

延迟退休年龄对劳动力市场的影响

黄健元¹ 凌 巧² 王 欢¹

(1. 河海大学人口研究所, 江苏南京 211100; 2. 河海大学理学院, 江苏南京 211100)

摘 要:人口老龄化程度不断加深,劳动力市场供求关系将面临反转的局面,延迟退休年龄是大势所趋。为探究延迟退休年龄对劳动力市场供需产生的具体影响,通过设定 3 种延迟退休年龄方案,对江苏省劳动力市场供需进行预测。结果表明,延迟退休年龄有助于推迟劳动力市场首次出现供需缺口的时间,降低劳动力供需缺口规模,但难以扭转劳动力由供大于需转向供小于需的趋势。此外,延迟退休年龄对劳动力市场供需平衡的影响效果还与延迟退休的起始人群、速度、目标年龄以及经济增长速度等密切相关。

关键词:退休年龄;劳动力;供给;需求;预测

中图分类号:F061.2;C913 **文献标志码:**A **文章编号:**1671-4970(2017)04-0083-06

一、引 言

自实行计划生育政策以来,我国用不到 30 年的时间便完成了发达国家需要上百年才能完成的向现代人口增长模式(低生育率、低死亡率、低自然增长率)的转变^[1]。计划生育政策在控制人口总量增长的同时也使得我国人口老龄化问题日益严峻。据联合国人口司统计数据,2011—2050 年间我国 60 岁及以上人口占比将提高 21 个百分点,到 2050 年 60 岁及以上人口占比将达到 34%,届时中国将是全球人口老龄化速度最快的国家之一^[2]。在人口年龄结构快速老化的同时,我国也面临劳动力资源加速萎缩的问题,在此背景下,为提高人口出生率,缓解人口老龄化问题,我国先后实施了“单独二胎”政策和“全面二胎”政策,但“单独二胎”政策实施后遭遇普遍“遇冷”,全面二胎政策实施后新生儿也并未如预期般出现“井喷式”增长,加上在短期内新生儿也无法以新增劳动力的身份进入就业市场,因而生育政策的实施短期内无法解决劳动力市场供给量减少的问题。

劳动力市场的供需关系对我国经济社会的稳定发展至关重要,无论是劳动力的过剩还是短缺都会带来重大影响,所以必须引起高度关注^[3]。此

外,当前我国经济迈入“新常态”,存在就业形式异常严峻:就业岗位减少、劳动力市场竞争加剧、产业结构与就业结构不匹配等问题。而与经济新常态相伴而生的是我国今后较长时间内面临的劳动力结构性短缺的人口新常态,两者相互交织使就业形势更加复杂。面对劳动力市场有可能出现的供需不平衡,一些学者提出了延迟退休年龄这一对策^[4-5]:一方面延迟退休年龄能够有效增加劳动力供给数量,尤其是增加那些具有丰富工作经验、劳动技术人员的贡献时间,满足经济社会发展对人力资本发挥的需求;另一方面,延迟退休年龄还可以提高老年人的就业需求,进而带动经济增长,创造出新的就业机会。

为应对人口老龄化及劳动力市场供给不足的问题,西方先进国家纷纷采取延迟退休年龄的政策。2005 年芬兰将退休年龄由 60 岁提高到 63 岁,身体健康且愿意继续工作的可延长至 68 岁。据芬兰统计中心数据,2012 年底,芬兰 65 岁以上的工作人数为 23 135 人,比 1990 年增加了 5 倍^[6]。2013 年韩国将退休年龄由 60 岁提高到 61 岁,之后每 5 年提高 1 岁,直至退休年龄达到 65 岁。英国从 2010—2020 年计划将女性退休年龄由 60 岁逐步延长到 65 岁。而国内的研究主要集中于以下几个方面:一是

收稿日期: 2017-03-10
基金项目: 江苏高校哲学社会科学研究重点项目(2015ZDIXM010);河海大学中央高校基本科研业务费项目(2015B13514;2016B32714)
作者简介: 黄健元(1964—),男,江苏溧阳人,教授,从事人口和社会保障研究。

