

提高法定退休年龄 政策研究

汪泽英●著

TIGAO FADING TUIXIU NIANLING ZHENGCE YANJIU



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

提高法定退休年龄 政策研究

汪泽英●著

TIGAO FADING TUIXIU NIANLING ZHENGCE YANJIU



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北京

图书在版编目(CIP)数据

提高法定退休年龄政策研究/汪泽英著

北京:中国经济出版社,2013.3

ISBN 978-7-5136-1044-5

I. ①提… II. ①汪… III. ①退休—劳动制度—研究—中国 IV. ①F249.213.4

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第184886号

责任编辑 孟庆玲

责任审读 贺 静

责任印制 张江虹

封面设计 巢新强

出版发行 中国经济出版社

印刷者 北京市昌平区新兴胶印厂

经销者 各地新华书店

开 本 710mm×1000mm 1/16

印 张 14.25

字 数 228千字

版 次 2013年3月第1版

印 次 2013年3月第1次

书 号 ISBN 978-7-5136-1044-5/C·183

定 价 36.00元

中国经济出版社 网址 www.economyph.com 社址 北京市西城区百万庄北街3号 邮编 100037

本版图书如存在印装质量问题,请与本社发行中心联系调换(联系电话:010-68319116)

版权所有 盗版必究 举报电话:010-68359418 010-68319282)

国家版权局反盗版举报中心(举报电话:12390)

服务热线:010-68344225 88386794

一、研究背景与目的

60 多年来,我国城镇职工法定退休年龄政策框架一直延续 20 世纪 50 年代的制度设计。目前,我国社会经济格局发生了巨大变化,人们生活水平提高、健康状况改善,预期寿命增加、老龄化程度加剧,“提高法定退休年龄”日益成为热门话题,自 20 世纪 80 年代以来备受各界关注。

20 世纪 80 年代,为配合经济体制改革,改革企业传统的养老制度,于 1995 年建立了“社会统筹与个人账户”相结合的养老保险制度。在养老保险制度运行中,人口老龄化导致抚养比逐年上升,不少学者建议“提高法定退休年龄”缓解企业养老保险基金中长期支付压力。20 世纪 90 年代,在国有企业改革中,通过“内部退养”的方式分流技能低下的老职工,配合产业结构调整在部分行业、地区对符合特定条件的职工实施“提前退休”政策。此后,不少学者建议“降低法定退休年龄”缓解就业压力。在法定退休年龄调整上出现了两种相反的意见。法定退休年龄涉及社会、经济、人口、就业与收入分配等领域,是一项综合的社会经济政策,需要深入研究。

美国、英国、意大利等发达国家根据本国国情先后提高了法定退休年龄,有的国家还多次提高法定退休年龄。决定我国法定退休年龄的人口、经济发展水平、收入状况、历史文化等基础条件不同于发达国家,特别是“我国人口总量巨大,劳动力中近期供大于求”,因而无法照搬发达国家的做法。

由正常退休、提前退休等组成的法定退休年龄体系结构复杂。提高法定退休年龄后,部分就业困难群体既面临养老金领取时间延迟,又难以就业并获得工作收入,陷入两难境地,难以理解和认同这一政策。同时由于机关事业单位与企业同等退休人员养老金差距大,会进一步加剧对提高法定退休年龄政策的抵触,增加了法定退休年龄政策调整的难度。我国该何时采取何种方式提高法定退休年龄,以及对就业、养老保险带来的影响和如何应

对等等,对这些与退休年龄相关的问题缺乏系统深入的研究。

退休政策具有逆刚性的特点,人们对习以为常的源于退休年龄的心理调整,往往有较长的调适期。发达国家提高法定退休年龄政策一般分为政策研究、政策颁布、政策实施三个阶段。在研究阶段,充分考虑国内人口结构、就业供需和社会保障等制度中长期发展趋势,以及人们对提高法定退休年龄政策的基本反应;政策颁布阶段,一般通过议会立法或中央政府法规颁布,提前明确实施时间和方式。相邻两阶段均有数年的时间间隔,既保证各项准备工作充分进行,也给民众充足的心理预期调整时间。因提高法定退休年龄政策在时间上超前公布的特点,要求对其超前研究,但由于基础数据缺乏和未来的不确定性等增加了研究难度。提高法定退休年龄研究和准备的不充分,将影响政策的选择和出台时机,使未来的改革陷于被动,不利于我国经济社会与人口就业问题的协调发展。

