

目录

简要说明.....	2
延迟退休方案进程一览.....	2
政策解读.....	3
年内拿出渐进式延迟退休方案.....	3
三方面原因使延迟退休成为必然.....	3
延迟退休执行的原则.....	4
延迟退休不会影响个人待遇.....	4
提高延迟退休者养老金待遇.....	4
延迟退休对青年人就业影响有限.....	5
延迟退休制定配套措施.....	5
延迟退休年龄将如何“渐进”.....	6
延迟退休方案时间表明确 三类人将受最大影响.....	6
延迟退休方案已现雏形 这类人或第一批执行.....	7
专家之言.....	7
专家：应坚持允许特殊工种提前退休.....	7
设计延迟退休制度应有多缴长缴的激励机制.....	8
延迟退休，要让劳动者更具获得感.....	9
专家建议延迟退休实施过程宜“女先男后”.....	10
延迟退休莫轻视地区差异.....	10
新闻视角.....	11
美媒：中国延迟退休需周详规划 简单一延了之会遇阻.....	11
外媒：延迟退休将出方案 中国 2022 年或提高退休年龄.....	11
延迟退休之后当避免老年人打零工.....	12
延迟退休或让普通劳动者为现行养老体制缺陷买单.....	12
解决好这些问题，再谈延迟退休！.....	13
地方实践.....	14
上海柔性延领养老金已试点三年 仍属“小众”.....	14
深圳拟延迟领取养老金 为“弹性退休”留接口.....	15
未来五年内北京将落实渐进式延迟退休年龄政策.....	15
养老金并轨.....	16
养老金并轨方案公布解读.....	16
27 省份公布养老金并轨方案 落地要迈过几道坎？.....	17
多省实施公务员养老保险数据采集 准备全面并轨.....	17
东营：彻底告别养老保险“双轨制”.....	18
国外举措.....	19
盘点外国退休年龄和养老金.....	19
法国：照顾艰苦职业和女性.....	20
日本：应对老龄化，但影响青年就业.....	20
美国：为获更高退休金主动延迟.....	21
德国延迟退休年龄的举措.....	22
国外延迟退休政策一览.....	22

简要说明

延迟退休方案进程一览

2008年11月，人社部社会保障研究所负责人就称，有关部门正在酝酿等待条件成熟时延长退休年龄，有可能女职工从2010年开始，男职工从2015年开始，采取“小步渐进”方式，每3年延迟1岁，逐步将退休年龄提高到65岁。在2030年前，职工退休年龄将延迟到65岁。

2012年6月，人社部负责人首次明确提出推迟退休年龄已成“趋势”，建议到2045年不论男女，退休年龄均为65岁。

2012年7月26日，人社部在例行新闻发布会上回应各界争议，提出“小步慢走”思路，拟针对不同群体诉求采取“差别化”策略。

2012年，国务院通过的《社会保障“十二五”规划纲要》，将研究弹性延迟领取养老金年龄政策纳入其中。但并未进入政策实操层面。

2013年11月20日下午，中央财经领导小组办公室副主任杨伟民在国新办回答记者提问时表示，延长退休年龄是大势所趋但将采用“渐进式”。

2014年3月9日上午，人力资源和社会保障部部长尹蔚民表示，在2020年前，人社部将推出延迟方案，方案采用渐进式的退休年龄办法。

2014年3月9日上午，列席全国人大会议的人社部尹蔚民部长表示，延迟退休方案将在2020年前推出。

2015年12月2日，《人口与劳动绿皮书：中国人口与劳动问题报告 No.16》建议，延迟退休可分“两步走”：2017年完成养老金制度并轨，取消女干部和女工人的身份区别，将职工养老保险的女性退休年龄统一规定为55岁。从2018年开始，女性退休年龄每3年延迟1岁，男性退休年龄每6年延迟1岁，至2045年男性、女性退休年龄同步达到65岁。

2015年6月30日，人社部新闻发言人李忠表示，降低养老保险费率需打组合拳，如实行渐进式延迟退休政策等。之后延迟退休再次进入公众视野。

2015年10月14日人社部部长尹蔚民表示，近期将提出向社会公开延迟退休改革方案。

2015年11月3日，《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》全文正式公布，提出“出台渐进式延迟退休年龄政策”。

2016年3月，《十三五规划》“第六十五章 积极应对人口老龄化”——“第一节 综合应对劳动年龄人口下降，实施渐进式延迟退休年龄政策，加强老年

人力资源开发，增强大龄劳动力就业能力。”

2016年7月，在二十国集团劳工就业部长会议上，人社部部长尹蔚民表示，延迟退休方案预计今年出台。

2016年7月14日人力资源和社会保障部公布了《人力资源和社会保障事业发展“十三五”规划纲要》，规划制定出台渐进式延迟退休年龄政策。

2016年7月22日，人力资源和社会保障部提出的延迟退休政策，将分三步走：一是在实施上会小步慢行、逐步到位。二是区分对待，分步实施。三是会在之前做及时的公告，也会在方案出台前广泛地听取和征集意见。

2016年7月，人社部明确表示，方案出台后将充分征求意见并经过5年过渡期，到2022年正式实施。（综合自工人日报、新华社、十三五规划、百度百科相关内容等）

政策解读

年内拿出渐进式延迟退休方案

7月13日，人社部部长尹蔚民向媒体表示，按照工作计划，今年将会拿出渐进式延迟退休方案，但还需要履行审批程序，然后适时向社会公布。

这项政策的制定遵循3个原则，一是小步慢走，逐步到位；二是区分对待，分步实施；三是事先预告，做好公示。

对于区别对待，有专家表示，女干部可能会率先实施。（2016-年 07-13 新京报）

三方面原因使延迟退休成为必然

首先是我国正面临人口老龄化的巨大压力，未富先老压力陡增。据预测，2050年我国60岁以上人口占总人口比例将达到38.6%。由目前约3个人养1个人，下降到1.3:1。人口老龄化对我国养老和医疗都会带来巨大影响。

而从国际上看，延迟退休是各国应对人口老龄化的普遍做法。大多数发达国家退休年龄都在65岁以上，均实行男女同龄退休。我国现在的退休年龄一般为男工人60周岁，女工人50周岁，女干部为年满55周岁。我国现有的退休政策并不足以应对人口老龄化的趋势。

延迟退休的另外一个原因，是我国的劳动力数量急剧减少，劳动力供给形势严峻。如果没有及时必要的政策干预，劳动力供给严重不足趋势将持续。

延迟退休的第三个原因，是社保基金面临巨大压力。2014年以来，养老金支出大于基金征缴收入的省份有所增加。主要原因是养老金待遇水平连续上调，

基金支出增加；人口老龄化效应逐步显现，参保人员中退休人数增速高于缴费人数；部分地区抚养比较高，负担较重。当前全国养老保险基金运行总体平稳，能够确保当期养老保险待遇支付，但是，随着我国老龄化程度加深、劳动力供给减少等状况的发生，未来社保基金所面临的压力也不会小。

延迟退休年龄是适应人口预期寿命增长的需要，是应对人口老龄化的需要，是保持基本养老保险制度持续健康发展的需要。（2015-12-01 中国经济周刊）

延迟退休执行的原则

从退休年龄相对偏低的群体开始，每年只延迟几个月

一是小步慢提，逐步到位。坚持每年只延迟几个月，经过相当长一个时间逐步达到目标年龄。

二是区分对待，分步实施。不是对所有社会群体同时实行延迟退休，我们会选择现在退休年龄相对偏低的群体，从这部分群体开始逐步实施。

三是预先公告，做好公示。因为这个政策涉及广大人民群众切身利益，按照中央的要求，凡是涉及重大民生的政策，都要广泛充分地听取社会各界意见，尽可能地汇集民智，凝聚共识。（2016-07-22 21世纪经济报道(广州)）