是否应该延迟退休年龄。虽然这个问题存在一定争论,但以目前形势来看,延迟退休只是时间早晚的问题。谭远发从人均预期寿命、健康工作寿命的角度出发,通过研究认为我国可适当延迟退休年龄^[7]。而唐钧认为延迟退休年龄解决不了劳动力老化的问题,相反只会使得劳动力的年龄结构更加偏大^[8]。二是延迟退休年龄改革的方式。杨馥提出了稳步推行延迟退休年龄政策、延迟退休与弹性退休相结合、实施差异化退休等构想^[9]。十八届三中全会《决定》提出,“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”。三是延迟退休年龄的思路与方案设计。郑功成认为理性的延迟退休年龄方案是“小步渐进、先女后男、兼顾特殊”^[10]。杨燕绥等在“清华方案”中指出通过提高领取养老金年龄引领国民推迟退休,具体计划和实施步骤如下:从2015年开始,1965年出生的女性职工和居民应当推迟1年领取养老金,1966年出生的推迟2年,以此类推,到2030年实现女性65岁领取养老金;从2020年开始,1960年出生的男性职工和居民推迟6个月领取养老金,以此类推,到2030年实现男性职工和居民65岁领取养老金。艰苦岗位的男女职工可以提前10年领取养老金^[11]。

除了延迟退休年龄方面的研究,关于劳动力市场供需,学界也有不少研究成果。张车伟利用脱离教育人数法,预测得到“十三五”时期,新增劳动力供给规模稳中略降,劳动需求增加也比较平稳,劳动力供求呈现基本平衡的格局^[12]。但也有学者认为未来劳动力供给必将持续减少,且劳动力年龄结构老化趋势十分明显^[13]。蔡昉认为在经济新常态下,保持劳动力市场的持续供给,促进就业势头的持续强劲,开发人口红利已十分迫切与必要^[14]。除了单方面对延迟退休年龄、劳动力市场进行研究以外,还有学者专门针对两者之间的关系作了研究。薛继亮提出延迟退休年龄能够增加劳动力供给的观点^[15]。然而不少学者对此持不同意见,认为当前我国仍面临劳动力总量过剩的矛盾,劳动力资源丰富,并且当前面临着沉重的就业和失业压力,没有必要通过延迟退休年龄来解决劳动力资源不足的问题^[16]。

纵观已有文献,对于延迟退休年龄及劳动力市场供需的研究多集中于单方面,关于两者之间关系的研究较少,且对两者之间的关系多停留在定性分析上,而对于延迟退休年龄在多大程度上能影响劳动力市场供需关系的论点,仍缺乏相关实证研究的支撑。本文基于现行退休年龄政策,结合人口转变、经济社会发展等因素,提出了3种延迟退休年龄方

案,在分析延迟退休年龄对劳动力市场供需影响的基础上,对现行退休年龄及延迟退休年龄方案下的劳动力市场供需分别进行预测,并对预测结果展开比较分析。

二、延迟退休年龄方案设定

在实证分析延迟退休年龄对劳动力市场的供需影响之前,需对延迟退休年龄方案进行设定。国际上,已有不少西方先进国家实施了延迟退休年龄改革。法国将退休年龄从60岁提高到62岁,从2011年开始,每年延长4个月,到2018年完成,另外针对一些特殊群体还实施了弹性政策。德国从2012年到2029年,利用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,从2024年开始每年提高两个月。对于如何延迟退休年龄,国内学者也对此表达了自己的看法。中央财经大学教授褚福灵表示,延迟退休年龄应该是渐进的过程,即用几十年时间把男女退休年龄提高到一个适中的水平,如用50年时间提高5岁,大概10年提高一岁,一年也就提高一两个月^[17]。中国社科院建议从2017年完成制度并轨时,首先将女职工的退休年龄提高到55岁,且在一定时间段内,女工人仍然可以选择50岁退休;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,直至2045年同时达到65岁^[18]。“十三五”规划建议出台渐进式延迟退休年龄政策,按照人社部的计划,2017年或将出台延迟退休方案,2022年将正式实施。

