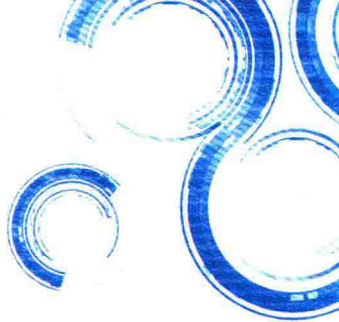


国家社会科学基金项目资助 (项目编号: 11BJY040)

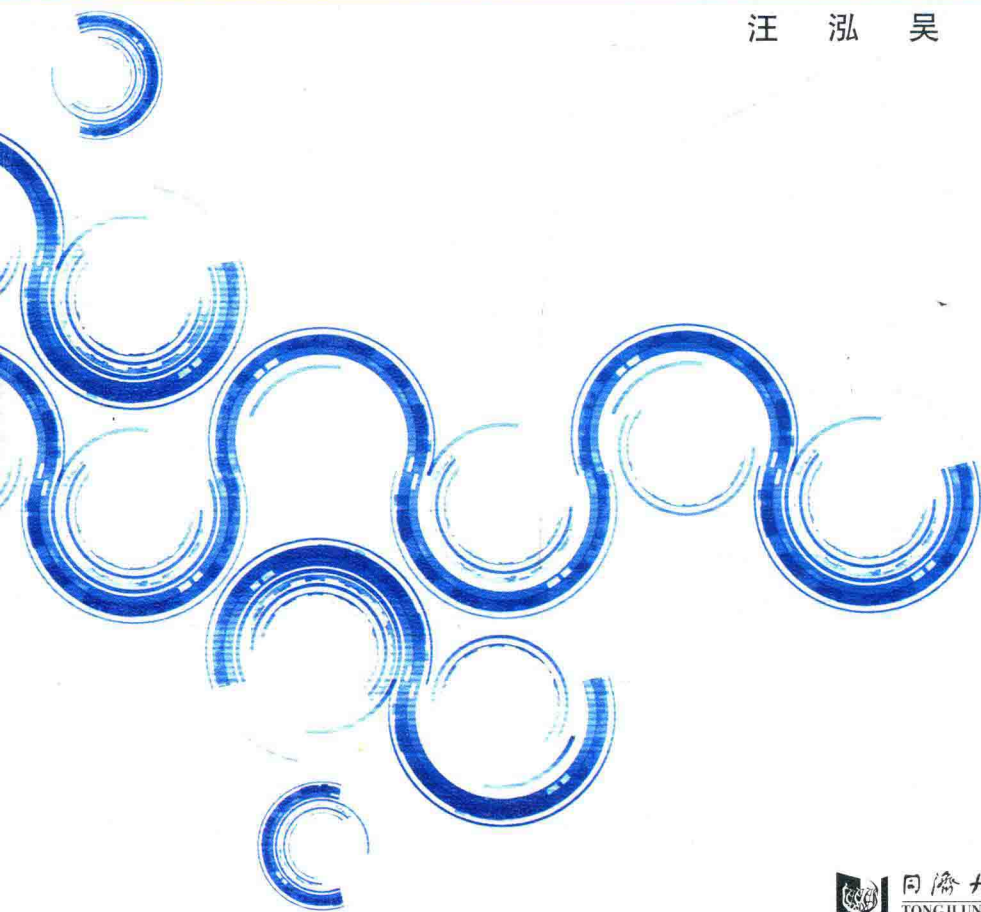
教育部哲学社会科学重大课题攻关项目资助 (项目编号: 15JZD028)

上海市哲学社会科学规划重大课题资助 (项目编号: 2015DJB001)



调整人口就业年限的影响 及对策研究

汪泓 吴忠 著



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

国家社会科学基金项目资助(项目编号:11BJY040)

教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目资助(项目编号:15JZD028)

上海市哲学社会科学规划重大课题资助(项目编号:2015DJB001)