本书的目的是通过对法定退休年龄政策研究,总结法定退休年龄政策的历史功效,分析其不足,借鉴国外提高法定退休年龄政策有益的做法,结合本国国情,确定我国提高法定退休年龄的目标和原则,提出提高法定退休年龄的时间、模式和步骤选择;运用相关数据,采用劳动供给影响因素分析模型,实证影响老年劳动供给的关键因素,确定法定退休年龄在劳动供给中的作用,分析提高法定退休年龄政策对就业、养老保险、经济、投资和教育的影响,为政府提高法定退休年龄政策提供理论和基础数据支持,促进经济社会与人口就业问题的协调发展。

二、国内外研究现状

国内在对“提高法定退休年龄”的理解上存在偏差,将提高退休年龄等同于延长退休年龄。“提高法定退休年龄”的研究内容主要集中在以下四个方面:①分析法定退休年龄的决定因素。学者们分别从人口学、生理学、劳动力市场、养老保险制度和社会学等角度分析,概括出决定法定退休年龄的因素(潘锦棠,2003;朱棱,1999;陈凌、姚先国,2000年)。②研究延长法定退休年龄的必要性(部分学者在退休年龄论述中,对提高与延长法定退休年龄不作区分)。主要有两种观点,第一种观点是人口预期寿命增加、老龄化加剧的需要(李珍,2001;罗元文,2001;林义,1994),第二种观点是减轻企业养老保险负担和提高企业竞争力的需要(符齐华,2004)。③研究调整退休年

龄的方式。认为延长退休年龄应与社会经济发展水平相适应,与国家就业目标相适应,与就业高峰错开(罗元文,2001),应分阶段、分部门实施,并实行弹性退休,建立养老金激励机制(李绍光,2005;黎文武、唐代盛,2005)。

④研究提高法定退休年龄对就业的影响。主要有三种观点,一种观点认为提高退休年龄的负面效应大,对城镇正规部门(特别是大学生)就业的影响会比较大,生产率低的老年工人无法替代,企业成本增加,竞争力降低,同时,黄金劳动年龄内人口比重优势无法利用(张东伟、仲大军,2004)。另一种观点认为提高退休年龄不会产生就业压力。延迟退休与就业不存在直接的相关关系,老年人与年轻人的就业岗位间不存在绝对的替代关系(罗元文,2001)。第三种观点则认为,推迟法定退休年龄对年轻就业者的影响不确定。一方面较早退休的职工不一定会把就业岗位腾给年轻人。另一方面,接近退休年龄的职工的就业岗位与年轻人的就业岗位在多大程度上存在竞争性是不确定的。

综观国内“提高法定退休年龄及其对就业的影响”文献有如下特点:

①在理解上存在偏差,将提高退休年龄等同于延长退休年龄;②系统性不够,思辨性分析多,描述性论述多,理论分析与逻辑分析深度不够;③定性描述多,缺乏量化分析和数据支持,相关建议证据不够,出现相反的结论;④宏观层面描述多,微观层面分析与论证缺乏,实证性研究更少。运用微观数据分析个体劳动供给行为并不多见,仅有庞丽华等运用 Probit 回归方法分析 2000 年农户抽样调查数据,得出年龄、健康状况、所承担的责任、性别、居住方式和土地等家庭因素是影响劳动参与率的主要因素(庞丽华等,2003)。未见运用劳动供求理论,借助微观数据分析与实证提高法定退休年龄对就业的影响,并给出其在宏观层面的影响大小。

