新的制度环境,这一过程主要通过人力资本水平提升机制逐步实现。企业在经历短期冲击后会逐步适应改革并趋于稳定,而缴费遵从度的持续提升,则有助于降低企业因不合规行为所产生的非生产性成本,经办效率提升效应发挥作用,为企业优化创新资源配置提供条件。其中,人力资本水平提升机制的运行,主要依托该政策规范参保行为,通过提供劳动福利、增加员工工作转换成本,吸引并留住高技能人才,同时推动企业的需求从可被技术替代的低技能劳动力转向高级劳动力(郑晟祺, 2024; 赵建国和李军, 2025)。据此,本文提出研究假设2。

H2:“五险一金”政策通过提高企业缴费遵从度、提升人力资本水平推动企业增加研发投入,促进创新活动。

四、数据来源、变量设定与模型构建

(一)数据来源

本文数据主要来源于国泰安CSMAR数据库,选取2007—2023年间A股上市企业作为初始样本。参考赵健宇和陆正飞(2018)的研究,对数据进行如下处理:剔除处于ST(特别处理)与PT(特别转让)状态的财务异常企业、金融类上市公司以及关键财务数据存在严重缺失的观测值。另外,由于“五险一金”政策在我国各地的具体实施时间并不一致,为准确构建政策变量,通过手工收集与整理获取各地区该政策实际推行的时间信息。在数据处理中,所有变量均依据统一的企业识别码与年份进行匹配与构建,以保证分析的一致性与有效性。

(二)变量设定

1. 被解释变量。参考何子冕等(2020)的研究,本文的被解释变量为企业创新投入强度,采用“研发投入占营业收入比例”来衡量,相较于以往投入端“研发投入”这类单一变量的选取更为可靠,能更有效反映企业在营业收入中用于研发创新的资源配置情况。

2. 核心解释变量。本文构建“是否五险一金”这一虚拟变量作为核心解释变量。其赋值依据样本的观测时间与该政策推行时间的相对关系确定:观测时间处于“五险一金”政策实施当年及之后的样本,认定受到政策干预,取值为1;观测时间早于政策实施年份的样本,取值为0。对于在样本观测期内无“五险一金”政策明确实施证据的地区,其所有样本在该变量上均赋值为0。

3. 控制变量。参考李倩倩等(2022)、郑晟祺(2024)的相关研究,在模型中引入企业层面的控制变量:市账比、市盈率PE2、托宾Q值C、资产负债率、资产抵押能力、固定资产占比、资本密集度、员工人数对数、营业收入对数。表1汇报了全样本中全部变量的描述性统计结果。

(三)模型构建

“五险一金”政策并非单一时点的统一冲击,而是呈现出2019年前部门内经办整合、2019年后“税务+人社+医保”协同的两阶段特征;在2019年后,随着医保部门独立并建立新系统,原有的捆绑参保机制被打破,该政策进入动态调整期。许多地区的“五险一金”政策状态并非单向稳定,而是在“合一”(处理)与“割裂”(未处理)之间发生多次切换,部分城市可能会从实验组转换成对照组,成为本文模型识别中的“转换者”(Switcher)。传统双重差分法无法应对此类多时点、动态调整的政策冲击,难以对政策效应进行准确估计。

基于上述动态调整的特征,本文借鉴De Chaisemartin和D'Haultfœuille (2026)提出的多期多个体倍分法(DIDM)对全样本政策效应及2019年后样本的异质性进行研究,其核心优势在于能够精准捕捉“五险合一”政策分阶段推进、多时点实施且存在动态调整特征的处理效应,与研究的制度背景高度契合。该模型的基本思路是将样本分为状态发生改变的“转换者”(Switcher)与状态未发生改变的“保持者”(Stayer),每一类“转换者”在特定的时点转变中,动态地定义一个相应的“比较组”,该比较组由状态保持不变的“保持者”构成,以此作为因果识别的反事实基准。具体界定如下:将在

$t-1$ 期末未处理(U)、在 t 期变为处理(T)的样本定义为“进入者”(Switchers-In),其比较组是“持续未处理者”(Stayers-U),通过比较“进入者”从 $t-1$ 期到 t 期时的结果变化与“持续未处理者”同期的结果变化,可估计出“进入处理”的效应(ATT-In);将在 $t-1$ 期已处理(T)、在 t 期变为未处理(U)的样本定义为“退出者”(Switchers-Out),其比较组是“持续处理者”(Stayers-T),通过比较“退出者”从 $t-1$ 期到 t 时的结果变化与“持续处理者”同期的结果变化,可估计出“退出处理”的效应(ATT-Out)。

遵循上述逻辑,本研究将采用三组企业样本进行估计:始终未进入“五险合一”政策实施阶段的企业、进入后始终处于该政策实施阶段的企业以及政策状态经历反复调整的企业。进入“五险合一”政策实施阶段被定义为接受“处理”,因此进入处理状态的企业被视为“进入者”,即处于“五险合一”实施状态的企业,退出该状态的企业则被视为“退出者”。具体而言,解释变量为企业 i 所在地区在 t 年是否处于“处理”状态:若处于处理状态,则取值为1;若退出该状态,则取值为0。控制变量与前述设定保持一致。