延迟退休不会影响个人待遇

延迟退休并不会减少个人养老金的待遇。养老金的待遇无非是基础养老金和个人账户养老金，总的计发办法是长缴长得、多缴多得。

基础养老金的确定有两个主要因素：一是缴费的基数；二是缴费时间长短。从缴费基数来说，延迟退休后，工资上涨的概率大。从缴费时间来说，延迟退休后缴费时间延长，基础养老金数额自然是增加的。

从个人账户养老金来说，主要影响因素就是个人缴存额的多少、月除数（个人账户养老金计发月数）是多少。

“养老保险有关文件规定，50岁退休的月除数是190，55岁退休的月除数是175，60岁退休的月除数是139。假如一个人50岁退休，个人账户养老金余额是10万，我们可以算出他每个月的个人账户养老金的数额。月除数是随着年龄的增长变小的，越推迟退休，个人账户养老金的数额就越会增加。总体来看，延迟退休年龄对个人养老保险待遇不会有大的影响。（2016-07-22 21世纪经济报道(广州)）

提高延迟退休者养老金待遇

延迟退休之后，工作年限长了，相应的缴费年限长了，相应的养老保险缴存多了。而同时工资还会上涨。根据“多缴多得长缴长得”原则，虽然职工领取养老金的时间推迟了，但“实质上养老保险待遇应该是增加的”。

专家提出，对延迟退休者应当有利益上的补偿，即通过提高延迟退休者的养老金待遇来避免其利益受损，这才是正确取向。

清华大学就业与社会保障研究中心副任何继明就建议要建立基本养老保险“多劳多得+多缴多得+长缴多得+迟领不少得”激励机制，保证工作时间长的人总体利益不但不会降低，反而更高。（2016-07-28 中国新闻网）

延迟退休对青年人就业影响有限

第一，从就业总量来看，我国劳动力无限供给的时代快要结束。数据显示，我国劳动年龄人口在 2011 年的 9.25 亿人，到 2015 年为 9.11 亿，还在持续下降。特别是到 2030 年以后，劳动年龄人口会出现大幅下降的过程，平均以每年 760 万人的速度减少。到 2050 年，我们预测劳动年龄人口会由 2030 年的 8.3 亿降到 7 亿左右。从长远看，宏观数据分析表明，我们必须着眼于整个人力资源开发，研究怎么样更加充分、更加有效地利用劳动力资源。

劳动年龄人口减少的趋势对冲了实施渐进式延迟退休政策所产生的就业影响。正是基于这样一种大的人口趋势和劳动力变化状况，在研究延迟退休年龄政策的时候，人社部的政策设计考虑时，不是从现在开始，而且节奏是比较慢的，会有一个相当长的过程，和我们的人口变化、劳动状况变化的过程是相应的。总体希望延迟退休年龄政策和劳动力状况能够形成一个比较好的良性互动的关系。

第二，从就业结构上来看，将来延迟退休应该说有一部分岗位是会影响到年轻人，但是这种影响也是非常有限的。

总体对就业影响有限；而且这种影响分散到所有行业，因此对就业不会构成大的冲击，也不会因此形成青年人就业难现象。而这种有限是基于中国产业结构的调整。现在新兴产业在不断崛起，将来年轻人更愿意去的岗位是以互联网为代表的新兴产业、新型服务业。延迟退休占用岗位和将来年轻人需要的岗位并不是一个简单的数量加减关系。所以从行业类型来看，并不是简单的延迟的岗位就会影响到年轻人新的就业岗位。（2016-07-27 环球网 2016-07-22 21 世纪经济报道(广州)）

延迟退休制定配套措施

延迟退休政策的推行，需要与养老保险顶层设计、劳动就业政策等改革同步推进。首先，延迟退休改革，应当与养老保险待遇计发办法和调整办法的改革统筹推进，防止出现养老金“倒挂”问题，形成多缴多得、长缴多得的机制，以鼓励延迟退休。就业带来压力的问题，可以通过发展经济、调整产业结构、发展创造新产业等办法来缓解延迟退休与就业之间的矛盾，实现充分就业。

从国际经验来看，延迟退休年龄对部分人群确实会带来一定影响，应做好相

应配套政策。不同劳动者拥有的教育背景、职业技能等资源禀赋不同，面临的家庭、婚姻、健康等个人情况也不同，个体就业能力存在重要差别。要加强对老年人的就业培训、劳动保护，减少就业歧视。对于无法就业的老年人，要进一步健全相关社会福利保障政策。

同时延迟退休年龄对大龄劳动者特别是技能单一的大龄劳动者就业确实会产生一定影响，对此需要开发更多的适合岗位，采取有针对性的就业扶持政策支持这些劳动者就业，也需要加强对大龄劳动者的权益保障。（2016-07-27 经济参考报）

延迟退休年龄将如何“渐进”

合理周密稳妥制定政策。人社部此前多次表示，在设计制度的时候有几个考虑：一是小步慢提，逐步到位。坚持每年只延迟几个月，经过相当长一个时期逐步达到目标年龄。二是区分对待，分步实施。不是对所有社会群体同时实行延迟退休，而是选择现在退休年龄相对偏低的群体，从这部分群体开始逐步实施。三是预先公告，做好公示。广泛充分地听取社会各界意见。尽可能地汇集民智，凝聚共识。

在国外，延长退休年龄从立法到真正实行，往往也有一定的时间滞后，并且真正实行后大都是采用“小步慢跑”策略，并不是一步延迟到位。像日本、韩国，从立法到真正实行，中间间隔 13 年，美国甚至更长。有一定时滞主要是有利于劳动者个人做出合理的退休决策，有利于雇主安排劳动者的人力资本投资。

时滞不是越长越好，也不是越短越好。时滞太长了，经济社会环境发生变化，原来政策的合理性肯定大打折扣，并且相当于上一代人提前为下一代人规定了退休年龄，这也是不公平的。时滞太短了，如意大利、爱尔兰等部分国家从立法到真正执行的间隔时间只有一两年，也带来很多教训。这些经验，我国可以充分借鉴。

兼顾各方利益。鉴于退休年龄政策调整涉及广大职工的切身利益，在制定提高法定退休年龄的政策方面，一是要以人为本。要充分考虑不同社会群体的实际情况、不同需求和切身利益，尊重公众的意愿和权利，依法保障有关社会群体的合法权益。二是要统筹兼顾。在制定延迟退休年龄政策方面，应当综合考虑劳动力供需、教育水平、预期寿命、基金收支等多种因素，统筹协调处理各种关系。三是制定有关延迟退休政策不宜搞“一刀切”，应当经过反复论证，力求制定的有关政策合理、周密、稳妥，以便顺利实施并保持平稳运行。（2016-07-27 环球网）

延迟退休方案时间表明确 三类人将受最大影响

如果 2022 年落地实施，那么以下三个群体将会受到退休新政的影响。

- (1) 小于等于 50 岁女性工人（1972 年以及以后出生的女性）；
- (2) 小于等于 55 岁女性干部和男性工人，主要是从事繁重体力劳动的工人（1967 年以及以后出生的人）；
- (3) 小于等于 60 岁男性干部（1962 年以及以后出生的男性）。