国外在法定退休年龄政策及相关问题的研究成果较多。自 20 世纪以来,美国、欧洲等发达国家老年男性劳动参与率降低、劳动供给减少、实际退休年龄降低,受到了经济学家与非经济学家(社会学家、政治家等)的关注。由于退休收入数据的限制,经济学家直到 20 世纪 70 年代才开始深入地研究实际退休年龄这一问题及与此相关的问题。经济学家一方面从理论角度分析影响退休行为的因素;另一方面,提出假设,建立数学模型,并在数据支持下,实证(或模拟)这些因素对退休行为的影响过程。同时,经济学家们分析包括法定退休年龄政策在内的社会保障制度对居民消费、收入水平、储蓄和

投资、经济增长的影响。

三、研究内容、方法与数据来源

(一) 退休定义

按照著名劳动经济学家拉扎尔的论述,退休至少有五种既相互关联又有细微差别的定义:①把退休看作离开劳动力市场并且不再回来的人员;②劳动者明显减少工作时间,并最终不从事经济活动;③劳动者开始领取养老金意味着成为退休者;④劳动者的名字进入某公司的退休名单;⑤将从社会保障体系中获得主要收入的人员称为退休者(Lazear 1986)^①。按照 Atchley 的论述,退休可以被定义为一件事、一个过程、一个角色、人生中的一个阶段。Erdman B. Palmore 则在《Retirement: Causes and Consequences》一书中给予退休如下三种定义:①主观退休,按照被调查者的主观评价;②客观退休,同时满足实际工作时间低于全日制工作时间和领取养老金两个条件;③按上一年中的就业时间定义退休,它包括完全退休(未工作)和部分退休(工作时间低于全日制时间)两种类型。

从上述定义可知,退休的内涵在不断延伸和扩展,由于研究目的不同,学者界定的退休定义不同。拉扎尔第三种定义是公共养老金体系中所定义的“退休”。第一种定义则为劳动力市场中定义的“退休”。在评价一位领取养老金同时仍在就业的雇员是否退休时,这两种定义是相互冲突的。考虑到本书要讨论养老保险制度中的退休年龄对劳动力市场上退休行为的影响,为了避免概念上的混淆,这里将退休定义为开始领取养老金这一事件(即制度性退休),而对于劳动力市场上的退休行为以劳动力供给来定义,在劳动力市场上不供给劳动的人隐含为真正劳动经济学上的“退休”。

(二) 研究内容

研究内容由五大部分组成,一是法定退休年龄历史分析。系统地梳理法定退休年龄政策历史、阶段特点和功效,同时根据影响法定退休年龄的主要经济社会因素,分析提高法定退休年龄的必要性;二是法定退休年龄对就业的影响。运用劳动力供给模型与养老保险收益激励模型分析法定退休年

① 转自陈凌,姚先国“退休、养老和劳动力供给决策”,《中国经济问题》2000年第1期。

龄对参保人员制度性退休时间及对退休人员劳动力供给的影响,同时分析法定退休年龄对就业的影响;三是提高法定退休年龄方案设计。分析供需双方的目标,基于要达到供需双方目标的一致,提出出台这一政策必须遵循的基本原则;根据城镇未来人口的发展变化,提出该项政策的出台时机与步骤;四是提高法定退休年龄对就业、养老保险、教育、储蓄与经济增长的影响。以法定退休年龄对老年人劳动力供给的量化分析结果为基础,估计提高法定退休年龄引起的劳动力供给增长和就业、参保人数和退休人数变化,以及对养老保险基金收、支、结余和财政负担的影响;五是部分国家提高法定退休年龄政策比较。总结美国等七国提高法定退休年龄政策的社会经济背景,提高法定退休年龄主要做法及成效。

(三) 方法与数据

本书采用历史分析、理论分析、实证分析、定性分析和定量分析方法。突出的特点是实证分析与量化分析,一是运用养老保险收益激励模型,实证职工在面临提前、正常、延迟退休时的选择;二是运用老年劳动供给因素模型,实证影响不同老人的劳动供给因素;三是量化提高法定退休年龄对劳动力供给及就业的影响;四是量化提高法定退休年龄对养老保险基金的影响。

