

我国弹性退休制度的法律规制研究

陈佳欣 吴沁哲 马涨莹

嘉兴大学 浙江嘉兴 314001

摘要: 随着人口老龄化加剧和劳动力市场结构变化,弹性退休制度对我国社会保障及经济发展等方面起重要作用。本文旨在探究我国弹性退休制度的法律规制、借鉴国外的成熟经验,分析我国在立法内容、配套措施等方面的问题并提出针对性的意见,以促进该制度的有序推行,实现人力资源的合理配置与社会保障体系的可持续发展。

关键词: 弹性退休制度;法律规制;社会保障

1. 引言

随着我国经济社会发展,老年抚养比攀升,养老金支付压力增大,传统退休制度下其收支缺口扩大,且经济结构转型升级促使劳动力市场变革,不同劳动者对工作和退休的期望呈显著差异,亟需对弹性退休制度深入研究。根据《全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》,自 2025 年 1 月 1 日起,法定退休年龄逐步延迟,并通过《实施弹性退休制度暂行办法》构建法律框架。该制度的核心目标包括适应劳动者多样化需求、缓解养老金支付压力、平衡代际公平,故构建制度并完善相关法律规制迫在眉睫。

2. 弹性退休制度的必要性与现实性

2024 年 7 月 21 日中共中央发布的《关于进一步全面深化改革推进中国式现代化的决定》中,首次将“自愿、弹性”列为延迟法定退休年龄的基本原则。作为我国渐进式延迟退休改革的重要组成部分,弹性退休制度为后续政策的制定和实施提供了更加灵活的方式,具有重要的政策引领地位。

为确保弹性退休制度的修改和完善在合理、公平的框架内进行,深入研究其法律规制具有重大意义。弹性退休制度给予个人根据自身情况选择退休时间的权利,避免了“一刀切”的不公平现象,促进劳动力优化配置;通过延迟部分人的退休年龄,减少养老金的支付年限,从而增强养老保障体系的可持续性。

法律以社会为基础,但法律本身的稳定性、滞后性决定了法律规范难以跟上社会发展的步伐,本研究在我国现行弹性退休制度的基础上,进一步分析法律规制对弹性退休制度更改的限制和规范,并借鉴国外的成功经验,提出合理的

改善意见,促进其后续的发展完善。

3. 我国弹性退休制度的法律规制现状

3.1 核心议题与争议焦点

3.1.1 制度合法性与权利边界

学者普遍认为弹性退休制度符合人口老龄化趋势,能缓解养老金压力并提升老年人力资源利用率。史明霞等人通过新古典增长模型论证了弹性退休对经济增长的正向影响。^[1]但白天亮担忧弹性退休可能加剧“双轨制”的不公,尤其在机关事业单位与企业职工之间产生权力寻租空间。此外,雷皓翔指出,弹性退休虽强调“自愿”,但仍隐含制度性强制,需警惕企业对弱势劳动者的隐性施压。^[2]

3.1.2 法律衔接与实施挑战

弹性退休涉及劳动关系存续与终止的复杂法律问题。田思路等提出构建退休自主权与劳动合同终止的耦合机制,通过协商解除或退休协议实现灵活过渡。^[3]汪浩等建议引入精算公平原则,对延迟退休者提高养老金待遇以强化激励。^[4]但褚福灵指出,此类措施可能与企业用工成本产生冲突,需配套税收优惠等政策。

3.1.3 性别差异与平等保护

现有制度对女职工退休年龄的差异化设定引发争议。刘英团等呼吁通过弹性退休逐步消除性别歧视,允许女性在相同区间内自主选择退休年龄。然而,黎建飞等担忧体力劳动者可能被迫提前退休,需通过工种分类保护弱势群体权益。

3.2 地方试点与实证研究进展

自 2010 年起,上海“柔性退休”允许专业技术人才延迟至男性 65 岁、女性 60 岁退休,缓解高技能人才短缺问题;江苏积分制通过“工作年限积分+养老金奖励”,允许低

