

人口老龄化下延迟退休的“双刃剑”

孟小雨

扬州大学法学院, 江苏 扬州

收稿日期: 2026年5月7日; 录用日期: 2026年8月21日; 发布日期: 2026年8月31日

摘 要

在人口老龄化背景下, 延迟退休已成为我国应对劳动力短缺与养老金压力的重要战略。延迟退休是一把“双刃剑”, 在释放老年人力资源红利、缓解社会保障压力的同时, 也可能引发代际就业挤出、生育意愿抑制、收入分配失衡等多重负面结果。本文通过梳理延迟退休的双重效应, 从劳动力市场、生育决策、代际公平、产业适配等维度, 借鉴国际经验, 提出构建年龄包容性劳动力市场、完善弹性退休制度、优化养老金体系等系统性优化路径。

关键词

人口老龄化, 延迟退休, 弹性退休

The “Double-Edged Sword” of Delayed Retirement in the Face of an Aging Population

Xiaoyu Meng

School of Law, Yangzhou University, Yangzhou Jiangsu

Received: May 7, 2026; accepted: August 21, 2026; published: August 31, 2026

Abstract

Against the backdrop of an aging population, the policy of delaying retirement has become a key strategy for China to address labor shortages and pension pressures. Delaying retirement is a “double-edged sword”: while it unleashes the human resource dividend of the elderly and alleviates pressure on the social security system, it may also trigger multiple negative consequences, such as intergenerational employment crowding out, suppressed fertility, and imbalances in income distribution. By examining the dual effects of the delayed retirement policy, this paper draws on international

experience to propose systematic optimization pathways—including building an age-inclusive labor market, improving flexible retirement systems, and optimizing the pension finance system—from the perspectives of the labor market, fertility decisions, intergenerational equity, and industrial adaptation.

Keywords

Population Aging, Delayed Retirement, Flexible Retirement

Copyright © 2026 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. 问题的提出

随着经济技术发展与社会结构变化, 少子化、人口老龄化以及总人数缩减等趋势接踵而来, 我国正处在人口格局深度调整的关键期, 随着人口老龄化, 劳动供给总量持续减少, 劳动人口持续增长, 这些变化严重威胁到我国养老基金账户的收支平衡能力。结合发达国家的经验, 人口老龄化与经济发展几乎同步进行, 收入上涨与老龄化速率加快之间有明确的正向联系。美国、英国和日本, 都曾经历经济持续上升之后老年人占比明显提高这样的阶段。美国是进入人口老龄化阶段较早的国家, 截止到 2022 年, 美国 65 岁以上人口约为 5780 万人, 占总人口的 17.3% [1]。日本于 1970 年进入老龄化社会, 于 1994 年进入深度老龄化社会。英国也是最早进入老龄化的国家之一, 2020 年, 65 岁以上人口约占总人口 18.86% [2]。我国作为世界上人口最多的国家, 正经历着规模超大、增速极快的老龄化进程, 第七次全国人口普查数据显示, 截至 2024 年末, 我国 60 岁及以上人口已达 3.1 亿人, 占总人口的 22.0%; 65 岁及以上人口 2.2 亿人, 占比 15.6% [3]。相比全球平均水平, 我国老龄化呈现出双重极端的特征, 2000 年我国步入老龄化社会, 同 2000 年第五次全国人口普查相比, 0~14 岁人口的比重下降 6.29 个百分点, 60 岁及以上人口的比重上升 2.93 个百分点, 65 岁及以上人口的比重上升 1.91 个百分点 [4]。劳动力供给的持续不足, 生育率的持续走低与人口预期寿命的不断延长形成双重叠加, 使人口年龄结构呈底部收缩、顶部扩张的态势, 养老负担重心逐步从抚养子女转向赡养老人。面对人口老龄化带来的劳动力短缺、养老金支付压力增大以及经济增长潜力削弱等多重挑战, 延迟退休已成为各国普遍采取的应对措施之一。全球主要老龄化发达国家普遍将退休年龄设定在 65 岁以上, 部分国家如澳大利亚、挪威、意大利等已将退休门槛提高至 67 岁 [5]。2024 年 9 月, 全国人民代表大会常务委员会明确自 2025 年 1 月 1 日起正式实施渐进式延迟退休政策, 用 15 年时间逐步将男职工法定退休年龄从 60 周岁延迟至 63 周岁, 女职工从 50 周岁、55 周岁分别延迟至 55 周岁、58 周岁。

