

世界各国延迟退休改革的经验

□ 鲍春雷

根据联合国2024年7月11日发布的《2024年世界人口展望：结果摘要》报告，全球老龄化形势严峻。全球人均预期寿命2024年达到73.3岁，自1995年以来提高了8.4岁。到本世纪70年代末，全球65岁及以上的人口数量预计将超过18岁以下的人口数量。老年人口数量的快速增长以及人口结构的变化，给世界各国带来了诸多挑战，如劳动力短缺、养老负担加重等问题，这也促使各国积极探索应对老龄化的策略，延迟退休就是一种世界通行的应对人口老龄化的策略和做法。

延迟退休改革是全球趋势

随着全球老龄化程度不断加深，西方多数国家根据自身情况，逐步提高养老金法定领取年龄或退休年龄。如美国把领取全额公共养老金的法定年龄由65岁提高到67岁；英国推动男女领取法定全额养老金的年龄统一延长到66岁，2028年提高到67岁。未来目标是68岁；德国提出将法定退休年龄从65岁提高到67岁；瑞典法定退休年龄为65岁，最晚可70岁退休；俄罗斯逐步将女性退休年龄从55岁提高到60岁，将男性退休年龄从60岁提高到65岁；日本把领取基本养老金的年龄要求由60岁提高到65岁，最晚可70岁退休。

延迟退休改革最明显的作用在于增加劳动力供给，缓解劳动力短缺压力。有研究发现，提高退休年龄有利于提升劳动参与率和人力资本回报率，同时还可以有效缓解长期缴费率和老年贫困率的上升。以日本为例，从2004年开始施行延迟退休政策后的3年间，60—64岁人口的劳动参与率提高了5.1个百分点，超过了过去近40年的累计增幅。2013年，德国55—64岁人口的就业率为63.5%，2014年改革后大龄劳动者就业率不断提升，到2021年55—64岁人口就业率达到71.85%。

一些人担心延迟退休会挤压年轻人的就业机会，但从已经实施延迟退休国家就业市场的变化来看，并没有充分的证据表明延迟退休会抑制青年就业。比如1980—2010年期间，从27个经济合作与发展组织国家实施延迟退休年龄政策的实践来看，有11个国家的青年失业率更低，只有5个国家的青年失业率上升。日本实施延迟退休改革后，老年人就业率不断提升的同时，年轻人的就业情况也没有出现恶化，就业率自2010年开始平稳增加。主要原因是，延迟退休改革往往是在劳动力短缺的背景下实施，同时普遍

采取渐进式的做法，其对就业市场的影响是温和而缓慢的。

出台延迟退休改革的配套性政策

延迟退休改革有利于人力资源开发利用，但也会带来一定挑战。为此，各国出台了相关配套措施，从社会、企业、民众等多个方面系统施策，着力避免政策出台带来的不利影响。

加强就业年龄歧视治理。通过反年龄歧视立法，不仅规制了雇主针对年龄歧视的雇用行为，同时也增强了大龄劳动者继续工作的信心和驱动力。德国颁布的《一般平等待遇法》，禁止培训和招聘中直接和间接的年龄歧视。在雇员规模10人以上的企业里，大龄劳动者享有免受解雇的优先权。日本《雇佣对策法》将在招聘及录用方面禁止年龄限制确定为“禁止规定”，并规定企业招聘或雇用员工时，凡限定上限年龄的必须说明理由。澳大利亚出台《反年龄歧视法》，致力于废除老龄人口参与社会特别是劳动力市场的障碍，改变人们对老龄人口的消极成见。韩国通过《雇佣上禁止年龄歧视及高龄者雇佣促进法》，从招聘、工资福利、工作条件、教育培训、解雇等方面对年龄歧视进行禁止。美国规定在相同条件下依照性别和年龄设定不同的录用标准、给予不同的薪酬是违法行为。