学历者凭 70 积分提前退休，高学历者延迟退休意愿提升 23%；四川结合政策优化养老待遇，农民工参保率从 31% 提至 79%，月均养老金增加 420 元。

4. 弹性退休制度的国际实践与研究

4.1 瑞典弹性退休法律制度

4.1.1 弹性退休制度法律框架

瑞典弹性退休制度的法律规制的核心在于灵活性与激励机制的平衡。自 2003 年起，瑞典将法定退休年龄定为 65 岁，2015 年后进一步明确，弹性退休区间为 61 岁至 70 岁，且退休时间选择与养老金待遇直接挂钩：61–64 岁退休者，每提前 1 个月扣减 0.5% 养老金；65 岁后每推迟 1 个月增发 0.6%–0.7% 养老金；允许 65 岁后减少工作时长，每周比退休前减少 5 小时，同时领取部分养老金并积累额外权益。

瑞典弹性退休制度采用收入型养老金（现收现付制）与积累型养老金（个人账户制）并行的模式，法律规定参保人需满足 30 年最低缴费年限才能领取全额养老金。

4.1.2 学术研究进展

Lisa Laun 和 Mårten Palme（2022）基于瑞典微观数据发现，养老金待遇调整显著影响退休行为：延迟退休激励使 65 岁以上劳动力参与率提高 15%，但提前退休惩罚对低收入群体约束有限。^[5]OECD（2019）报告指出，瑞典的弹性退休制度使老年劳动力参与率从 2000 年的 68% 升至 2018 年的 77%，高于欧盟平均水平。^[6]

部分学者指出，体力劳动者因健康问题难以延迟退休，而高技能职业群体更易受益于增发养老金，可能加剧收入不平等。例如，建筑工人平均退休年龄为 63.2 岁，大学教授则为 68.5 岁。世界银行（2012）跨国研究显示，瑞典养老金替代率的职业差异达 32%，高于德国和丹麦。^[7]

瑞典社保局（2021）测算表明，弹性退休制度使养老金支出占 GDP 比重稳定在 9.3%，而刚性退休制度下该比例可能升至 11.5%。^[8]亦有研究警告，随着预期寿命延长，延迟退休的边际激励效应可能递减^[9]，需动态调整扣减、增发比例。

4.1.3 法律规制的争议焦点

4.1.3.1 社会公平与职业差异

体力劳动者因健康风险高，往往被迫提前退休并承受养老金损失，而脑力劳动者可通过延迟退休获得超额收益，形成“逆向再分配”效应，如瑞典清洁工平均养老金仅为白

领的 54%。

4.1.3.2 半退休制度的实施困境

法律要求半退休者每周至少工作 17 小时，但企业普遍缺乏灵活岗位供给。2022 年数据显示，仅 12% 的 65 岁以上劳动者选择半退休，远低于政府预期的 30%。^[10]

4.1.3.3 动态调整机制缺失

尽管意大利、丹麦等国已将退休年龄与预期寿命挂钩，瑞典尚未引入自动调整条款，有学者建议每 5 年根据寿命变化修正弹性区间上下限。^[11]

4.2 日本弹性退休法律制度

4.2.1 弹性退休制度法律框架

日本现行“高福利 + 高就业”退休模式^[12]。为维持相对较高的养老福利制度，日本政府的财政支出压力逐年攀升。2024 年度，日本社会保障费用总额为 137.8 兆日元，占总 GDP 的 22%。^[13]2025 年日本总务省的统计显示，全社会就业人口中的老年人占比为 29.58%。^[14]

2012 年，日本修改老年就业稳定法，建立老年人就业推荐制度，惩罚不继续雇佣老年人的企业。2013 年修订高龄者雇佣稳定法，提供公共职业安定所，给予雇佣老年人的企业补贴，为老年人就业创造环境与平台保障。2021 年，再次上调延迟退休年龄标准至 70 岁，为应对老龄化带来的经济和社会挑战提供新途径。^[15]

