

工作论文

SSL Working Paper Series

WP No.203-20250729

中国社科院世界社保研究中心 主办



这期刊发的《工作论文》是由郑秉文和戴茜联合撰写的《养老金“二十年连涨”激励相容机制的考察与思考》，如引用，需征得本实验室（世界社保研究中心）或作者本人的同意——编者。

养老金“二十年连涨”激励相容机制的考察与思考*

郑秉文

中国社会科学院世界社保研究中心主任

政府管理学院教授

戴茜（通讯作者）

中国社会科学院大学政府管理学院

内容提要：党的十八大以来，中央多次强调健全基本养老保险参保缴费激励约束机制，建立合理的待遇调整机制。本文重点研究城镇企业职工养老金待遇调整激励相容机制的发展历程、阶段特征、存在问题与改革方向。通过对 20 年调待政策的梳理，将激励相容机制发展分为初创、完善、成熟三个阶段；基于调待指标设计激励性权重评估模型，测算出 4 个年份中 31 个省级行政区的激励性权重。研究表明：各地激励性指标权重平均值由 35% 增至 59%，激励相容机制的完

基金项目：国家社会科学基金重大项目“2035 年我国多层次多支柱养老保险体系发展目标与现实路径研究”（23ZDA100）。

善主要得益于各地基本养老金水平挂钩调整权重的不断增长,但因全国激励性指标权重已较高,继续完善激励相容机制面临挑战。为贯彻落实延迟退休政策,本文提出用足激励性权重指标、均等化指标要锚定“保基本”、设置激励性指标指导性参数区间以及提升制度透明度等政策建议,以不断完善养老金待遇调整激励相容机制。

关键词: 养老保险制度 待遇调整机制 激励相容机制 可持续性 延迟法定退休年龄

一、引言

党的二十届三中全会《决定》明确提出:“健全基本养老、基本医疗保险筹资和待遇合理调整机制”^①。完善基本养老保险制度待遇调整机制始终是我国社会保障制度建设中的一项重要任务。养老金待遇实行年度调整(以下简称“调待”)是发达国家的通行做法,旨在保持与社会平均工资同步调整、应对通货膨胀和减少退休人员退休收入的波动。在我国社会保障制度转轨、经济转型、人口老龄化等社会经济变迁过程中,对刚建立起调待机制的年轻的养老金制度来说还承担起了“保基本”“促公平”“可持续”等多重目标。自2005年建立调待机制以来,我国城镇企业职工基本养老保险(以下简称“养老保险”)已顺利实现20年养老金连续上调,企业职工基本养老金从2004年的月均647元提高到2024年的3473元^②。在“二十年连涨”过程中,随着通货膨胀率和人口老龄化的变化,国家不断改革调待机制,力图在“保基本”“促公平”“可持续”几个目标之间取得相对平衡,从趋势上来看,国家逐步强化调待政策的激励约束机制,待遇调整因子的优先排序日益明确,愈加倾向于“可持续”目标。同时,随着2025年全国实施渐进式弹性延迟法定退休年龄,“可持续”这一政策目标在养老保险制度中的重要性更为突出,在延迟退休的大背景下,调待政策如何继续改革,将对养老保险制度“可持续”目标产生重要影响。

^① 详见《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》,人民出版社2024年版,第36页。

^② 根据人社部官网《更可靠的社保护你我幸福》,详见:https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyiaowen/201709/t20170920_277776.html;《我国社保待遇水平稳步提高 企业退休人员基本养老金比2012年增1倍》,详见:https://www.mohrss.gov.cn/wap/xw/rsxw/202406/t20240612_520076.html。2023年全国企业退休人员月平均基本养老金为3372元。据此,经过3%的待遇调整,得出2024年企业职工月人均基本养老金约为3473元。

本文基于目前延迟退休大背景下，在四个年份较为完整的可获数据的分析基础上，对我国调待机制的政策演进和改革历程进行历史考察，对政策走向和趋势做出归纳总结，对调待政策的公式和方法进行评估，并通过对具体指标的分解与测算提出改革建议，探讨养老保险制度如何在实现“保基本”“促公平”的前提下更好的实现“可持续”目标。

本文可能的边际贡献主要有几点：一是在分析方法上，运用宏观和中观双维的分析方法，定量与定性相结合，旨在契合我国“中央统筹指导、地方自主制定”的调待政策特征，以全景式展现制度变迁轨迹。二是在评估模型上，依据调待政策的核心指标属性，创新构建权重分析模型，通过标准化评估框架实现跨区域、跨年度政策激励导向的量化比较。三是在政策建议上，基于实证研究结果提出政策优化路径，包括用足激励性权重指标、均等化指标锚定“保基本”、根据各地基金余额支付月数设置激励性指标指导性参数区间等具体措施建议，为破解养老保险制度可持续发展难题提供参考。