通过借鉴上述国内外的经验,本文提出两种延迟退休的思路,思路一:“先女、后男女同步”,思路二:“男女同时”。思路一的提出是因为在现行政策下,女性退休时间早于男性约5~10年,所以在制定延迟退休年龄方案时应进一步缩小男、女退休年龄差距。而思路二的提出是为了有效避免男女之间可能出现的攀比心理。在思路一下,首先统一女性退休年龄到60岁,随后男女同时延迟到65岁退休;思路二下男女同时延迟,只是各个人群延迟退休年龄的速度不一样,其中女职工最快,女干部次之,男职工最慢。另外由于延迟退休年龄方案一、方案二目标年龄相同,但是延迟退休的起始人群、速度等均不尽相同,难以比较政策实施的具体效果,因而本文在思路一下添加了目标退休年龄为62岁的延迟退休年龄方案三,假设上述3种方案均于2021年开始实施(表1)。

表 1 延迟退休年龄方案			
	方案一	方案二	方案三
延迟顺序	2021—2035 年,女职工每 3 年延迟 2 岁;女干部每 3 年延迟 1 岁	2021—2040 年,女职工每 2 年延迟 1 岁;女干部每 4 年延迟 1 岁;男性每 6 年延迟 1 岁	2021—2040 年,女职工每 2 年延迟 1 岁;女干部每 4 年延迟 1 岁
	2036—2050 年,男、女均每 3 年延迟 2 岁	2041—2050 年,女性每 2 年延迟 1 岁,男性每 6 年延迟 1 岁	2041—2050 年,男、女均每 5 年延迟 1 岁
目标退休年龄	男女 65 岁	男女 65 岁	男女 62 岁

三、延迟退休年龄对劳动力市场供需平衡影响的实证分析

1. 劳动力供需现状

由表 2 给出的数据可知,2011—2015 年,江苏省劳动力供给数量持续下降,且下降幅度不断扩大,但劳动需求总量除了 2014—2015 年有所下降外,其他年份均在增加。这就导致剩余劳动力由 2010 年

表 2 2010—2015 年江苏省劳动力供需状况 万人

年份	劳动力供给	劳动力需求	供需差值
2010	5 059. 76	4 754. 00	305. 76
2011	5 060. 39	4 758. 00	302. 39
2012	5 043. 05	4 759. 00	284. 05
2013	5 024. 57	4 760. 00	264. 57
2014	4 996. 57	4 761. 00	235. 57
2015	4 970. 99	4 758. 73	212. 26

数据来源:2010—2014 数据来源于《江苏统计年鉴》,2015 年数据来源于江苏省 1% 的人口抽样调查公报

表 3 现行政策与延迟退休年龄方案下江苏省劳动力供给总量

万人

年份	现行政策 劳动力供给量	方案一		方案二		方案三	
		劳动力供给量	增量	劳动力供给量	增量	劳动力供给量	增量
2015	4 970. 99	4 970. 99	0. 00	4 970. 99	0. 00	4 970. 99	0. 00
2020	4 843. 55	4 843. 55	0. 00	4 843. 55	0. 00	4 843. 55	0. 00
2025	4 694. 51	4 859. 17	164. 66	4 872. 92	178. 41	4 809. 79	115. 28
2030	4 595. 99	4 868. 94	272. 95	4 890. 57	294. 58	4 814. 44	218. 45
2035	4 485. 57	4 838. 47	352. 90	4 879. 06	393. 49	4 728. 77	243. 20
2040	4 389. 29	4 911. 52	522. 23	4 931. 15	541. 86	4 754. 21	364. 92
2045	4 278. 72	4 924. 89	646. 17	4 960. 83	682. 11	4 685. 36	406. 64
2050	4 175. 23	4 927. 85	752. 62	4 927. 85	752. 62	4 611. 07	435. 84

