

延迟退休政策的社会福利与劳动力市场效应

宋家科¹, 尚明瑞², 王爱琴¹

¹甘肃农业大学管理学院, 甘肃 兰州

²甘肃农业大学甘肃农村发展研究院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2025年5月16日; 录用日期: 2025年6月10日; 发布日期: 2025年6月18日

摘要

本文旨在围绕延迟退休政策, 阐述其在人口老龄化背景下对社会福利和劳动力市场的综合影响。在社会福利层面, 延迟退休政策可有效缓解养老金支付压力, 增强养老保障体系可持续性; 同时有助于提升部分老年人生活质量, 促进代际公平。但对体力劳动者而言, 可能因工作强度影响健康与生活质量。对于劳动力市场, 该政策直接增加劳动力供给总量, 改变年龄结构, 在不同行业引发劳动力需求变化, 加剧就业市场竞争, 或导致年轻群体就业压力增大、工资水平波动及就业歧视问题。研究通过梳理政策发展历程, 揭示政策实施面临的群体利益协调难、劳动力市场结构性矛盾加剧、社会保障制度配套不足等挑战, 并提出制定差异化渐进式政策、加强劳动力市场调节、完善社保制度、加强宣传沟通等建议, 为完善延迟退休政策提供理论与实践参考。

关键词

延迟退休政策, 社会福利, 劳动力市场, 人口老龄化

The Social Welfare and Labor Market Effects of the Delayed Retirement Policy

Jiake Song¹, Mingrui Shang², Aiqin Wang¹

¹College of Management, Gansu Agricultural University, Lanzhou Gansu

²Gansu Institute of Rural Development, Gansu Agricultural University, Lanzhou Gansu

Received: May 16th, 2025; accepted: Jun. 10th, 2025; published: Jun. 18th, 2025

Abstract

This paper aims to expound the comprehensive impacts of the delayed retirement policy on social welfare and the labor market against the backdrop of population aging. At the social welfare level, the delayed retirement policy can effectively alleviate the pressure of pension payments and enhance

the sustainability of the pension security system. Meanwhile, it helps improve the quality of life of some elderly people and promotes intergenerational equity. However, for manual workers, the policy may affect their health and quality of life due to work intensity. In the labor market, this policy directly increases the total labor supply, changes the age structure, triggers changes in labor demand across different industries, intensifies competition in the job market, and may lead to increased employment pressure on young people, fluctuations in wage levels, and employment discrimination. Through combing the development history of the policy, the study reveals the challenges faced in its implementation, such as difficulties in coordinating the interests of different groups, intensifying structural contradictions in the labor market, and inadequacies in the supporting social security system. It also puts forward suggestions, including formulating differential and gradual policies, strengthening the regulation of the labor market, improving the social security system, and enhancing publicity and communication, so as to provide theoretical and practical references for improving the delayed retirement policy.

Keywords

Delayed Retirement Policy, Social Welfare, Labor Market, Population Aging

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着全球人口老龄化进程的加速,世界各国纷纷面临养老金支付压力增大、劳动力供给不足等问题。以中国为例,根据第七次全国人口普查数据,60岁及以上人口占总人口的18.70%,其中65岁及以上人口占13.50% [1],人口老龄化程度进一步加深。在此背景下,延迟退休政策成为许多国家应对人口老龄化挑战、保障社会保障体系可持续发展的重要举措。延迟退休政策不仅涉及劳动者的个人利益,还对社会福利体系的平衡以及劳动力市场的运行产生深远影响。因此,深入研究延迟退休政策的社会福利与劳动力市场效应,具有重要的理论价值和现实意义。当前,学界对延迟退休政策的研究虽已取得一定成果,但在政策实施的动态影响、不同行业的差异化效应等方面仍有待进一步探索,这也凸显了本研究的必要性。