数据来源有:①劳动和社会保障部社会保险事业管理中心 2000 年 42 个城市养老保险参保职工数据;②劳动和社会保障部 2002 年全国城镇劳动力就业和社会保障状况调查的数据;③2010 年全国第六次人口普查数据。其他统计数据在文中已标明。

四、主要结论与创新之处

(一) 主要结论

我国法定退休年龄由提前、正常、延迟退休年龄组成,且有性别之分。退休年龄整体框架延续 20 世纪 50 年代的制度设计,在随后实施的 60 多年中,根据就业状况和经济社会环境变化做出细微的调整,分为体系建立(1951—1977 年)、规范执行整顿(1978—1982 年)、紧缺人才政策调整(1983—1993 年)、改革配套调整(1994 年以后)四个阶段。60 多年来,我国法定退休年龄整体政策变化不大,主要呈现以下趋势:整体框架延续 50 年代以来的制度设计;退休的强制性逐渐增强;延长退休与提前退休并存,但延

长退休时需适合自愿性原则。

法定退休年龄是一项综合的社会经济政策,在不同的国家及同一国家的不同历史时期是不同的,它受人口总量与结构、经济发展水平、劳动力供需状况、教育水平、社会保障制度与文化传统等因素影响。我国当前法定退休年龄偏低,与人口发展模式不适应,法定退休年龄的性别、工种差异逐步丧失了存在基础,政策调整滞后于养老保险制度改革,难以适应就业形势和经济发展的需要,强制性与原则性过强,缺乏灵活性。

法定退休年龄主要影响老年人的劳动供给,一是影响人们制度性退休(办理退休手续,开始领取养老金)时间,二是影响他们的劳动供给,主要体现在“是否制度性退休^①”导致老年人劳动供给的显著性差异。根据社会保障收益激励模型分析,国发[1997]26号文件激励职工按法定年龄退休,而不是推迟退休年龄,在条件允许时职工更趋向于提前退休;国发[2005]38号文件激励职工晚退休,最好选择在55岁以后退休;传统的机关事业单位退休养老制度激励职工按时退休,条件许可时采取延长退休。法定退休年龄政策阻止了职工延迟(制度性)退休行为,在法定退休年龄政策下的(制度性)退休者劳动供给低于未退休者。退休者的劳动供给并未受到其养老金水平高低的影响,但受到收入来源渠道与就业能力强弱的影响。退休者在就业的单位类型结构、行业结构、工资水平、就业形式上与非退休人员相比有较大的差异。退休后就业人员与未退休的就业人员,未显示就业时间上的差异。年龄、受教育年限、性别、健康状况和是否离退休较好地解释了老人劳动参与率的大小。法定退休年龄对劳动力需求的影响主要表现在两个方面:①通过劳动力^②成本间接影响劳动需求;②在劳动需求量一定的情况下,法定退休年龄通过老年人与中青年人劳动的替代程度来影响需求。

从国际上看,多数国家面对人口老龄化、金融危机、基金财务危机、金融风险加剧等严峻挑战,调整社会保障政策,除提高缴费率、降低待遇水平外,重要手段之一是提高退休年龄,增加个人责任,减轻政府负担。国际上提高法定退休年龄的国家,其调整法定退休年龄具有提前筹划、提高法定退休年

① 制度性退休,指办理退休手续并开始领取养老金。

② 度量劳动需求的指标为劳动小时数,它等于企业雇用人数与人均劳动时数之积。由于大多数雇员的劳动时数相差不大,因而可用劳动力数来近似地替代企业的劳动需求量,本项目中在使用中不去严格地区分劳动需求与劳动力需求,而根据文中表述是否方便而使用。

龄、提高提前退休的缴费年限、提高领取全额养老金的缴费年限、弹性退休等特点,缩短男性与女性退休年龄差距,并逐步实施。

提高法定退休年龄的政策是对个人、企业和国家三个利益主体之间利益的再分配,要达到共识,形成新的利益平衡,必须坚持以下原则:逐步提高原则,与人口、经济、就业等协调原则,性别上的差别、同步原则及增幅不同原则,补偿性原则,弹性原则,提前告知原则,配套原则。