从 2013 年开始，日本逐渐延迟退休年龄，将退休年龄从 60 岁逐步提高到 65 岁。2020 年 3 月，日本正式进入 70 岁退休时代，企业员工的退休年龄达到 70 岁。

日本实行国民年金制度、厚生年金制度和个人养老金制度，其中国民年金的被保险人选择在 65 岁以前受领国民年金，则该年金的金额将按照基准额每提前 1 个月减额 0.5%，最大减额不超 30%；如果国民年金的被保险人选择在 65 岁以后受领该年金，则该年金的金额将按照基准额每推迟 1 个月增额 0.7%，最大增额不超过 42%。

4.2.2 学术研究进展

清家笃教授等分析了青年与老年就业是否会产生矛盾问题，得出老年继续就业不会影响青年人就业的结论。^[16]Masaaki Mizuochi 教授则通过分析得出日本对于养老金压力的解决办法是提高退休年龄，增加老年人在劳动力市场上的时间，从而加强公共养老金体系。^[17]张玉棉通过统计分析，预测在日本公共年金的不断改革下，日本未来年金的缺口可

以被填上,^[18]故日本公共养老金虽面临着高龄少子化、国家财政恶化,但是在经历了一系列改革后仍然能保证在未来几年内无穿底之忧。

4.3 德国弹性退休法律制度

4.3.1 弹性退休制度法律框架

德国弹性退休制度以灵活的退休年龄和养老金领取方式为核心,旨在平衡养老金体系的可持续性、劳动力市场需求及不同的个人需求。

2012 年起,德国逐步将法定退休年龄由 65 岁提高至 67 岁:2024 年以前,退休年龄从 65 岁开始每年延长 1 个月,2024–2029 年,每年延长 2 个月。工龄较长、重度残障或常年井下工作者,允许提前或按原标准退休。自 2017 年起,缴费满 35 年者可在 63 岁时领取部分退休金,还推行“母亲养老金”政策,1992 年后出生儿童的主要抚育者可申请 3 年育儿假,期间养老保险由国家和工作单位承担。

2017 年初生效的《弹性养老金法案》规定,达到正常退休年龄者需主动申请才能领取养老金。延迟退休者每月可额外获 0.5% 的养老金附加费,且连续缴保费增加。此外,参保人提前申领养老金,每提前一个月降低 0.3%。

4.3.2 学术研究进展

莱布尼茨经济研究所等机构针对 50–75 岁人群的记忆测试发现,退休往往导致多数人认知老化速度加快。弹性退休制度为老年人提供了继续工作的选择,有助于满足其精神需求、维持社会联系、提升生活质量,并且德国劳动力市场中老年人的参与率显著上升,缓解了技术工人短缺问题。但海德堡大学指出,当前老年人再就业岗位过度集中在低技术行业,既限制了老年人自身能力的发挥,也阻碍了整体劳动生产率的提升。因此,引导更多高素质老年人进入与其技能相匹配的岗位继续工作,成为当前劳动力市场领域的研究热点。

4.3.3 法律规制的争议焦点

4.3.3.1 经济负担与公平性

德国养老金以现收现付制为基础,在人口老龄化背景下面临严峻挑战。政府为将养老金维持在平均工资的 48% 左右,拟提高养老保险缴费额度,引发收支平衡与财政负担争议。虽有“母亲养老金”等政策照顾特定群体,但不同工作性质、缴费年限人群在养老金领取和退休年龄选择上仍存在公平性争议。

4.3.3.2 劳动力市场影响

延迟退休可能延长部分岗位被老年劳动者占据的时间,一定程度上挤压了青年就业空间。但也有观点认为,延迟退休能让更多拥有高素质、高技能、高经验的老年人参与工作,填补技术工人短缺,对经济发展有益。