鼓励单位雇用大龄劳动者。日本政府通过各类补贴、贷款、免税等制度为企业雇用大龄劳动者构建激励机制。韩国《雇佣劳动部条例》规定，对正常雇用的大龄劳动者比率低于标准就业比率的雇主，雇佣劳动部会要求其采取必要措施促进大龄劳动者的就业和稳定；对于雇用大龄劳动者超过标准就业率的雇主，可根据《税收特例限制法》的规定获得减免税款激励，对那些雇用年龄大、学历低大龄劳动者的企业给予适当的补助。德国实施“动力50+”行动，为雇用50岁及以上劳动者的企业提供补贴或优惠政策。此外，各国还十分注重加强公共部门吸纳老年人的示范作用。如美国公共事业服务部门的最佳雇主的活动、日本在公共部门的老年人就业比例约束等，都在本国的劳动力市场中为其他类型雇主提供了较好的宣传和引领作用。

创造适合大龄劳动者的就业机会。考虑到大龄劳动者年龄、身体健康条件的特殊性，一些国家积极开发更加适合大龄劳动者的工作岗位，设计灵活的工作时间，创造良好的工作

环境，帮助实现健康就业。美国政府合理限制大龄就业人员的工作时间，防止因过度工作而损害身体健康，并为不同职业人员设置不同的劳动标准。德国规定企业可以与52岁以上员工签订固定期限合同，这使得大龄劳动者的就业更加灵活，对于雇主而言也更有吸引力。俄罗斯规定因工作安排导致老年员工过度紧张，应及时改变工作形式，包括使工作场所和任务与老年员工的工作能力相匹配，对老年员工进行健康状况监测，并确保其安全与健康。日本政府制定《高龄者安全与健康保障指南》，鼓励使用工业事故预防组织对个别工作场所进行援助，同时建立年龄友好补贴，以支持中小企业等为确保大龄劳动者的安全与健康而采取的措施。

提高劳动者延迟退休积极性。一些国家在延迟退休的同时，调整养老金领取条件和待遇计算方式，以此激励大龄劳动者参与就业，继续发挥作用。瑞典规定劳动者可以在60岁之后10年间的任何一时间节点选择退休，65岁退休时可领取到100%的养老金，每提前一个月退休，养老金收益相应减少0.5%，每延迟一个月退休，养老金收益则相应增加0.7%。德国养老金政策规定，延迟退休者发放每月0.5%（每年6%）的补贴，而提前退休者则每月扣除0.3%（每年扣除3.6%）的养老金。

为大龄劳动者提供针对性就业服务。一些国家积极加强面向大龄劳动者的公共就业服务。英国制定《50岁以上协定计划》，针对50岁以上且失业6个月以上的劳动者，鼓励和支持其重返劳动力市场，具体的措施包括提供个性化的免费咨询服务、参与培训以熟悉岗位、提供就业补助金和职业训练补助金等。德国《工作活动法》规定了对中小型企业中50岁及以上大龄员工的职业培训计划，包括短期计划、中期计划和长期计划3个部分，大龄劳动者可以根据自身的实际情况来选择相应的培训计划。

世界各国延迟退休改革的启示

国外延迟退休改革的经验表明，延迟退休政策能否顺利实施，既与各国的国情文化息息相关，也与政策设计的科学性以及政策执行的有效性密不可分。在制定延迟退休政策时，各国多是从本国的国情和实际情况出发，充分考虑多方面因素，如不同行业的特点、劳动者的身体状况等，采取渐进式的方式推进，确保政策的平稳实施，实现社会的可持续发展。

科学的政策设计是改革顺利实施的根本前提。科学合理的方案设计是获得社会广泛认同、改革得以顺利推进的重要前提，其中比较重要的共性要素包括：一是自愿弹性的政策设计。很多国家采取了弹性化的制度设计，如美国对于退休多样性的制度设计、德国实施的《67岁退休》方案、日本和瑞典的弹性退休制度等，都注重尊重劳动者的主体地位，将退休时间的决策权交给劳动者。二是渐进性的实施方式。美国的渐进式退休改革方案用20多年的时间将法定退休年龄延迟了2岁；德国计划从2012年开始退休年龄每年推迟1个月，从2024年开始每年推迟2个月，到2029年实现67岁退休的目标；其他国家也普遍采取了类似做法。三是幅度适当的年龄调整。各国在延迟退休年龄调整时，既要考虑人口等方面的变化，也要兼顾民众的接受程度。