2. 延迟退休政策的发展历程与现状

2.1. 国外延迟退休政策的发展

发达国家较早面临人口老龄化问题,在延迟退休政策的探索上起步也相对较早。例如,德国在2007年通过养老保险改革法案,将法定退休年龄逐步从65岁提高到67岁。德国实施这一政策,除了缓解养老金支付压力外,还与该国制造业对熟练技术工人的持续需求相关。德国制造业以精密制造和高端装备为主,老年技术工人的经验和技能是企业的宝贵财富,延迟退休有助于企业留住人才,维持行业竞争力 [2]。美国从1983年开始实施延迟退休政策,计划到2027年将正常退休年龄从65岁提高到67岁。美国的延迟退休政策与社会保障体系的财务可持续性紧密相连,同时也受到劳动力市场结构变化的影响。随着服务业在美国经济中占比不断提高,许多服务岗位对体力要求相对较低,为老年劳动者继续工作创造了条件 [3]。此外,日本在应对人口老龄化方面也颇具代表性,日本从20世纪90年代开始逐步提高退休年龄,通过立法鼓励企业雇用老年劳动者,并提供税收优惠等政策支持。日本的经验表明,延迟退休政

策的有效实施需要政府、企业和社会各方的协同配合[4]。

2.2. 国内延迟退休政策的发展

中国在人口老龄化的压力下，也逐步开始对延迟退休政策进行研究和探索。早在 2013 年，中共十八届三中全会就提出“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”。此后，相关部门围绕延迟退休政策开展了大量的调研和论证工作。目前，中国虽然尚未全面实施延迟退休政策，但已经在部分领域和地区进行了试点探索，如一些事业单位的专业技术人员可以根据自身情况申请延迟退休。以高校教师为例，许多高校允许达到退休年龄但仍有科研和教学能力的教授延迟退休，充分发挥他们的学术专长，为学科建设和人才培养贡献力量。同时，部分国有企业也在尝试推行弹性退休制度，根据岗位需求和员工意愿，灵活确定退休时间。这些试点工作为全面实施延迟退休政策积累了经验，但也暴露出一些问题，如政策执行标准不统一、配套措施不完善等，需要在后续政策制定中加以解决。

3. 延迟退休政策对社会福利的影响

不要使用空格、制表符设置段落缩进，不要通过连续的回车符(换行符)调整段间距。

3.1. 对养老金体系的积极影响

延迟退休政策最直接的影响之一是缓解养老金支付压力。从资金筹集角度来看，劳动者延迟退休意味着更长的缴费年限，增加了养老保险基金的收入。同时，延迟退休也推迟了养老金的领取时间，减少了养老金的支出总量。以精算模型分析，在其他条件不变的情况下，退休年龄每提高 1 岁，养老金支付压力可降低 10%~15%左右[5]。这有助于增强养老金体系的可持续性，保障退休人员的基本生活，维护社会的稳定。以瑞典为例，瑞典通过实施灵活的退休制度，允许劳动者在 61~70 岁之间自主选择退休年龄，使得养老保险基金的收支状况得到显著改善[6]。此外，延迟退休还可以促进养老金制度的公平性。在传统的养老金制度下，由于不同劳动者的预期寿命和实际工作年限存在差异，可能导致养老金待遇的不公平。延迟退休使得劳动者的缴费和待遇领取更加匹配，有助于实现养老金制度的公平与可持续发展。

3.2. 对老年人生活质量的影响

一方面，延迟退休可以为老年人带来稳定的经济收入，提高其生活水平和经济独立性。对于一些有工作意愿和工作能力的老年人来说，继续工作还能使其保持社会参与感和成就感，丰富精神生活，促进身心健康。例如，在一些发达国家，许多老年人在退休后选择从事志愿服务、兼职工作等，不仅充实了自己的生活，还为社会做出了贡献。另一方面，对于部分身体状况不佳、工作强度较大岗位的劳动者而言，延迟退休可能会加重其身体负担，降低生活质量。以建筑工人、环卫工等体力劳动者为例，他们长期从事高强度的体力劳动，随着年龄的增长，身体机能逐渐下降，延迟退休可能导致其健康状况恶化。因此，延迟退休政策的实施需要充分考虑不同群体的实际情况，制定差异化的政策措施。可以为这些体力劳动者提供职业转换培训，帮助他们转向工作强度较低的岗位，或者提供提前退休的经济补偿，以保障他们的生活质量[7]。