由此看出，延迟退休方案影响较大是 70 后和 80 后，根据人社部方案将实行“渐进式”延迟退休，直到经过相当长时间达到新拟定的法定退休年龄。因此对于 90 后来说，到退休时估计已经完全赶上了新政。（2016-07-17 华商报 据《财经国家周刊》）

延迟退休方案已现雏形 这类人或第一批执行

女士优先

我国目前法定的退休年龄是男职工年满 60 周岁，女干部年满 55 周岁，女工人年满 50 周岁。从事井下、高空、高温、繁重体力劳动和其他有害健康工种并在这类岗位工作达到规定年限的职工，男性年满 55 周岁、女性年满 45 周岁退休。

未来延迟退休政策的执行将按照人群进行划分，其中 55 岁退休的女干部、女白领有可能是第一批执行延迟退休的人群。女知识分子县处级是可以到 60 岁退休的。

地区有别

延迟退休作为应对养老金收不抵支风险、维持政策代际公平的有效选择。根据国家现在不同群体的退休年龄，不同地区的实际情况，延迟退休会从实际出发，区分不同群体、具体地方的情况，因地制宜、分步进行实施。

针对延迟退休，有部分地区已先行探索。

上海展开城镇企业职工“柔性延迟领取养老金”尝试。即职工和用人单位达成一致，可最多延长五年退休，“男性不超过 65 周岁，女性不超过 60 周岁”。

7 月 6 日，北京市政府网站也公布社会保障发展规划，明确提出北京市将落实国家基础养老金全国统筹和渐进式延迟退休年龄政策。（2016-07-27 中工网）

专家之言

专家：应坚持允许特殊工种提前退休

我国现行的法定职工退休年龄标准是：女工人年满 50 周岁，女干部年满 55 周岁，男职工年满 60 周岁。此外，国家还对少数经过批准的特殊工种或因病或非因公致残丧失劳动能力的职工允许其提前退休。

人社部社会保障研究所所长金维刚表示，在制定延迟退休年龄政策方面，应当充分考虑不同群体的实际情况、不同需求和切身利益。在制定政策时，应当综合考虑劳动力供需、教育水平、预期寿命、基金收支等多种因素，统筹协调处理各种关系。他认为，制定有关延迟退休政策不宜搞“一刀切”。

中央财经大学社会保障研究中心主任褚福灵则建议，**未来延迟退休政策中，应该继续坚持允许特殊工种提前退休的保护性政策。**

特殊工种继续提前退休会导致其养老保险缴费年限更少于其他职工，势必影响特殊工种职工的养老保险待遇。褚福灵建议，应该**增强雇主的责任，提高特殊工种职工的养老保险缴费**，让特殊工种提前退休的同时养老保险待遇有保障。

（2016-07-25 中工网）

设计延迟退休制度应有多缴长缴的激励机制

不能单纯靠提高法定退休年龄缓解基金压力

通过提高法定退休年龄实现多缴少领可能只是一厢情愿，比如大多数自由职业者都是冲着缴费 15 年参保，想让他们多缴 5 年，恐难达到预期的政策效果。

人们的预期寿命、体力脑力、生活方式和经济状况千差万别，单靠提高法定退休年龄，不可避免会遭遇巨大阻力。

其一，设置统一的法定退休年龄有违公平。有的行业从业者平均寿命大大低于人口平均预期寿命，延迟退休相当于强制性剥夺了他们退休的权利。有的人老当益壮、经验丰富，自己愿意干，单位又愿意聘用。

其二，统一退休年龄违反效率。工作时间机会与受教育程度呈负相关，若统一退休年龄则造成人力资源的极大浪费。

其三，即使统一设置了退休年龄，经济环境也难以保证劳动者能工作至退休年龄。作为提供主要就业岗位中小微企业，实际退休年龄并非由劳动者左右。企业倒闭、转产转型、经济裁员都可能发生。简单体力劳动者五六十岁失业后，不但没有生活来源，还要缴纳社保费到 65 岁，这显然不适合。

靠机制实现多缴多得和长缴多得

先说多缴多得。从经济学的角度，多缴多得就是缴费多的收益率要高于缴费少的。而我国现行基本养老保险，缴费基数大的与按缴费基数低的收益率相同，加之个人账户利率跑不过 CPI，造成了足额缴费的负面激励。

再说长缴多得。长缴多得其实与多缴多得一样，都是收益率的问题，甚至缴费 15 年比缴费 30 年的收益率高。只要迈进了 15 年这个门槛，就相当于进入了“保险箱”。因此，参保人特别是自由职业者不受强制缴费约束，长期缴费者。

要真正能做到多缴多得和长缴多得只要解决个人账户不贬值、缴费时间与收益率挂钩这两个问题即可。要做到个人账户不贬值就要：一是通过投资国债等低风险品，二是通过国家养老保障基金补贴。要做到缴费时间与收益率挂钩：基本思路是：以缴费 30 年（360 个月）为基准，按照统一的养老金计算公式，缴费

30年可得全额退休金，每少缴1个月减扣1/360养老金，每多缴1个月增加1/360养老金。

退休条件设计

应取消法定退休年龄和缴费15年两个退休条件，以最低养老金和工作最高年龄两个条件所取代，两个条件之间形成弹性区间。

限低的理念是，对于实在干不动、不想干或找不到工作的职工，计算出的养老金，必须达到居民最低生活保障标准。要想达到这个标准，缴费基数大的可能缴费十几年或二十年就够了，缴费基数小的可能要缴费二十几年。

限高的理念是，对于工资福利优越的岗位，不能无限制地，影响年轻人就业以及单位正常的工作秩序，设定最高年龄。

对安全生产要求高、操作技术复杂的特殊人员和技术人员等**特殊岗位**，应当进行**特殊年龄限制**，强制性要求65岁退休时一并收回职业资格证。或者，职工可以放弃从事这些工种，自主选择退休时间。

由以上条件限制的区间内，职工可自愿申请退休，即所谓弹性退休。

配套措施

一是取消法定退休年龄后，不再以法定退休年龄界定劳动关系。劳动关系的终止，应当以领取养老金作为主要标志。

二是通过经办机构设置缴费查询客户端，通过互联网或手机即可举报、投诉，保证单位配套缴费，调动职工个人缴费的积极性。

三是对于退休后“二次就业”，这种情况国内国外都难以禁止，我们也不必过多干预：一是“二次就业”并非这么容易，况且只是极少数人的行为；二是多缴多得、长缴多得制度建立后，退休待遇与“二次就业”收入的差距会显著缩小。（2016-03-01 中国劳动保障报）

延迟退休，要让劳动者更具获得感

延迟退休的理由看来如此充足，不少人反对延迟退休恐怕跟人们对待工作的态度有关。人们能够通过工作获得尊严和成就感，热爱本职工作，感到工作富有价值，哪怕到了退休年龄，可能都会依依不舍。一份富有尊严和价值的工作，带给人们的获得感远非金钱所能涵盖。遗憾的是，这种对于职业工作的获得感，在很多人那里是缺失的。如果退休延迟，还要承担一份无法激起热情的工作，自然引起职业的厌倦情绪。

只有劳动者从劳动中能够感受到足够的获得感，才能激发他们对于职业工作的热情，也才能建立起一整套职业操守、职业道德和职业文明体系。这首先要求我们进一步改革收入分配制度，提高劳动所得在收入分配中所占的比例，使人们通过诚实劳动，就能够过上尊严体面的生活。其次，劳动不应该成为对于劳动者的压迫力量，而要成为劳动者解放和个人价值实现的途径。此外，还特别需要重树精神的力量，激发起人们对于职业的热情，使劳动与职业的意义价值融为一体，