调整人口就业年限的影响 及对策研究

汪泓 吴忠 著



同济大学出版社
TONGJI UNIVERSITY PRESS

内 容 提 要

本书围绕我国人口就业年限政策调整问题,从调整就业年限将对我国的劳动力市场、消费结构、储蓄结构产生影响,进而对我国经济社会整体发展产生影响,系统分析了人口就业年限调整的主要影响,并提出了调整我国人口就业年限的路径及方案。

本书具有一定的前瞻性、科学性和理论性,是国内外本研究领域实务工作者和理论工作者的重要参考著作。

图书在版编目(CIP)数据

调整人口就业年限的影响及对策研究/汪泓,吴忠著. —上海:同济大学出版社,2015. 12
ISBN 978-7-5608-6106-7

I. ①调… II. ①汪… ②吴… III. ①就业政策—研究—中国 IV. ①F249. 20

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 298669 号

国家社会科学基金项目资助(项目编号:11BJY040)

教育部哲学社会科学研究重大课题攻关项目资助(项目编号:15JZD028)

上海市哲学社会科学规划重大课题资助(项目编号:2015DJB001)

调整人口就业年限的影响及对策研究

汪 泓 吴 忠 著

责任编辑 陈佳蔚 责任校对 徐春莲 封面设计 潘向葵

出版发行 同济大学出版社 www.tongjipress.com.cn
(上海市四平路 1239 号 邮编 200092 电话 021-65985622)

经 销 全国各地新华书店

印 刷 常熟市大宏印刷有限公司

开 本 787 mm×960 mm 1/16

印 张 13.75

字 数 275000

印 数 1—1100

版 次 2015 年 12 月第 1 版 2015 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-5608-6106-7

定 价 42.00 元

本书若有印装质量问题,请向本社发行部调换 版权所有 侵权必究

前 言

在全球老龄化的背景下,调整人口就业年限已成为各国缓解养老压力的重要举措。而我国的老龄化呈现的老年人口基数大、老龄化速度快、区域差异大等显著特点,由此引发的社会问题更日益严峻。

目前,我国调整人口就业年限政策的基本思路是延迟退休年龄,以缓解人口老龄化所带来的养老保障压力。然而,延迟退休年龄,必然导致就业人口总量增加,就业人口结构发生变化,从而将对劳动力市场的供需结构产生重大影响。而且,它还将通过影响消费结构、储蓄结构、投资结构,进而影响整个经济社会发展。

深度剖析人口老龄化问题,可以发现其本质是现行的社会政策难以适应人口老龄化所带来的社会人口结构变化,该问题突出表现之一是,现行的劳动者退休和就业政策不适应新的人口结构状况。因此,深入研究调整人口就业年限政策,揭示人口就业年限调整对消费、储蓄、投资和劳动力市场影响,把握上述影响所产生的种种问题,有助于防患未然,主动应对人口老龄化的挑战。

党的十八届三中全会提出了实施渐进式延迟退休年龄的改革决定,这为人口就业年限调整指明了方向。随着受教育年限延长、养老金收支压力加剧,调整就业年限已迫在眉睫。而人口预期寿命延长、社会劳动平均强度的逐步降低、全面医疗保健条件的不断改善等,也为实施调整人口就业年限政策提供了有利条件。

当然,调整人口就业年限政策是一项复杂的社会系统工程,人口就业年限政策调整所产生的影响,需要从时间和空间两个维度加以考量。从时间维度看,人口就业年限政策调整应考虑政策调整的幅度和长度;从空间维度看,人口就业年限政策调整应考虑我国不同地区和不同行业的差异性。而且,调整人口就业年限政策,既要考量养老保险基金平衡性问题,以利于缓解养老基金的收支压力,又要考虑它对劳动力市场、消费市场和资本市场的综合影响,有助于推动经济增长、维护社会稳定。