3.3. 对代际公平的影响

在传统的养老金体系下，随着人口老龄化程度的加深，年轻一代面临着越来越重的养老负担。延迟退休政策通过延长劳动者的工作年限，增加养老保险基金收入，减轻了年轻一代的缴费压力，在一定程度上实现了代际公平。同时，延迟退休也为年轻一代提供了更多的学习和技能提升时间，有助于他

们在未来的劳动力市场中获得更好的发展，进一步促进代际之间的公平与和谐。以法国为例，法国在实施延迟退休政策后，通过调整养老金缴费和待遇计算方式，使得年轻一代和老年一代在养老金负担和收益上更加平衡[8]。此外，延迟退休还可以促进不同代际之间的交流与合作。老年劳动者丰富的经验和年轻劳动者的创新思维相结合，有助于提高企业的生产效率和创新能力，实现代际之间的互利共赢。

4. 延迟退休政策对劳动力市场的影响

4.1. 对劳动力供给的影响

从总量上看，延迟退休政策直接增加了劳动力供给数量。随着退休年龄的延迟，原本应该退出劳动力市场的老年劳动者继续留在岗位上，补充了劳动力资源。尤其是在一些劳动力短缺的行业和地区，延迟退休政策能够有效缓解劳动力不足的问题。例如，在日本的一些农村地区，由于年轻人口外流，劳动力短缺严重，延迟退休政策使得老年劳动者能够继续从事农业生产，保障了当地的农产品供应。从结构上看，延迟退休政策改变了劳动力市场的年龄结构。老年劳动者的增加可能会对年轻劳动者的就业机会产生一定的挤压效应，但同时也为年轻劳动者提供了更多的学习和经验传承机会。例如，在一些知识密集型行业，老年劳动者丰富的经验和专业知识可以通过“传帮带”的方式传递给年轻一代，促进年轻劳动者的成长。据相关研究表明，在医疗行业中，有经验的老医生对年轻医生的指导，能够显著提高年轻医生的诊疗水平和职业素养。

4.2. 对劳动力需求的影响

企业对劳动力的需求会随着延迟退休政策的实施发生变化。一方面，对于一些对体力要求较高的行业，如制造业、建筑业等，老年劳动者的工作能力可能无法满足企业的生产需求，企业可能会加大对自动化设备和技术的投入，减少对劳动力的需求。例如，一些汽车制造企业为了应对老年劳动者体力下降的问题，加大了机器人和自动化生产线的应用，提高了生产效率。另一方面，在一些对经验和专业知识要求较高的行业，如医疗、教育、金融等，老年劳动者的留任能够满足企业对高素质人才的需求，企业对这类劳动者的需求可能会增加。以教育行业为例，资深教师丰富的教学经验和教学方法，对提高教学质量具有重要作用，学校往往希望他们能够延迟退休。此外，延迟退休政策还可能促使企业调整人力资源管理策略，加强员工培训和职业发展规划，以适应劳动力市场年龄结构的变化。企业可能会为老年劳动者提供技能更新培训，为年轻劳动者提供更多的晋升机会和职业发展通道。

4.3. 对就业市场竞争的影响

延迟退休政策的实施加剧了劳动力市场的竞争。老年劳动者和年轻劳动者在就业市场上的竞争加剧，尤其是在一些岗位需求有限的行业和领域。对于年轻劳动者来说，可能面临更激烈的就业竞争压力，需要不断提升自身的综合素质和竞争力才能获得理想的工作岗位。对于老年劳动者来说，也需要不断学习新知识、新技能，以适应工作岗位的变化和市场竞争的需求。同时，就业市场竞争的加剧还可能导致工资水平的变化。在劳动力供给增加的情况下，工资水平可能会受到一定的下行压力，但在一些劳动力短缺的行业和岗位，工资水平可能会上升。例如，在一些高端技术岗位，由于人才稀缺，企业为了吸引和留住人才，会提高工资待遇；而在一些普通服务岗位，由于劳动力供给过剩，工资增长缓慢甚至出现下降。此外，就业市场竞争的加剧还可能引发就业歧视问题。一些企业可能会对老年劳动者存在偏见，认为他们的工作效率和创新能力不如年轻劳动者，从而在招聘时优先选择年轻劳动者，这需要政府通过立法和监管来加以规范。