注:表中增量是指同一年份相对于现行政策,延迟退休年龄方案新增的劳动力供给总量

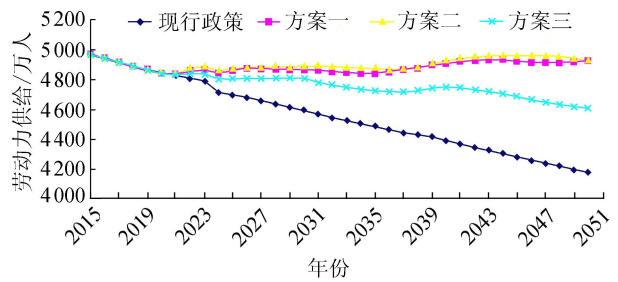


图 1 现行政策与延迟退休年龄方案下劳动力供给总量供给量达到峰值 752. 62 万人。

延迟退休年龄方案二下,劳动力供给量增长情形与延迟退休年龄方案一类似。且由于两种方案实施的目标年龄均为 65 岁,延迟退休年龄方案二新增劳动力供给同样在 2050 年达到峰值 752. 62 万人,

的 305. 76 万人下降至 2015 年的 212. 26 万人,降低了 93. 50 万人。

2. 延迟退休年龄对劳动力供给的影响

在现行的退休年龄政策下,有很大一部分人被强制退休^[5],而如果延迟退休年龄,这部分被强制退休的人口将能够加大劳动力供给总量。据此,我们以 2010 年江苏省人口普查数据为基期数据,利用灰色预测法得到未来劳动参与率,在对未来死亡率、生育率等因素作出合理假定的基础上,利用队列要素法分别得到 2015—2050 年现行政策及延迟退休年龄方案下江苏省劳动力供给总量(表 3)。

从表 3 可看出,3 种延迟退休年龄方案均能有效增加劳动力供给。假设 2021 年延迟退休年龄方案一开始实施,每年劳动力供给均有所增加,且增加规模不断扩大。延迟退休年龄方案一预设到 2050 年达到目标退休年龄 65 岁,2050 年新增劳动力

劳动力供给的增加值先增大后减小,总体趋势与延迟退休年龄方案一一致,只在个别年份有所区别,这是由于不同的实施速度所导致的。在延迟退休年龄方案三中,新增劳动力供给在 2050 年达到峰值 435. 84 万人,小于延迟退休年龄方案一、方案二在 2050 年时达到的峰值,这是由于延迟退休年龄方案三实施的目标年龄相比于延迟退休年龄方案一、方案二要低。

3. 劳动力需求趋势分析

影响劳动力需求的因素包括经济增长、产业结构等。近几年我国经济增速降低,进入经济新常态的发展阶段,且根据一些先进国家及地区的经验,未来我国经济增速仍会进一步减慢。而从产业结构来

看,三次产业对就业的影响效果有所差别,即就业弹性各不相同。通常情况下,第一产业的就业弹性最低,甚至是负值;第二产业与第三产业的就业弹性均为正值,第三产业的就业弹性最高^[3]。

为进一步研究产业结构和就业结构之间的关系,本文就1978—2016年三次产业增加值($G_i, i=1, 2, 3$)与三次产业就业人数($L_i, i=1, 2, 3$)的对数值(分别记为 $\ln G_i, \ln L_i, i=1, 2, 3$)之间的关系建立了计量经济模型。通过ADF单位根检验与Johansen协整关系检验,得到第二产业增加值、第三产业增加值与相应就业人数之间存在长期协整关系,故可建立如下协整方程:

