

老龄化社会中的劳动力退出与养老金替代

浦佳露, 程 柯

南京信息工程大学商学院, 江苏 南京

收稿日期: 2026年5月9日; 录用日期: 2026年8月19日; 发布日期: 2026年8月27日

摘 要

我国人口老龄化集中导致退休人口数量急剧增加,加之新生人口补充不足导致劳动力无法得到及时补充,从而对劳动力的供给结构产生冲击,最终引起养老金收支失衡。为解决这一问题,文章分析了老龄化社会中劳动力退出的原因及其对养老金替代的影响,并提出延迟法定退休年龄、拓宽养老保险筹资渠道、改革养老金计发办法、探索多元化替代路径等养老金替代策略,以期养老金管理部门应对养老金失衡问题提供参考。

关键词

老龄化, 少子化, 劳动力退出, 养老金收支失衡, 养老金替代

Labor Force Withdrawal and Pension Replacement in an Aging Society

Jialu Pu, Ke Cheng

School of Business, Nanjing University of Information Science & Technology, Nanjing Jiangsu

Received: May 9, 2026; accepted: August 19, 2026; published: August 27, 2026

Abstract

The concentrated population aging in China has led to a sharp rise in the number of retirees. Meanwhile, the insufficient newborn population fails to replenish the labor force in a timely manner, which impacts the labor supply structure and ultimately results in the imbalance of pension income and expenditure. To address this issue, this paper analyzes the causes of labor force withdrawal amid an aging society and its effects on pension replacement. It further proposes pension replacement strategies including postponing the statutory retirement age, expanding financing channels for endowment insurance, reforming pension calculation and payment methods, and exploring diversified replacement approaches, aiming to provide references for pension management authorities

to tackle the imbalance of pension revenue and expenditure.

Keywords

Population Aging, Low Fertility, Labor Force Withdrawal, Imbalance of Pension Income and Expenditure, Pension Replacement

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. 引言

在全球人口老龄化趋势加剧的背景下,养老金体系面临前所未有的压力,中国作为世界上人口最多的国家之一,老龄化问题尤为突出,特别是1960年后出生的“婴儿”一代陆续进入退休年龄,导致劳动力市场中适龄劳动人口增速放缓甚至出现下降,劳动力退出规模持续扩大。劳动力作为社会生产的核心要素,大规模退出不仅会影响劳动力供给结构,导致社会生产效率降低,还会影响养老金的收支平衡。养老金作为衡量退休人员生活保障水平的核心指标,直接反映养老金待遇与退休前工资收入的匹配程度,其合理水平既关系到退休人员的基本生活质量,也影响养老金体系的稳定运行[1]。我国养老金替代率已低于国际警戒线,而劳动力退出规模的扩大进一步加剧了养老金支付压力,二者形成相互影响、相互制约的关系。因此,研究老龄化社会中劳动力退出的原因及对养老金收支平衡的影响,探寻养老金替代方法具有重要的意义。

2. 老龄化社会中的劳动力退出的主要原因

老龄化社会中的劳动力退出主要涉及两个原因,分别是老年劳动人口相继退休和新生劳动人口数量减少。我国20世纪60年代后出现一波婴儿潮,根据现行法定退休制度,这部分人口开始系统性地退出劳动领域,正在形成一次历史性的退休洪峰。一方面,法定退休年龄的刚性约束使多数劳动者在达到规定年龄后主动或被动退出工作岗位,尤其是机关事业单位、国有企业等传统就业领域,退休制度执行较为严格,进一步推动了退休人员的集中退出。另一方面,随着人口预期寿命的延长,部分老年人虽具备继续工作的能力,但受传统退休观念、企业用工偏好以及就业市场对高龄劳动者的歧视等因素影响,难以实现再就业,最终只能退出劳动力市场,这也进一步扩大了劳动力退出的规模,对劳动力供给形成持续冲击。