对于2019年之前人社部门主导阶段的样本,考虑到各地区推行该政策的时间并不一致,且政策一旦实施便持续有效,构成一种处理状态随时间逐步变化的自然实验场景。本文采用交叠双重差分模型(Staggered DID)来识别该阶段政策对企业创新的影响,模型设定如下:

$$Y_{it} = \alpha + \beta policy_{it} + \gamma X_{it} + \lambda_t + \delta_i + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

其中, Y_{it} 为被解释变量,即企业 i 在年份 t 的创新投入强度,采用“研发投入占营业收入比例”来衡量,反映企业创新资源配置水平;核心解释变量 $policy_{it}$ 为“是否五险合一”的虚拟变量,反映企业是否处于政策覆盖范围; X_{it} 为控制变量。模型同时控制了企业的时间固定效应 λ 和个体固定效应 δ ,以吸收不随时间变化的个体异质性与时间趋势的共同影响。 β 是本文重点关注的回归系数,代表政策对被解释变量的平均净效应; ε_{it} 为随机扰动项。

五、实证结果

(一) 基准回归

1.全样本回归。全样本结果如表2所示,在未加入任何控制变量的基础模型中,“五险合一”政策的总体平均处理效应为0.00609,且在1%水平上显著,表明该政策对企业创新投入具有明显的促进效应。随着列(2)至列(5)控制变量的逐步引入,总体平均处理效应的估计系数呈现

表1 全样本描述性统计结果

变量名	观测值	均值	标准差	最小值	最大值
研发投入占营业收入比例	35 939	0.0528	0.055	0.000300	0.326
是否“五险合一”	34 450	0.416	0.493	0	1
市账比	46 432	4.013	3.406	1.118	25.37
市盈率PE2	40 680	77.04	129.221	5.275	911.1
托宾Q值C	46 436	2.577	1.879	0.833	11.52
资产负债率	47 929	0.427	0.215	0.0510	0.979
资产抵押能力	47 926	0.214	0.162	0.00193	0.703
固定资产占比	43 095	0.219	0.165	0	0.971
资本密集度	47 897	2.573	2.315	0.390	15.88
员工人数对数	47 896	7.576	1.328	0.693	13.46
营业收入对数	47 906	21.41	1.482	17.86	25.62

稳定下降趋势,且均保持统计显著性,表明“五险一金”政策对企业创新的促进效应是独立且稳健的,在控制一系列可能影响企业创新的因素后依然存在,研究假设H1得证。

表2 “五险一金”政策对企业创新的影响

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
平均处理效应	0.00609*** (0.00227)	0.00420*** (0.00145)	0.00382*** (0.00143)	0.00324* (0.00179)	0.00305* (0.00178)
政策后一期	0.0113*** (0.00407)	0.00753*** (0.00243)	0.00723*** (0.00241)	0.00709*** (0.00259)	0.00697*** (0.00253)
政策后二期	0.00150 (0.00268)	0.000370 (0.00175)	-0.000167 (0.00168)	-0.000949 (0.00284)	-0.000960 (0.00286)
政策后三期	0.00402** (0.00190)	0.00345** (0.00164)	0.00324** (0.00161)	0.00203 (0.00150)	0.00163 (0.00149)
政策后四期	-0.000789 (0.00197)	-0.000362 (0.00146)	-0.000340 (0.00144)	-0.000653 (0.00142)	-0.00195 (0.00148)
政策后五期	-0.00277 (0.00198)	0.00142 (0.00172)	0.00149 (0.00169)	0.000322 (0.00168)	0.000124 (0.00179)
政策前一期	-0.000619 (0.000936)	0.0000161 (0.000804)	0.0000500 (0.000804)	-0.000541 (0.000743)	-0.000428 (0.000731)
政策前二期	-0.00230 (0.00153)	-0.00220 (0.00142)	-0.00208 (0.00140)	-0.00186 (0.00136)	-0.00184 (0.00136)
政策前三期	-0.00174 (0.00221)	-0.00129 (0.00226)	-0.000551 (0.00223)	-0.00140 (0.00245)	-0.00125 (0.00245)
政策前四期	0.00143 (0.00263)	0.00111 (0.00256)	0.00228 (0.00266)	0.00155 (0.00292)	0.00264 (0.00279)
政策前五期	0.00205 (0.00382)	-0.00138 (0.00378)	-0.000311 (0.00380)	0.000975 (0.00387)	0.00233 (0.00405)

注: *、**、***分别表示在10%、5%、1%的水平上显著,下同。列(1)为无控制变量的结果;列(2)为放入市账比、市盈率PE2、托宾Q值C 3个控制变量的结果;列(3)为在列(2)基础上加入资产负债率、资产抵押能力共5个控制变量的结果;列(4)为在列(3)基础上放入固定资产占比、资本密集度共7个控制变量的结果;列(5)为在列(4)基础上放入员工人数对数、营业收入对数共9个控制变量的结果,后续所有的回归结果均与列(5)的控制变量保持一致。