$$\ln L_2 = 5.5374 + 0.2492 \ln G_2 \tag{1}$$

t 值: (55.9974) (17.3535) $R^2 = 0.9039$

$$\ln L_3 = 4.4163 + 0.3861 \ln G_3 \tag{2}$$

t 值: (48.9806) (27.4489) $R^2 = 0.9593$

第一产业增加值与第一产业就业人数之间不存在长期协整关系,这主要是因为第一产业增加值与就业之间不具有长期的均衡比例关系,即第一产业增加值增加并不会相应的促进第一产业的就业人数,这是由第一产业的劳动生产率低,现代化程度不高所引起的^[19]。但考虑到现阶段第一产业所占的比重及其对就业的影响,本文通过引入残差的自回归形式对第一产业增加值与产业就业人数相关关系进行修正,得到如下回归方程:

$$\ln L_1 = 10.6473 - 0.5849 \ln G_1 + 0.7849 AR(1) \tag{3}$$

t 值: (17.4386) (-5.5040) (9.3314)

$$\bar{R}^2 = 0.9433 \quad F = 256.93 \quad D.W. = 1.98$$

从上述得到的方程可看出,第二产业增加值与第三产业增加值对就业具有拉动作用,第二产业、第三产业增加值每增加1%,将分别促进0.2492%、0.3861%的就业量;而第一产业增加值对就业具有反向的挤出效应,其产业增加值每增加1%,就业量相应减少0.5849%。

为预测未来劳动力需求总量,本文对一些参数进行假定。2016年江苏省GDP增速为7.8%,三次产业增加值增长率分别为0.7%、7.1%、9.2%,考虑到未来经济社会的转型以及经济增长模式的转变,GDP增长速度将会进一步下降。因此,本文以2016年GDP增速作为中方案下的经济增速,设定出三次产业增加值增长率低、中、高方案(表4)。

2015年江苏省第一产业、第二产业及第三产业的就业弹性分别为-0.49、0.006及0.23。考虑到就业弹性下降空间有限,因此本文假设未来三次产业的就业弹性维持现值不变。此外,随着经济社会的

表4 2011—2050年三次产业增加值增长率方案 %

经济增长方案	2011—2030			2031—2050		
	第一产业	第二产业	第三产业	第一产业	第二产业	第三产业
低方案	0.4	5.6	7.7	0.2	4.1	6.5
中方案	0.7	7.1	9.2	0.3	5.1	8.0
高方案	1.0	8.6	10.8	0.7	6.6	9.0

发展,人均受教育年限越来越长,有研究表明,教育年限的增加会降低就业增长率。在此,我们用教育指数修正就业岗位需求量^[20],得到不同经济增长方案下劳动力需求的预测结果(表5)。

表5 2011—2050年劳动力需求预测 万人

方案	年份	第一产业	第二产业	第三产业	合计
低方案	2011	1023.00	2017.00	1718.00	4758.00
	2020	779.92	2106.83	1873.22	4759.97
	2030	593.47	2210.17	2011.55	4815.19
	2040	528.38	2263.79	2136.61	4928.79
	2050	470.43	2318.71	2269.45	5058.60
中方案	2011	1023.00	2017.00	1718.00	4758.00
	2020	761.59	2118.18	1891.71	4771.48
	2030	557.00	2242.06	2064.93	4863.99
	2040	476.93	2310.24	2229.55	5016.71
	2050	408.37	2380.49	2407.30	5196.16
高方案	2011	1023.00	2017.00	1718.00	4758.00
	2020	740.06	2129.58	1911.60	4781.24
	2030	516.00	2274.38	2123.33	4913.71
	2040	408.46	2364.65	2317.76	5090.87
	2050	323.34	2458.51	2529.99	5311.84

从表5可看出,在经济增长低、中、高3种方案下,江苏省劳动力需求总体呈不断上升趋势,但上升速度不断减小。经济增长低方案下,劳动力需求量最低,经济增长中方案下的劳动力需求量次之,经济增长高方案下劳动力需求量最高,即经济增速越快,劳动力需求量越大。比较三类产业就业人数,可发现第一产业的就业需求人数在减少,第二、三产业的就业需求人数在增加,且第三产业就业需求的增加幅度要大于第二产业,符合三次产业发展的一般规律。