显然,通过渐进和较缓慢改革步伐,逐步延长退休年龄,把退休政策调整对经济社会的影响降到最低点,这既是国外许多国家在调整人口就业年限政策时比较通行的做法,也是我国经济社会发展的必然选择。为了较为精确地把握人口就业年限政策调整所产生的经济社会效应,本书的逻辑思路是,在深入分析我国现行退休政策不适应人口老龄化的现实问题基础上,阐明我国调整人口就业年限政策的必要性和可行性,借鉴国际上调整人口就业年限政策的经验,设计渐进式柔性退休政策方案,进而从劳动力市场、消费市场、资本市场三个维度揭示渐进式柔性退休政策的实施效应,以及对养老保险基金运行的影响,为科学测度和准确把握政策调整对整个经济社会发展的综合效应,制定有效的改革方案和行动策略提供相应的对策建议。

养老改革任重而道远,我们愿和同仁们共同努力,为之贡献绵薄之力。

在本书的撰写过程中,上海工程技术大学课题组成员张健明、史健勇、李合伟、艾蔚、罗娟、郭丽娜、崔开昌、孟卫军、储丽琴、郭培栋、王灵芝、陈心德、沈勤等老师倾注了大量心血,在此表示深深的谢意!

囿于本人水平,书中如有错误和观点不当之处,敬请赐教。

汪 泓

2015年9月

目 录

前言

第 1 章 我国人口就业年限政策及问题分析	1
1.1 人口就业年限政策	1
1.1.1 初始劳动年龄政策	1
1.1.2 法定退休年龄政策	2
1.1.3 提前退休与延后退休政策	3
1.2 人口就业年限政策问题分析	5
1.2.1 现行退休政策不适应我国的教育体制和人均预期寿命	5
1.2.2 现行退休政策不适应社会男女平等的价值理念	6
1.2.3 现行退休政策不适应不同行业人力资源特征	7
1.2.4 现行退休政策不适应经济社会发展	7
第 2 章 我国调整人口就业年限的必要性和可行性分析	9
2.1 调整人口就业年限的必要性分析	9
2.1.1 就业年限缩短,劳动力供给不足	9
2.1.2 产业结构转型升级,人力资本比重增加	14
2.1.3 现行退休政策缺陷,降低人力资本效益	15
2.1.4 人口老龄化和高龄化,养老金支付压力加剧	18
2.2 调整人口就业年限的可行性分析	20
2.2.1 人均预期寿命延长,延迟退休成为必然	20
2.2.2 医疗保健条件改善,延迟退休获得保障	20
2.2.3 体力劳动强度降低,延迟退休成为可能	21
第 3 章 人口就业年限调整的国际比较	24
3.1 OECD 成员国人口就业年限梳理	24

3.2 OECD 成员国就业年限调整动因分析	25
3.2.1 人口结构变化动因	25
3.2.2 经济社会发展动因	27
3.2.3 教育相关动因	27
3.3 OECD 成员国就业年限调整时机与影响	28
3.3.1 OECD 成员国就业年限调整整体分析	28
3.3.2 典型 OECD 成员国就业年限调整分析	29
3.4 OECD 成员国就业年限调整政策	33
3.4.1 OECD 成员国调整就业年限政策总体情况	33
3.4.2 OECD 成员国调整就业年限三大政策	35
3.4.3 美国调整就业年限政策分析	36
3.5 OECD 成员国就业年限调整的启示	37
3.5.1 制定政策规划,设置政策缓冲	37
3.5.2 依据社会条件,把握政策时机	37
3.5.3 兼顾不同群体,达成社会共识	38
3.5.4 引入市场机制,尊重自主选择	39
 第4章 调整人口就业年限的方案设计	 40
4.1 关于最优退休年龄区间的研究思路	40
4.1.1 最优退休年龄的研究现状	40
4.1.2 最优退休年龄的三种研究范式	41
4.1.3 最优退休年龄的三种研究范式的评价与选择	41
4.2 模型的假设、构建、求解与诠释	42
4.2.1 最优退休年龄区间模型假设的基本理念	42
4.2.2 最优退休年龄模型的构建和求解	43
4.2.3 模型的结论和诠释	45
4.3 方案设计的基础条件与基本原则	45
4.3.1 基础条件:前提、出发点、落脚点及时机	45
4.3.2 基本原则:适时、适势、适度	47
4.4 方案一:延迟法定退休年龄	48
4.4.1 基本思路:直接或渐进延迟步骤的柔性	48
4.4.2 关键因素:推迟年限与渐进延迟步骤的确定	49
4.5 方案二:实施弹性退休制度	53