根据未来新进入劳动年龄人口与退休劳动年龄人口的变化,借鉴国际经验,并考虑到目前男、女性退休年龄差距大,可将提高退休年龄目标定在男 65 岁、女 60 岁。按如下方案提高法定退休年龄:2021—2030 年间,将女工人退休年龄由 50 岁逐步提高至 55 岁,每两年提高一岁;2031—2040 年间,将女职工退休年龄由 55 岁逐步提高至 60 岁,每两年提高一岁;2021—2040 年间,男职工退休年龄每四年提高一岁,提高到 65 岁。提高法定退休年龄带来劳动力供给增加,未来年份劳动供给大于需求,存在劳动力过剩。过剩率(劳动力过量供给人数占需求人数的比例)呈现倒 U 型曲线。2027 年、2050 年过剩率为低谷,分别是 1.4%、0.5%,2040 年过剩率最高为 8.6%。提高法定退休年龄能有效地缓解现行退休年龄政策在 2024 年以后的劳动供给短缺情况,但在提高法定退休年龄政策实施前期,失业率上升,在后期劳动供需矛盾缓解。提高法定退休年龄政策能间接地扩大劳动力需求。

逐步提高退休年龄,其政策效果累积效应明显,在职退休人员抚养比随着时间推移而逐渐降低。2050 年,待遇享受人数减少 1.82 亿人,参保缴费人数增加到 8 亿人,当年抚养比为 37.3%,较现行退休年龄下的抚养比降低 40 个百分点。其中:①城镇职工养老保险。2050 年抚养比为 28.7%,较现行退休年龄下的抚养比减少了 38 个百分点。②新型农村养老保险。2050 年抚养比为 70.4%,较现行退休年龄下的抚养比降低了 40 个百分点。③城镇居民养老保险。2050 年抚养比为 32.7%,较现行退休年龄下的抚养比减少了 48 个百分点。

提高法定退休年龄能有效地缓解城镇职工基本养老保险统筹基金压力。在现行退休年龄方案下,统筹基金缺口费率(统筹基金当期缺口占缴费工资总额的比率)逐年增长,2050 年达到 7.6%,2046 年为峰值(7.78%);提高退休年龄方案下,2036 年为统筹基金由“收不抵支”转为“收大于支”的

“拐点”年份,2050年统筹基金结余费率为2.37%(2045年统筹基金结余费率最高,为2.49%)。

提高法定退休年龄除影响到就业和养老保险外,还能促进教育投资和扩大教育需求、增加投资与储蓄、促进经济增长。法定退休年龄是一项综合性社会经济政策,影响面大,需要做好如下配套工作;制定周密和提高法定退休年龄实施计划;完善劳动力市场体系,加大对老年人的职业培训;加大老年人才资源开发和利用;积极发展老龄事业。

(二) 创新之处

首次将国际上使用的社会保障收益激励模型引入中国城镇职工退休时间实证分析中,拓展了中国城镇职工退休时间研究。首次将国际上使用的老年劳动供给影响因素理论模型引入中国城镇老年劳动供给行为分析,由于数据方面的局限,仅给出了部分影响因素的实证结果。虽然未全面地实证影响老年劳动供给的因素,但它有助于以后的研究工作。

第一次从制度供给方与需求方的角度提出了提高法定退休年龄政策的目标与原则。在对现行法定退休年龄政策弊端分析的基础,根据最新的数据和城镇人口变化特点,提出了提高法定退休年龄政策的出台时机、步骤与模式。

根据法定退休年龄政策影响群体内的就业能力不同,将其分为三个子群体(即就业能力弱、就业能力较强与就业能力强的子群体),在劳动经济学的框架内从理论上分析他们在退休后的劳动供给行为,并首次运用相关数据部分地实证这一结论。第一次运用劳动供给影响因素理论,以多元回归分析的方法估计劳动参与率,提出将老年劳动参与率划分为退休组与未退休组来估计提高法定退休年龄对老年劳动供给影响的方法,并运用数据估计该结果。虽然分析中所假设的条件与未来实际发生的情况不一定完全吻合,但估计的结果第一次为政策制定者、科研人员提供了参考信息,为以后相关探索打下基础。