延迟退休本质上是为了解决日渐延长的生命周期与劳动周期的不匹配的问题, 其目标在于优化劳动力结构、缓解养老金支付压力, 但这也犹如一把双刃剑, 在释放积极效应的同时, 也潜藏着不容忽视的负面风险。从积极方面看, 延迟退休可直接增加劳动力供给, 缓解因劳动年龄人口下降带来的结构性短缺, 延长缴费年限并缩短养老金领取年限, 改善养老保险基金的收支平衡, 促进居民储蓄向长期资本转化, 推动养老金融市场发展, 同时老年员工的经验价值可在知识密集型行业中发挥传帮带作用, 推动年龄包容型组织建设。延迟退休的消极方面的影响同样显著, 在劳动力市场层面, 延迟退休可能产生代际就业挤出效应, 在我国劳动力市场竞争压力远超 OECD 国家的情况下, 延迟退休会减缓岗位更替速度、降低劳动力市场流动性, 对青年劳动者的职业发展造成阻碍; 在生育决策层面, 延迟退休挤占隔代照料

时间,抑制生育意愿;在行业适配层面,体力劳动密集型行业的高龄劳动者面临健康风险与职业暴露的双重压力,而知识密集型行业则面临技能更新滞后的困境。

2. 延迟退休的积极效应分析

2.1. 缓解劳动力短缺,激活银发人力资源

延迟退休缓解劳动力短缺的机制并非简单多工作几年,而是涉及总量补充、结构优化和供给周期拉长三个相互关联的维度。从 OECD 就业数据库的统计标准来看,15~24 岁为青年劳动力,55~64 岁为老年劳动力[6]。延迟退休直接增加劳动力供给数量,一方面让原本即将退出劳动力市场的劳动者继续留在岗位,另一方面通过延长工作年限减少每年退休人员对劳动力存量的抽水效应。从结构看,延迟退休能够释放低龄老年群体的就业潜力,2025 年末我国 60 岁及以上人口已达 3.23 亿,其中 60~64 岁的低龄老年人多数健康状况较好、社会参与意愿较强,然而当前中国 60 岁以上人口的就业率仅约 30%,远低于日本等发达国家[7]。2023 年调查数据显示,60~69 岁低龄老年人中有 45% 的人有就业意愿,全国每年新增退休人员约 2000 万,其中相当一部分人身体健康、精力充沛且有再就业意愿[8],延迟退休的实质,正是拆除将有意愿、有能力的低龄老年人阻隔在劳动力市场之外的制度性壁垒,将银发人力资源重新纳入社会生产体系。从供给周期看,人均预期寿命从 1981 年的 67.9 岁提高到 2023 年的 78.6 岁,延长了近 11 年[9],但现行退休年龄长期沿用数十年前的标准,导致预期寿命大幅延长而工作年限没有相应延长,延迟退休通过将人力资本的作用周期与经济社会的实际需求重新对接,让更多的人力资源在更长的年限内持续发挥作用。对 27 个 OECD 国家 1980 至 2010 年的数据分析发现,老年人就业与青年就业并非此消彼长的零和博弈,21 个延迟退休的国家中有 11 个青年失业率反而降低,因为延迟退休通过增加消费和扩大经济总量,对整体劳动力市场产生了正向效应。