4.5.1 基本思路:退休年龄区间的弹性	53
4.5.2 关键因素:退休年龄设定、实施人群及区域	53
4.6 方案三:柔性延迟申领养老金	57
4.6.1 基本思路:养老金申领时间的柔性	58
4.6.2 关键因素:延迟时间段及其安排	59
4.7 方案四:综合方案	59
4.7.1 综合方案的递进实施	59
4.7.2 综合方案的并行实施	60
第5章 调整人口就业年限对劳动力市场的影响	62
5.1 对劳动力供给量的影响	62
5.1.1 劳动力供给现状分析	62
5.1.2 劳动力供给趋势分析	66
5.2 对人力资本的影响	81
5.2.1 影响人力资本的主要因素	81
5.2.2 人力资本存量变化的测算	81
5.3 不同调整方案对劳动力市场的影响	86
5.3.1 男性就业年限调整方案的影响	87
5.3.2 女性就业年限调整方案的影响	93
第6章 调整人口就业年限对经济增长的影响	101
6.1 调整就业年限对个人消费与储蓄的影响	101
6.1.1 人口结构与消费储蓄的相关研究	101
6.1.2 调整就业年限对消费与储蓄影响的模型构建	104
6.1.3 模型数值模拟	108
6.1.4 研究结论	108
6.2 对宏观经济增长的影响	109
6.3 调整人口就业年限对经济增长率的影响	111
6.3.1 调整人口就业年限对经济增长影响途径	111
6.3.2 理论基础与模型建立	112
6.3.3 对我国经济增长率的实证分析	114
6.4 调整人口就业年限对资产价格影响研究	115
6.4.1 人口结构与资产价格关系的研究	115

6.4.2	调整人口就业年限对资产价格影响	117
6.4.3	调整就业年限对资本市场的影响	118
第7章	调整人口就业年限对养老保险基金收支的影响	122
7.1	基于参保人口结构的养老金缺口预测	122
7.1.1	参保人口结构预测	122
7.1.2	养老金收支缺口测算	125
7.1.3	养老金收支平衡对调整人口就业年限的敏感性分析	132
7.2	基于人口结构聚类分析的就业年限调整方案对养老金的影响	135
7.2.1	全国各省市聚类分析	135
7.2.2	典型省市养老金收支平衡对调整人口就业年限的敏感性分析	139
7.2.3	研究结论	155
7.3	不同经济区域调整方案对养老金的影响研究	156
7.3.1	我国经济区域结构介绍与区域划分	156
7.3.2	区域内参保人口结构及养老金收支分析	158
7.3.3	不同经济区域养老金对调整人口就业年限的敏感性分析	161
7.3.4	研究结论	167
第8章	发挥调整人口就业年限政策积极效应的对策建议	168
8.1	加大调整退休年限宣传,促进传统退休观念转变	168
8.2	建立弹性退休制度,把握改革启动时机	169
8.3	采取循序推进步骤,选择统筹协调策略	170
8.4	发挥人力资源优势,促进劳动力市场发展	172
8.5	发挥养老储蓄作用,促进消费健康发展	173
附录		175
附录1	数据表	175
附录2	各国预期寿命、老龄人口、人均GDP、法定退休年龄	192
附录3	劳动力市场职业分类与代码表	200
参考文献		206

第1章

我国人口就业年限政策及问题分析

人口老龄化所带来的养老金支付压力、人口红利不可持续以及劳动人口受教育年限增加等现状,使调整人口就业年限已迫在眉睫,且大势所趋。人口就业年限包含一“进”一“出”两个重要的指标,“进”是指进入劳动力市场的年龄,“出”是指退出劳动力市场的年龄。本章通过分析我国人口预期受教育年限(进入劳动力市场的年龄)和现行我国退休政策(退休年龄),即一“进”一“出”,比较就业年限与退休生涯的比例,剖析了我国现行人口就业年限政策的一些不匹配问题。

