

社会工作视角下保障延迟退休政策实施 路径分析

徐 坤

浙江工商大学公共管理学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2025年7月28日; 录用日期: 2025年8月28日; 发布日期: 2025年9月8日

摘 要

随着我国人口老龄化程度不断加深, 延迟退休政策势在必行。本文从社会工作视角出发, 探讨保障延迟退休政策实施的路径。通过分析国内外研究现状, 发现延迟退休对老年人心理健康和家庭照料的影响尚未达成共识。基于此, 本文提出社会工作在政策实施中的具体作用, 包括营造良好的社区氛围、完善“四点半课堂”服务、优化社区设施资源以及链接医疗资源等。这些措施旨在提升老年人对延迟退休政策的认同感, 缓解家庭照料压力, 并为老年人提供健康保障和就业支持, 从而促进政策的顺利实施。

关键词

延迟退休, 社会工作, 老龄化

Analysis of the Implementation Paths for Safeguarding the Delayed Retirement Policy from the Perspective of Social Work

Kun Xu

School of Public Affairs, Zhejiang Gongshang University, Hangzhou Zhejiang

Received: Jul. 28th, 2025; accepted: Aug. 28th, 2025; published: Sep. 8th, 2025

Abstract

With the deepening of population aging in China, the implementation of delayed retirement policies has become imperative. This paper explores pathways to ensure the implementation of delayed retirement policies from a social work perspective. By analyzing domestic and international research,

it is found that there is no consensus on the impact of delayed retirement on the mental health and family care of the elderly. Based on this, the paper proposes specific roles of social work in policy implementation, including fostering a positive community atmosphere, improving “4:30 PM classroom” services, optimizing community facilities and resources, and linking medical resources. These measures aim to enhance the elderly’s acceptance of delayed retirement policies, alleviate family care pressures, and provide health support and employment opportunities for the elderly, thereby facilitating the smooth implementation of the policies.

Keywords

Delayed Retirement, Social Work, 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. 研究背景

近些年来,我国人口结构不断发生变化,人口老龄化程度不断加深。根据第七次人口普查数据显示,2020年我国60岁及以上老年人口已达到2.64亿人,占总人口比重18.7%,而65岁及以上老年人口也已达到1.9亿人,占比13.5%。与此同时,2022年我国进入人口负增长时期并迎来一波持续10多年的“退休潮”。党的二十大报告提出“坚持以人民为中心的发展思想、成色更足、内涵更丰富”的要求,2023年全国两会召开后关于延迟退休的讨论进一步升温,延迟退休政策势在必行。2024年9月13日,国务院出台了渐进式延迟退休具体方案,即《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》,对退休制度作出了三点重要调整。首先,落实了渐进式延迟退休。其次,提高了基本养老金最低缴纳年限。最后确认了自愿弹性退休。但是老年人的健康状况与家庭情况却是延迟退休政策的实施前提。本文认为,延迟退休方案可以从社会工作视角下具体加以考察和分析。

2. 概念界定

2.1. 社会工作

对于社会工作的定义学界仍然存有较多争议,本文采用的是国际社会工作原来定义,即社会工作以个人与其环境互动所形成的社会关系为中心开展工作,寻求增进个人的社会功能,既包括单独的个人,也包括群体中的个人的社会功能。

2.2. 延迟退休

延迟退休作为一项公共政策概念,其核心内涵是国家基于人口结构转型、劳动力市场变化及社会保障制度可持续性需求,逐步提高法定退休年龄的制度安排。根据《中华人民共和国国民经济和社会发展的第十四个五年规划和2035年远景目标纲要》的权威表述,延迟退休是“按照小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾等原则,逐步延迟法定退休年龄”的政策框架。

3. 国内外研究现状

3.1. 国外研究

Mukku *et al.* (2018)在文中提到,在美国、加拿大等大多数发达国家的研究中,退休有益于身心健康,

而日本和新加坡等亚洲发达国家的研究表明,退休会恶化心理健康[1]。而 Carrino *et al.* (2020)使用双重差分法探究了将女性获得养老金的年限增加六年后的健康效应,发现这项政策的改变使得女性患上抑郁症的概率增加 12 个百分点,即退休政策的改变并不利于女性的心理健康[2]。Kolodziej *et al.* (2019)使用欧洲健康、老龄化和退休调查的数据同样发现存在职业异质性,退休会保护蓝领工人的心理健康[3]。