5. 延迟退休政策实施面临的问题与挑战

5.1. 不同群体利益协调困难

延迟退休政策涉及不同年龄、不同行业、不同职业群体的利益，协调难度较大。对于体力劳动者来说，由于工作强度大、工作环境艰苦，延迟退休可能会对其身体健康造成较大影响，他们对延迟退休政策的接受度较低。而对于一些脑力劳动者和专业技术人员来说，由于工作相对轻松、收入较高，且能够在工作中实现自我价值，他们对延迟退休政策的接受度相对较高。此外，不同地区的经济发展水平和就业状况存在差异，也增加了延迟退休政策实施的难度。例如，在经济发达地区，就业机会相对较多，老年劳动者延迟退休的意愿可能较强；而在经济欠发达地区，就业岗位有限，年轻劳动者就业困难，延迟退休可能会进一步加剧就业矛盾。因此，在制定延迟退休政策时，需要充分考虑不同群体的利益诉求，采取差异化的政策措施，确保政策的公平性和可操作性。

5.2. 劳动力市场结构性矛盾加剧

延迟退休政策可能会加剧劳动力市场的结构性矛盾。一方面，老年劳动者的留任可能会挤占年轻劳动者的就业岗位，导致年轻劳动者就业困难。尤其是在一些传统行业，岗位更新换代缓慢，老年劳动者长期占据岗位，使得年轻劳动者难以获得晋升机会。另一方面，由于老年劳动者和年轻劳动者在技能和知识结构上存在差异，企业可能会面临人才供需不匹配的问题。例如，在一些新兴产业领域，企业对掌握新技术、新知识的年轻人才需求旺盛，但老年劳动者由于知识更新缓慢，难以满足企业的需求；而在一些传统产业领域，老年劳动者的经验丰富，但企业可能更倾向于招聘年轻、有活力的劳动者以推动产业升级和创新。这种结构性矛盾不仅影响了劳动力市场的资源配置效率，也制约了经济的可持续发展。

5.3. 社会保障制度配套不完善

延迟退休政策的顺利实施需要完善的社会保障制度作为支撑。目前，中国的社会保障制度在一些方面还存在不足，如养老保险制度的统筹层次较低，不同地区、不同群体之间的养老保险待遇差异较大；医疗保险制度对老年劳动者的医疗保障力度不足，无法满足其日益增长的医疗需求等。这些问题都可能影响延迟退休政策的实施效果，降低劳动者对延迟退休政策的接受度。例如，由于养老保险待遇地区差异较大，一些在经济欠发达地区工作的劳动者可能会因为延迟退休后养老金待遇不高而不愿意延迟退休。此外，对于老年劳动者在工作期间的工伤保障、失业保险等方面的制度也不够完善，需要进一步加强和完善社会保障制度，为延迟退休政策的实施提供坚实的制度保障。

6. 完善延迟退休政策的建议

6.1. 制定差异化、渐进式的延迟退休政策

充分考虑不同群体的实际情况，制定差异化的延迟退休政策。对于体力劳动者，可以适当降低延迟退休的幅度，或者提供提前退休的选择，并给予一定的经济补偿；对于脑力劳动者和专业技术人员，可以鼓励其适当延迟退休，并提供相应的激励措施，如提高养老金待遇、给予职业发展机会等。同时，采用渐进式的延迟退休方式，逐步提高退休年龄，给劳动者和社会一个适应的过程，减少政策实施带来的冲击。例如，可以每几年延迟几个月退休年龄，让劳动者有足够的时间调整自己的生活和职业规划。此外，还可以建立弹性退休制度，允许劳动者在一定范围内自主选择退休年龄，充分尊重劳动者的个人意愿。

6.2. 加强劳动力市场的调节与引导

政府应加强对劳动力市场的调节与引导，缓解劳动力市场的结构性矛盾。一方面，加大对新兴产业

的扶持力度,创造更多适合年轻劳动者的就业岗位,拓宽年轻劳动者的就业渠道。例如,通过税收优惠、财政补贴等政策鼓励企业发展高新技术产业、数字经济等新兴产业。另一方面,加强职业培训和技能提升工作,提高老年劳动者的就业能力和竞争力,使其能够适应劳动力市场的变化。可以建立专门的老年劳动者职业培训中心,根据市场需求和老年劳动者的特点,开展针对性的培训课程。同时,鼓励企业优化人力资源管理,建立合理的人才流动机制,促进老年劳动者和年轻劳动者的合理配置。例如,企业可以设立内部人才交流平台,为不同年龄段的劳动者提供岗位转换和晋升机会。