新生人口补充不足则从另一端挤压着劳动力的供给基础。2025年全年出生人口仅792万人,人口出生率降至5.63‰,死亡人口1131万人,人口自然增长率为-2.41‰,人口总量已连续四年负增长。与此形成鲜明对比的是,2015年我国出生人数为1655万人,意味着十年间出生人口减少超过一半。这批队列经过十几年的成长周期后进入劳动年龄的人数自然随之递减,当老年群体大规模退出而新增年轻劳动力无法等量递补时,劳动力市场便出现入口收窄、出口拓宽的双向紧缩态势。2025年末全国16~59岁劳动年龄人口为85136万人,占总人口的比重已降至60.6%,较2012年峰值时的9.22亿人减少了约7100万人¹。这种低迷的生育水平具有强大的惯性,即使生育政策逐步放开,也难以在短期内扭转出生人口数量下行的趋势,导致劳动市场短期内无法获得足够的劳动力,而随着退休人口增加,劳动人口减少,养老金缺

¹本节数据均来自国家统计局:中华人民共和国2025年国民经济和社会发展统计公报-国家统计局
https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202602/t20260228_1962662.html

口必然会进一步扩大。

3. 国外应对老龄化社会中的劳动力退出的养老金替代经验

3.1. 延迟退休与弹性退休制度

面对人口老龄化引发的劳动力退出加剧、养老金支付压力增大等问题,国外多数国家通过推行延迟退休与弹性退休相结合的制度,实现劳动力供给延长与养老金替代的可持续性,形成了各具特色的实践经验。德国采取渐进式延迟退休策略,逐步将法定退休年龄从 65 岁延长至 67 岁,并计划进一步提升至 70 岁,同时配套对低收入且缴费满 35 年的群体发放额外补贴,缓解延迟退休对弱势群体的冲击,兼顾效率与公平[2]。日本则以弹性领取机制为核心,法定养老金起始领取年龄为 65 岁,实行“早减晚增”政策,提前领取每月减发 0.4%,延迟至 70 岁领取每月增发 0.7%,同时通过立法鼓励企业保留 65 岁以上员工岗位,提升老年劳动力就业率[3]。美国实行奖惩分明的弹性退休制度,允许 62 岁提前退休但养老金扣减 30%,70 岁退休则奖励 30%,同时禁止雇主强制退休,保障高龄劳动者的就业权利[4]。韩国通过修订法律将法定退休年龄提升至不低于 60 岁,部分城市将公职人员退休年龄延长至 65 岁,并推行再雇佣优先策略,通过奖励措施引导企业聘用高龄劳动者[5]。这些国家的实践表明,延迟退休与弹性退休制度的有效结合,能延长劳动力参与周期、增加养老金缴费基数,为我国应对老龄化、完善养老金替代体系提供了重要借鉴。

3.2. 多支柱养老金体系

为应对劳动力退出带来的养老金支付压力,平衡国家财政负担与居民养老保障需求,国外普遍建立了多支柱养老金体系,通过政府、企业、个人三方协同,构建稳定可持续的养老金替代机制,弥补单一养老金支柱的不足。美国构建了“三支柱”养老金体系,第一支柱为联邦政府主导的社会安全金,保障基本养老需求,替代率约 40%;第二支柱是企业年金,由企业和员工共同缴费,政府给予税收优惠,是养老金的重要补充;第三支柱为个人储蓄性养老金,居民可自愿参与,享受税收递延政策,提升养老保障水平[6]。该体系实现了政府兜底与个人责任的结合,有效缓解了财政压力。英国则以“公共养老金+职业养老金+个人养老金”为核心,公共养老金保障最低生活标准,职业养老金由企业主导、强制参与,个人养老金可自主选择产品,三方协同形成多层次保障[7]。日本在基础养老金之外,推行企业年金和个人储蓄养老金,同时鼓励民间保险机构参与,通过多元化渠道提升养老金替代能力,减轻劳动力退出对单一养老金支柱的冲击[8]。国外多支柱养老金体系的实践核心是分散风险、多元赋能,通过明确政府、企业、个人的责任边界,既保障了退休人员的基本生活,又通过市场化机制激发个人养老储蓄意愿,为应对劳动力退出提供了参考。

3.3. 鼓励部分就业或再就业

针对老龄化背景下劳动力退出后的人力资源闲置问题,国外许多国家通过政策引导、激励扶持等方式,鼓励退休人员参与部分就业或再就业,既延长了劳动力供给周期,又增加了退休人员收入,间接减轻养老金支付压力,形成了兼顾养老保障与劳动力利用的实践路径。德国推出“部分退休”制度,允许达到法定退休年龄的劳动者申请减少工作时长,企业按比例支付工资,同时社保部门补贴部分养老金,实现“工作收入+部分养老金”的组合模式,既保障退休人员生活,又充分利用其工作经验[9]。日本则重点推行“银发人才中心”计划,由政府搭建就业平台,为退休人员对接短期、灵活的工作岗位,涵盖社区服务、企业顾问、公益帮扶等领域[10]。美国通过完善灵活就业保障制度,允许退休人员从事兼职、临时工作,且不强制扣除养老金,同时加强老年劳动者技能培训,提升其再就业竞争力[11]。这些国家的实