从国外的相关文献来看,对于延迟退休是否会对老年人心理产生不良影响还有待研究,一些已有结论值得借鉴。

3.2. 国内研究

3.2.1. 延迟退休实施必要性方面分析

随着生育率下降和老龄程度加深等现状。金刚等(2023)提出中国现行法定退休年龄明显偏低,无法适应中国经济社会的发展趋势。人均预期寿命大幅提高,中国进入中度老龄化阶段。同时劳动年龄人数开始下降和劳动者平均受教育年限不断延长[4]。王云多(2023)认为上述所提到的现象,不仅会导致我国劳动供给逐渐减少,而且也将导致养老金供给逐渐减少和养老金需求逐渐增加,危及现收现付养老金制度可持续运行[5]。彭希哲和宋靓璐(2021)认为老年人口结构发生改变、全龄人群健康状况好转、劳动素质提高、就业意愿发生改变、国内经济结构及劳动力市场供求关系变化、科技革命导致就业结构格局改变[6]。这些都是延迟退休改革的基础。

3.2.2. 延迟退休实施可行性方面分析

王多云(2023)认为中国老人预期寿命的增加为延迟退休提供了前提条件,其次经济结构的改变导致大量非体力劳动行业的出现,同时市场上的企业也开发出适合老年人劳动力的工作岗位[5]。肖严华(2023)认为除预期寿命增长外,机械化与自动化水平的提高带来轻体力劳动与脑力劳动的增加,他认为延迟退休并不会挤占青年人就业,老年人与青年人就业不具有完全替代性[7]。邹铁钉(2023)认为老年人延迟退休虽会在时间投入上影响隔代照料,但物质上投入的隔代照料会促进青年人生育[8]。这在根本上会解决社会老龄化问题。原新等(2023)认为老年人就业的条件与日俱进,具体表现为:老年人客观健康指标和主观年龄认知均在“年轻化”;劳动能力不断提升;劳动需求正在积攒势能[9]。黄乾等(2019)认为从健康角度看,延迟退休并不会损害老年人健康水平,反而对老年人的日常生活能力有显著的正向促进作用[10]。

3.2.3. 延迟退休政策实施建议方面分析

范维强(2023)文中指出超过半数的人明确反对延迟退休,其主要理由之一是会影响个人的养老金财富。对此他建议延迟退休政策的出台不宜单独实施,同时逐步退休方案比即时退休方案改革阻力更小[11]。王云多(2023)指出延迟退休政策的执行要坚持可持续发展原则,考虑不同工作性质,实施渐进式弹性退休制度,先脑力行业后体力行业,先女性后男性等分级递进延迟退休[5]。王桥(2020)认为需加快提高女性退休年龄,早日实现男女同龄退休[12]。李翔(2023)认为配套措施的制定中,除考虑工作性质、劳动方式,还需考虑老年人生活幸福感的负面效应;注重健康因素的重要影响,根据健康的差异性制定延迟退休计划;注重社交活动的影响,加强基础设施建设,创造更多社交机会[13]。肖严华(2023)指出先实现城镇职工基本养老保险全国统筹,再宣布延迟退休年龄;渐进推进和分阶段实施延迟退休政策;建立正常退休年龄与预期寿命挂钩的自动调整机制[7]。

3.2.4. 相关配套政策分析

(1) 经济方面

范维强指出需辅之以降低养老金缴费率或提高养老金待遇等配套措施[11]。房连泉(2023)认为要加大对延迟退休的待遇奖励[14]。邹铁钉认为要为参与家庭隔代照料的老年人提供所得税减免等政策,补偿其

时间与精力成本。同时需要加入医疗补助、育儿津贴等政策优惠,弥补学前教育投入欠账[8]。肖严华(2023)提出鼓励企业雇佣老年劳动者;提高低收入老年人的基本保障[7]。张艳(2023)提出加大公共教育投入并对家庭的子女教育进行补贴和投资[15]。

(2) 家庭生育及育儿方面

王云多(2023)认为延迟退休治标不治本,提高生育率可以根本上解决老龄化所带来的问题,对此,他提出建立一套有利于刺激生育的激励约束机制,针对大龄未婚或已婚不育家庭施加影响;做好宣传教育工作;适当降低结婚年龄,鼓励早婚早育等配套措施[5]。高建伟等(2023)提出,加大生育政策调整的执行力度,政府应采取配套鼓励措施提高生育意愿,尽力消除育龄妇女放开生育的客观及主观障碍,提高生育政策的实施效果[16]。