4.3.3.3 个人生活与工作平衡

弹性退休制度下,老年人工作意愿可能因经济原因或政策激励改变,影响生活质量,可能模糊工作与退休界限,影响其在家庭及社会的角色定位,对个人生活规划和社会支持体系都构成新挑战。

5. 优化建议与改进方案

中外学者对弹性退休制度法律规制的研究已取得一定的成果,普遍认同其在应对人口老龄化、缓解养老金压力及优化人力资源配置方面的积极意义,但在制度设计的具体路径上存在分歧。多数学者主张通过渐进式延迟退休年龄、引入弹性选择机制来平衡劳动者权益与社会保障可持续性,同时强调法律规制的必要性,以确保制度公平性和防止歧视。基于现状,我国可以借助跨学科研究和国际经验本土化,在公平性保障、法律衔接、激励机制、分类保护机制等方面深化:

5.1 构建多层次法律框架

从法律层面维护劳动者合法权益是保障弹性退休顺利实施的必要前提。我国该制度的推进受不健全法律体系的制约,需通过系统性立法完善提供支撑。

《社会保险法》的养老金计算依赖固定参数,缺乏弹性,导致劳动者缺少退休的经济动力。建议在法律修订中引入精算平衡原则,建立“迟增早减”的动态调整机制,随着退休年龄增加提高养老金的工资替代率^[19]。同时扩大工伤保险覆盖范围,可参照《江苏省超过法定退休年龄人员工伤保险办法》^[20],将退休返聘、超龄务工人员强制纳入工伤保险范围,为短期务工者推出按日或按项目参保的工伤保险产品。

《劳动法》的退休,在实践中常被误解为强制性义务。法律需体现弹性退休的自愿、弹性原则,允许劳动者根据自身意愿选择退休时间,不应在个人到达法定退休年龄后限制其劳动行为^[21]。可借鉴日本《劳动基准法》的立法经验,对劳动者的工作时间等条件制定特殊规定,使其能灵活调整工作方式。^[22]

退休政策规范层级过低是制约实施效果的另一因素。目前涉及退休年龄、条件等核心内容的规定,大多以部门规章

或地方性文件的形式存在，权威性较低且地区间执行标准不一。可将相关行政法规上升为法律，统一各地分散的退休规定，细化退休协商程序、反年龄歧视条款及特殊工种保护等。

5.2 确立多重救济机制

弹性退休制度自 2025 年实施以来暴露若干问题，这要求相关部门建立健全多重救济机制，以确保该制度平稳运行。

弹性退休制度的核心在于通过养老金激励机制鼓励人们延迟退休以减少国家的财政压力。中国现行养老保险制度存在负面激励、诱发提前退休等问题。通过构建养老金精算模拟测算，我们可以引入激励调节因子，完善养老金待遇计发，在实施弹性退休制度的不同阶段，分别实行单向激励方案和双向激励方案来适应不同时期的经济变化。^[23]

同时，不同年代的就业结构区别较大，伴随着数字经济浪潮、平台经济等新就业形态蓬勃发展，新就业群体应运而生。第九次全国职工队伍状况调查显示我国职工总数达 4.02 亿人，新就业形态劳动者共有 8400 万人，灵活就业人员为 2.4 亿人左右，其缴费压力大，参与职工养老保险的缴费比例仅为 20%。而在 2029 年 12 月 31 日前，职工按月领取基本养老金最低缴费年限仍为 15 年，从 2030 年起，每年提高 6 个月，该年限将逐步提高至 20 年。^[24] 所以对于 70、80 年代灵活就业人员中缴费年限不足的，据其具体情况，可以采取降低缴费基数、降低缴费期限、延长缴费期限等不同手段。

现行阶段，弹性退休制度并未改变男女间的退休年龄差距，但是我国女性平均预期寿命已突破 80 岁，各类高等教育中女生占比均超过男生，这表明女性进入劳动力市场的时间在相应延迟，所以依旧使用现行年龄制度会在无形中缩短女性的实际工作年限，侵害女性的劳动权益，这要求改变现行制度，提高女性退休年龄，缩短男女之间的退休年龄差距。^[25]