首次在法定退休年龄对劳动力供给的量化影响结果基础上,估计提高法定退休年龄对就业和养老保险基金的影响,比过去有关提高法定退休年龄对就业和养老保险影响的估计结果更加科学可信。

前 言

- 一、研究背景与目的 / 001
- 二、国内外研究现状 / 002
- 三、研究内容、方法与数据来源 / 004
 - (一) 退休定义 / 004
 - (二) 研究内容 / 004
 - (三) 方法与数据 / 005
- 四、主要结论与创新之处 / 005
 - (一) 主要结论 / 005
 - (二) 创新之处 / 008

第一章 我国法定退休年龄政策历史分析

- 第一节 法定退休年龄界定 / 009
- 第二节 我国法定退休年龄政策基本情况 / 010
 - 一、体系建立阶段 / 010
 - (一) 企业职工退休 / 010
 - (二) 机关工作人员退休 / 011
 - (三) 企业职工与机关工作人员政策统一 / 012
 - 二、规范执行整顿阶段 / 013
 - (一) 工人退休退职年龄与待遇 / 013
 - (二) 老弱病残干部离退休与待遇 / 014
 - 三、紧缺人才政策调整阶段 / 017

四、改革配套调整阶段 / 019

第三节 法定退休年龄政策特点与功效 / 023

一、特点 / 023

二、功效 / 024

第二章 提高我国法定退休年龄政策的因素分析

第一节 法定退休年龄决定因素 / 025

一、人口总量与结构 / 025

二、经济发展水平 / 026

三、劳动力供给与需求 / 026

四、教育水平 / 026

五、社会保障制度 / 027

第二节 提高我国法定退休年龄政策的因素分析 / 027

一、法定退休年龄偏低,与人口发展模式不适应 / 027

二、法定退休年龄的性别、工种差异逐渐丧失了存在的基础 / 029

三、法定退休年龄政策调整滞后于养老保险制度改革 / 030

四、难以适应就业形势和经济发展的需要 / 031

五、强制性原则过强,缺乏灵活性 / 033

第三章 法定退休年龄对劳动力供给的影响

第一节 国内外老年劳动力供给影响因素分析 / 036

第二节 法定退休年龄影响劳动力供给的理论分析 / 041

一、法定退休年龄政策对退休时间的影响 / 041

二、法定退休年龄政策对老年人劳动供给的影响 / 043

第三节 老年劳动力供给影响因素实证分析 / 046

一、描述性统计结果 / 047

二、实证结果 / 052

第四节 法定退休年龄对劳动力供给的实证分析 / 054

一、法定退休年龄对退休时间的影响 / 054

(一)企业职工退休时间 / 056

(二)机关事业单位退休时间 / 060

二、法定退休年龄对老年人劳动供给的影响 / 060

第四章 法定退休年龄对劳动力需求的影响

第一节 法定退休年龄对劳动力成本的影响 / 073

一、是否实行养老保险制度情况下的劳动力需求 / 073

二、不同法定退休年龄下的劳动力需求 / 074

第二节 不同年龄段劳动力的替代性 / 075

第五章 法定退休年龄政策的国际比较

第一节 法定退休年龄现状 / 083

一、正常退休年龄 / 083

二、养老金领取最低年龄 / 084

三、法定退休年龄的性别差异 / 085

(一)分洲整体情况 / 085

(二)男女法定退休年龄差异 / 086

四、预期寿命与退休年龄 / 087

五、老龄化与退休年龄 / 088

六、经济发展水平与退休年龄 / 088

第二节 提高法定退休年龄的特点 / 089

一、提前筹划 / 091

二、提高正常与提前退休年龄 / 091

三、提高领取养老金的缴费年限 / 092

四、弹性退休 / 092

提高法定退休年龄政策研究

五、男女同龄退休 / 093

六、逐步提高 / 093

第三节 美国等七国提高法定退休年龄情况 / 094

一、美国 / 094

(一) 养老保险制度体系 / 094