(3) 政府保障层面

王桥(2020)提出基于社会保障的可持续性和公平性,在政策设计和相关的解释和宣传中,需要加大代际公平性的份量;高度重视老年劳动者就业问题,抓紧制定一整套“宜老化”的就业政策[12]。原新等(2023)提出制度支撑和民生牵引共同保障老年人劳动意愿充分发挥[9]。房连泉(2023)提出政府需加大对延迟退休的待遇奖励,通过政策建立友好型的老年就业市场制度[14]。

因此,不管是基于延迟退休政策的可行性还是我国现实国情,延迟退休政策势在必行。国内研究普遍更多关注的是养老金及经济方面的影响,对于作为延迟退休主体的老年人关注较少。

4. 评述

现有研究通过国内外对比、宏微观结合,已明确延迟退休政策的必要性与可行性,并提出了差异化的实施路径,为本文的研究奠定了理论基础。但同时,其对“老年人主体体验”的忽视与“社区支持系统”的缺位,恰恰凸显了从“社会工作视角”切入的创新性。通过社区氛围营造、家庭照料支持、健康资源链接等微观措施,填补现有研究在“政策落地的社会支持”层面的空白,最终为延迟退休政策的顺利实施提供更具人文关怀与实操性的路径。任何一项政策从制定到落实,都离不开民众的参与、支持和理解。社会工作专业究其根本是为了解决社会问题,增加人对社会的适应性。国内外关于延迟退休的研究中指出目前延迟退休政策的影响还存在一些疑问,比如延迟退休对老年心理方面的影响,对老人家庭的影响等。退休对个人的心理健康产生积极或消极的影响尚未达成共识,并且由于不同的国家制度不同,得到的结果往往不同。本文试从这两个疑问进行入手,在社会工作的视角下如何保障延迟退休政策的实行。

5. 案例分析——“银发人才驿站”助力老年人再就业

5.1. 背景介绍

A市幸福社区是典型的老工人聚居区,退休前从事制造业、服务业的老年人占比70%。延迟退休政策实施后,社区发现部分老年人因技能单一、健康顾虑等原因,对再就业存在“想干却不敢干”的困境。为此,社区联合街道社工站与企业合作搭建了“银发人才驿站”。

5.2. 核心对策

(1) 精准画像: 入户调研与技能建档

社工通过入户调研,社工团队联合社区网格员开展“一对一入户访谈”,覆盖社区60~65岁有就业意愿的老年人230人,重点记录三项信息:首先是技能清单,包括传统技能(如水电维修、缝纫、中式面点制作)、生活技能(如老年手机教学、社区巡逻)、专业技能(如退休教师的课程辅导、退休会计的基础记

账);其次是健康阈值,通过社区卫生服务中心调取老年人年度体检报告,标注“可承受的工作强度”(如每日站立不超过3小时、避免重体力劳动等)。最后是建立“银发人才数据库”,通过分类标注技能标签(如“维修类”“服务类”“教学类”),为后续岗位匹配提供数据支撑。

(2) 岗位开发:政企社三方联动

社区与辖区企业签订《银发就业合作协议》,定向开发三类岗位:首先是社区公益岗,由街道财政补贴,设置“社区助老员”(协助独居老人购药、送餐)、“环境监督员”(检查楼道堆物)等岗位,每日工作2小时,月薪1500元;其次是企业弹性岗位,对接周边商超(如家乐福、社区便利店)、物业公司,开发“错峰理货员”(每日9:00~11:00补货)、“小区门岗助理”(协助登记外来人员)等岗位,按小时计薪(25~30元/小时);最后是非遗传承岗,联合当地非遗保护中心,招募有剪纸、绒绣技艺的老年人入驻“社区非遗工坊”,负责手工艺品制作与教学,产品销售额的30%作为劳动报酬。

(3) 赋能培训:定制化“就业准备包”

开设“银发职场加油站”系列课程,分三类主题,第一类是技能提升课,邀请企业HR讲解“职场沟通技巧”,社工示范智能手机操作(如健康码出示、线上打卡),针对非遗岗位开设电商直播入门(教老年人通过抖音销售手工艺品);第二类是健康管理课,联合社区医生开展工作中的“健康防护”培训,如久站后的关节保护操,高血压患者的工作间歇饮食建议等,发放《老年工作者健康手册》。第三类是权益保障课,邀请律师志愿者解读《老年人权益保障法》中关于“灵活就业”的条款,指导老年人识别虚假招聘、拖欠工资等风险,提供标准《灵活就业协议》模板。