2.2. 改善养老金可持续性,缓解财政压力

从收入端看,延迟退休意味着劳动者继续工作、继续缴纳养老保险费的年数增加,从而延长了缴费年限、增加了基金流入。中国城镇职工基本养老保险基金征缴收入占基金总收入的比重约为 70%~80%,每一名劳动者延迟退休一年,就意味着多一年缴费、少一年领取,一增一减之间,对基金平衡的边际贡献非常显著。从支出端看,延迟退休缩短了人均领取养老金的年限,直接减少了基金流出,如果 60 岁退休,平均领取时间接近 19 年,如果延迟至 65 岁退休,平均领取时间将缩短为约 14 年。延迟退休相当于将一部分本应进入退休人口行列的劳动者保留在缴费人口中,从而同时降低分子(离退休人数增量)和扩大分母(在职缴费人数),这对缓解基金压力具有立竿见影的效果。从财政压力缓解的角度看,延迟退休的作用不仅限于养老保险基金本身,还涉及财政补贴的减少,如果不对延迟退休等结构性改革加以推进,随着老龄化程度加深,财政补贴的规模将持续性增长,延迟退休通过增强基金自我平衡能力,为财政腾出更多空间用于教育、医疗、科技等其他重点领域。延迟退休还通过促进经济增长间接改善养老金可持续性,低龄老年人继续就业,既增加了消费和税收,又缓解了劳动力短缺对经济潜在增速的拖累,而经济增长本身就是养老金来源的最根本保障。

2.3. 促进储蓄转化与资本市场发展

基于中国家庭金融调查(CHFS)数据的回归分析表明,预期退休年龄每推迟 1 年,居民持有商业养老保险的概率提高 2.3%,养老金账户余额增加 5.6%;同时,预期退休年龄每推迟 1 年,居民家庭风险金融资产占比增加 0.8%,这一效应在 50 至 60 岁准退休人群中尤为明显,他们原本面临即将退休的资产配置调整压力,而延迟退休给予了更长的投资期限和更高的风险承受能力[10]。延迟退休催生了对长期、稳健、

多元化养老金融产品的需求，推动金融机构加快产品创新步伐，开发出生命周期基金、目标日期基金等丰富工具，优化了金融市场结构，满足了不同风险偏好投资者的需求。延迟退休与银发经济发展协同作用，引导资本流向医疗康养、智能养老、人工智能、新能源等长期优质赛道，金融机构通过股权投资、债券投资、资产证券化等方式支持养老产业，形成养老金融+养老产业的良性互动生态，促进资本市场与实体经济的深度融合。从跨境资本流动看，延迟退休对资本净流出的影响呈倒U形特征，短期促进资本流出，长期则引导资本回流，这种动态机制有助于优化跨境资本结构，提升国内市场对国际长期资本的吸引力。

3. 延迟退休的消极效应分析

3.1. 代际就业挤出效应

延迟退休最直接且引发广泛担忧的消极效应便是对青年就业可能产生的代际挤出效应，在当前我国青年就业形势严峻的背景下，延迟退休意味着原本应按照原有法定年龄退休的老年劳动者将继续占据工作岗位。尽管不同年龄段的劳动者并非完全可替代，但在经济增速放缓、岗位总量相对固定的条件下，特别是在如部分体制内单位、技术密集型制造业等就业门槛较高、内部晋升通道僵化的行业，高龄劳动者的滞留会显著减缓岗位更替速度，堵塞青年劳动者的职业发展通道。劳动力市场需求总量不变，延迟退休初期势必加剧青年就业的竞争压力，尤其是在劳动力同质化特征突出的领域，这种挤出效应更为明显，虽然延迟退休对整体失业率的影响存在争议，但青年群体所受冲击往往大于老年群体，若缺乏配套的岗位创造和青年就业扶持政策，延迟退休可能在一定程度上牺牲青年世代的就业机会。