动态效应分析显示,“五险一金”政策的影响呈现明显的时序异质性,且核心效应集中体现在该政策施行前中期,后续政策效应逐渐衰减直至不再显著。此处所指的政策施行前中期,是结合模型期数划分与政策实际传导周期界定的,具体为政策正式实施后的第1期至第3期,其中第1期为政策施行初期,第2、3期为政策施行中期。核心参照物分为两类:一是政策实施前的各期,通过与政策前各期不显著的结果对比,凸显政策实施后前中期的正向冲击作用;二是政策实施后期,即第4、5期,通过与后期效应不显著的结果对比,直观体现政策效应的边际递减与逐步减弱趋势。从具体结果的估计系数来看,政策后一期在各控制变量组下均为正,且通过1%的显著性检验,表明“五险一金”政策实施初期的促进效应最为突出;政策后三期在未加入控制变量、加入3个和5个控制变量的模型中也均显著为正。

2.分阶段回归。为深入考察2019年机构改革前后“五险一金”政策效应差异,本文进行如下分阶段回归检验:对于2019年之前人社部门主导的“五险一金”子样本,由于政策冲击基本呈单向实施特征,采用交叠双重差分模型;对于2019年及之后税务部门主导的“五险一金”子样本,则采用多期多个体倍分法捕捉该阶段政策频繁变动的复杂影响,结果如表3所示。表3列(1)中2019年之前人社部门主导的“五险一金”政策对企业创新的平均处理效应在1%水平上显著为负。平行趋势检验结果如图1所示,政策实施前各期估计系数均在零值附近波动且置信区间包含零值,表明处理组与对照组企业在政策冲击前的创新投入趋势未呈现显著差异。“五险一金”政策实施后,估计系数自第1期起呈现下降趋势,在第2、3期进入负向区间并逐渐显著,表明该政策对企业研发投入存在抑制作用。

税务部门主导的“五险一金”政策结果如表3第(2)列所示,2019年之后该政策对企业创新的平均处理效应在10%的水平上正显著,平行趋势检验结果如图2所示,该政策实施后估计系数

表3 人社部门与税务部门“五险一金”政策的分析结果

变量	(1)人社部门 “五险一金”	(2)税务部门 “五险一金”
	研发投入占营业收入的比例	
平均处理效应	-0.00295*** (0.00109)	0.00499* (0.00254)

由负值区间转为正值并在第1期显著为正,存在即时促进效应,虽在第2期有所回落,但第3期再度显著上升,表明政策效应在经历短期调整后逐步显现并增强,表明税务部门主导的“五险一金”政策对企业创新研发投入存在促进作用。存在差异的原因在于,在人社部门“五险一金”阶段,经办整合在降低交易成本的同时,也因征收强化而提高企业的实际缴费负担,此时劳动力成本效应占据主导,社会保险缴费负担的加重会挤占企业内部现金流、加剧融资约束,从而对创新投资产生抑制(廖湘岳等, 2023)。在2019年之后,税务部门依托其信息优势与成熟的征收体系,在提升征收效率的同时,社会保险缴费带来的成本压力更为显著地激发了要素替代效应,当劳动要素的相对价格上升时,企业会更有动力通过资本、技术创新来减少对劳动力的依赖,增加内部的创新活动(郑晟祺, 2024)。

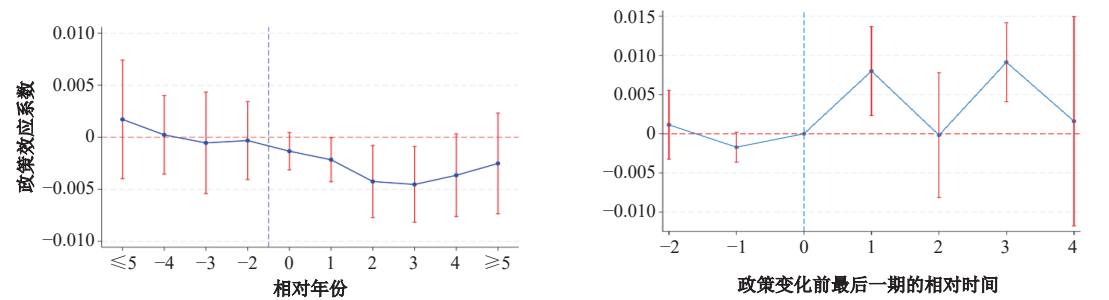


图1 人社部门主导的“五险一金”政策效应

图2 税务部门主导的“五险一金”政策效应

(二)稳健性检验

1.更换因变量。本文基于2007—2023年全样本数据的回归结果,进一步分别采用“研发投入规模”“人均发明专利持有量”作为替代因变量,进行稳健性检验。^①表4列(1)为“研发投入规模”因变量的估计系数结果,表4列(2)为“人均发明专利持有量”因变量的估计系数结果。其结果与基准回归结果一致,说明“五险一金”政策对企业创新产出同样具有稳健的促进作用。