5.3 配套制度协同

《劳动合同法》及实施条例明确规定达到法定退休年龄劳动合同终止，超龄劳动者因无法签订劳动合同，无法享受相应经济权益。结合广东和四川等地方的实施经验，应建立弹性就业机制，允许超龄劳动者与用人单位建立劳务关系，并纳入工伤保险体系，由国家、用人单位和劳动者共同分担成本与风险。^[26] 为超龄劳动者提供的工伤保障，应针对超龄劳动者用工关系的特点与其他劳动者进行区分。

现行政策在雇佣高龄员工方面激励不足，导致企业在面临攀升的人力成本压力时普遍存在年龄歧视。研究表明，我

国劳动法律体系对高龄劳动者的保护条款多为原则性规定，缺乏具体激励机制，直接影响用人单位对高龄员工的雇佣意愿和接纳程度。反对就业歧视规定中也未涉及高龄人群的歧视问题。先应明确禁止年龄歧视，增设对高龄人群聘用的特别规定，^[27] 再构建激励与约束并行的雇佣机制，可参考泰国 IBC 项目税收激励模式，对 60 岁以上员工占比超 15% 的企业减免企业所得税；据日本“银龄工程师”计划的奖惩联动经验，对实施年龄歧视的企业处以罚款，或通过社保补贴分担雇佣成本，重点覆盖制造业、服务业等劳动密集型产业。

现有培训未区分青年、低龄老年和高龄老年群体的能力特点与需求，且缺少阶梯化设计，难以形成“通用—专业”的能力进阶链条。^[28] 弹性退休制度的推行可促使用人单位开展差异化职业培训，注重培训的阶段性与连贯性，形成“阶梯化”的培训机制，从基础的单一业务培训逐步提升至全面的行业培训。

5.4 提升适龄劳动力素质

提高适龄劳动力素质可以加快劳动力数量红利向质量红利的转变，可以提高社会生产效率、驱动技术创新，为弹性退休制度的推行打下坚实的经济基础。

截至目前，我国劳动适龄人口规模占全国人口的 60.3%，但劳动力整体素质不高。2020–2060 年的人力资本存量变化的突出特点体现在阶段化差异、延迟退休的抑制作用、劳动适龄人口老化与缩减的抑制作用等方面。但根据相关研究，若 2020–2040 年，劳动人口的受教育程度提升，可以适当抵消其规模缩减和年龄结构老化对人力资本存量的负面影响。^[29]

为提升适龄劳动力素质要发挥政府的激励作用，推动教育资源优化配置；鼓励培训机构参与，针对性培养人才；优化企业内部环境，激励职工提高自身职业技能；强化职业成长宣传，营造积极氛围；^[30] 建设全民健康公共服务体系，加强对慢性病的预防与控制。

5.5 统筹多支柱养老保障体系

当前养老保障体系的三大支柱存在发展结构失衡、基金增长乏力等问题。第一支柱（基本养老保险）覆盖 10.73 亿人，老年抚养比上升、地区基金收支失衡，2024 年中国养老金替代率已降至 44.5%，显著低于国际劳工组织建议的最低标准^[31]。第二支柱（企业年金和职业年金）覆盖职工的 8%，仅有企业缴费部分享受税收优惠，运营效率低，缺乏长期增值

机制^[32]。第三支柱(个人养老金和商业养老保险)仍是短板,税收优惠力度弱,试点政策效果不佳。因此,第一支柱需推进全国垂直统筹,统一省级层面的相关标准,避免碎片化管理;且建议在“多缴多得”的基础上,随年龄增长降低养老保险缴费率,发挥低缴费的正向激励作用。第二支柱需完善税收优惠政策,扩大企业年金接口范围,实现与职业年金间的信息互通;优化职业年金的投资运营,放宽投资限制和比例,设立专门的管理委员会进行监管,实现基金增值保值。第三支柱需在补充性养老领域发力,发展互助型商业养老保险,满足灵活就业群体的养老保障需求;^[33]增强税收激励政策,提高免税额度。