才能使劳动者的精神有所依托，激发他们内在的热情和使命感。社会上劳动者有尊严、有获得感，劳动光荣、热爱劳动的观念蔚然成风，也才能让延迟退休成为更多人的自觉选择。（2015-10-21 解放日报）

专家建议延迟退休实施过程宜“女先男后”

针对设计延迟退休政策的“小步慢提，逐步到位”，中央财经大学社会保障研究中心主任褚福灵称，每年推迟几个月退休，经过一段相当长的时间，逐步把退休年龄提高到一个合理的区间这样可减轻对劳动者和社会的冲击，通过时间来化解矛盾。

从国际经验来看，美国计划从2002年到2027年，德国计划从2012年到2029年，将退休年龄由65岁逐步提高到67岁，每年仅延迟退休1到2个月。而英国、希腊等国家由于退休年龄提高较快，出现了罢工和社会不稳定等现象。

针对“区分对待，分步实施”，人社部解释，不是对所有社会群体同时实行延迟退休，会选择现在退休年龄相对偏低的群体开始逐步实施。

人社部国际劳动保障研究所所长莫荣介绍，在男女退休年龄方面，总体来说，大部分国家执行男女相同的退休年龄政策。全球170个国家和地区中，男女法定退休年龄相同的共有111个，占65.3%，男女法定退休年龄不同的共有59个，占34.7%。

目前，我国女职工、女干部退休年龄比男职工早5到10年，这也被业界认为是最有可能率先实施延迟退休政策的群体。女性群体率先推行延迟退休的阻力会更小，但也不应“一刀切”。“女先男后”的政策取向，是先从低龄退休的女性开始，而男性与符合60岁退休的女性先不延迟，所涉及的范围并非全体劳动者，这既有利于缩小不同群体之间过大的退休年龄差距，又可以减弱现阶段延迟退休对就业岗位的总体影响。（2016-07-26 财经综合报道 每日经济新闻）

延迟退休莫轻视地区差异

对家庭内部分工带来影响，尤其是当前很多年轻夫妻仍依赖刚退休老人带孩子，延退须对儿童照料问题有个说法。在很多发达国家，延时退休并未影响儿童照料，因为年轻的夫妻可以依赖由政府津贴或直接提供的公办儿童照料服务。在出台更详细的实施方案时，能对儿童照料问题有更明确的回应，切勿加重年轻夫妻抚养儿童压力。

从政策实施的角度看，政府在执行延迟改革上的三个原则时，对不同省市的职工应何时退休，可能也要有一定灵活性，这是因为不同省市间在社会经济发展水平上有着明显的地区差异。

地区差异在这里的意思不仅仅是经济意义的，更是社会意义的。就当前我国

人均寿命（世卫组织报告 2015 年中国人均寿命为 76.1 岁）而言，延退后，平均而言大部分人可以从社保中领取 10 年左右的养老保险。不能忽视的是，用人均可支配收入这个平均数很容易掩盖了 13 亿人当中的一些细微差异。东部发达地区人均可支配收入远大于一些西部农村地区，他们可能这个数的一半都不到。

同样，中国人的预期寿命，也一样存在着显著地区差异。东部经济、医疗发达地区如京沪，人均寿命均达 80 岁以上，但青藏云贵等欠发地区，则未必能达到这个数字。用 75 岁这个数来推测大多数人在退休后还能领 10 年退休金，北京上海会出现赤字，但是云贵青藏可能就会“幸运地”有很多结余。医疗水平落后省份预期寿命的提高是无法一蹴而就，因此不能简单平均，是否按省划分值得商榷。（2016-08-09 05:58:29 来源： 21 世纪经济报道(广州)）

新闻视角

美媒：中国延迟退休需周详规划 简单一延了之会遇阻

中国延迟退休的主要是三原因：其一，民众寿命越来越长，且身体健康状况好，为延迟退休提供了基础。其二，目前中国劳动者退休年龄在全球主要经济体中是最低的。第三，也是最为重要的原因，步入老龄化的中国可大大缓解养老金缺口问题。

延迟退休不能急于求成，简单一延了之而没有详细周全的规划，即使“小步慢跑”也会遭遇阻力。要顺利推进延迟退休：

首先，要兼顾不同群体的利益，根据工种、职业等的差别，采取差异化的退休政策。比如，对体力劳动职业，应根据个人意愿自主调整。其次，在养老金的领取时间上可以给劳动者更多选择的权力。在美国，如果劳动者选择在法定退休年龄前退休，退休金会打折，反之，退休金可以多拿。这不仅保证了公平，也有利于调动劳动者的积极性。

最后，近年来，为了减缓养老保险存量资金难以为继的压力，财政补贴民众养老投入了数万亿元人民币，但在整体财政支出上，比例仍然偏低。未来，中国可以进一步加大财政补贴社会保险的力度。毕竟，为社会保障兜底是任何一个政府都应承担的责任。（2015-12-04 中国新闻网 转自美国《侨报》3 日文章 原题：中国“延迟退休”需周详规划）

外媒：延迟退休将出方案 中国 2022 年或提高退休年龄

路透社 2 月 29 日文章，**原题：中国经济：延迟退休今年出方案，钢铁煤炭去产能涉及职工分流 180 万人**——人社部 中国人力资源和社会保障部部长尹蔚民周一表示，延迟退休政策要“小步慢走、渐进到位”，同时“区别对待、分步实施”，今年会拿出相关方案。

新加坡《海峡时报》2 月 29 日文章，**原题：北京将于 2022 年提高退休年龄 明年，中国的延迟退休方案将正式出台，以缓解老龄化带来社会和财政压力。**

多年来，中国的政策制定者都提出要提高退休年龄，以减轻日益减少的劳动力的压力。官方数据显示，中国 16 至 60 岁人口 2015 年减少至 9.11 亿，连续第 4 年下降。（2016-03-01 环球时报）

延迟退休之后当避免老年人打零工

目前中国人均寿命延长，但退休较早，养老金领取时间长，加上人口断崖，社保体系肯定承受不起。延迟退休一方面延长了缴社保的时间，增加了收入，另一方面缩短了领取社保的时间，减少了支出。受损的老百姓当然不情愿。

按照现行规定，缴满 15 年社保即有资格享受养老金，虽然说多缴多领，但中国养老金替代率持续下降，参保减少、领取增多，养老金收支差额加剧。

因此，基于对未来养老金替代率较低判断，很多老人可能会选择从事非雇佣的工作，以减少缴纳社保。企业为了节约社保支出，也会减少雇佣老年人。

问题的症结在于，目前中国社保缴费率高而养老金的替代率低，所以，这让员工觉得，继续工作缴养老金不合算，也让企业觉得，给员工交纳社保是沉重负担，可能会造成企业和雇员都倾向于打零工的合作方式。

经济学家张五常分析新劳动合同法的影响时说，有的企业大量减少员工数量，更多采用计件合约，将雇佣关系变购销关系。劳动合同法对合约的限制，阻碍了人们自主选择合作方式。延迟退休政策如果不提高养老金替代率、降低企业缴存比例，恐怕也会有同样的效果。

老年人竞争力本来就在下降，一旦在年龄较大时失业，就很难被雇佣了。因此，在推出延迟退休政策时，应该考虑避免把老年人大规模逼向零工市场。（2016-07-29 新京报）