2.更换自变量。本文通过替换自变量的方式对结论进行再检验。具体而言,将基准模型中的核心解释变量“是否五险一金”更换为“不含缺失值的五险一金”变量,二者区别在于前者将无明确的该政策实施证据的地区样本赋值为0,而后者仅将明确没有实施“五险一金”政策的地区样本赋值为0,重新估计结果如表4列(3)所示,该政策平均处理效应在5%的水平上显著。

表4 稳健性检验结果							
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	替换因变量		替换自变量	剔除特殊年份	剔除特殊地区	剔除政策干扰	加入宏观指标
	研发投入规模(对数)	人均发明专利持有量	研发投入占营业收入的比例				
平均处理效应	0.08013** (0.03923)	0.00620* (0.00369)	0.00366** (0.00147)	0.00420*** (0.00130)	0.00375** (0.00151)	0.00371** (0.00150)	0.00371** (0.00150)

3.剔除特殊年份样本。为排除特殊年份的非常规冲击,本文剔除2020年的观测样本后对全样本重新进行估计,检验在相对正常的经济环境下该政策影响的稳健性,结果如表4列(4)所示。该政策平均处理效应通过1%显著性检验,表明在排除极端外部冲击的干扰后,结果依然稳健。

①“研发投入规模”以“研发投入金额对数”作为衡量指标;“人均发明专利持有量”以“发明专利比员工人数”作为衡量指标,即企业发明专利总量与员工总人数的比值,该指标用于衡量企业人均创新产出效率,反映了企业创新成果的密集程度。

4.剔除部分地区样本。剔除新疆和西藏两个自治区的观测样本后用四组控制变量重新进行估计,这两个地区在经济发展阶段、产业结构以及政策执行环境等方面与内地省份存在一定差异,可能对该政策效应的评估产生干扰。结果如表4列(5)所示,该政策的平均处理效应通过5%的显著性检验。

5.排除2019年减税降费政策干扰。为排除2019年减税降费政策对基准回归结果的干扰,加入2019年年份虚拟变量作为控制变量重新进行估计,结果如表4列(6)所示。“五险一金”政策的平均处理效应在5%的水平上显著,说明在控制2019年减税降费政策的影响后,结果仍稳健。

6.加入宏观指标数据的测度。为进一步排除样本地区宏观经济发展水平与财政状况对效应评估的干扰,加入人均地区生产总值(元)、财政收支压力^①两个宏观指标作为控制变量重新进行估计,结果如表4列(7)所示,“五险一金”政策平均处理效应在5%的水平上显著,与基准回归结果一致。

(三)异质性分析

1.分地区异质性。不同地区的创新发展水平和比较优势存在差异,参考严海宁等(2023)的研究,本文基于企业注册地所在的地理区域将样本划分为东部、中部和西部、东北地区四个子样本。表5结果显示“五险一金”政策对东部地区企业创新的平均处理效应在1%水平上显著。相比之下,中部、西部和东北地区则均未通过显著性检验。东部地区具备更完善的市场环境、更发达的金融体系以及更丰富的人力资本,当缴费负担上升时,东部企业更易以资本与技术替代劳动,推动创新活动。反观中部、西部和东北地区,企业普遍面临更强的融资约束与相对薄弱的人力资本基础,该政策引发的劳动力成本效应往往占据主导。

表5 分地区异质性分析结果

分地区	(1)东部	(2)中部	(3)西部	(4)东北地区
平均处理效应	0.00490*** (0.00165)	0.000905 (0.00221)	-0.00342 (0.00298)	-0.00609 (0.00714)
分企业规模	(1)小微企业	(2)中型企业	(3)大型企业	
平均处理效应	0.0210*** (0.00812)	0.00362 (0.00332)	0.00249* (0.00141)	
分产权性质	(1)国企	(2)非国企		
平均处理效应	0.00183 (0.00162)	0.00510** (0.00212)		
分征收方式	(1)税务代征	(2)非税务代征		
平均处理效应	-0.00188 (0.00259)	0.00438*** (0.00165)		

注:每列回归结果的因变量为研发投入占营业收入比例。

2.企业规模异质性。参考郭磊和沈劭茗(2022)等的研究,本文将样本划分为小微企业(员工人数<300人)、中型企业(员工人数300~1000人)和大型企业(员工人数≥1000人)三个子样本。为排除2019年减税降费政策的影响,引入2019年减税降费政策的交互项进行异质性检验。表5结果显示,小微企业样本的总体平均处理效应在1%的水平上显著,大型企业样本的总体平均处理效应在10%水平上显著,而中型企业样本未通过显著性检验。结果表明小微企业的创新促进效应并非由2019年减税降费政策所驱动,而是受到“五险一金”政策的影响。