兼顾群体间差异是改革顺利实施的必要条件。政策设计还要考虑不同群体的利益，建立基于劳动类型、性别及职业的差异化方案。一些国家面向特殊群体，采取了差异化的政策措施。如针对体力劳动者，匈牙利虽然从事繁重体力劳动的工人提前退休，提供职业再培训计划，帮助体力劳动者在工作能力下降时转岗到更轻松的岗位。针对女性劳动者，匈牙利虽然1998年开始加速延迟退休年龄的进程，但女性直至2009年才逐步将退休年龄晚10年。针对特殊工种，德国规定从事艰苦职业或特殊职业，如矿业、渔业工人或军人，可按一定条件提前退休。

加强社会沟通是改革顺利实施的重要保障。西方国家较早进入老龄化社会，对与老龄化相关的理论和实践有较多积累，通过倡导积极老龄化，为延迟退休政策顺利实施提供了重要的思想准备。各国积极加强老年人继续就业的宣传教育，如英国的“变老”运动等年龄多样化教育活动、日本的“65岁+”活动，这些教育与宣传都有效营造了良好的氛围。瑞典、丹麦、芬兰等北欧国家在推出延迟退休政策前，由于形成了改革共识，推动起来更加顺利。

（作者系中国劳动保障科学研究院智库工作办公室副主任）



来，习主席率领我军高级干部先后在天田、延安召开政治工作会议，寻根溯源、正本清源，系统回答了新的时代条件下党指挥枪带方向性、根本性、全局性的重大问题，把我们党建军治军强军的规律性认识提升到新高度，政治建军承前启后、守正创新，掀开了崭新的历史篇章。

开启新局的实践指引。新时代政治建军方略根植实践又指导实践，只有加强实践运用才能彰显巨大的真理价值和实践威力。要把理论“整钢”变成思想“整钢”，增强思想改造的自觉性和彻底性，加强革命性锻造，进一步整齐思想、整齐步伐。正视来自各方面的风险挑战，紧紧扭住对党忠诚这个根本要求，聚焦备战打仗这个第一要务，突出政治本色这个鲜明特质，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，坚决做到“两个维护”，全面深入贯彻军委主席负责制。以新的精神状态和奋进姿态，加强思想淬炼，加强能力锻造，加强作风锤炼，切实把深入推进新时代政治建军的过程变成凝聚钢铁意志、铸就钢铁长城的过程，打好实现建军一百年奋斗目标攻坚战，加快把人民军队建成世界一流军队。

（作者单位：武警部队政治工作部宣传局）

当前，绿色发展已成为世界经济增长的重要动能。中国积极推进绿色低碳发展，参与全球治理、构建人类命运共同体，在推行绿色低碳生产生活方式、生态环境治理修复等方面取得了积极成效。中国绿色低碳发展的成就不但对于自身经济转型和高质量发展具有十分重要的意义，更为世界提供了具体、可操作的经验做法。环保产业是生态文明建设的建设者、服务者，更是中国绿色发展实践经验的传播者。近年来，各国对环保的重视和政策支持，使环保产业备受瞩目。在此背景下，中国环保产业出海成为重要趋势，这对企业拓展市场和在中国在全球环保事业中发挥作用意义重大。

全球环保市场存在巨大差异，给中国环保企业出海带来诸多挑战。在政策法规方面，发达国家的环保政策法规严格且复杂。例如欧盟制定了一系列详尽的环保法令，如《废弃物框架指令》、欧盟气候变化政策等，要求企业必须严格遵守高标准的环境标准和复杂的法律合规程序。中国环保企业若要进入这些市场，需投入大量人力、物力和时间确保符合要求。而一些发展中国家政策法规执行力度和透明度较低，企业可能面临政策突然变动、监管不规范等不确定性，增加经营风险。

市场需求因国家和地区不同而各异。欧美发达国家工业化程度高，长期面临环境污染问题，对节能减排、可再生能源和废弃物处理等领域需求强劲。例如在可再生能源开发利用和废弃物分类回收利用方面要求严格。新兴市场处于经济快速发展阶段，工业污染严重，基础设施建设和工业污染控制是环保需求重点。中国环保企业要成功出海，需深入了解当地市场需求并调整策略。