5.3. 实施成效

(1) 老年人再就业质量与稳定性双提升

依托“银发人才数据库”的精准匹配,89名实现再就业的老年人中,76人(占85.4%)从事与自身技能匹配的岗位(如退休教师担任社区课业辅导、水电工负责小区维修),较社区此前自发就业的匹配率42%,提升一倍以上。其中,12名有非遗技艺的老年人通过“非遗传承岗”实现技艺变现,平均月收入达3500元,最高者剪纸艺人因订单量增长,月收入突破5000元。得益于弹性岗位设计与健康跟踪机制,老年员工平均在岗时长达到8.2个月,远超社区周边企业老年临时工的平均在岗时长(3.5个月)。某家乐福超市负责人反馈,通过驿站招聘的6名错峰理货员全年出勤率达92%，“因熟悉社区情况,对商品摆放、邻里需求的把握更精准,投诉率为零”。60%的就业老年人在季度访谈中表示“通过工作重新感受到被需要”,其中8名退休工人因解决社区设施维修难题,被居民称为“社区能人”,其事迹通过社区公众号推送后,单篇阅读量超1000次,强化了老年人的社会认同。

(2) 社区资源与社会价值双向激活

驿站累计整合老年人技能230项,其中150项直接用于社区服务,如退休护士开展健康讲座、老教师参与“四点半课堂”辅导,节省社区外购服务成本年均约12万元。参与合作的8家企业中,6家反馈“老年员工的稳定性降低了招聘成本”,某物业公司通过“门岗助理”岗位使人员流失率从35%降至10%;社区非遗工坊通过老年艺人的技艺传承,开发出“社区文创礼盒”,年销售额突破8万元,部分收益反哺社区养老服务。驿站形成“老年人-企业-社区”的联动网络,带动43名未参与就业的老年人加入社区志愿服务,如协助驿站管理、监督岗位质量,社区老年群体的社会参与率从38%提升至62%。

6. 对策建议

6.1. 营造良好社区氛围

社区一直是社会工作者开展工作的常用场所。对于延迟退休政策的实行,社会工作者需要协助社区

大力宣传有关“老有所为”“老当益壮”的价值观，鼓励老年人对于延迟退休政策的认同感，提升老年人的参与感。政策的执行过程中，公众是需要时间接受和适应的，社区内需要定期开展活动，对政策进行讲解、宣传政策的好处和相关保障措施。通过多种媒体渠道，广泛宣传延迟退休政策背景、目标和意义。举办政策解读讲座、线上直播问答等活动，让公众深入了解政策内容，解答疑惑，减少误解与抵触情绪。

6.2. “四点半课程”的完善

“四点半”课堂是指社区免费为儿童在放学后到家长下班前这段时间提供课业辅导、托管等服务。基于中国的国情，隔代教育是普遍家庭照顾模式，原本可以退休的老人因为延迟退休政策的影响，得继续从事工作，小孩的教育与照护自然也有问题。老人与青年人从事工作后，在还未下班的时间里，孩子可以继续在社区里学习或者进行玩耍，等到其中一方下班后，接回自己家中。值得注意的是，除了简单的照看外，“四点半”课堂也可根据实际情况，准备晚餐、兴趣爱好培养的活动，同时也可招募一些老年人。使得社区作为倡导延迟退休的实践者。

6.3. 强化就业支持

一方面要开发老年就业岗位，引导企业根据老年人身体和技能特点，开发适合的岗位。像社区服务领域设置助老服务、环境巡查岗位；文化传承行业挖掘老年人传统技艺，开设手工制作、民俗讲解岗位等，拓宽老年人就业渠道。建设适合老年人的文化娱乐设施，丰富老年人文化娱乐的选择，为老年人的精神生活营造良好的环境，让老年人老有所乐，增加其生活幸福感。另一方面，可以社区为基础，建设专业队伍，构建老年职业培训体系，针对市场需求和老年人技能短板，开展实用技能培训。例如，为老年人提供智能设备应用、新兴服务行业基础技能培训，提升其就业竞争力，适应就业市场变化。为老年人提供特色多元的心理健康服务，宣传心理健康知识，引导老年人积极参加社会活动，开展适量运动，从而丰富其精神需求，预防因延迟退休带来的心理疾病的发生。除此之外，社区内部也应设立老年人就业指导部门，为老年人的再就业提供机会。