延迟退休或让普通劳动者为现行养老体制缺陷买单

“解决我国养老金缺口问题，从中短期看，延迟退休并不是好办法。当务之急应该是，压缩各类公务开支，大幅增加社保财政支出。同时，应该加速养老金双轨制“并轨”改革，统筹建立城乡一体化养老保险体系。只有在公平的养老体制出现后，公众才会相信自己会成为改革的受益者，此时民意对延迟退休的排斥才会降低。”

民意对延迟退休强烈的反对态度。首先，延迟退休伤害了大多数人的利益。反对延迟退休者基本都是普通劳动者，他们也是构成我们这个社会的大多数。其次，政府机构如果单方面做出延迟退休决定，无疑破坏了养老保险中双方已达成的约定。延迟退休让政府违背了当初的养老承诺，单方面的违约行为将损害政府公信力。

在养老制度改革方面，上海可算是唯一展开延迟退休尝试的地方。作为改革试点，从2010年10月开始，上海展开城镇企业职工“柔性延迟领取养老金”尝试。改革试点两年多，参加者寥寥，原因很简单——不划算。延迟退休试点的致命缺陷——它让普通劳动者无利可图。

事实上，正在酝酿中的延迟退休，不仅让劳动者无利可图，而且是希望让他们承担根本不应承担的责任，让这些普通劳动者为现行养老体制的缺陷买单。

延迟退休年龄则被一些官员和学者视为缓解养老金缺口的最有效途径之一。我国养老金缺口产生的原因，除了养老保险未实现全国统筹、一些地区历史负担较重等外，**导致缺口产生的重要原因就是，目前我国实行的是养老金双轨制。**政府部门、事业单位有一套退休制度，个人无须缴纳社保，退休养老金由财政统一支付。另一套是企业单位实行的“缴费型”养老保险统筹制度。养老金双轨制不仅有悖社会公平，而且是不可持续的，最终将使国家财政不堪重负。

从长期看，延长退休年龄是随着人口预期寿命延长而出现的必然趋势。但延迟退休不应该让本已不公平的养老制度，变得更加不公平。解决我国养老金缺口问题，从中短期看，延迟退休并不是好办法。当务之急应该是，压缩各类公务开支，大幅增加社保财政支出。同时，应该加速养老金双轨制“并轨”改革，统筹建立城乡一体化养老保险体系。只有在公平的养老体制出现后，公众才会相信自己会成为改革的受益者，此时民意对延迟退休的排斥才会降低。（2013-08-30 北京青年报）

解决好这些问题，再谈延迟退休！

有利的一面

政策的实施，能有效地缓解我国养老保险基金的收支压力，同时也有利于与国外成熟国家的退休年龄接轨。此外，随着老百姓退休年龄的提升，或许将会逐渐提升老百姓的投资理财能力，以达到减缓其生活压力的目的。

任何事物都存在存在弊端的一面，实施延迟退休政策之前，解决好深刻影响着普通老百姓的生活状况弊端问题，这是国家必须解决好的核心问题。

在延迟退休政策实施之前，必须解决好“公平”的问题。

首先、强调“公平”，减缓养老金收入差距是当下的重要任务。如养老金的替代率。实际上，相对于公用事业单位，大多数普通企业职工只能享受着基本养老金，却很难享受到企业年金、商业补充养老保险等待遇。随着他们进入退休年龄，养老金替代率还是相当低，还得需要考虑到物价攀升、生活成本高居不下等

因素。

虽然地方养老保险并轨方案已逐渐出炉，且普遍设定了 10 年的过渡期，但其最终落实效果仍然有待观察。

再者，延迟退休将会深刻影响到社会的就业问题。

现阶段潜在的就业压力也将会相当沉重。

一、我国每年的大学毕业生高达 700 多万；二、有着就业需求的社会人员数量更是不可小觑；三、去产能等任务的深入推进，大量工人存在着安置或再就业的需求。

延迟政策将会导致中老龄人长期占据社会工作岗位，意味着压制年轻人的晋升发展空间，从一定程度上降低了社会效率，不利于我国经济的持续性健康发展。

最可怕的莫过于那些年龄介于 50 岁至 65 岁之间的群体。在当前竞争压力很大的就业环境下，50 岁至 65 岁的群体往往不具备更好的竞争优势，甚至会让他们陷入长期失业的状态之下。假如在退休之前，一人病倒，全家受累，子女甚至背负巨大的生活压力。

再次，如果按照坊间传出的男女统一 65 岁退休方案来分析，则对于女性来说，却是一种沉重的压力。

按照目前的退休年龄设定，女性工人的退休年龄为 50 岁，干部为 55 岁。延迟退休制度下，对于女性，尤其是女性工人而言，从 50 岁延迟至 65 岁退休，确实是很大的跨度。对女性群体来说，无疑是一种沉重的压力。

此外，我国长期处于高税负、低福利的社会状态，且国家在民生投入的力度上还是相对偏低的。因此，实施延迟退休政策就确实需要从本质上扭转这一状况，让老百姓也能够享受到国家经济发展的成果，降低普通老百姓的生活压力。

还有，虽然我国人口老龄化，养老保险基金的收支等压力，并不一定只采取延迟退休的政策来应对，更可以借助多个渠道来实现养老保险基金的保值增值。其中包括提升养老金投资运营能力、大幅提升国企上缴比例、提升国家财政补贴力度以及缩小各部分不必要的开支等，这也能够减缓养老保险基金的收支压力。

最后，假如延迟退休政策真的到了非实施不可的阶段，那么也需要进行更具针对性的政策制定，或尽可能采取“弹性退休”等方式来缓解普通老百姓的生活压力。（2016-03-08 财经综合报道 郭施亮）

地方实践

上海柔性延领养老金已试点三年 仍属“小众”

■上海试点突出“柔性”，即符合条件人员提出申请并与企业协商一致后，才

可延迟申领基本养老金，强调的是单位与个人的“你情我愿”

■“柔性”让符合法定退休年龄且希望准时退休的人退休；到达法定退休年龄希望继续工作并延迟领取养老金的人群能够延迟领取养老金

12月12日举行的国新办新闻发布会上，人力资源和社会保障部副部长胡晓义表示，“渐进式延迟退休年龄已在个别地区进行了探索和尝试，前一阶段在上海进行了弹性领取养老金年龄的探索和尝试，这也可以看作是贯彻落实中央《决定》精神的前期经验积累和摸索。”

记者在上海市人力资源社会保障网上，找到了从2010年10月1日开始实施《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》，三年来究竟有多少人参与了柔性延迟？至记者发稿，市人社局并未给出具体数据。而综合各方信息，申请参与人数不多，仍属“小众”。(2013-12-13 解放日报)

深圳拟延迟领取养老金 为“弹性退休”留接口

深圳拟学习上海延迟领取养老保险待遇！深圳市人大常委会办公厅公开向市民征求《深圳经济特区社会养老保险条例（草案征求意见稿）》。

用人单位缴费比例拟调整至13%

上调用人单位养老保险缴费比例应对国家养老保险跨省转移政策对深圳的影响，保持基金长远收支平衡。

为弹性退休制度配套政策留有余地

经本人于单位协商后，延迟领取养老保险待遇，由用人单位和个人继续缴纳养老保险费，继续缴纳养老保险费的年限计算为缴费年限，纳入缴费指数的计算。市人大常委会审议中《深圳经济特区性别平等促进条例》也拟让深圳在全国率先享受“女性可行弹性退休”制度。(2012-02-10 龙岗新闻网 深圳新闻网)