1.1 人口就业年限政策

1.1.1 初始劳动年龄政策

根据《劳动法》第十五条规定:“禁止用人单位招用未满十六周岁的未成年人。”由此推知,法定劳动年龄为16岁。根据国际统计惯例,采用预期受教育年限来计算劳动力进入劳动力市场前所受教育的程度,如表1-1所示。

表 1-1 2001—2011 年我国预期受教育年限及劳动起始年龄〔1〕

年份	预期受教育年限/年	预期实际劳动起始年龄/岁
2001	9.36	16.36
2002	9.62	16.62
2003	9.98	16.98

〔1〕 数据来源:国研网统计数据库。

续表

年份	预期受教育年限/年	预期实际劳动起始年龄/岁
2004	10.31 [*]	17.31 [*]
2005	10.64 [*]	17.64 [*]
2006	10.96	17.96
2007	11.46	18.46
2008	11.90	18.90
2009	12.27	19.27
2010	12.53	19.53
2011	12.85	19.85

注：^{*}采用插值法计算。

根据国研网统计数据,得到表 1-1 中我国人口预期受教育年限,从 2001 年的 9.36 年增长到 2011 年的 12.85 年。由于我国法定入学年龄是有弹性的,一般为 7 岁,如有特殊情况,可以是 6 岁或者 8 岁,本书取 7 岁为入学年龄进行计算。据此推算,我国预期实际劳动年龄,即实际进入劳动力市场的年龄,从 2001 年的 16.36 岁增长到 2011 年的 19.85 岁(表 1-1),也就是说高于法定劳动年龄(16 岁)3 岁多。

1.1.2 法定退休年龄政策

我国现行法定退休年龄的规定始于 1951 年的《中华人民共和国劳动保险条例》。该条例在退休条件方面规定:男职工的退休年龄为 60 周岁、工龄 25 年,女职工的退休年龄为 50 周岁、工龄 20 年,该规定基本奠定了中国现行退休年龄的基础。

1953 年修改后的《劳动保险条例》并未对退休年龄做出改动,至此,中国的企事业单位、国家机关和事业单位普遍实行了统一的退休制度。

1955 年国务院颁布《关于国家机关工作人员退休处理暂行办法》,其中把女干部的退休年龄确定为 55 周岁。

1957 年国务院颁布的《关于工人、职员退休处理的暂行规定》对机关工作人员和工人的退休制度进行了调整和统一,但对退休年龄并未有实质性的调整,只是降低了最低工龄限制。

1978 年 5 月 24 日第五届全国人民代表大会常务委员会第二次会议批准的《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》《国务院关于工人退休、退职的

暂行办法》仍然规定:企业职工退休年龄为男职工年满 60 周岁,女工人年满 50 周岁,女干部年满 55 周岁,其后虽有些细微变化,但基本上沿用了此规定。

我国退休年龄的政策见表 1-2。

从我国有关退休年龄的政策不难看出,建国 60 多年来,退休年龄基本未曾改变,唯一补充了对一类特殊人群(女干部)的退休年龄的规定。

表 1-2 我国退休年龄的政策

序号	年份	文件	男	女	特殊行业
1	1951 年	《劳动保险条例》	60 周岁、 工龄 25 年	50 周岁、 工龄 20 年	本企业工龄满 5 年者,在井下矿工或固定在 32°F 以下低温工作场所或 100°F 以上的高温工作场所工作者,男工人与男职员年满 55 周岁,女工人与女职员年满 45 周岁;在提炼或制造铅、汞、砒、磷、酸的工业中及其他化学、兵工工业中,直接从事有害身体健康工作者,男工人与男职员年满 55 周岁,女工人与女职员年满 45 周岁者
2	1953 年	修改《劳动保险条例》	未变	未变	未变
3	1955 年	《关于国家机关工作人员退休处理暂行办法》	未变	50 周岁、工龄 20 年 (女干部 55 周岁)	未变。另外,连续工龄满 10 年的劳动者可以申请退休,少数高级专家可延长 5~10 年退休。个别行业或单位根据具体情况可延长退休年龄,因此退休年龄各不相同
4	1978 年	《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》	未变	未变	未变。另外,因病或非因工致残,由医院出具证明并经劳动鉴定委员会确认完全丧失劳动能力的,男性年满 50 周岁,女性年满 45 周岁即可退休