二、文献综述

（一）调待政策的激励性评估

现有文献对调待政策效果进行了诸多定性讨论，认为科学合理的调待机制设计既要考虑社会公平，又要兼顾制度效率；既要保障退休者基本生活实现社会公平，还要强调制度的可持续性，提升制度效率（吕志勇，2010；刘桂莲，2021）。就保障水平而言，现行的调待政策虽然能保障基本养老金的绝对待遇（谭中和，2014），但不能保证相对待遇的稳定性，低收入退休者仍面临无法维持基本生活水平的风险（邱玉慧等，2014；刘苓玲和任斌，2015）。就缴费激励性而言，行政命令式的养老金待遇调整随意性较强，缺少清晰可预见的标准（田青和张水辉，2009），养老金待遇增长率超过平均工资增长率，出现早退休参保者养老金水平高于晚退休参保者的倒挂情况（杨俊，2020），且个人账户养老金连同统筹养老金一起以较高比例进行调整，使得养老金调整与缴费情况的关联性被弱化，削弱了制度内在的激励效应（何文炯等，2012；阳义南和申曙光，2012）。调整指数设计不科学，导致养老金增长幅度越高对应的边际隐含税率较大，对制度的长期财务稳定性产生负面影响（古钺，2016；汪润泉和王永念，2022）。此外，养老

金待遇调整存在明显的地区差异，例如，2002—2015 年各省调待政策差异性较大，偏好采用效率性指标的省份更多（赵欣彤和杨燕绥，2017）。再如，各省份在激励机制的权重设计方面差异明显（袁中美，2018）。

（二）调待政策激励机制的构建

调待机制涉及促进代内和代际的公平性问题，也涉及制度的可持续性发展，在经济增长、人口结构、缴费率等条件已经发生重大变化的情况下，完善“激励相容”机制愈发迫切。调待机制应按照缴费与待遇匹配的基本原则，鼓励参保者长缴、多缴，确保制度的充足性与可持续性（房连泉，2018；肖严华和左学金，2024）。政府需要考虑经济增长率、人口老龄化速度、生育率等因素，将调待比例维持在一个适度区间，才能实现社会公平和财务平衡的兼顾（段迎君和池振合，2017；范维强等，2019）。养老金待遇调整应采取指数化的调整方式，与延迟政策、预期寿命等多重因素关联，达到提高养老金待遇水平与保持制度收支平衡的帕累托改进（穆怀中等，2021）。对此，应取消行政命令式的养老金调整方式，构建科学的待遇调整精算公式（丁建定和郭林，2011），强化缴费年限在调整机制中的作用，建立以退休年龄、缴费基数和缴费年限为主要影响因素的调整机制（仙蜜花和薛惠元，2015）。此外，根据制度偿付能力的动态变化对养老金进行灵活调整，也是提升养老保障能力与偿付能力的有效途径（张勇，2019）。有学者从消费和共享视角，设计了涵盖激励调整、物价调整、省内共享、全国共享四部分的综合性养老金调整方案，强化缴费与待遇的内在联系，以期保障退休职工购买力不下降，并合理分享本省及全国经济发展成果（张松彪，2020）。

（三）对文献综述的简要评述

梳理现有文献发现：第一，从研究方法看，调待政策激励相容机制相关研究多侧重定性分析，定量研究较匮乏；第二，从研究内容看，现有研究注重宏观层面中央调待政策的激励性设计与导向，缺乏中观层面地方政府调待政策落实激励相容情况的深入分析；第三，从研究主线看，调待政策“激励相容”机制专题性、系统性研究存在拓展空间，尤其在调待政策“激励相容”机制发展的历史脉络、阶段特征、激励程度和效果等问题上，缺乏学理讨论和回应。鉴于此，本文采用定量与定性相结合的方法，运用权重分析法与政策文本分析，研究中央调待政策激励相容的政策变迁以及地方调待政策激励相容机制建设成效。

三、调待政策激励相容机制的历史考察

（一）养老保险待遇调整常态化调待机制与激励相容理念的形成过程

改革开放以来，国有企业改制过程中企业负担出现差异，部分退休人员待遇保障面临挑战，促使社会养老保险制度逐步建立。伴随着经济高速增长与物价剧烈波动，动态调整养老金以维持退休人员实际收入水平成为必要的改革方向，1991 年国务院颁布的《国务院关于企业职工养老保险制度改革的决定》（国发〔1991〕33 号）对调待机制明确基本原则，即根据通胀情况和工资增长情况对养老金进行调整。1995 年国务院印发《国务院关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》（国发〔1995〕6 号），着重指出各地区需建立基本养老金正常调整机制，但各地调待的公式、时间和方法不尽一致，调待机制还处于地方政府分散决策的主导之下。2005 年，国务院颁布《国务院关于完善企业职工基本养老保险制度的决定》（国发〔2005〕38 号）（下简称“38 号文”），按照多缴多得理念初步确立全国统一的常态化调待机制。