未来五年内北京将落实渐进式延迟退休年龄政策

北京市发布《北京市“十三五”时期人力资源和社会保障发展规划》，其中明确了北京市未来5年在就业、社保、人才发展、工资收入等方面的发展目标和详细举措，规划明确提出北京市将“落实国家基础养老金全国统筹和渐进式延迟退休年龄政策。”正在按程序报经有关部门批准。

这次北京以人社事业“十三五”规划的文件形式明确提出要“落实渐进式延迟退休年龄政策”，也就意味着未来5年之内，北京市将按照中央要求制定、出台或实施这一政策。

按照现行的相关政策，北京市的机关男干部和男工人退休年龄为60岁，女工人退休年龄为50岁，机关女干部退休年龄为55岁。退休时男女工人必须工龄满10年。(2016-07-27 央广网)

养老金并轨

养老金并轨方案公布解读

近日，国务院印发《关于机关事业单位工作人员养老保险制度改革的决定》，决定从2014年10月1日起对机关事业单位工作人员养老保险制度进行改革。

解读

机关事业单位人员今后怎么养老

个人缴8%，另缴4%给职业年金

改革后的机关事业单位人员新的基本养老金待遇分为两部分：一是基础养老金，二是个人账户养老金。机关事业单位在参加基本养老保险的基础上，应当为其工作人员建立职业年金，此举将保障改革人群的新养老金水平不低于现有水平。职业年金方面，单位按本单位工资总额的8%缴费，个人按本人缴费工资的4%缴费。

根据改革决定，基本养老保险方面，单位按工资总额的20%缴费；个人按本人缴费工资的8%缴费，本人缴费工资高于当地职工平均工资3倍的部分不纳入缴费基数，低于平均工资60%的以60%为基数缴费，即“300%封顶、60%托底”。

老人老办法、新人新制度、中人逐步过渡

总的原则实际就是“老人老办法、新人新制度、中人逐步过渡”。

“老人”是指改革前已退休的人员，他们原待遇维持不变，并参加今后的待遇调整。“新人”是指改革后新参加工作的人员，他们将来退休时，基本养老金为基础养老金与个人账户养老金两部分之和。这与参加城镇职工养老保险基本一致。“中人”是指改革前参加工作、改革后退休的人员。

人力资源和社会保障部相关负责人说，“逐步过渡”政策主要是两条：

一是他们在改革前的没有实行个人缴费的工作年限确定为“视同缴费年限”，将来退休时在发给基本养老金的同时，再依据视同缴费年限长短等因素发给过渡性养老金。

二是设定一定期限的过渡期，在过渡期内实行养老待遇的新老计发办法对比，“保低限高”，这样，基本可以保证原有的待遇水平不降低。

机关事业单位退休人员待遇调整与企业退休人员以及城乡老年居民基本养老待遇调整统筹考虑。

养老金不再按级别，多缴多得、长缴多得

改革后，将按照本人历年缴费多少、缴费期长短来计算养老金标准。缴费越多，待遇水平越高;就是“多缴多”、“长缴多得”。

亮点

没领足 139 个月即过世，余额可继承

我国养老保险个人账户的计发月数是 139 个月，参保人员未领够 139 个月即死亡的，个人账户余额可以依法继承。(2016-07-21 新华社 现代快报 综合 原标题：2015 机关事业单位养老金并轨方案公布)

27 省份公布养老金并轨方案 落地要迈过几道坎？

全国已有 27 个省份公布了养老金并轨改革相关实施方案。按照相关政策，养老金并轨改革后，机关事业单位人员将告别“免缴费”时代，每月将缴纳本人缴费工资基数的 8%作为养老保险费用。在过渡性养老金发放问题上，19 地的细化方案均提出设立 10 年过渡期，确保“中人”的待遇不降低。

个人缴费基数如何算？

个人缴费工资基数各省份都按照国务院决定，统一确定养老保险个人缴费为本人缴费工资的 8%，但对于个人缴费工资基数的表述有所差异。多数省份个人缴费基数包括：基本工资、国家统一的津贴补贴规范后的津贴补贴(地区附加津贴)、年终一次性奖金。上海个人缴费基数按本人上年度月平均收入确定。各地还针对缴费和养老待遇的享受有一些特殊的规定，如省级劳模等。

数量庞大的“中人”待遇降不降？

各地均明确，对“中人”实行过渡性措施，保持待遇水平不降低。

对改革前工作改革后退休的“中人”，则在按新制度计发基础养老金和个人账户养老金的基础上，再依据视同缴费年限长短发给过渡性养老金，保持待遇水平不降低。多数省份对 2014 年 10 月 1 日前参加工作、改革后退休的“中人”，设立 10 年过渡期，过渡期内实行新老待遇计发办法，过渡期结束后退休的人员执行新办法。

钱够不够保发放？

养老金并轨后，对于数目最庞大的“中人”的总体改革方向是先涨后缴，地方财政资金，面临着涨工资和交社保的双重压力。随着老龄化程度的加剧，将来的负担会越来越重。各级政府应积极调整和优化财政支出结构，通过财政补助等方式保障收支总体的平衡，为所有退休人员领取养老金提供可靠的保障。

应对养老保险并轨后带来的短期财政压力，必须多管齐下，如尽快实现养老保险的全国统筹，加大划转部分国有资本充实社会保障基金的力度，做大做强全国社会保障基金等等。(2016/06/01 中国经济网 原题：养老金并轨方案公布)

多省实施公务员养老保险数据采集 准备全面并轨

公务员养老金与社会保险并轨的相关事宜也取得进展。目前，全国多个省份已经开始开展机关事业单位养老保险数据信息采集。

这将是公务员全面向社会养老保险并轨的技术准备，在实现机关事业单位工作人员养老保险数据信息采集的同时，同步还将实现养老金的省级统筹。总之，机关事业单位养老金并轨还在向更深层次推进。

数据采集已经开展

北京，贵州、内蒙古、云南、江西、四川、甘肃、青海、湖南等省份都在近期开展了数据采集工作，同时也都印发了机关事业单位养老保险数据采集实施方案的通知。数据主要包括更新个人资料。

公务员和企业人员养老金将统筹上涨

统筹安排机关事业单位和企业退休人员的基本养老金调整，合理确定调整办法和调整水平，逐步建立兼顾各类人员的养老保险待遇正常调整机制，分享经济社会发展成果，保障退休人员基本生活。企业职工养老从“单位保障”迈向了“社会保障”。（2016-07-16 中国经营报）

东营：彻底告别养老保险“双轨制”

东营市在全省较早启动机关事业单位工作人员养老保险制度改革，建立起机关事业单位和企业等城镇从业人员统一实行社会统筹和个人账户相结合的基本养老保险制度，彻底告别了养老保险“双轨制”，赢得了广大群众的欢迎和支持。

东营市坚持早在改革启动前的 2014 年，就安排在全市机关事业单位全面开展了信息数据采集工作，为全市的改革进入实质性操作打下了良好的基础。同时，他们严格按照国家相关要求，实行“五个同步”整体推进，即在改革的层面上要求全市同步启动实施，机关与事业单位同步改革，职业年金与基本养老保险同步建立，养老保险制度改革与完善工资制度同步推进，待遇确定机制与调整机制同步实施。

在基金征缴方面，东营统一了机关事业单位各险种缴费工资基数，使机关事业单位工作人员的养老、医疗、工伤、失业保险等各险种缴费工资基数相一致。人社部门和财政部门协商，对基金划拨方式进行了调整，个人缴费部分全部实行财政代扣代缴，确保了征缴工作有序开展，基金征收及时到位。