3.2. 对生育意愿的抑制效应

延迟退休对生育意愿的抑制效应同样不容忽视，其核心机制在于减少了祖辈对孙辈的隔代照料时间。在中国传统文化和现实家庭结构中，祖辈承担了大量的儿童照护职责，这种无偿的家务劳动大大降低了年轻夫妇的育儿成本，是支撑生育行为的重要隐性制度。延迟退休会硬化老年劳动者的时间约束，迫使其将原本可用于照料孙辈的时间投入到工作中，从而减少隔代抚养的供给[11]。这一变化直接增加了年轻家庭的育儿负担，要么迫使年轻父母减少劳动参与来照顾孩子，要么支付高昂的市场托育费用，无论是哪种结果，都会显著抑制生育意愿。延迟退休可能通过增加家庭总收入产生正向收入效应，但负向的时间挤出效应往往占据主导，总体抑制生育水平。

3.3. 行业适配性矛盾与健康风险

不同行业对劳动者体能、技能和适应能力的要求存在巨大差异，如果一刀切或简单渐进式推进难以充分匹配，在知识密集型行业如科研、教育、金融、医疗等，高龄劳动者虽拥有丰富的经验积累，但普遍面临知识结构老化、数字技能滞后的问题，在快速迭代的技术环境中可能难以适应，形成经验价值与技能更新的内在冲突，而在体力劳动密集型行业，如建筑、制造、采矿等，高龄劳动者的肌肉力量、反应速度、抗疲劳能力随年龄增长显著下降，工伤和职业病风险急剧上升，电工、焊工、架子工等特种作业人员的职业资格证书有效期与法定退休年龄挂钩，即使延迟退休允许其继续工作，证书失效后也无法合法上岗，暴露出制度衔接的硬伤。目前缺乏针对高龄劳动者的统一健康风险评估标准，使得企业和管理部門难以科学判定某一年龄段的劳动者是否适合继续从事高风险岗位，职业暴露时间延长会显著提高尘肺病、噪声性耳聋等累积性职业病的发病率，而心理层面的职业倦怠、焦虑抑郁同样在高龄劳动者中高发。延迟退休若不能配套差异化的岗位调整、健康监测和职业再培训，不仅会损害老年劳动者的身心健康，还可能增加企业用工风险和整体社会保障支出。

3.4. 制度配套不足引发的执行困境

延迟退休在制度配套不足方面引发的执行困境，首先体现在职业资格制度与退休年龄的脱节上。部分需要持证上岗的职业，如特种作业人员、电工、焊工等，现行法规要求其必须在国家法定退休年龄内方可持有有效证书，一旦劳动者年满六十岁，便无法参加证件复审，即使其身体健康、愿意继续工作，也会因职业资格证书失效而无法合法上岗。这种制度内部的矛盾导致有龄无证的困局，使得延迟退休的目标与实际执行之间产生严重冲突，特别是在高技能、高经验价值的行业中，造成了宝贵的人力资源浪费。其次，工伤保险制度对超龄劳动者的覆盖严重不足，目前仅在北京，上海，广东等少数地区开展试点，且多采取企业自愿参保而非强制参保的模式，企业雇佣超龄劳动者需自行承担较高的工伤风险，这既加重了用人单位的经营负担，也显著抑制了企业招聘高龄员工的意愿。为避免潜在赔偿风险，企业往往倾向于不招聘或提前清退超龄劳动者，反而减少了这一群体的就业机会，削弱了延迟退休促进老年就业的初衷。各地政策不统一，缺乏全国性的强制性制度安排，导致超龄劳动者在跨地区流动或就业时面临保障空缺，各项配套机制之间缺乏动态衔接，进一步放大了执行困境。延迟退休与职业培训、健康评估、弹性退出等机制未能形成系统联动，例如在高风险行业中缺少针对高龄劳动者的健康评估标准和职业暴露监测机制，使其在继续工作中面临更高的职业病和工伤风险。