1.1.3 提前退休与延后退休政策

除了对一般人群的退休年龄有规定以外,由于特殊工种、特定行业特殊人群的体力要求、专业知识以及伤残程度不同,我国对于以上人员的退休也做了相关政策规定,主要分为两类政策(提前退休与延后退休)和两类人群(企业人员与公务员),见表 1-3。

从以上政策可以看出,我国对于高级人才、特定专业技术行业的人员已有延后退休的政策,尤其对于高级女干部的延后退休曾做了较明确的规定,这为延迟我国退休年龄提供了一定的政策依据。

表 1-3

我国提前与延后退休的规定

性质	类别	文件	政策
提前退休	企业人员	1978 年《关于工人退休、退职的暂行办法》	从事井下、高空、高温、特别繁重体力劳动或其他有害身体健康的工作,男性年满 55 周岁、女性年满 45 周岁,连续工龄满 10 年的;男性年满 54 周岁、女性年满 45 周岁,连续工龄满 10 年,由医院证明并经劳动委员会确认,完全丧失劳动能力的;因公致残,由医院证明并经劳动鉴定委员会确认,完全丧失劳动能力的
		1994 年《国务院关于在若干城市实行国有企业破产有关问题的通知》	允许国务院确定的 111 个“优化资本结构”试点城市的国有工业企业中距法定退休年龄不足 5 年的职工和 3 年内有压锭任务的国有纺织企业中符合规定条件的纺纱、织布工种的挡车工可以提前退休
	公务员	2005 年《中华人民共和国公务员法》	工作年限满 30 年的;据国家规定的退休年龄不足 5 年,且工作年限满 20 年的;符合国家规定的可以提前退休的其他情形
		1978 年《关于安置老弱病残干部的暂行办法》	男性年满 50 周岁,女性年满 45 周岁,参加革命工作满 10 年,经过医院证明完全丧失工作能力的
延后退休	企业人员	2010 年上海市《关于本市企业各类人才柔性延迟办理申领基本养老金手续的试行意见》	上海可以延迟退休的人群包括有专业技术职务资格人员,有技师、高级技师证书的技能人员,以及企业需要的其他人员。这些职工达到法定退休年龄后,如果企业需要,且本人身体健康,能坚持正常工作,经本人提出申请,与企业协商一致后,可以延迟申领基本养老金。延迟办理申领基本养老金手续的年龄,男性一般不超过 65 周岁,女性一般不超过 60 周岁
	公务员	1982 年《国务院关于老干部离休退休制度的几项规定》	对老干部离休年龄规定为省部级不超过 65 周岁,司局级不超过 60 周岁
		1983 年《国务院关于高级专家离休退休若干问题的暂行规定》	在身体条件允许,且本人自愿的基础上,副教授、副专员以及相当于这一职称的高级专家退休年龄可以延长至 65 周岁;教授、研究员以及相当于这一职称的高级专家退休年龄可以延迟至 70 周岁;对于学术上造诣高深、在国内外有重大影响的杰出高级专家,可以暂缓离休退休
		1983 年《国务院关于延长部分骨干教师、医生、科技人员退休年龄的通知》	对于在教育、卫生、科技方面的骨干人员可以延长退休年龄 1~5 年,延长后的退休年龄,女性最长不得超过 60 周岁,男性最长不得超过 65 周岁
		1990 年《关于高级专家退(离)有关问题的通知》和 1992 年《关于县(处)级女干部退(离)休年龄问题的通知》	以能够坚持正常工作、本人自愿为原则,对高级职称女专家和处级及以上女干部实行与男性同龄退休的规定