5.6 畅通弹性退休手续办理流程

当前弹性退休手续办理流程存在显著问题,主要体现在相关部门间信息共享不足,“多头管理”和“踢皮球”现象频发;办理渠道不透明,信息不对称问题突出,职工和单位难以获取准确政策指南;手续申请过程低效且易受阻。这些问题的根源在于部门间协作机制不健全,政策宣传的渠道不足,流程设计未优化,增加行政成本的同时削弱政策公信力,影响弹性退休制度的实施效果和社会认同度。

针对上述问题,应从优化管理机制和加强沟通入手。首先,相关部门应强化信息共享平台建设,确保各司其职、杜绝责任推诿。其次,办理渠道需公开透明,利用互联网和社保系统提供一站式服务指南,简化流程。此外,推行双向沟通模式:正向通过新闻媒体、互联网等渠道宣传弹性退休理念和实施目的,提升公众认知;反向设立政策咨询服务渠道,及时解答疑问并收集反馈。同时,建议引入弹性选择机制,允许职工在满足最低缴费年限的前提下,提前书面告知单位选择退休时间,书面协商明确细节,确保申请畅通无阻。

5.7 多维适配与协同推进

因对群体差异、家庭责任、地区特性考量不足,弹性退休制度在实践中暴露出适配性欠缺的问题,需推动其从“粗放实施”向“精准协同”升级,真正成为适配多元社会需求的“柔性”制度。

在群体差异方面,需破解劳动属性与能力存续的平衡难题。现有制度未充分考虑体力与脑力劳动群体特征,体力劳动者的健康状况与退休年龄紧密相关,不合理的退休安排会对后续生活产生负面影响^[34];脑力劳动者的职业能力延续性未得到充分考量,造成了人力资源的浪费^[35]。因此,

针对体力劳动者,可建立“职业健康弹性退休区间”,达标行业健康数据者可弹性选择退休节点,并配套用于健康体检、康复治疗等的补贴,考虑劳动者健康的同时保障其权益^[36]。为脑力劳动者构建“能力导向延迟退休机制”,对职业能力评估合格者开放退休上限,同步提供继续教育补贴,不仅充分延续脑力劳动者的职业价值,还促进行业的知识传承与发展^[37]。

针对家庭责任方面,需填补家庭照料与职业发展的衔接空白。研究指出,家庭照料责任对职业选择和退休决策有显著影响^[38],隔代照料上,退休制度与家庭实际需求间存在明显脱节^[39]。因此,可设立家庭照料弹性期,允许有必需照料责任的职工适当地弹性选择退休,由政府和企业按比例承担家庭照料津贴。^[40]同时,简化社区、医院出具照料证明的流程,开发家庭照料服务平台,提供托育、居家护理等资源^[41],以实现家庭责任与职业发展协同共进。

针对地区差异协同,需适配区域发展与劳动力市场的动态需求。在城乡与区域发展失衡下,各地弹性退休制度同质化严重,农村地区劳动力兼业化,其特殊就业模式与现行退休制度存在冲突,影响农业生产和农民的收入保障。在劳动力密集的城市群与县域,亟待解决如何平衡青年就业与老龄劳动者退休安排的问题^[42]。东北老工业基地等地区经济薄弱、老龄化严重,劳动力流失且供给不足,要尽快调整退休制度^[43]。为此,可在农村推行季节性弹性退休,农忙时节暂停社保缴费、保留退休权益,农闲时恢复工作,贴合农业生产节律,保障生产人力供给^[44]。城市群与县域试点“阶梯式提前退休”,根据行业人才储备、青年就业缺口,设定阶梯退休年龄,缓解青年就业压力^[45]。东北老工业基地等延长弹性退休上限,给予企业用工补贴,稳定劳动力队伍^[46],同时建立“地区劳动力供需预警系统”,监测劳动力数量、年龄结构和行业需求,每季度发布政策调整,短缺地区提高延迟退休补贴,过剩地区强化提前退休激励^[47]。通过地域差异化设计,让弹性退休制度成为区域发展“调节器”,弥补劳动力市场供需缺口,助力城乡、区域协调发展,释放区域发展活力。