(二) 提高法定退休年龄背景 / 095

(三) 提高法定退休年龄规定 / 095

二、德国 / 096

(一) 养老保险制度体系 / 096

(二) 提高法定退休年龄背景 / 097

(三) 提高法定退休年龄规定 / 097

三、英国 / 099

(一) 养老保险制度体系 / 099

(二) 提高法定退休年龄背景 / 100

(三) 提高法定退休年龄规定 / 100

四、意大利 / 101

(一) 养老保险制度体系 / 101

(二) 提高法定退休年龄背景 / 102

(三) 提高法定退休年龄规定 / 103

五、日本 / 104

(一) 养老保险制度体系 / 104

(二) 提高法定退休年龄背景 / 105

(三) 提高法定退休年龄规定 / 105

六、法国 / 106

(一) 养老保险制度体系 / 106

(二) 提高法定退休年龄背景 / 107

(三) 提高法定退休年龄规定 / 107

七、韩国 / 108

(一) 养老保险制度体系 / 108

(二) 提高法定退休年龄背景 / 109

(三) 提高法定退休年龄规定 / 109

第六章 我国提高法定退休年龄方案设计

第一节 提高法定退休年龄政策目标 / 117

一、政策供给方——政府的目标 / 117

二、政策需求方——企业的目标 / 119

三、政策需求方——职工的目标 / 119

第二节 提高法定退休年龄原则 / 120

一、逐步提高原则 / 120

二、与人口、经济、就业协调原则 / 121

三、性别上的差别、同步原则及增幅不同原则 / 121

四、补偿性原则 / 122

五、弹性原则 / 122

六、提前告知原则 / 123

七、配套原则 / 123

第三节 提高法定退休年龄时间与步骤 / 124

一、2012—2050 年城镇人口总量与结构 / 124

二、提高法定退休年龄政策出台时机 / 125

三、提高法定退休年龄政策的具体模式 / 126

第七章 提高法定退休年龄对就业的影响

第一节 我国未来就业趋势 / 132

一、就业基本情况 / 132

(一) 就业总量与结构 / 132

(二) 城镇就业 / 134

二、就业未来趋势判断 / 136

第二节 提高法定退休年龄对就业量的估计 / 137

一、提高法定退休年龄对劳动力供需的影响 / 137

(一) 对供给的影响 / 137

(二) 对需求的影响 / 139

- (三)对不同人群就业的影响 / 143
- (四)提高退休年龄的就业促进效应分析 / 143
- (五)计划体制和市场体制下提高退休年龄的就业替代效应分析 / 143
- 二、提高法定退休年龄对就业影响量的估计 / 144
 - (一)对供给量的影响 / 145
 - (二)对需求量的影响 / 153
 - (三)提高法定退休年龄对就业总量的影响 / 154

第八章 提高法定退休年龄对养老保险制度的影响

第一节 我国养老保险体系建设现状与发展趋势 / 157

- 一、现状 / 157
 - (一)城镇企业职工基本养老保险制度 / 157
 - (二)机关事业单位退休养老制度 / 158
 - (三)新型农村社会养老保险 / 158
 - (四)城镇居民社会养老保险 / 159

二、发展趋势 / 159

第二节 中国养老保险精算模型 / 160

- 一、模型结构 / 160
- 二、模型功能与推算逻辑 / 160
 - (一)功能 / 160
 - (二)测算逻辑 / 161
- 三、基础数据 / 162

第三节 提高法定退休年龄对赡养率的影响 / 163

- (一)现行法定退休年龄政策下养老保险覆盖人数与结构 / 164
- (二)提高法定退休年龄政策下养老保险覆盖人数与结构 / 167

第四节 提高法定退休年龄对养老保险基金的影响 / 173

- 一、退休年龄对基金收支影响的理论分析 / 173
 - (一)现收现付制 / 173
 - (二)完全积累制 / 174