1.2 人口就业年限政策问题分析

随着人们受教育年限不断增加,初始劳动年龄不断提高,而法定退休年龄维持不变,意味我国人口的就业年限实际已经缩短,现行人口就业年限政策与经济、社会发展已经存在诸多不适应问题,这种不适应问题,本质上是社会人口政策不适应人口结构变化。

1.2.1 现行退休政策不适应我国的教育体制和人均预期寿命

根据人口初始劳动年龄、法定退休年龄,可推算出我国人口就业年限。从历年国家统计年鉴、国研网数据库中我国人口的预期受教育年限以及预期实际劳动起始年龄的统计数据看,我国人口就业年限已由2001年的43.64年缩短到2010年的40.47年(表1-4)。然而,由于人均预期寿命的不断延长,法定退休年龄却保持不变,导致退休生涯(即人均预期寿命减去退休年龄)从2001年的11.8年上升到2010年的14.83年,即我国人口就业年限缩短了,然而退休生涯却在不断延长,其中,起到关键作用的退休年龄已与现实受教育年限和人均预期寿命不相适应。

表 1-4 我国人口人均预期寿命、就业年限、退休生涯情况

年份	预期受教育年限/年	预期实际劳动起始年龄/岁	就业年限/年	人均预期寿命/年	退休生涯/年
2001	9.36	16.36	43.64	71.8	11.8
2002	9.62	16.62	43.38	71.8	11.8
2003	9.98	16.98	43.02	71.8	11.8
2004	10.31*	17.31*	42.69	71.8	11.8
2005	10.64*	17.64*	42.36	72.6*	12.6
2006	10.96	17.96	42.04	73.4	13.4
2007	11.46	18.46	41.54	73.7*	13.7
2008	11.90	18.90	41.1	74	14
2009	12.27	19.27	40.73	74.42*	14.42
2010	12.53	19.53	40.47	74.83	14.83

注:*采用插值法计算。

如果把就业年限与退休生涯之比作为一个指标来衡量人口就业年限与退休生涯之间的关系,那么从2001年到2010年,女工人的就业年限与退休生涯之比从1.5:1下降到1.2:1;女干部的就业年限与退休生涯之比从2.3:1下降到1.78:1;男性的就业年限与退休生涯之比从3.69:1下降到2.7:1(图1-1)。总体而言,就业年限与退休生涯之比呈现了较显著的下降趋势,且下降的幅度较大。