技术标准差异显著。欧美发达国家技术标准严格，涵盖产品设计、制造、应用、操作流程、监测手段和管理体系等方面。如在水处理、空气污染控制领域，对技术要求不仅包括高效节能，还强调可持续性和对环境综合影响。全球环保技术标准不断更新升级，且不少国家和地区有本土化标准。中国企业需具备强大研发能力和适应性，否则可能处于劣势。

发达国家竞争激烈、行业集中度高。中国企业进入面临品牌影响力不足、技术能力欠缺、市场渠道不完善等劣势。在新兴市场，虽竞争环境相对宽松，但存在政策风险、经济波动和文化差异等挑战，且文化和商业环境差异需企业适应。

尽管面临挑战，中国环保企业仍具备独特优势。一方面，中国环保企业吸收借鉴发达国家先进技术，在水处理、固废处理、空气污染控制等核心领域形成有竞争力的技术体系。国内庞大市场需求推动企业不断转型升级，使其技术创新更灵活，能更快响应市场需求变化。另一方面，中国完整的产业链和较低的生产成本是企业优势。拥有完整环保产业链，包括上游设备制造、中游工程建设和下游运营服务。利用国内丰富的原材料和劳动力资源，可降低生产成本，提高产品性价比。超大规模经济效应应使企业积累经验，通过规模化生产降低单位成本、提高竞争力，还能提供资源用于研发和市场拓展。此外，中国在数字化领域的快速发展为环保企业提供技术资源和应用场景。利用物联网、大数据、人工智能等技术改进项目、设备和服务，实现智能化管理和实时监控。如物联网技术可监测设备运行状态，大数据分析可了解市场需求和用户行为，人工智能技术可处理环境监测数据。这些技术可提升企业技术水平 and 运营效率，增强国际竞争力。

为成功出海，中国环保企业需采取一系列措施。环保设备和技术作为“硬件”更容易在国际市场立足，企业应注重产品研发和技术提升。加大对产品研发的投入，提高技术性能和质量标准，满足国际市场需求。如在水处理设备方面研发高效、节能、环保设备，提高处理能力和效率。同时加强知识产权保护，鼓励创新，营造良好创新环境。

最初市场切入点要足够细

中国环保产业如何出海

□ 郭承站

分、目标明确，集中资源和精力在特定细分市场或区域建立品牌和打造市场影响力。如在水处理领域选择海水淡化、工业废水处理等细分市场。通过集中资源和精力在这些细分市场上，企业可以更好地了解市场需求，逐步拓展市场。

深入调研海外市场需求，避免“想当然”的心态，了解和适应当地需求是成败关键。中国企业在出海过程中不能简单将国内成功模式照搬到国外，而应深入了解海外市场需求特点和消费习惯。如欧美市场消费者对环保产品质量和品牌要求较高，新兴市场消费者可能更注重产品价格和实用性。企业应根据不同市场需求特点调整产品和服务策略，满足当地市场需求。

从“中外通用型”品类向“海外专有型”品类转型，更好地满足特定市场需求，减少竞争，开辟新蓝海，但这需要企业深入了解海外市场和具备精准产品定位能力。中外通用型产品市场竞争激烈，几乎所有从事内贸的企业和供应链都能涉足其中。而海外专有型产品由于对当地文化、生产、生活习惯的深刻理解，能够更好地满足特定市场需求，因此竞争相对较少，机会也更多。例如在东南亚地区，针对当地炎热潮湿的气候条件和独特的农业生产方式，可以研发一些适合当地使用的环保产品，如防潮防霉的环保包装材料、适合当地土壤和气候条件的生物肥料等。

借助“一带一路”等国际合作平台，生态环保产业国际合作更加深入。拥有专精特新技术和产品的生态环保企业积极参与海外环保项目，足迹遍布越南、印度、土耳其、马来西亚等“一带一路”共建国家及各有关国家和地区。中国的生态环保企业服务着全球各地生态环境治理，践行着人类命运共同体的理念，呵护着人类共同的家园。