3.企业产权性质异质性。参考郑晟祺(2024)的研究,基于国有与非国有企业在劳动力雇佣结构、预算约束以及治理模式上的差异,本文依据企业产权性质对样本进行分组检验。表5结果表明,“五险一金”政策对非国有企业创新活动有显著促进效应,而国有企业创新影响不显著。从传导机制看,当企业无法完全转嫁社会保险成本时,缴费负担会挤占内部现金流并改变要素

^①采用地方财政一般预算内支出(万元)与地方财政一般预算内收入(万元)的比值作为衡量财政收支压力的指标。

相对价格,从而影响其投资决策。这一机制在预算约束较强、市场反应更灵敏的非国有企业中表现得尤为突出。

4.征收方式异质性。参考张玲等(2024)的研究,根据企业所在地养老保险征收主体,本文将样本划分为“税务代征(代征=1)”“非税务代征(代征=0)”两个子样本进行比较分析。^①表5结果表明在非税务代征地区,“五险合一”政策平均处理效应在1%水平上显著,而代征地区的政策效应未通过显著性检验。在非税务代征地区,社保经办机构征收相对松散、日常监管力度较弱,政策实施后企业缴费遵从度提升的空间更大,因此政策的创新促进效应显著。在税务代征地区,税务部门本身征管能力强、基数合规性已较高,政策对企业缴费遵从度的边际改善有限,所以创新效应不显著。

六、影响机制分析

为探究“五险合一”政策影响企业创新的传导路径,本文从“社会保险缴费遵从度”“人力资本水平”两条路径展开机制检验。参考蔡伟贤和李炳财(2021)等的研究,本文以社会保险实际缴费率作为社会保险缴费遵从度代理变量进行测度。^②人力资本水平则参考陈丽珍和赵昕东(2025)等的研究,采用“本科及以上学历的人数占比”作为衡量企业人力资本水平的指标。为避免极端值干扰,所有连续变量均在1%水平上进行缩尾处理。结果如表6、图3和图4所示。

表 6 机制检验结果

变量	(1)缴费遵从度	(2)人力资本水平
	社会保险实际 缴费率	本科及以上学历的 人数占比
平均处理效应	0.01587** (0.00699)	0.00840** (0.00407)

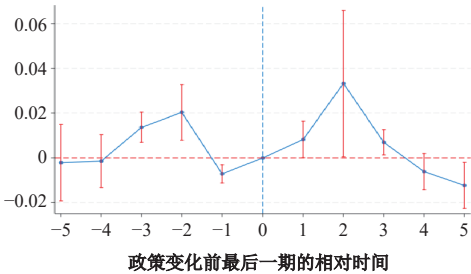


图 3 政策对缴费遵从度的影响

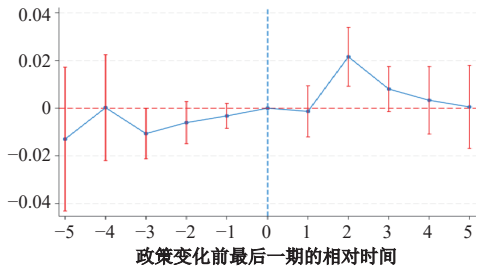


图 4 政策对人力资本水平的影响

(一)短期现金流冲击机制

“五险合一”政策对企业创新的短期影响,主要通过缴费遵从度机制传导,其核心体现为对企业现金流的直接刚性冲击,进而影响企业创新决策的短期调整。图3的结果显示政策实施前1期,处理组企业的社会保险缴费遵从度相较对照组显著降低,印证处理组企业此前存在明显的缴费合规缺口,是选择性参保、低基数缴费的主要群体。这一结果也排除了企业缴费行为固有趋势的干扰,证明“五险合一”政策是推动缴费遵从度提升的直接原因。政策落地后,统一参保与征收打破了处理组企业的低合规缴费状态,倒逼其缴费遵从度的提升,而缴费遵从度的提

①“代征=1”指税务部门协助人社部门完成养老保险费的征收环节,“代征=0”指不采用税务部门协助征收养老保险费的模式。本研究定义的“税务代征”仅指税务部门协助征收的模式,不包含税务部门主导养老保险费全流程征收(即“全征”)的情况。

②由于生育保险已并入医疗保险、工伤保险实行浮动费率,本文的社会保险实际缴费率具体界定为养老保险、医疗保险与失业保险的实际缴费率之和,各实际缴费率由各保险当期的增加额与当期员工工资的比值来测度,此变量代表的是相对值的变化,能够在一定程度上剥离员工正常薪酬刚性增长带来的缴费绝对值增加,更纯粹地反映企业主观遵从度的实质提升。