4. 劳动力供需平衡趋势

将表5与劳动力供给方案进行比较,得到不同经济增长方案下现行政策与延迟退休年龄方案下的劳动力供需差额。如表6所示,在经济增长低、中、高方案下,若维持现行退休年龄政策,江苏省将在2024年前后出现劳动力供需逆转。其中,在经济增长低方案与经济增长中方案下,劳动力市场均于2024年首次出现供需缺口,且缺口值分别为61.47万人与85.41万人;在经济增长高方案下,劳动力市场将在2023年开始出现供需缺口,缺口值为18.93万人。

		万人			
	年份	现行政策	延迟退休 方案一	延迟退休 方案二	延迟退休 方案三
经济 增长 低方 案	2015	212.26	212.26	212.26	212.26
	2020	83.58	83.58	83.58	83.58
	2024	-61.47	68.71	86.81	32.85
	2029	-192.96	60.01	78.73	-1.09
	2034	-356.95	-15.80	18.23	-122.65
	2036	-417.74	-23.87	-12.13	-167.71
	2050	-883.37	-130.75	-130.75	-447.53
	2015	211.00	211.00	211.00	211.00
	2020	72.08	72.08	72.08	72.08
	2024	-85.41	44.77	62.87	8.91
	2026	-136.77	59.53	65.81	-3.37
	2031	-308.29	-11.64	18.96	-86.45
	2032	-351.29	-34.63	-2.23	-129.76
	2050	-1020.92	-268.30	-268.30	-585.08
	2015	210.24	210.24	210.24	210.24
经济 增长 高方 案	2020	62.31	62.31	62.31	62.31
	2023	-18.93	59.85	85.42	35.19
	2024	-107.98	22.20	40.30	-13.66
	2028	-242.03	-7.60	11.69	-75.75
	2029	-281.73	-28.76	-10.04	-89.86
	2050	-1136.60	-383.98	-383.98	-700.76

经济增长低方案下,延迟退休年龄方案一在2034年开始出现供需缺口,缺口值为15.80万人;延迟退休年龄方案二出现供需缺口的时间较延迟退休年龄方案一要晚2年,这是由于在延迟退休年龄方案二中,人数占比最多的男性职工最初就加入了改革行列;延迟退休年龄方案三开始出现缺口的时间为2029年,缺口值为1.09万人,因为延迟退休年龄方案三实行的是“先女后男”的思路,且延迟退休的目标年龄仅为62岁。经济增长中方案情形,延迟退休方案一首次出现缺口的时间为2031年,缺口值为11.64万人;延迟退休年龄方案二开始出现缺口的时间较延迟退休年龄方案一晚1年,且缺口值为2.23万人;延迟退休年龄方案三出现缺口时间为2026年,缺口值为3.37万人。而在经济增长高方案中,延迟退休年龄方案一、方案二及方案三出现供

需缺口的时间分别为2028年、2029年和2024年。

5. 延迟退休年龄的效应分析

实证研究结果表明,经济增长低方案、中方案及高方案下,3种延迟退休年龄方案均能在不同程度上推迟劳动力市场首次出现供需缺口的时间,降低劳动力供需缺口规模。以经济增长中方案为例,在现行退休年龄政策下,劳动力市场首次出现供需缺口的时间为2024年,缺口值为85.41万人,而延迟退休年龄方案一将劳动力市场首次出现供需缺口的时间推迟到了2031年,晚了7年。延迟退休年龄方案二则将供需缺口出现的时间推迟到了2032年,延迟退休年龄方案三将其推迟到2026年。另外,以首次出现供需缺口的年份为例,在3种延迟退休年龄方案下,劳动力市场出现的供需缺口值均小于同一年份现行退休年龄政策下劳动力市场出现的供需缺口值。