中国环保产业出海是时代赋予的使命，也是企业自身发展的需要。凭借优势和正确策略，中国环保企业必将在国际市场中崭露头角，为全球环保事业注入新的活力，推动全球环保产业迈向新的高度。

（作者系中国环境保护产业协会党委书记、会长）



（上接1版）

这块理论“整钢”，是一个科学严密的体系。“整钢”之要，在于一个“整”字，是钢板一块，而不是焊接拼接而成。新时代政治建军方略是系统的、全面的、一体的，提出的“十个明确”内涵要义、“六个确保”时代要求和推进政治建军要抓好的六个方面重点工作，既有政治上的高瞻远瞩和理论上的深邃思考，也有体系上的科学设计和工作上的战略部署，充分体现了习主席对政治建军的深谋远虑和战略思考，蕴含着无产阶级政党政治建军的精髓要义，闪耀着马克思主义军事观和方法论的真理光芒。

这块理论“整钢”，是用于斗争的武器。奥斯特洛夫斯基在解释《钢铁是怎样炼成的》标题时说，“钢是在烈火里烧、高度冷却中炼成的，因此它很坚固”。正由于钢无坚不摧的特性，历来被用于锻刀铸剑。政治建军从孕育形成到发展完善的过程，就是与各种非无产阶级思想斗争的过程；进入新时代，世情、国情、党情、军情都在发生复杂深刻变化，我军在政治上面临的考验错综复杂，政治建军有许多深层次矛盾和问题需要解决，新时代政治建军方略就是在这种情况下应运而生的。这块理论“整钢”是革命斗争实践的最新成果，也必将有力指

导新的革命斗争实践。

这块理论“整钢”，是高纯度去杂质的。练就金刚身，不怕百毒侵。钢相对于铁而言更纯粹、无杂质，有很强的防腐蚀性能。新时代政治建军方略，一个主要着眼是人民军队立根固魂、纯洁巩固，一个重要指向是推进人民军队政治整训、正风反腐。比如，在“十个明确”中，“政治建军是人民军队立军之本”“政治整训要突出政治上的正本清源”“枪杆子要始终掌握在对党忠诚可靠的人手中”“严才能正纲纪、严才能肃军威、严才能出战斗力”“军中绝不能有腐败分子藏身之地”等内容，充分说明这块理论“整钢”所具有的“眼里不揉沙子”的嫉恶如仇品质和坚决与不良现象斗争到底的祛病强身功效。

“整钢”之用意蕴深长

“方略”二字在《现代汉语词典》中解释为“全盘的计划和策略”。新时代政治建军方略，在党和军队建设发展史上，也是一张宏阔的发展蓝图，考量深远、意义重大。

贯通全盘的战略运筹。新时代以来，我们党先后提出了党的治疆、治藏方略，新时代党解决台湾问题的总

体方略，新时代坚持和发展中国特色社会主义的基本方略，建军治军的基本方略等，在治国理政、强军兴军中发挥了重要作用。新时代政治建军方略的形成，不仅在党的军事指导理论上具有开创性意义，同时也丰富完善了我们党的方略体系，具有重大的理论 and 实践创新意义。

立意高远的政治设计。习近平强军思想是一个内涵丰富、思想深邃、与时俱进的科学军事理论体系，主要内容集中体现为“十一个明确”，深刻回答了强军兴军的根本保证、奋斗目标、战略布局、特有优势等重大问题。在这个体系中，新时代政治建军方略，回答和解决的是人民军队举旗铸魂、立根本固本等一系列重大问题，居于顶端地位，发挥着引领作用，贯穿军队建设发展改革和遂行使命任务的各领域、全过程，是新形势下确保人民军队建设正确方向、赢得新的伟大斗争、开启政治工作服务保障强军兴军新征程的科学指南。

赓续传承的理论高峰。政治建军思想，是由一个个重大理论观点构成“钢铁大厦”，像“枪杆子里面出政权”“支部建在连上”“始终坚持党对军队绝对领导”“政治工作永远是治军的生命线”等政治建军的经典论断，在历史长河中熠熠生辉。新时代以