高会直接带来劳动力合规成本的上升,形成劳动力成本效应,进而挤占短期现金流,加剧企业所面临的流动性约束(Saez等, 2020; 廖湘岳等, 2023)。

社会保险缴费属于企业法定刚性用工成本,虽然可以通过调整雇佣规模、工资议价以及资本—劳动替代等方式实现部分成本转嫁,但无法在当期完全转嫁,仍会形成一定的短期现金流压力(何子冕等, 2020),迫使企业管理层优先调整投资结构,对回报周期长、不确定性高的研发投入形成短期潜在挤压,对创新投入产生暂时性抑制(李逸飞等, 2024; 张玲等, 2024)。这一短期现金流冲击并非单纯的“负面效应”,而是构成企业后续资源配置调整的外生成本信号。该政策带来的成本提升往往是强制性、不可逆的,企业难以通过选择性参保规避成本上升,这一明确的成本信号直接倒逼企业启动短期经营策略调整,为中长期的要素替代与创新转型奠定基础(宁光杰和张雪凯, 2021)。同时,统一参保与征收带来的经办流程简化与经办效率的提升,在提升缴费遵从度的同时降低其制度性交易成本,部分抵消现金流压力,使得企业无须过度削减研发投入,为短期维持创新活动提供可能。

(二) 中期资源配置优化机制

经过短期现金流冲击的适应期后,“五险一金”政策逐步通过缴费遵从度持续提升、人力资本水平优化两条机制,推动企业实现资源配置优化,进而对企业创新产生持续促进作用。

1. 缴费遵从度的提升。“五险一金”政策对企业社会保险缴费遵从度表现出显著的正向影响,结果如表6列(1)所示。总体平均处理效应在5%水平上显著,表明“五险一金”政策通过统一参保与征收显著提升了企业的社会保险缴费遵从度。从中长期来看,企业缴费遵从度的持续提升,不再是单纯的成本冲击,而是通过规范企业行为、优化营商环境支持企业创新。税务部门征收能显著提高企业参保率与缴费遵从度,相较于税务部门代征模式,税务部门全责征收模式因征收强度更高、信息不对称程度更低,能更好地发挥税务部门的信息优势,释放经办效率提升效应,从而在有效规范企业缴费行为的同时,对企业业绩和创新产生积极影响(唐珏和封进, 2020; 周冬华等, 2024)。具体而言,社会保险征收强化会改变劳动要素的相对价格,引致要素替代效应发挥作用,这种相对价格的变化会促使企业将创新资源集中投向劳动节约型技术领域,表现为全面提升相关专利数量、质量及占比,以及增加技术设备投入、推动生产过程的自动化与智能化转型(严海宁等, 2023; 王雪丁和张悦怡, 2025)。

2. 人力资本水平的提升。表6列(2)结果表明“五险一金”政策对企业人力资本水平有显著正向影响。该政策通过统一参保与征收,直接规范企业用工行为并提升劳动力成本的刚性,促使企业主动调整生产要素配置,“员工技能结构高级化”成为支撑技术创新的重要途径(王雪丁和张悦怡, 2025)。这一过程中低技能岗位的减少首先会对企业形成通过技术创新来提升效率的“倒逼”压力,从而推动企业增加研发投入、提升全要素生产率以应对挑战(林炜, 2013; 程晨和王萌萌, 2016; 宁光杰和张雪凯, 2021)。进一步地,缴费遵从度的持续提升会推动人力资本水平的提升,为创新活动提供稳定的人才支撑:程欣等(2019)、何子冕等(2020)指出,规范缴费能增强员工保障与组织吸引力,高技能劳动力占比提升的知识溢出效应会加速技术替代和迭代,形成“要素价格信号—研发方向调整—人力资本升级—持续创新”的传导链条。

综上,“五险一金”政策对企业创新的影响是短期现金流冲击与中长期资源配置优化的综合结果,主要通过缴费遵从度与人力资本水平的提升两条路径发挥作用,研究假设H2得证。

七、结论及政策建议

本文深入探究“五险一金”政策对企业创新行为的影响,主要得到以下结论:第一,“五险合

一”政策整体上对企业创新具有显著促进效应,要素替代效应与经办效率提升效应的综合作用显著强于劳动力成本效应,研究假设H1得以验证。具体而言,该政策显著促进企业创新投入与产出水平,即研发投入占营业收入的比重提高0.305~0.609个百分点,研发投入规模提升8.013%,人均发明专利持有量提高0.0062项,表明该政策所带来的要素替代效应、经办效率提升效应强于劳动力成本效应。该结论在经过更换变量、剔除特殊样本、排除同期政策干扰等一系列稳健性检验后依然成立。第二,政策效果呈现明显的异质性。税务部门主导的“五险合一”对企业创新的促进作用强于人社部门主导的“五险合一”;“五险合一”政策在东部地区、小微企业、非国有企业的政策效应更加明显;在社会保险费由非税务部门代征的地区,该政策对企业创新的促进作用更为显著。第三,“五险合一”政策主要通过两条机制路径影响企业创新:一是通过提高企业社会保险缴费遵从度,增强劳动力成本的规范性与刚性,推动企业以资本与技术替代劳动;二是通过提升企业人力资本水平,企业减少低技能劳动力依赖,释放内部资金并推动资本与技术替代劳动,为创新资源的倾斜创造条件。上述两条机制均通过实证检验,研究假设H2得证。