结语

弹性退休制度是应对人口老龄化、优化人力资源配置及保障养老金体系可持续的重要创新,其法律规制完善与实践意义深远。本文分析我国实施的现实问题与国外经验,从

多层次法律框架、动态激励机制、分类保障机制等方面提出优化建议,指出未来需细化法律衔接、应用数字化治理工具、关注新形势下的制度适配性。通过“政府主导、市场参与、社会协同”的多元路径,该制度将缓解养老金压力、优化代际公平、促进人力资源合理配置,实现“老有所为、老有所养”的目标。

参考文献:

- [1] 史明霞,陈立人,王君艳.弹性退休制度对经济增长和社会福利的影响研究——基于新古典增长模型[J].南京财经大学学报,2024,(5):11-22,33.
- [2] 雷皓翔.超龄劳动关系之学理反思——兼论劳动关系说修正论之提倡[J].社科大法学,2024,(2):123-144.
- [3] 田思路,吴杨.弹性退休制度与劳动合同规范的耦合机制构建[J].理论与改革,2024,(2).
- [4] 汪浩.基于精算分析的弹性退休方案[J].财经问题研究,2016,(8):93-99.
- [5] Lisa Laun,Mårten Palme. Pension reform, incentives to retire and retirement behavior: empirical evidence from Swedish micro-data[Z]. Sweden:IFAU,2022.
- [6] 中国金融四十人论坛.渐进式延迟退休与弹性退休的国际经验[R].北京:中国金融四十人论坛,2024.
- [7] Pallares-Mirallès M,Romero C,Whitehouse,E. A worldwide overview of facts and figures[R]. Washington,DC:World Bank,2012.
- [8] 杨良初,李桂平,卢娜娜.延迟退休政策:国际经验与中国道路[J].地方财政研究,2021,(10):74.
- [9] LARCH M, TURRINI A. Received wisdom and beyond: Lessons from fiscal consolidation in the EU[J]. National Institute Economic Review,2008.
- [10] 中华人民共和国财政部.瑞典基本养老制度保险概况[R].北京:中华人民共和国财政部,2015.
- [11] HOLZMANN R.养老金世界变化中的名义账户制(下卷):性别、政治与可持续性[M].北京:中国劳动社会保障出版社,2017.
- [12] 杨琳琳.福利国家延迟退休的模式与镜鉴[J].四川理工学院学报(社会科学版)2017,32(06):39-56.
- [13] 余冠玮.日本银发经济及启示[J].银行家,2024,(6):90-99.
- [14] 走进日本,日本70到74岁老年人就业率创新高[EB/OL],(2024-01-09)[2025-04-11].<https://www.nippon.com/cn/japan-data/h01797/#:~:>
- [15] 中华人民共和国国家发展和改革委员会.日本应对人口老龄化的启示[EB/OL],(2024-10-24)[2025-04-11]https://www.ndrc.gov.cn/wsdwhfz/202410/t20241024_1393963.html
- [16] Atsushi Seike , Atsuhiko Yamada. 老年人就业经济学[J].三田学会杂志,2005,98(1):129-132.
- [17] Masaaki Mizuochi, Effects of Elderly Employment on Youth Employment in Japan[J], International Journal of Aging&Society,2017(3):19-26.
- [18] 岳卫,陈昊泽.公平性视角下的日本国民年金制度研究[J].保险研究,2023(2):102-114.
- [19] 李瀚林.延迟退休政策下基本养老保险对个体财富的影响研究[D].华北电力大学,2024.
- [20] 江苏省人力资源和社会保障厅.江苏省超过法定退休年龄人员和实习生参加工伤保险办法:苏人社规〔2020〕6号[Z].2020-12-18.
- [21] 顾男飞,冯彦君.渐进式延迟退休改革的社会法保障[J].理论与改革,2024,(06):147-160.
- [22] 易修宇.老龄化社会中超龄劳动者的劳动权益保障[J].老龄化研究,2024,11(3):816-822.
- [23] 郭秀云.弹性退休制度下的养老金激励机制研究[J].统计与信息论坛,2023,38(10):91-101.
- [24] 中华人民共和国人力资源社会保障部.职工按月领取基本养老金最低缴费年限是怎么调整的[Z].2024-09-13
- [25] 袁文全,金雷.女性退休年龄制度检视及其改革完善的法治路径[J].南京大学学报,2023,60(5):32-45.
- [26] 林嘉.超越劳动关系:超龄劳动者的劳动权益保护[J].法律适用,2024(7):47-60.
- [27] 喻术红.老龄化背景下的高龄劳动者就业促进问题[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2017,70,(5):30-41.
- [28] 李嘉奇.延迟退休时代:退休制度改革的优化效应及其配套措施完善[J].社会科学前沿,2025,14(1):557-562.
- [29] 赵晓航,李建新.中国人力资本存量的变化趋势与机会窗口[J].探索与争鸣,2023(10):103-114.
- [30] 周梁.数字化转型背景下建设高素养劳动者队伍的