践表明,鼓励部分就业或再就业并非强制延长劳动时间,而是通过灵活化、人性化的政策设计,兼顾退休人员的养老需求与劳动意愿,为应对老龄化下的劳动力退出问题提供了多元思路。

4. 老龄化社会中的劳动力退出对养老金收支平衡的影响

4.1. 养老金支付负担加重

劳动力的大规模退出,会加剧养老金体系的支付负担。随着领取退休金的老年人口膨胀与缴费劳动人口萎缩,基本养老保险制度的赡养关系正在快速恶化。2025年末全国60岁及以上人口已达3.23亿人,而16~59岁劳动年龄人口降至8.51亿人,基本养老保险已实现人口广覆盖,这意味着养老金领取人数随之激增,而缴费人数却在系统性地收缩。从职工基本养老保险的制度赡养率来看,目前已从十年前的约3个在职缴费者供养1名退休人员,降至不足2.7人供养1人,部分老龄化严重的省份这一比值甚至已跌破1.5比1²。而少子化带来的劳动力底部收缩,还会长期抑制缴费人数的回升空间,加之婴儿潮一代的退休高峰将持续到本世纪三十年代,这一增一减的剪刀差效应,把养老金的支付负担从短期波动推向了长期性的结构压力,使财务平衡变得异常脆弱。

4.2. 养老金资金积累不足

随着劳动年龄人口持续缩减,基本养老保险的缴费人群基数增长乏力。缴费人数的衰减拖累了基金收入的增速,近年来职工基本养老保险基金征缴收入的增长率已明显放缓,而基金支出却因退休潮以每年超10%的幅度攀升,导致制度自身产生的当期结余被急剧压缩,累计结余的储备厚度持续变薄。自2023年起,全国城镇职工基本养老保险基金扣除财政补贴后,已有多个省份开始出现当期收不抵支的情况[12]。据相关预测,若不及时调整参数,全国企业职工基本养老保险基金累计结余将在2035年前后耗尽,劳动力退出的加速甚至可能将这一时点进一步提前[13]。当退休人口激增与新增缴费者不足形成双向挤压时,抚养比恶化所依赖的代际转移支付机制便丧失了数量基础,基金积累将会从前期的缓慢增长逐步陷入净消耗状态。财政补贴在这种挤压下被迫逐年扩增,反过来又抑制了制度自身造血的空间。随着资金积累持续走低,将进一步增加养老金支付压力。

4.3. 社会保险供需失衡

社会保险的供需平衡依赖于“缴费者”与“受益者”的合理配比,劳动力退出将使社会保险的供给端持续收缩,而需求端则不断扩张,形成供需错位的局面。从供给端来看,劳动力退出导致缴纳养老保险等社会保险的在职人员数量减少,社会保险基金的收入来源受限,供给能力持续下降,难以满足日益增长的保障需求。从需求端来看,退出劳动力市场的退休人员成为社会保险的主要受益者,随着退休人员总量激增,对养老金、医疗保障等社会保险的需求大幅上升,尤其是养老金作为退休人员的主要生活来源,需求规模持续扩大。这种失衡不仅会影响社会保险保障功能的充分发挥,导致部分退休人员的保障需求难以得到充分满足,还进一步加剧了养老金基金的运行压力,不利于社会保险体系的长期稳定发展。

4.4. 养老金替代率下降

养老金替代率衡量的是退休后收入相对于在职期间工资的替代水平,直接反映了退休群体的生活保障程度。近年来,我国城镇职工基本养老保险的平均替代率已从本世纪初的约60%逐步滑落至45%左右,部分灵活就业与低缴费基数群体甚至远低于这一均值,距离国际劳工组织所建议的不低于55%的警戒线已存在一定的差距[14]。自2005年以来,企业退休人员养老金虽实现了连续多年上调,但涨幅已从初期