4. 延迟退休优化路径

4.1. 促进代际协同的就业生态构建

日本、德国、瑞典三国的经验表明，延迟退休对青年就业的岗位创造通常大于岗位占用，尤其是在配套制度完善时，老年与青年就业率往往呈现同向上升趋势。在大部分时间段内老年就业率与青年就业率表现出同向的变动趋势，即使老年就业对青年就业产生了岗位占用效应，也可以通过后期延迟退休和劳动力市场的不断完善弥补缺口，充分发挥延迟退休的岗位创造效应，最终促进老年就业和青年就业的共同提升^[12]。我国应着力建立代际分工与协作机制，引导青年向数字化、智能化等新兴产业流动，而老年劳动力则更多向经验密集型、稳定型岗位集中，同时鼓励企业推行师徒制与经验传承计划，促进代际知识转移而非简单替代。针对可能出现的代际利益冲突，设立代际沟通平台如企业跨龄项目组，推动公平的晋升与薪酬机制，避免老年职工长期占据关键岗位而不让位。由于中国家庭普遍存在隔代照护现象，延迟退休可能减少祖辈对孙辈的照料时间，为此应同步完善普惠托育服务体系，探索弹性照护假及社区代际照护中心，以平衡老年就业与家庭照护需求。

4.2. 延迟退休的异质性影响与分类施策

延迟退休的影响并非整齐划一，而是因行业类型和劳动者技能水平的不同呈现出显著的异质性。从行业维度看，金融、教育、医疗、科研等知识密集型行业的高龄劳动者往往经验丰富、专业价值突出，延迟退休有助于延续其人力资本优势，主要挑战在于技能更新滞后和晋升通道可能拥堵，但整体健康风险较低、岗位适配性较强。相比之下，建筑、制造、采矿等体力劳动密集型行业对体力、反应速度要求极高，高龄劳动者工伤风险和职业病累积风险显著上升，例如制造业中接触有害物质超过 20 年的工人职业病患者风险增加 2.3 倍，特种作业人员因职业资格证书必须在法定退休年龄内复审，延迟退休后面临证书失效、无法继续上岗的制度性障碍。服务业的影响则较为复杂，一方面服务经验具有价值，另一方面高强度、长工时可能导致慢性疲劳，且客户偏见也会影响就业质量。从技能水平维度看，高技能劳动者更受益于延迟退休，不仅缴费年限和养老金积累期延长，还能通过长期金融资产配置优化养老财富，减少人才浪费。低技能劳动者替代性强，延迟退休容易加剧与青年人的岗位竞争，产生更强的挤出效应，且其健康状况下降更快，职业暴露累积风险更高。对于金融、教育等知识密集型行业，宜推行阶梯式退

休，允许资深从业者逐步减少工作时间，转为技术指导或顾问角色，同时提供数字技能培训，鼓励弹性工作制如远程办公或兼职。对于建筑、制造等体力密集型行业，应建立职业健康评估机制，对高危工种设定年龄上限，并配套提前退出补偿机制。特种作业人员可延长证书复审年限，实施作业资格证加健康证双证管理，同时完善工伤保险，实行年龄风险差异化费率。对于服务业，可开展适老化服务技能培训，提升高龄员工竞争力，鼓励企业设计代际协作岗位，例如老年生活管家加青年康复技师模式。针对高技能劳动者，应鼓励延迟领取养老金并给予奖励，支持知识传承项目，提供长期投资教育以引导合理配置养老金融产品。针对低技能劳动者，需建立再就业支持体系，包括免费职业培训、岗位转介和创业扶持，强制将超龄劳动者纳入工伤保险覆盖范围，对连续从事高强度体力工作满一定年限者，探索行业性提前退休机制。