此外,延迟退休年龄对劳动力市场供需的影响效果,还与延迟退休年龄的起始人群、延迟速度、目标年龄及宏观经济增长速度有关。

- (1)起始人群。若延迟退休政策从数量最多的人群开始,则促进劳动力市场供需平衡的效果越显著。方案一与方案三均采取的是“先女,后男女同步”思路,方案二采取的是“男女同时”的思路,由于男性职工的人数最多,女职工次之,女干部的人数最少,因此,在延迟退休年龄方案实施初期,方案二在促进劳动力市场供需平衡方面的效果要优于方案一与方案三。
- (2)延迟速度。延迟退休方案设定的速度越快,越能够促进劳动力市场供需平衡。方案一与方案三采取的均是“先女,后男女同步”的思路,但在政策实施初期的延迟速度快慢有别,导致两种方案对于促进劳动力市场供需平衡也有一定区别。实证分析结果表明,在延迟退休年龄政策的起始时间、起始人群均一致的情况下,延迟退休年龄的速度越快,

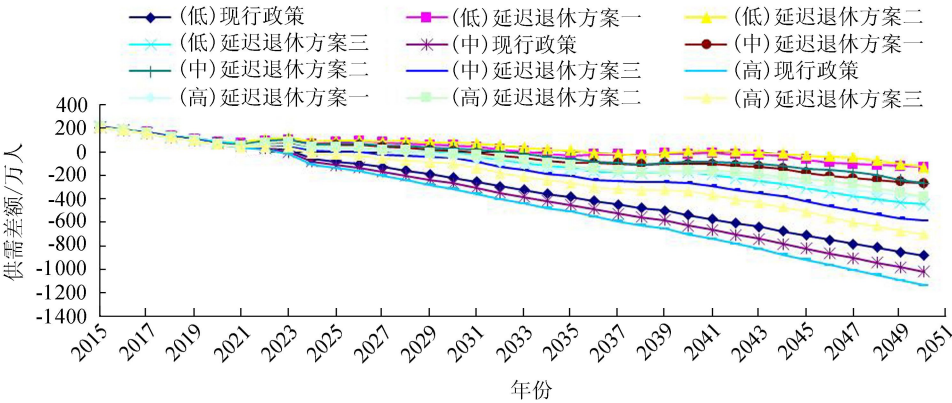


图 2 现行政策与延迟退休年龄方案下劳动力供需差额

越能够促进劳动力市场供需平衡。

(3)目标年龄。较高的目标退休年龄,更能够促进劳动力市场供需平衡。方案一、方案二延迟退休的目标年龄均为65岁,而方案三为62岁。由于3种方案均是利用30年时间来完成,因此,不同的目标退休年龄就会导致不同的延迟退休速度,对于促进劳动力市场供需平衡的效果也会不一样。

(4)宏观经济增长速度。经济增长速度越低,劳动力市场首次出现供需缺口的时间越靠后,缺口值越小。由表6可知,在经济增长低、中、高方案下,同一种延迟退休年龄方案对促进劳动力市场供需平衡的效果也会有所区别。在经济增长低方案下,延迟退休年龄方案对于促进劳动力市场供需平衡效果最明显,经济增长中方案次之,高方案效果最差。

四、结论与讨论

本文基于江苏省2010年第六次全国人口普查数据,对江苏省2011—2050年劳动力供需进行了预测,并对三次产业增加值增长率、经济增速以及就业弹性等因素在2050年前的变动趋势做出了相关假设,设置了低、中、高3种经济增长方案。围绕“先女、后男女同步”“男女同时”两种思路设定了3种延迟退休年龄方案,并结合现行政策展开实证分析。