基于上述研究结论,本文提出如下政策建议:(1)深化社会保险征收数字化治理。研究表明,税务部门主导的“五险合一”政策对企业创新的促进效应更显著,主要得益于其征收能力与信息优势。结合“十五五”规划数字化发展导向,需突破现有数字化征收瓶颈,依托金税工程与全国统一社会保险公共服务平台,构建“数据驱动、智能预警、精准监管”的新型征收治理体系。具体而言,一是建立税务、人社和医保跨部门数据共享与交叉稽核闭环机制,破解选择性参保、缴费基数不实等痛点;二是运用大数据识别“临界合规”企业,实施“差异化监管+精准辅导”模式,避免“一刀切”征收对企业创新活力的冲击。(2)统筹社会保险协同与差异化支持。研究发现,“五险合一”政策对企业创新的效应存在结构性差异,即东部效果突出,中西部和东北未达预期,小微企业受益最显著。立足“十五五”统一大市场建设与中小企业创新发展导向,形成兼顾公平效率的制度体系:一是夯实跨区域社会保险协同基础,建立信息共享互认机制,降低企业多地参保合规成本,推动社会保险制度与统一大市场建设深度衔接。二是构建梯度化缴费支持机制。对中西部符合条件的创新型企业,给予缴费基数倾斜。对中小企业设立过渡期,允许简化参保流程、阶段性降低缴费基数。三是创新“缴费—创新”双向联动模式。将中小企业规范参保与创新基金、创业担保贷款等挂钩,强化激励并拓展融资渠道。(3)推动社会保险与创新政策协同。机制检验显示,“五险合一”政策通过提升缴费遵从度和人力资本水平赋能企业创新。“十五五”时期需构建社会保险征收与创新激励相互增强的制度体系,释放政策合力。一是建立“缴费遵从度—创新投入”联动激励机制,对连续规范缴费且研发投入达标企业,在失业保险稳岗返还等方面给予倾斜;二是强化社会保险与人才政策协同,以规范参保为抓手,将高技能人才参保情况纳入企业创新能力评价体系,形成“规范缴费—人才集聚—创新增强”的良性循环;三是推动社会保险征收与研发费用加计扣除、高新技术企业认定等创新政策联动优化,将规范参保作为识别企业创新资质的重要依据,提升创新政策落地效能。

主要参考文献:

- [1] 白小平,靳彤彤. 中国社会保险费征缴机制的发展历程与展望[J]. 中州学刊, 2021, (1).
- [2] 蔡伟贤,李炳财. 税收征管、税收压力与企业社保遵从[J]. 世界经济, 2021, (12).
- [3] 陈丽珍,赵昕东. 中国省域人力资本的测度与时空演化分析[J]. 统计与决策, 2025, (3).
- [4] 程晨,王萌萌. 企业劳动力成本与全要素生产率——“倒逼”机制的考察[J]. 南开经济研究, 2016, (3).
- [5] 程欣,邓大松,叶丹. 更高的社保投入有利于企业创新吗——基于“中国企业-劳动力匹配调查”(CEES)的