4.3. 完善弹性退休制度设计

单一的法定退休年龄难以覆盖不同职业、健康状况和个人意愿的差异，可建立“自愿 + 激励”型的多维弹性退休机制，实行弹性退休制度，可以有效缓解代际利益冲突，实现劳动力市场的优化配置。弹性退休制度应允许职工根据自己的身体状况、职业特征和个人意愿选择退休年龄；对于体力劳动者可适当降低退休年龄，使其提前退休；对于脑力劳动者、专业技术人员可适当放宽退休年龄上限，鼓励其持续发挥其专业特长[13]。养老金给付水平必须与退休年龄实现精算中性的联动，提前退休者养老金适当扣减，延迟退休者按更高比例增发，且增发幅度应大于扣减幅度，从而形成正向激励。同时可参照瑞典的“目标年龄”制度，每三至五年根据预期寿命变化动态调整法定退休年龄，避免长期僵化。为了确保效果持续有效，还可以建立“监测 - 评估 - 调整”的闭环机制，设立养老金支付压力、老年失业率、青年就业率等预警阈值，当触及相关指标时自动触发响应。

4.4. 构建年龄包容型组织与劳动力市场

年龄歧视、技能老化与健康衰退是阻碍老年劳动力参与的主要瓶颈。应明确禁止招聘、晋升、培训中的年龄歧视，并建立专门的年龄歧视投诉与仲裁机制，对违规企业实施经济处罚与信用惩戒。在人力资本提升方面，可设立终身学习账户，由政府、企业和个人共同出资支持老年职工参与数字化、智能化相关技能培训，同时推动高校和职业院校面向老年人开放课程。在养老保险全国统筹和实施延迟退休的背景下，提高征缴率会使基金出现累计缺口的年份推迟 2 年，对改善养老保险基金收支不平衡作用明显；总和生育率水平越高解养老保险基金收支不平衡效果越好[14]。健康方面，应倡导健康老龄化，定期开展老年职工健康体检，推动工作场所的适老化改造，如调整工作强度、提供弹性工时等。提高养老保险征缴率、提升总和生育率以及综合运用多种参数调整能够显著改善基金收支状况，例如，由税务部门统一征收养老保险费可将征缴率提升至 80% 以上，而总和生育率从 1.3% 提升至 1.6%~1.8% 则能长期缓解抚养比恶化趋势。引入基于寿命系数和可持续性因子的自动调整机制，可使养老金替代率下降不超过 5% 的前提下，将首次出现当期赤字的年份推迟 15 至 20 年，显著增强基金财务可持续性。

4.5. 国际经验比较与借鉴

在如何应对延迟退休对青年就业的挤出效应方面，德国提供了从提前退休依赖到延迟退休创造的转型经验，20 世纪末，德国因高福利提前退休导致财政赤字激增，2000 年 55 至 64 岁老年就业率仅 37.64%。自 2001 年起，德国逐步将退休年龄从 65 岁提升至 67 岁，并配套推行“动议 50+”计划[15]，对接受低于失业前工资的老年劳动者，由失业保险公司补偿差额的一定比例，对雇佣老年人的企业，政府提供补贴。到 2022 年，德国 55 至 64 岁就业率飙升，同时青年就业率在非经济危机期保持上升，说明岗位创造效应如社保缴费率下降促使企业扩招、消费潜力释放增加服务业岗位、老年照护需求催生家政就业，逐