结果表明,延迟退休年龄能够有效推迟劳动力供需缺口出现的时间,降低缺口值。如果仅维持现行政策,在经济增长低、中、高方案下,剩余劳动力数量不仅将逐渐减少,还会在2024年前后出现供不应求的情形。延迟退休年龄不仅能够推迟劳动力市场首次出现供需缺口的时间,还能有效降低缺口值。当然,除着力于推行延迟退休年龄政策,我们还能通过深化改革户籍制度,逐渐打破劳动力市场的制度壁垒,加强人力资本投资,提高劳动力素质,加快转变经济发展方式与产业结构升级等措施,进一步激发劳动力市场的灵活性和竞争性。

本文研究过程中采取了中长期的预测技术。需要说明的是,这一跨期预测的目的在于对未来劳动力市场供需关系的变动趋势做出预判并起到警示性作用,建议政府相关部门及社会各方提早采取应对措施以规避潜在风险的发生,而不至于让预测得到的缺口值成为现实。

另外,本文预测过程中涉及延迟退休年龄3种方案设计和三次产业增加值增长率、人口死亡率、出生率等参数设定,方案和参数的变动均会影响到预测结果;全面二孩政策的实施、人口政策的进一步调整都会对劳动力市场产生深刻的影响,相关问题仍需持续跟踪研究。

参考文献:

[1] 胡翠,许召元. 人口老龄化对储蓄率影响的实证研究——来自中国家庭的数据[J]. 经济学(季刊),2014(4):1345-1364.

[2] United Nations Population Division. World population prospects: the 2010 revision[R]. NY: UN Population Division,2011:41-43.

[3] 王欢,黄健元,王薇. 人口结构转变、产业及就业结构调整背景下劳动力供求关系分析[J]. 人口与经济,2014(2):96-105.

[4] 金刚. 中国退休年龄的现状、问题及实施延迟退休的必要性分析[J]. 社会保障研究,2010(2):32-38.

[5] 张雄. 退休年龄对劳动参与率的影响[J]. 西北人口,2009(6):23-26.

[6] 李骥志,徐谦. 芬兰推动延迟退休和养老金制度改革取得成效[N]. 经济参考报,2014-12-05(5).

[7] 谭远发,朱明姣,周葵. 平均预期寿命、健康工作寿命与延迟退休年龄[J]. 人口学刊,2016(1):26-34.

[8] 唐钧. 别让“延迟退休”吓坏老百姓[J]. 中国经济周刊,2014(6):16-17.

[9] 杨馥. 我国退休年龄改革的探讨[J]. 宁夏社会科学,2013(2):58-63.

[10] 郑功成. 对延迟退休年龄的基本认识[N]. 光明日报,2012-09-12(14).

[11] 杨燕绥,胡乃军,刘广君. 清华方案:中国养老金顶层设计[N]. 第一财经日报,2013-08-12(5).

[12] 张车伟,蔡翼飞. 中国“十三五”时期劳动供给和需求预测及缺口分析[J]. 人口研究,2016(1):38-56.

[13] 王金营,顾瑶. 中国劳动力供求关系形势及未来变化趋势研究——兼对中国劳动市场刘易斯拐点的认识和判断[J]. 人口学刊,2011(3):3-13.

[14] 蔡昉. 劳动人口负增长下的改革突破[J]. 改革论坛,2014(2):82-84.

[15] 薛继亮. 延迟退休和放开二胎对劳动力市场的影响研究[J]. 东北财经大学学报,2014(2):74-79.

[16] 赵艳芳. 论法定退休年龄的合理改革[J]. 劳动保障世界(理论版),2011(11):25-27.

[17] 吴成良,裴广江,张杰. 延迟退休 多数国家采用渐进式[N]. 人民日报,2012-09-13(4).

[18] 蔡昉,张车伟. 人口与劳动绿皮书:中国人口与劳动问题报告 NO. 17[M]. 北京:社会科学文献出版社,2016.

[19] 李玉凤,高长元. 产业结构与就业结构的协整分析[J]. 统计与决策,2008(4):84-86.

[20] 罗亚萍. 就业与受教育程度的相关性研究——以中国城镇就业量为基础[J]. 西安交通大学学报(社会科学版),2010(5):84-89.

(责任编辑:吴 玲)