6.3. 完善社会保障制度配套措施

加快完善社会保障制度,提高养老保险制度的统筹层次,缩小不同地区、不同群体之间的养老保险待遇差异。可以逐步实现全国养老保险统筹,统一养老保险缴费和待遇计算标准。加强医疗保险制度建设,提高对老年劳动者的医疗保障水平,减轻其医疗负担。例如,扩大医疗保险报销范围,提高报销比例,为老年劳动者提供更多的医疗服务项目。此外,还可以建立健全老年劳动者的就业保障制度,保障其在工作中的合法权益,为延迟退休政策的实施提供良好的制度环境。例如,制定相关法律法规,禁止企业对老年劳动者的就业歧视,保障老年劳动者在工资待遇、职业培训、晋升机会等方面与年轻劳动者享有平等的权利。

6.4. 加强宣传与沟通,提高公众对延迟退休政策的认知度和接受度

通过多种渠道加强对延迟退休政策的宣传与解读,让公众充分了解政策实施的背景、目的和意义,以及对个人和社会的影响。可以利用电视、广播、网络等媒体,开展形式多样的宣传活动,如制作专题节目、发布政策解读文章等。同时,广泛听取公众的意见和建议,及时回应公众的关切,增强政策的透明度和公信力。例如,政府可以召开听证会、座谈会等,邀请不同群体的代表参与讨论,了解他们的需求和想法。通过加强宣传与沟通,提高公众对延迟退休政策的认知度和接受度,为政策的顺利实施创造良好的社会氛围。

7. 结论

延迟退休政策作为应对人口老龄化和保障社会保障体系可持续发展的重要举措,对社会福利和劳动力市场具有多方面的影响。从社会福利角度来看,延迟退休政策有助于缓解养老金支付压力、提高部分老年人的生活质量、促进代际公平;从劳动力市场角度来看,延迟退休政策能够增加劳动力供给、改变劳动力需求结构、加剧就业市场竞争。然而,延迟退休政策的实施也面临着不同群体利益协调困难、劳动力市场结构性矛盾加剧、社会保障制度配套不完善等问题与挑战。为了充分发挥延迟退休政策的积极效应,减少其负面影响,需要制定差异化、渐进式的延迟退休政策,加强劳动力市场的调节与引导,完善社会保障制度配套措施,并加强宣传与沟通,提高公众对延迟退休政策的认知度和接受度。未来,随着人口老龄化程度的进一步加深和社会经济的不断发展,延迟退休政策还需要不断调整和完善,以适应新的形势和需求。

参考文献

- [1] 国务院第七次全国人口普查领导小组办公室. 第七次全国人口普查公报[EB/OL]. https://www.gov.cn/guoqing/2021-05/13/content_5606149.html, 2025-04-25.
- [2] 李晓荣. 退休制度调整的国际经验借鉴及对我国的启示[D]: [硕士学位论文]. 成都: 西南财经大学, 2016.
- [3] 查紫薇, 张楚尧. 从美国经验看延迟退休——论对中国的启示[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(9): 34-37.
- [4] 马红鸽. 延迟退休年龄政策的社会经济条件研究[D]: [硕士学位论文]. 西安: 西北大学, 2020.

- [5] 杨再贵, 秦少鹏. 基于制度赡养率的退休年龄调整机制[J]. 中央财经大学学报, 2023(6): 55-66.
- [6] 杨琳琳. 福利国家延迟退休的模式与镜鉴[J]. 四川理工学院学报(社会科学版), 2017, 32(6): 39-56.
- [7] 赵迷. 延迟退休对经济增长的影响研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海工程技术大学, 2017.
- [8] 林熙, 薛雅方. 延迟退休改革的递进性与坚韧性——法国延迟退休改革评析及镜鉴[J]. 老龄科学研究, 2025, 13(1): 68-78.