步压倒了短期占用效应。德国的经验也暴露出两大教训，一是严格的就业保护法要求企业与工龄超过两年的员工签订无固定期限合同，反而降低了企业雇佣老年人和青年的灵活性，二是 65 岁以上群体就业率仅为 8.37%，远低于日本的 25%，高龄老年人就业覆盖不足。对中国而言，可借鉴“补偿+补贴”双轮驱动机制操作机制，对接受降薪再就业的老年人给予阶梯式过渡补偿，对企业按雇佣老年人时长和岗位质量给予税收抵免或社保补贴，区分延迟退休初期与高龄就业期，针对 60 至 63 岁群体以岗位保留为主，针对 63 岁以上群体重点开发灵活就业、顾问岗、技能传承岗，同时适度改革就业保护制度，允许老年员工采用阶段性、项目制雇佣，避免僵化。在如何平衡延迟退休与隔代照料之间的矛盾方面，瑞典的探索具有独特价值，延迟退休可能减少祖辈对孙辈的照护时间，挤压年轻父母的劳动供给，形成代际挤压循环，瑞典作为高福利国家，并未依赖家庭隔代照料，而是通过制度化的公共托育体系直接破解这一矛盾，通过提供覆盖全体儿童的免费日间照料、课后服务及父母共享带薪育儿假，使年轻父母无需依赖祖辈照料，女性劳动参与率极高，同时老年人延迟退休后仍可继续工作。其深层逻辑在于将照料责任从家庭内部转移至公共服务系统，使延迟退休与隔代照料不再对立，中国家庭隔代照料极为普遍，农村留守儿童和城市双职工家庭尤其依赖祖辈，若简单延迟退休可能造成老人上班、孩子无人看的局面。因风俗习惯的差异，中国可以分区域、分年龄段差异化实施，在托育服务覆盖率高的城市率先推进女性延迟退休，在托育薄弱地区允许老年人弹性选择退休时间，并提供照料积分抵扣社保缴纳年限，构建代际照料补偿账户，对因延迟退休而减少隔代照料的家庭，按缺失时长向年轻父母发放育儿服务券，用于购买市场化托育或家政服务，同时创造服务业就业岗位，借鉴瑞典就业优先于现金理念，将部分育儿补贴转化为普惠性托育床位和社区儿童活动中心建设，减少对祖辈照料的刚性依赖。在如何避免技能歧视与老年贫困方面，日本的经验与挑战尤为深刻。日本是全球老龄化最严重的国家，据日本总务省 2022 年发布的人口统计数据，目前日本 65 岁以上的老年人有 3627 万人，与前一年相比增加了大约 6 万人，老龄化率已经达到 29.4% [16]。但也付出了沉重代价，企业为节省成本，大量以临时工、合同工形式雇佣老年人，雇主倾向于选择健康、灵活、有特定技能的老年员工，普通老年劳动者难以进入技术岗位。为应对这一问题，日本通过强制企业选择持续雇佣或退休后返聘，并建立银色人力资源中心提供岗位介绍、终身教育课程、适老化工作环境改造。中国以此为参考取其精华，建立老年人力资本分类开发体系，对高技能老年人才如医生、教师、工程师等建立银龄专家库支持返聘、顾问、师徒制，对低技能老年劳动者开发社区服务、环境维护、助残助老等银发岗位并给予岗位补贴，立法防止非正规化陷阱，规定老年人返聘时不得显著降低单位时间报酬，且需纳入工伤保险和职业培训体系，动态调整养老金激励，目前中国延迟退休后每延迟一年增发定额养老金，可借鉴日本递延加薪率形成更强经济激励。大部分时间段内老年与青年就业率呈同向变动，而非此消彼长，青年就业更易受经济周期冲击，而非延迟退休本身，岗位创造效应主要来自养老金缴费率下降促使企业扩招、消费潜力释放增加服务业岗位、老年照护需求上升扩张家政与医疗岗位。对中国而言可推动代际分流式产业结构调整，引导青年进入数字化、绿色经济、人工智能等新兴行业，而老年人留守传统服务业、社区服务、轻体力岗位，减少直接竞争，改革教育与就业衔接体系，使青年快速匹配新兴产业需求，避免因结构性失业而将矛盾归咎于延迟退休，还可以建立就业影响评估制度，每两年对延迟退休的代际就业效应进行量化评估，若发现显著挤出效应，则启动临时性青年见习补贴、公益性岗位扩容等对冲措施。

综合来看，延迟退休不是简单的年龄数字上调，而是一场涉及养老金制度、就业服务、家庭政策、技能开发与代际公平的系统性制度重构。德国的经验表明，有效的补偿与激励可将挤出效应转化为创造效应；瑞典的探索证明，公共托育体系能够解放家庭照料负担，使老年就业与青年发展并行不悖；日本则警示，缺乏技能保障和收入保护的延迟退休可能导致老年贫困与非正规化。对中国而言，最核心的操作机制不是照搬任何一国模式，而是建立“监测-补偿-分流-适配”的闭环系统：动态评估就业效应，