在机关事业单位养老待遇核定和发放上，东营大力加强信息系统建设，完善社保、财政、银行之间的工作流程，全市机关事业单位退休人员养老金全部实现了社会化发放。

在基金管理方面，东营在财政部门设立了机关事业单位养老保险基金专户，每月底将征收的养老保险费和职业年金分别存入专户，严格对账程序，按照规定计息管理，确保了基金安全。（2016-08-15 光明日报原题：彻底告别养老保险“双轨制”）

国外举措

盘点外国退休年龄和养老金

1.法国：法定退休年龄 60 岁，实际退休年龄 59.4 岁

法国法定退休年龄为 60 岁；实际平均退休年龄 59.4 岁，男 59.5 岁，女 59.4 岁。法国 2010 年新生儿预期寿命为 81.6 岁（联合国数据，下同），养老金支付总额是 GDP 的 12.5%。

在法国，工作满 40 年就可以领取“全额养老金”，即退休前工资的 80%。

2.德国：法定退休年龄 65 岁，实际退休年龄 62 岁

德国法定退休年龄为 65 岁；实际平均退休年龄 62 岁，男 62.6 岁，女 61.5 岁。德国 2010 年新生儿预期寿命为 80.2 岁，养老金支付总额是 GDP 的 10.7%。

3.英国：法定退休年龄男 65 岁，女 60 岁；实际退休年龄 62.6 岁

英国法定退休年龄为男 65 岁，女 60 岁；实际平均退休年龄为 62.6 岁，男 63.6 岁，女 61.7 岁。英国 2010 年新生儿预期寿命为 79.8 岁，养老金支付总额是 GDP 的 5.4%。

4.希腊：法定退休年龄男 65 岁，女 60 岁；实际退休年龄 61 岁

希腊法定退休年龄男 65 岁，女 60 岁；实际平均退休年龄 61 岁，男 61.6 岁，女 60.5 岁。希腊 2010 年新生儿预期寿命为 79.7 岁，养老金支付总额是 GDP 的 11.9%。

5.意大利：法定退休年龄男 65 岁，女 60 岁；实际退休年龄 60.4 岁

意大利法定退休年龄男 65 岁，女 60 岁；实际平均退休年龄 60.4 岁，男 61 岁，女 59.8 岁。意大利 2010 年新生儿预期寿命为 81.4 岁，养老保险支付总额是 GDP 的 14.1%。

6.西班牙：法定退休年龄为 65 岁，实际退休年龄 62.1 岁

西班牙法定退休年龄为 65 岁；实际平均退休年龄 62.1 岁，男 61.8 岁，女 62.4 岁。西班牙 2010 年新生儿预期寿命为 81.3 岁，养老金支付总额是 GDP 的 8%。

7.挪威：法定退休年龄为 62 岁，移居国外丧失领取养老金资格

1988 年，挪威工会联合会与雇主联合会谈判，把退休年龄降到 66 岁，后来继续降到 62 岁，62 岁的挪威人有 80%会选择退休。挪威 2010 年新生儿预期寿命为 81.0 岁，养老金支付总额占 GDP 的 4.7%。

8.瑞典：法定退休年龄 61-70 岁，65 岁以前退休者占 90%

瑞典实行弹性退休制，61 岁即可退休，也可工作到 70 岁退休。根据 2008 年的统计，在 65 岁的老年人中，退休人员占 90%，这说明，人们对延迟退休的意愿不大。瑞典 2010 年新生儿预期寿命为 81.3 岁，养老金支付总额占 GDP 的 7.2%。

9.加拿大：法定退休年龄为 60 岁

加拿大法定退休年龄为 60 岁，2010 年新生儿预期寿命为 81.0 岁，养老金支付总额是 GDP 的 4.2%。

10.日本：法定退休年龄为 60 岁，社保交满 25 年即可退休

日本的法定退休年龄为 60 岁，2010 年新生儿预期寿命为 83.2 岁，养老金支付总额是 GDP 的 9.8%。（2016-01-20 南方财富网）

法国：照顾艰苦职业和女性

法国改革前的退休年龄制度始于 1983 年，规定法国男女退休年龄同为 60 岁。大部分法国公民退休后可领取相当于退休前工资 80% 的退休金。如果退休者要想获得 100% 的退休金,还需满足缴费满 40 年、年满 65 岁退休的两个条件之一。

2008 年的经济危机和随后的债务危机逼迫法国改革退休制度。2010 年，内阁通过法律草案将法定退休年龄每年延长 4 个月，从目前的 60 岁到 2018 年延长至 62 岁；将交纳退休金的年限，到 2013 年提高到 41 年。此外，公共部门退休金缴纳比例将在 10 年内从 7.85% 提高至 10.55%，向私营部门看齐。退休者要想获得 100% 的退休金必须年满 67 岁退休。延长过程是渐进的，每年延长退休年龄 4 个月，最迟在 2018 年完成。草案公布后，在法国引起轩然大波，甚至最后出现短暂的社会动荡。

2013 年，法国公布新的退休改革草案。在保留 62 岁法定退休年龄不变的基础上，对退休制度进行微调：从 2014 年起提高在职人员和雇主的基本养老保险缴费率，2014 年增加 0.15%，2015 年~2017 年，每年增加 0.05%，4 年共提高 0.3 个百分点，到 2020 年前不延长养老金缴费年限，2020 年开始养老金缴费年限从 41.5 年延长到 2035 年的 43 年；为体现公正原则，改革将考虑工作条件艰苦人员和女性特殊情况等，将设立艰苦职业的“工时账户”，使艰苦岗位从业者能够提早退休，或接受培训或换岗。女性产假将计入养老保险金的缴费年限等。

这一改革方案也受到多方面批评，工薪阶层认为这种改革是增加税收和提高缴纳金，利益仍受损害；而右派反对党认为这一改革方案根本无法解决退休金不足的亏空，资金缺口仍然巨大。

日本：应对老龄化，但影响青年就业

为了应对日本日益的“少子高龄化”，遏制老年人养老金和遏制医疗费用持续增长。2004 年 12 月，日本修改《老年人雇用稳定法》，要求企业从 2006 年 4 月 1 日开始，选择采取“提高退休年龄”、“建立继续雇用制度”（不退休继续工作或退休后重新工作）或“废除退休制”等三项措施中的一项。也就是说，在 2013

年度前，阶段性延长雇用年龄。2006年4月1日~2007年3月31日延长到62岁，2007年4月1日~2010年3月31日延长到63岁，2010年4月1日~2013年3月31日延长到64岁，从2013年4月1日开始延长到65岁。基本上，很多企业都通过建立继续工作制度应对。

2012年8月29日，《老年人雇用稳定法》再次修改，规定在60岁退休的员工中，企业必须继续雇用所有希望继续工作的员工一直到65岁，这一决定从2013年4月实施。

这也引发不少问题：首先会增加企业负担，其次会影响年轻人就业，企业创新能力受影响。成功一面：首先是可以减少支付老年人的养老金，还可以增进老年人健康。此外，雇佣熟练劳动人员，还可以对新手进行教育，利于补充因为生育率降低而减少的劳动力。

日本女性比男性早5年退休，但在实施《男女平等雇佣法》后该规定被取消。

按照目前的法案，领取年金的年龄每3年提高一岁，到2025年时，满65岁才能够领取年金。但如果还是60岁退休，很多人将在这5年中处于无收入状态。日本政府制定延迟退休的法案，实际是把包袱甩给企业。