²<https://www.cncaprc.gov.cn/u/cms/www/202608/01013057jmzq.pdf>

的 10% 收窄至 4% 水平, 低于同期社会平均工资增长率, 导致退休者相对于在职者的收入落差逐年扩大 [15]。替代率的走低意味着退休人员实际购买力相对缩水, 若叠加物价波动与高龄带来的医疗照护支出增加, 老年贫困风险将随之升高。在劳动年龄人口继续萎缩、退休潮尚处爬坡期的人口格局下, 替代率持续承压的趋势难以自发逆转, 如何稳定乃至提升替代率已成为相关部门需要关注的问题。

5. 老龄化社会劳动力退出情况下养老金替代策略

5.1. 延迟法定退休年龄

延迟法定退休年龄是应对劳动力退出的重要策略, 既能减少劳动力过早退出带来的缴费缺口, 又能增加养老金基金收入, 为维持合理替代率提供支撑。首先, 政府应牵头完善延迟退休政策设计, 结合不同群体的就业特点制定差异化延迟方案。例如, 对体力劳动者、脑力劳动者实行分类延迟, 明确延迟的幅度和节奏。先将劳动者分为体力劳动组(如建筑工人、矿工)和脑力劳动组(如教师、管理人员)。体力劳动者延迟幅度较小, 例如每 3 年延迟 1 个月, 最终目标延迟至 62 岁; 脑力劳动者延迟幅度稍大, 每 2 年延迟 1 个月, 目标延迟至 65 岁。允许体力劳动者在累计缴费满 30 年后申请提前退休, 但养老金按比例扣减; 脑力劳动者若自愿延迟, 每多工作一年, 养老金系数上浮 2%。同时设定 10 年过渡期, 每年提前公布下一年度延迟月数, 并通过社保系统自动计算个人退休时间, 确保政策透明可预期。其次, 企业应积极配合延迟退休政策实施, 优化用工管理, 为高龄劳动者提供适配的工作岗位, 调整薪酬福利体系, 保障延迟退休人员的合法权益, 避免出现歧视高龄劳动者的现象, 并合理安排工作任务, 充分发挥高龄劳动者的经验优势, 促进劳动力资源充分利用。例如, 每年对临退人员(男 58 岁、女 53 岁)进行岗位适配评估, 对身体条件允许且技术过硬者, 签订延迟退休协议, 调整其工作内容为每周三天指导岗、两天培训岗, 原计件工资转为“基本工资 + 带徒津贴”, 确保总收入不降低, 并承诺在排班、晋升、培训上一视同仁。最后, 相关部门应加强配套保障建设, 完善养老保险缴费和待遇调整机制, 对延迟退休人员适当提高养老金待遇补贴, 鼓励其主动选择延迟退休, 并加强就业技能培训, 帮助高龄劳动者适应岗位需求, 提升就业能力, 增强延迟退休政策的吸引力, 进而稳定养老金缴费规模。例如, 设立个人养老金积分账户, 对选择延迟退休的劳动者, 每延迟一年, 按其上年度缴费基数 2% 给予激励积分, 积分在退休时一次性转换为增发养老金。以一名月缴费基数 6000 元的职工为例, 延迟 3 年退休, 累计可得积分约 3600 分, 月养老金增发 180 元, 加上比例上浮部分, 总待遇提高约 15%。

5.2. 拓宽养老保险筹资渠道

随着劳动力退出规模扩大, 养老保险缴费收入增长受限, 仅靠现有筹资渠道难以填补收支缺口, 拓宽筹资渠道成为维持合理养老金替代率的必然选择。首先, 政府应加大财政投入力度, 合理调整财政支出结构, 将更多财政资金投向养老保险领域, 建立稳定的财政补贴长效机制, 根据养老金收支状况动态调整补贴额度。例如, 政府可以设立“养老金专项补贴基金”, 每年从国家财政中拨出一定比例的收入, 针对养老金缺口进行定期补充。当劳动力退出比例加大、养老金收支缺口扩大时, 自动增加对该基金的投入。其次, 相关部门应积极推动养老保险基金市场化投资运营, 成立专业的投资运营机构, 完善投资管理制度, 合理配置投资资产, 在控制投资风险的前提下, 投资优质债券、股票、不动产等领域, 提高基金投资收益率, 实现养老金基金的保值增值。例如, 由省级社保部门牵头成立养老基金投资运营中心, 将基金资产按“721”比例分级配置: 70% 投资于高等级信用债、国债及银行大额存单, 确保本金安全; 20% 投资于稳定分红的蓝筹股和基础设施 REITs, 获取长期增值; 10% 配置于抗通胀的优质不动产(如保障性租赁住房)。并不同设立收益平滑储备金制度, 将每年超额收益的 30% 存入储备金, 用于弥补市场下行年份的收益不足, 确保养老金支付稳定。最后, 鼓励社会力量参与养老保险筹资, 政府出台税收优惠