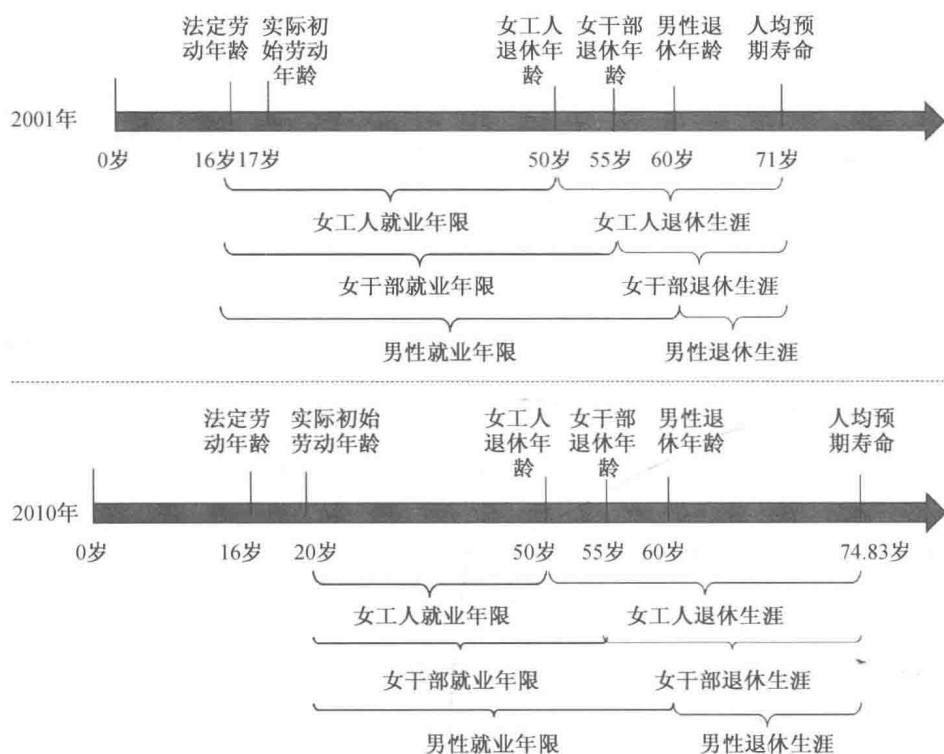


图1-1 2001年与2010年人口就业及退休生涯分布对比

1.2.2 现行退休政策不适应社会男女平等的价值理念

从不同受教育年限角度分析,我国人口初始进入劳动力市场,从初中九年义务教育毕业的15岁,到博士研究生毕业的大致31岁,不同学历的初始进入劳动力市场的年龄差别较大;从生理的角度看,女性退休年龄比男性早,但是受教育年限却相差不大,因此,平均男性比女性的工作年限多10年左右,男女的就业年限存在较大差距,见表1-5。

表 1-5 不同学历、性别劳动者参加工作初始年龄和工作年限

类别	参加工作 年龄/岁	男性工作 年限/年	女性工作年限/年	
			女干部	女工人
初中生	15—17	43~45	38~40	33~35
高中生	18—20	40~42	35~37	30~32
本科	22—24	36~38	31~33	
硕士	26—27	33~34	28~29	
博士	29—31	29~31	24~26	

注:假设本科及以上学历的女性都按照女干部 55 岁标准退休。

1.2.3 现行退休政策不适应不同行业人力资源特征

我国职业和工种种类繁多,对劳动者的体力和脑力的要求差异大,不同职业的特性不同,其从业人员的职业衰减期和职业巅峰期也有差异。如体力劳动者通常进入劳动市场的时期较早,随着年龄增大体力衰减,较早地离开劳动市场;而脑力劳动者通常相反,其受教育时间长,进入劳动市场的时间也相对较晚,人力资本存量的释放向生命周期后移。在自然科学、技术科学和技能方面的能力上,人才的最佳年龄较低,而很多涉及社会科学和经验型技能的领域,人才的最佳年龄相对较高。然而,我国现行的退休政策除了在性别上有较大差异以外,基本上对绝大多数行业和人员都采取一刀切的模式,显而易见,现行的退休政策与不同行业对人才的需求不符。

1.2.4 现行退休政策不适应经济社会发展

退休制度的一个重要内容是关于退休年龄的规定。我国退休制度中关于退休年龄的规定是建国初期确立的,即男性 60 周岁,女干部 55 周岁,女工人 50 岁退休,特殊行业职工可提前 5 年退休。这个政策制定的主要依据是建国初期我国的经济发展状况和当时的人口平均预期寿命。时隔 60 多年,我国社会经济生活已发生了巨大变化,人民的健康水平日益提高,人口的平均预期寿命已由建国初的 37 岁提高到 2010 年的 74.8 岁,而退休年龄仍然维持原来的水平,并没有随着预期寿命的提高而相应地提高,形成了较低的退休年龄和较高的人口寿命之间的较大反差。

其次,人口老龄化使我国的抚养比不断增大,低龄退休又进一步加大了抚养比。由此直接加重了养老保险制度的运行成本,影响了养老保险的稳

定、协调与可持续发展。

再次,随着人们健康水平的提高和寿命的延长,人力资源使用期限也相应延长,在初始工作年龄后延,退休年龄不变的情况下,导致工作年限缩短,劳动力过早退出劳动力市场,既是对老年劳动的技能、经验和知识的流失,又是对人力资本的浪费。

我国现行的退休政策仍然采用 1951 年的《劳动保险条例》,虽然对特殊工种、特殊行业人群等情况作出了提前退休与延后退休的规定,但随着我国人口受教育年限、人均预期寿命的延长,产业结构的转型升级,女性劳动力价值增加,提前退休现象普遍等,我国现行的退休政策与经济社会发展很不协调,调整人口就业年限已迫在眉睫。