美国：为获更高退休金主动延迟

美国1935年制定的《社会保障法》中明确规定领取退休金的年龄为65岁。1983年美国的社会保障法案中规定，从当年至2017年间，将美国退休年龄从65岁延长到67岁。

退休年龄的设置时，美国没有“一刀切”，而是按人口出生时间动态设定，采取渐进式。在执行时，遵循了补偿性原则，美国采取了**三档式的弹性激励方式，给不同的人群以不同的选择**。养老金和退休前35年的平均工资额有关。

第一档是提前退休。最早在年满62周岁时退休并领取打折扣的退休金，62岁退休的保障水平相当于全额退休金的70%，此后逐月递增。

第二档是正式退休。年满67周岁民众可以申请正式退休并领取全额退休金。在1937年以前，领取全额退休金的正式退休年龄是65岁，1943年以后提高到66岁，1960年提高到67岁。

第三档是鼓励性的延迟退休。民众可以工作到最晚到70周岁，届时可以比正常退休者多领大约三分之一的退休金。

养老金和工资的比例是负相关，也不是延迟退休越久越好，因为超过70岁，养老金就不会再随年龄递增，而且如果此时收入太高，养老金甚至会递减。

目前美国人的退休收入有三个来源：**联邦退休金、企业年金计划和个人退休养老账户**。

联邦退休金。它的来源是雇员薪水按一定比例缴纳的社会保障税，由雇主和雇员共同负担。历史上，联邦退休制度规定65岁退休便能领取全额养老金，但现在这一年龄已经推迟。

美国人平均的联邦退休金只相当于退休前平均收入的一半左右，因此，美国人退休收入还非常依赖企业年金制度和个人养老金账户等非国家主导的退休金机制。

企业年金制度由各公司自愿建立。公司每年都为雇员交纳一定的基金。待雇员退休后，由该机构每月发放一定金额的退休金。但是，由于经济形势不佳，许多公司现在已经无力负担这种支出。

第三个美国人退休收入来源是个人退休养老账户，也就是所谓的 401(k)计划。雇员每月可缴纳一定比例的薪水(1%到 15%)至其退休金账户。雇员每缴纳 1 美元，公司可以配合缴纳 25 美分到 1 美元。这样增加员工养老账户里的金额，有利于留住优秀员工。

由于经济形势不好，为了获得更高的退休金满足生活需要，美国人有推迟退休年龄的趋势。

美国越来越多的人选择推迟退休，这给美国的就业市场带来影响。由于劳动力更替速度减慢，美国的年轻人所能够寻找到的就业岗位减少，同时年轻人在职场中的上升空间也受到限制。

德国延迟退休年龄的举措

德国是世界上最早实行社会保障制度的国家。1889 年，德国首先创建了由国家提供的退休金制度，并且首先以 65 岁作为退休年龄，德国实行的是国家养老体制，退休人员的开支由现有工作人员承担。

为了应对生育率降低和人口老龄化，2007 年 3 月，德国议会通过了将退休年龄提高到 67 岁的法律，并从 2012 年 1 月 1 日开始执行。根据新法律，德国在 2012 年至 2030 年，逐步将退休年龄从 65 岁提高到 67 岁。初始延长退休年龄的作法是每年增加一个月，12 年增加一年，欧债危机后德国加快了调整步伐，决定从 2012 年开始将退休年龄提高到 67 岁。

为了减少来自民众的压力，改革设定了很多过渡性措施，例如已经缴纳养老金 45 年的人群不受此规定的限制，以及为整个改革设定了长达近 20 年的过渡期。该法律从 2012 年 1 月 1 日生效。退休年龄延长是渐进的，用 12 年的时间把退休年龄延长一年，一年延长一个月；然后再用 6 年时间把退休年龄延长一年，一年延长两个月，到 2030 年把退休年龄延长到 67 岁。

虽然延退被认为是变相缩减养老金，会阻碍年轻人就业，挤压年轻人的发展空间。但要保障养老体制可持续发展，通常会采用降低养老金水平、提高缴费比例，或提高退休年龄的办法来实现。德国的经验证明，提高退休年龄是最有效的方法之一。（综合自 2013-12-27 国际先驱导报 国外延迟退休也煞费苦心；2014-12-26 腾讯财经 海外延迟退休都有哪些经验？）

国外延迟退休政策一览

■ 意大利：

在 1995 年和 2004 年采取弹性延迟退休年龄政策。主要通过提高养老保险缴费年限来提高退休年龄：1995 年的政策规定，参保人员只要缴费满 35 年，则可选择在 57 岁至 65 岁间的任一年龄提前退休，选择有效期截至 2035 年；2004 年提出，男职工提前退休须同时具备两个条件，即养老保险缴费满 35 年并且达到最低年龄标准（2008 年的最低年龄标准为 60 岁，2010 年为 61 岁，2014 年为 62 岁）。

■ 西班牙：

在出台延迟退休年龄政策的同时，也制定了相应的配套政策。2009 年 1 月通过的养老保险改革议案规定：年满 65 岁并且已缴纳养老保险 38.5 年者，或年满 67 岁已缴纳养老保险 37 年者才能获得全额养老金。

■ 美国：

1983 年修订《社会保障法案》时提出的到 2025 年将职工的正常退休年龄从 65 岁提高到 67 岁，直到 20 年后的 2003 年才正式开始实施，并明确提出计划用 22 年的时间完成从 65 岁提高到 67 岁的目标。

■ 德国：

从 2012 年起，到 2029 年用 18 年的时间将法定退休年龄逐步从 65 岁提高至 67 岁。退休年龄从 2012 年开始每年提高一个月，在随后的 6 年中每年提高两个月。（2016-02-18 光明日报）

附：网传的延退时间表

人社部渐进式延迟时间表

企业单位女职工		事业单位女职工、女公务员		企业单位男职工、男公务员	
实施年份	新退休年龄	实施年份	新退休年龄	实施年份	新退休年龄
2016年	50.5岁	2016年	*	2016年	*
2017年	51岁	2017年	*	2017年	*
2018年	51.5岁	2018年	*	2018年	*
2019年	52岁	2019年	*	2019年	*
2020年	52.5岁	2020年	*	2020年	*
2021年	53岁	2021年	*	2021年	*
2022年	53.5岁	2022年	*	2022年	*
2023年	54岁	2023年	*	2023年	*
2024年	54.5岁	2024年	*	2024年	*
2025年	55岁	2025年	*	2025年	*
2026年	55.5岁	2026年	55.5岁	2026年	*
2027年	56岁	2027年	56岁	2027年	*
2028年	56.5岁	2028年	56.5岁	2028年	*
2029年	57岁	2029年	57岁	2029年	*
2030年	57.5岁	2030年	57.5岁	2030年	*
2031年	58岁	2031年	58岁	2031年	*
2032年	58.5岁	2032年	58.5岁	2032年	*
2033年	59岁	2033年	59岁	2033年	*
2034年	59.5岁	2034年	59.5岁	2034年	*
2035年	60岁	2035年	60岁	2035年	*
2036年	60.5岁	2036年	60.5岁	2036年	60.5岁
2037年	61岁	2037年	61岁	2037年	61岁
2038年	61.5岁	2038年	61.5岁	2038年	61.5岁
2039年	62岁	2039年	62岁	2039年	62岁
2040年	62.5岁	2040年	62.5岁	2040年	62.5岁

(此表仅供参考 人社部已就此辟谣)