政策, 引导企业、社会组织和个人参与补充养老保险体系建设, 支持企业建立企业年金, 鼓励个人购买商业养老保险, 形成多层次养老保险筹资格局, 从而补充养老金资金来源, 进一步增强养老金体系的抗风险能力。例如, 推行“企业年金税惠杠杆+个人养老账户配比”联动机制。前者由政府要求企业建立年金且覆盖率达 80% 以上, 其缴费部分可享受企业所得税全额税前扣除, 职工个人缴费在 4% 以内部分免征个人所得税, 递延至领取时按较低税率征收。后者对参加个人商业养老保险的低收入群体, 实施“缴费配比激励”——个人每年缴满 1200 元, 社保基金按 1:0.2 比例配套补贴, 每人每年最高补贴不超过 600 元。此举能有效撬动社会资金进入, 补充养老金总筹资规模。

5.3. 改革养老金计发办法

当前养老金计发规则与劳动力退出带来的人口结构变化、缴费格局调整不相适配, 需要通过改革优化计发逻辑, 实现养老金待遇与缴费贡献、人口结构的精准匹配。首先, 相关部门应优化基础养老金计发公式, 适当提高缴费年限系数, 对缴费年限长的参保人员给予更多倾斜。例如, 对于缴费满 20 年的参保人, 基础养老金的计发系数可以增加 10%; 而缴费超过 30 年或 40 年的参保人, 则可以享受更高的倾斜比例, 确保其长期贡献能在养老金待遇上得到充分体现。其次, 政府应完善过渡性养老金计发政策, 对“婴儿潮”群体, 设定 15 年为基础缴费门槛, 对实际缴费不足者, 每少 1 年, 按当地职工月平均工资的 0.5% 给予过渡性补贴, 但补贴总额不超过基础养老金的 20%。对灵活就业人员, 实行“按实际缴费年限乘以 1.2 的折算系数”, 即其每缴费 1 年按 1.2 年计入过渡性养老金计算年限, 最高折算不超过 5 年。该办法所需资金由地方财政和中央调剂金按 6:4 分担, 确保改革平稳落地。最后, 相关部门应建立养老金计发动态调整机制, 将养老金待遇调整与社会平均工资增长、物价变动、基金收支状况挂钩, 定期动态上调养老金待遇标准, 缓解劳动力退出带来的替代率下降压力, 从而保障退休人员生活水平随经济社会发展稳步提升, 维持合理的养老金替代率, 促进养老金体系长期稳定运行。以“三因子加权联动”操作模式为例, 每年由人社部门会同统计、物价部门, 按以下公式确定养老金上调幅度: $\text{社平工资增长率} \times 40\% + \text{上年 CPI 涨幅} \times 30\% + \text{基金支付能力系数} \times 30\%$ 。其中, $\text{基金支付能力系数} = (\text{当年基金收入} - \text{当年基金支出}) / \text{基金累计结余}$, 上限设为 3%, 低于零时该因子按 0 计算。这种方法既可以保障替代率不因通胀和工资增长而下降, 又兼顾基金可持续性。