7. 潜在挑战与不足

7.1. 服务精准性和专业性有待提高

老年人的健康状况、技能水平、家庭背景存在显著差异，但现有社区服务多采用“标准化模式”。例如，“银发人才驿站”的培训课程多针对“普遍需求”，如智能手机操作，而对高技能老年人(如退休工程师、教师)的专业能力再提升关注不足；“四点半课堂”的托管服务未区分儿童年龄层，如低年级与高年級的课业需求差异，导致服务效果打折扣。社区社工同时承担政策宣传、家庭调解、资源链接等多重任务，专业化水平难以满足细分需求。例如，老年心理健康服务需要具备心理咨询资质的专业人员，但多数社区仅能通过志愿者开展基础情绪疏导，无法应对延迟退休引发的焦虑、抑郁等复杂心理问题；老年就业指导需结合劳动力市场动态与个体技能匹配，但社区就业辅导员缺乏职业规划专业背景，难以提供精准建议。

7.2. 社会观念与制度尚待完善

尽管社区通过宣传营造“老有所为”的氛围，但社会对老年人就业的认可度仍较低。企业层面，部分管理者认为“老年人学习能力弱、适应速度慢”，即使有政策引导，仍倾向于招聘青年员工；家庭层面，少数子女对父母延迟退休存在“面子顾虑”，认为“老人继续工作是子女不孝”，间接阻碍老年人的就业意愿。

参考文献

- [1] Mukku, S.S.R., Harbishettar, V. and Sivakumar, P.T. (2018) Psychological Morbidity after Job Retirement: A Review. *Asian Journal of Psychiatry*, **37**, 58-63. <https://doi.org/10.1016/j.ajp.2018.08.003>
- [2] Carrino, L., Glaser, K. and Avendano, M. (2020) Later Retirement, Job Strain, and Health: Evidence from the New State Pension Age in the United Kingdom. *Health Economics*, **29**, 891-912. <https://doi.org/10.1002/hec.4025>
- [3] Kolodziej, I.W.K. and García-Gómez, P. (2019) Saved by Retirement: Beyond the Mean Effect on Mental Health. *Social Science & Medicine*, **225**, 85-97. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.02.003>
- [4] 金刚, 宋经翔, 张雯雯. 延迟退休政策的国际实践与中国选择[J]. 北京航空航天大学学报(社会科学版), 2023, 36(2): 78-89.
- [5] 王云多. 老龄社会提高生育率与延迟退休的必要性、可行性与潜在策略研究[J]. 当代经济管理, 2023, 45(9): 71-78.
- [6] 彭希哲, 宋靓琪. 退休年龄改革: 社会观念的变革与制度实践的创新[J]. 社会保障评论, 2021, 5(3): 39-50.
- [7] 肖严华. 延迟退休年龄: 实现路径与政策选择[J]. 上海经济研究, 2023(9): 89-96.
- [8] 邹铁钉, 殷伟策. 延迟退休、隔代照料与青年人就业[J]. 数量经济技术经济研究, 2023, 40(9): 157-177.
- [9] 原新, 张圣健. 长寿时代老年人的年龄重构及退休政策调整[J]. 人口与经济, 2023(4): 124-136.
- [10] 黄乾, 于丹. 延迟退休会损害健康吗?——基于对退而不休的研究[J]. 人口与发展, 2019, 25(2): 76-85.
- [11] 范维强, 杨华磊. 延迟退休、养老金福利损失与配套政策[J]. 统计与信息论坛, 2023, 38(5): 92-104.
- [12] 王桥. 延迟退休的中国方案: 社会保障与劳动力市场之双重视角[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版), 2020, 44(3): 52-55.
- [13] 李翔, 汤丹. 退休会提升老年生活幸福感吗?——基于断点回归方法的分析[J]. 当代经济管理, 2023, 45(10): 55-66.
- [14] 房连泉. 渐进式延迟法定退休年龄的可行方案[J]. 人民论坛, 2023(14): 58-62.
- [15] 张艳, 杨德才. 延迟退休、劳动力供给与经济增长——基于生育动机视角的分析[J]. 中国经济问题, 2023(1): 95-108.
- [16] 高建伟, 兰晔. 延迟退休年龄、生育政策调整与基本养老保险最优替代率[J]. 金融与经济, 2022(5): 34-42.