精准补偿受冲击群体，推动代际产业分流，适配家庭照料与终身学习体系。唯有如此，延迟退休才能真正成为应对人口老龄化的赋能型政策，而非代际冲突的导火索。通过上述四方面的系统优化，我国完全有能力将延迟退休的负面冲击最小化，同时最大化其缓解劳动力短缺、改善养老金可持续性、促进代际公平的积极作用，从而在人口老龄化背景下实现劳动力市场的高质量与可持续发展。

5. 结论

延迟退休是一把双刃剑，积极效应上，它能缓解劳动力短缺、改善养老金可持续性，并促进长期资本形成与银发经济发展，消极效应上，可能产生代际就业挤出、抑制生育意愿，并加剧行业适配矛盾与健康风险。未来研究应关注长期动态评估，尤其是数字技术对老年就业的替代与互补效应，拓展对老年群体身心健康及代际公平性的研究，实践方面以系统思维统筹弹性退休、生育支持与年龄包容文化建设，真正实现趋利避害。

参考文献

- [1] 美国健康排名与联合健康基金会. 2025 年美国老年人健康报告[EB/OL].
<https://www.americashealthrankings.org/publications/reports/2025-senior-report/executive-brief>, 2025-01.
- [2] 英国国家统计局. 英格兰和威尔士地区的人口普查结果[EB/OL].
<https://www.gov.uk/government/publications/census-2021-first-results-england-and-wales/population-and-household-estimates-england-and-wales-census-2021>, 2022-06-28.
- [3] 刘振国. 推进实施积极应对人口老龄化国家战略[J]. 中国民政, 2025(12): 13-15.
- [4] 2010 年第六次全国人口普查主要数据公报(第 1 号)[J]. 中国计划生育学杂志, 2011(8): 511-512.
- [5] 刘伟兵, 孙梓涵. 劳动力市场视角下延迟退休政策的实施挑战、国际经验与优化路径[J]. 决策与信息, 2025(7): 24-31.
- [6] OECD. Working Age Population. <https://www.oecd.org/en/data/indicators/working-age-population.html>
- [7] 第七次全国人口普查公报解读[EB/OL].
https://www.stats.gov.cn/sj/sjjd/202302/t20230202_1896484.html, 2025-03-03.
- [8] 刘丹. 中国人口老龄化发展现状、成因与对策[J]. 中国老年学杂志, 2022, 42(16): 4123-4126.
- [9] 国家卫生健康委员会规划发展与信息化司. 2023 年我国卫生健康事业发展统计公报[J]. 中国病毒病杂志, 2024, 14(5): 416-424.
- [10] 文根第. 银发经济背景下的延迟退休政策对养老金融市场的影响分析[J]. 中国保险, 2026(2): 33-39.
- [11] 吕洋, 高子茗. 延迟退休对劳动力供给质量与生育率的影响: 促进还是抑制?——基于个体闲暇选择机制的考量[J]. 现代财经(天津财经大学学报), 2025, 45(5): 113-129.
- [12] 赖德胜, 王嫣. 延迟退休的就业效应: 基于国际比较视角[J]. 济南大学学报(社会科学版), 2025, 35(3): 5-20.
- [13] 杨杰. 人口老龄化背景下延迟退休政策对劳动力市场的影响[J]. 人力资源, 2025(24): 18-19.
- [14] 曲少楠. 全国统筹、延迟退休与养老保险基金收支平衡[J]. 北方金融, 2025(1): 68-74.
- [15] Vierter Bericht der Bundesregierung zur Anhebung der Regelaltersgrenze auf 67 Jahre.
<https://dserver.bundestag.de/brd/2022/0651-22.pdf>
- [16] 総務省: 「統計からみた我が国の高齢者—『敬老の日』にちなんで—」[EB/OL].
<https://www.stat.go.jp/data/topics/pdf/topics146.pdf>, 2025-12-01.