5.4. 探索多元化替代路径

随着劳动力短缺, 基本养老金支付压力持续加大, 替代率难以维持在合理水平, 仅依靠单一保障渠道越来越难以应对这一挑战, 必须探索多元化替代路径。首先, 政府应牵头完善多层次养老保险体系, 在强化基本养老保险的基础保障作用的同时, 加大对企业年金、职业年金的扶持力度, 出台税收减免、财政补贴等优惠政策, 引导企业主动为职工建立企业年金, 鼓励机关事业单位完善职业年金制度, 明确企业和个人的缴费比例, 规范年金的管理和领取流程, 从而提升整体替代水平。其次, 相关部门应引导个人积极参与商业养老保险, 简化商业养老保险产品设计, 推出适配不同收入群体、不同需求的产品, 降低投保门槛, 鼓励居民根据自身经济状况自主购买商业养老保险, 形成个人补充保障合力。以“个人养老金账户自动开户+缴费配比激励”模式为例, 该模式由社保部门联合银保监, 为所有参保居民默认开设个人商业养老金专用账户(可随时关闭), 账户内购买指定产品享受费率优惠。对年收入低于当地平均工资 60% 的低收入群体, 实行“1:0.3 缴费配比”——个人每缴费 1000 元, 政府补贴 300 元进入账户, 每人每年最高补贴 1500 元。普通居民享受个税递延优惠(每年最高 1.2 万元额度)。以月收入 4000 元的灵活就业人员为例, 年缴 2400 元获补贴 720 元, 退休后每月多领约 95 元。最后, 鼓励退休人员实现灵活再就业, 政府出台扶持政策, 搭建灵活就业平台, 分类发布岗位信息, 重点对接教育、医疗、家政、技术咨

询等适合退休人员的领域;明确灵活就业岗位的工时标准、劳动报酬底线,要求用工方签订劳务协议,保障退休人员的劳动报酬、劳动安全等权益;将灵活就业人员养老保险缴费补贴比例提高至个人缴费额的30%,简化补贴申请流程,线上即可提交材料、审核发放,同时对吸纳退休人员灵活就业的企业给予小额补贴,激发双方参与积极性。

6. 结语

综上所述,老龄化社会中劳动力退出势必给养老金管理带来影响,在寻找科学的养老金替代方面显得十分重要。本研究提出的养老金替代策略,有望为缓解劳动力退出带来的各类问题,稳定养老金替代率,提供一定的参考。但本研究也存在一定的不足,主要是对不同地区、不同群体的差异化关注不足。未来研究可结合各地区发展差异和不同群体需求,细化对策内容,进一步优化养老金保障体系,使之更好地适配老龄化社会的发展需求。

参考文献

- [1] 巩勋洲. 养老金金融的现实挑战、保险策略与实施建议[J]. 财经智库, 2026, 11(2): 163-184, 199-200.
- [2] 杨思源, 郑境辉. 养老金金融的国际借鉴与启示——基于美国、英国、德国养老金管理经验[J]. 福建金融, 2025(12): 45-51.
- [3] 郑锦民, 刘星, 陈金莉. 日本养老金金融体系发展及对我国的启示[J]. 福建金融, 2025(10): 56-62.
- [4] 王文尚. 税收激励视角下个人养老金制度优化路径研究——基于美国 IRA 账户的类型学比较[J]. 西部学刊, 2026(2): 99-102.
- [5] 王云多. 人口老龄化背景下韩国公共养老金制度对退休决策的影响[J]. 延边大学学报(社会科学版), 2023, 56(3): 15-23, 141.
- [6] 时红秀, 王薇. 美国养老金促进产业创新的资本逻辑与经验借鉴[J]. 银行家, 2025(9): 88-94.
- [7] 孙洁, 张鑫, 马芳媛. 养老金领取年龄与代际公平研究——英国养老金制度改革的经验借鉴[J]. 价格理论与实践, 2026(3): 89-94.
- [8] 仲琦. 日本高龄劳动者的权益保护: 退休、就业促进与养老金制度的体系化展开[J]. 环球法律评论, 2025, 47(4): 184-198.
- [9] 庞茜. 德国个人养老金投资运营困境与启示[J]. 保险理论与实践, 2024(6): 142-164.
- [10] 胡晓莉, 郭于玮, 鲁政委. 日本多支柱养老金体系的发展路径研究[J]. 金融纵横, 2024(8): 17-27.
- [11] 谢勇才, 吕滢, 范傲. 个人养老金制度可行及可持续发展研究——来自美国个人退休账户(IRAs)的经验与启示[J]. 人口学刊, 2025, 47(3): 112-128.
- [12] 李蕊, 苏嵘钰. 个人养老金税收优惠制度的完善进路——以激励个人养老责任承担为目标[J]. 广东社会科学, 2026(2): 229-240, 288.
- [13] 范一玮, 聂雅琳. 延迟退休政策对养老金替代率的异质性影响[J]. 中国市场, 2025(35): 21-25.
- [14] 仲光金. 中国城镇职工养老金替代率时空差异及影响因素[J]. 上饶师范学院学报, 2025, 45(1): 50-59.
- [15] 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.