- 实证研究[J]. [社会保障研究](#), 2019, (5).
- [6] 郭磊, 沈劭茗. 载舟还是覆舟?——社会保障缴费影响企业创新的实证检验[J]. [华东理工大学学报\(社会科学版\)](#), 2022, (3).
- [7] 何子冕, 江华, 李雅楠. 养老保险实际缴费率与企业创新——基于非线性关系的研究[J]. [劳动经济研究](#), 2020, (4).
- [8] 李建军, 吴周易, 赵薇, 等. 税收征管体制改革、税收公平与全国统一大市场[J]. [财贸经济](#), 2025, (9).
- [9] 李倩倩, 陈鹏军, 李庆霞. 企业社会保险缴费与社保征收体制的“生产率效应”——基于上市公司中小企业视角[J]. [大连理工大学学报\(社会科学版\)](#), 2022, (2).
- [10] 李姝, 田马飞. 社会保险缴费率会影响企业创新产出吗?[J]. [统计研究](#), 2022, (11).
- [11] 李逸飞, 孙康, 李静. 劳动力保护、研发要素结构配置与企业创新——基于《社会保险法》准自然实验的检验[J]. [南开管理评论](#), 2024, (4).
- [12] 廖湘岳, 高峰, 张淑霞. 企业社保缴费负担对双元创新的影响研究[J]. [湖南科技大学学报\(社会科学版\)](#), 2023, (6).
- [13] 林炜. 企业创新激励: 来自中国劳动力成本上升的解释[J]. [管理世界](#), 2013, (10).
- [14] 宁光杰, 张雪凯. 劳动力流转与资本深化——当前中国企业机器替代劳动的新解释[J]. [中国工业经济](#), 2021, (6).
- [15] 唐珏, 封进. 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[J]. [经济动态](#), 2020, (6).
- [16] 王雪丁, 张悦怡. 社保缴费征管、劳动节约型技术创新与企业效率升级[J]. [保险研究](#), 2025, (9).
- [17] 严海宁, 黄欣鹏, 刘震海. 结构变迁视角下的社会保障缴费对企业创新的影响[J]. [中国软科学](#), 2023, (9).
- [18] 张玲, 秦雪征, 温舒, 等. 社保费负担、创新挤出与企业生产率——基于社保费征管体制改革的研究[J]. [经济科学](#), 2024, (1).
- [19] 张思涵, 张明昂, 王雨坤. 服务型政府建设与企业高质量发展[J]. [财经研究](#), 2022, (9).
- [20] 赵建国, 李军. 数字化转型与企业社会保险缴费遵从——基于人力—效率—信息属性三重视角[J]. [当代经济科学](#), 2025, (6).
- [21] 赵健宇, 陆正飞. 养老保险缴费比例会影响企业生产效率吗?[J]. [经济研究](#), 2018, (10).
- [22] 郑晟祺. 社会保险缴费与企业创新: 人力资本和要素替代的中介机制检验[J]. [财会通讯](#), 2024, (4).
- [23] 郑春荣, 王聪. 我国社会保险费的征管机构选择——基于地税部门行政成本的视角[J]. [财经研究](#), 2014, (7).
- [24] 周冬华, 徐移兰, 赵玉洁. 社保征管模式改革与企业社保遵从度[J]. [财经理论与实践](#), 2024, (5).
- [25] Acharya V, Ramin B, Krishnamurthy S. Wrongful discharge laws and innovation [J]. [The Review of Financial Studies](#), 2014, 27(1): 301–346.
- [26] Bai J, Fairhurst D, Serfling M. Employment protection, investment, and firm growth [J]. [The Review of Financial Studies](#), 2020, 33(2): 644–688.
- [27] Benzarti Y, Harju J. Using payroll tax variation to unpack the black box of firm-level production [J]. [Journal of the European Economic Association](#), 2021, 19(5): 2737–2764.
- [28] Chen Z B, Xu Y B, Tian Z T, et al. The impact of social insurance law on corporate innovation: Evidence from a quasi-natural experiment [J]. [Economic Modelling](#), 2022, 111: 105830.
- [29] Cristiano A, Francesco Q. The effects of biased technological changes on total factor productivity: A rejoinder and new empirical evidence [J]. [Journal of Technology Transfer](#), 2014, 39(2): 281–299.
- [30] De Chaisemartin C, D’Haultfœuille X. Difference-in-differences estimators of intertemporal treatment effects[J]. [The Review of Economics and Statistics](#), 2026, 108(4): 863–880.
- [31] Saez E, Schoefer B, Seim D. Payroll taxes, firm behavior, and rent sharing: Evidence from a young workers’ tax cut in Sweden [J]. [American Economic Review](#), 2020, 109(5): 1717–1763.

The Impact of “Five-insurance Integration” for the Social Insurance System on Corporate Innovation: Hindrance or Facilitation?

Zeng Yi^{1,2}, Zhang Qiuyi²

(1. School of Government, Nanjing University, Jiangsu Nanjing 210023, China; 2. School of Public Administration, Zhongnan University of Economics and Law, Hubei Wuhan 430073, China)

Summary: China has long been confronted with pronounced disparities in the number of participants across its five employee social insurance programs and with fragmented administrative procedures. To enhance the operational efficiency of the social insurance system, a policy of unified enrollment and contribution collection for the five employee social insurances—commonly referred to as the “Five-insurance Integration”—has been progressively rolled out across regions. This integration has evolved through two major stages: an initial stage of internal integration within human resources and social security (HRSS) departments, and a subsequent stage of coordinated integration involving tax authorities, HRSS departments, and healthcare security (medical insurance) departments. “Five-insurance Integration” will raise corporate social insurance contributions, which may impede corporate innovation through a labor-cost effect, or may reduce overall costs and foster corporate innovation through a factor-substitution effect (capital substituting for labor) and an efficiency-enhancing effect. To empirically determine the net impact on corporate innovation, this paper employs a DID approach using data on A-share listed companies from the CSMAR database over the period 2007-2023. The results show that “Five-insurance Integration” significantly promotes corporate innovation. The ratio of R&D expenditure to operating revenue increases by 0.305-0.609 percentage points, indicating that the factor-substitution and efficiency-enhancing effects outweigh the labor-cost effect. This policy effect works primarily through two channels—raising corporate social insurance compliance and upgrading human capital, and is characterized by short-term cash-flow pressures coupled with medium-to-long-term improvements in resource allocation. Heterogeneity analysis further demonstrates that the policy effect is more pronounced in eastern regions, SMEs, non-SOEs, and regions with non-full-responsibility collection by tax authorities. Based on the findings, it is recommended that China strengthen the synergy between the “Five-insurance Integration” policy and policies such as employment stabilization, and advance inter-departmental information sharing and administrative service consolidation, so as to further amplify the effectiveness of “Five-insurance Integration”, and provide robust support for corporate innovation and the sustainable development of the social insurance system.

Key words: social insurance; “Five-insurance Integration”; corporate innovation; contribution compliance; human capital

(责任编辑：王西民)