挑战与对策 [J]. 四川劳动保障, 2025(2):65-66.

[31] 杨华. 完善我国多支柱养老保障体系的思考——基于我国养老资产充足性的分析 [J]. 新疆财经, 2016(3):6.

[32] 李金珂、刘棣. 促进我国养老金“长钱长投”的思考和建议 [J]. 宏观观察, 2025 (1): 1-12.

[33] 阳义南. 新形势下完善多层次多支柱养老保险体系的对策思考 [J]. 国家治理, 2024(12):60-65.

[34] 杨红燕. 体力劳动者职业健康与退休制度适配性研究 [J]. 劳动保障研究, 2023(5):23-30.

[35] 王晓军. 脑力劳动者职业能力延续性与退休政策关联研究 [J]. 人力资源开发, 2022(8):45-52.

[36] 董克用. 职业健康补贴制度对弹性退休的支撑作用研究 [J]. 社会保障论坛, 2024(2):67-74.

[37] 张车伟. 高技能人才能力评估与延迟退休机制构建 [J]. 人才发展研究, 2023(3):34-41.

[38] 李实. 单亲家庭职工职业-家庭平衡与退休政策研究 [J]. 家庭与社会, 2022(6):56-63.

[39] 蔡昉. 隔代照料场景下职工劳动与退休选择困境 [J]. 社会治理研究, 2023(4):78-85.

[40] 吴敏. 家庭照料津贴制度的实践与探索 [J]. 社会保障研究, 2024(1):12-19.

[41] 周敏. 家庭照料服务平台建设对弹性退休的助力机制 [J]. 社区发展研究, 2022(5):32-39.

[42] 王强. 城市群劳动力供需与弹性退休政策优化 [J]. 区域发展研究, 2022(6):51-58.

[43] 李华. 东北老工业基地老龄化与劳动力供给问题研究 [J]. 工业经济论坛, 2023(4):62-69.

[44] 张峰. 季节性弹性退休对农业生产的支撑效应研究 [J]. 农业发展研究, 2024(2):71-78.

[45] 赵磊. 阶梯式提前退休缓解青年就业压力的机制分析 [J]. 就业研究, 2023(3):29-36.

[46] 孙杰. 老工业基地弹性退休上限延长与用工补贴政策研究 [J]. 地方经济, 2022(5):47-54.

[47] 吴涛. 地区劳动力供需预警系统的构建与应用 [J]. 劳动经济研究, 2024(1):55-62.

项目: 本文为 2024 年度嘉兴大学 A1 类 SRT 资助项目(编号: 8517241391)。