激励相容机制是指个体自利目标与集体目标能够相容的机制设计，这种机制有助于激励个人，使个人在追求个体利益最大化的同时也实现集体利益最大化（Hurwicz, 1977）。1991 年至 2000 年，国家对于调待政策的改革，主要是为配合经济转型、满足国有企业职工基本保障需求。进入 21 世纪后，随着经济结构的多元化和就业形式的多样化，大量非公有制企业职工、灵活就业人员以及农民工等群体的养老保障问题日益凸显，扩大养老保险覆盖率成为改革重点（孟庆平，2008）。同时，随着老龄化程度不断加深，养老保险可持续性面临挑战。扩大养老保险覆盖面、提升可持续性成为制度主要矛盾，而解决问题的关键在于吸引民众积极参保缴费。基于此，2005 年的养老保险改革明确了制度发展的基本方向与主要理念，在“保基本”前提下落实激励相容理念，以此增强制度对民众的吸引力，进而达成扩大覆盖面、提升可持续性目标。此次改革后，群众参保目标与制度扩大覆盖面、提升可持续性目标之间激励相容的理念初步形成，这一理念在调待政策的后续改革中被逐步贯彻。

（二）2005 年后调待政策的改革历程

自 2005 年 38 号文提出建立参保缴费激励约束机制和基本养老金正常调整机制后，待遇调整常态化，从完善激励相容机制的角度看，近 20 年调待机制建设

可分为三个阶段：即激励相容机制的初创、完善和成熟阶段。

2005—2013 年为激励相容机制初创阶段。2006 和 2007 年行政主管部门出台待遇调整指导性文件，规定按上年企业在岗职工平均工资增长率的一定比例对基本养老金予以调整^①，形成“中央定标准、地方自拟方案”的待遇调整机制，地方有一定自主权限，但需国务院批准^②。在构建激励相容机制方面，要求“调整时要与退休人员的缴费年限、缴费水平和年龄等挂钩”“普遍调整”和“特殊调整”相结合^③，通过设置缴费年限挂钩指标，体现对长缴的激励性^④。在这一时期，各地养老金增长比例普遍较高，基本维持在 10% 以上。调待政策主要以普调为主，这主要是为了应对偏高的通货膨胀率，稳定群体信心。在普调过程中，政策同时兼顾了长缴多得的激励机制，也对养老金偏低的特殊人群有所倾斜。以河南省 2008 年政策为例，该省对退休、退职人员每人每月普调 35 元、25 元，同时再按缴费年限 2 元/年的标准增加养老金，这两项调整后再对高龄人员、参加革命工作人员、专业技术人员给予额外调整^⑤。

2014—2019 年为激励相容机制完善阶段。2014 年，行政主管部门在调待文件中首次提出“多缴多得”^⑥，明确要进一步体现“多缴多得”的参保缴费激励机制。这一阶段，逐步形成“定额+挂钩+适当倾斜”的调整框架，挂钩调整办法细化为缴费年限挂钩和基本养老金水平挂钩，激励相容机制更加完善，调待政策的激励性有所提升。这一阶段政策转变的背景是养老保险断缴人数不断上升，2010 年至 2014 年断缴人数从 2411 万增至 4501 万，加上部分省份收支显著失衡，提升缴费激励性显得尤为迫切^⑦。同样以河南省为例，该省 2016 年政策规定企业退休人员每人定额增加 70 元、按缴费年限 2.5 元/年以及基本养老金水平的 0.5%

① 2008—2012 年规定的是一个比例区间，即 10% 左右。2013—2024 年则规定一个比例上限，各省以全国调整比例为高限，即 10%、10%、10%、6.5%、5.5%、5%、5%、5%、4.5%、4%、3.8%、3%。

② 详见《劳动和社会保障部 财政部关于调整企业退休人员基本养老金的通知》（劳社部发[2006]21 号）。

③ 详见《劳动和社会保障部 财政部关于 2008 年调整企业退休人员基本养老金的通知》（劳社部发〔2007〕43 号）。

④ 详见《人力资源社会保障部 财政部关于 2013 年调整企业退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2013〕3 号）。

⑤ 详见《河南省劳动和社会保障厅 河南省财政厅关于 2008 年调整企业退休人员基本养老金的通知》（豫劳社养老〔2008〕7 号）。

⑥ 详见《人力资源社会保障部 财政部关于 2014 年调整企业退休人员基本养老金的通知》（人社部发〔2014〕7 号）。

⑦ 数据引自郑秉文等：《坚持统账结合与扩大个人账户：养老保险改革的十字路口》，《财政研究》，2018 年第 10 期。

进行挂钩调整，同时对于高龄退休人员给予适当倾斜^①。

2020 年至今为激励相容机制成熟阶段。2019 年，国务院印发《国务院办公厅关于印发降低社会保险费率综合方案的通知》（国办发〔2019〕13 号）以减轻企业的养老保险缴费负担，养老保险缴费基数和费率同步大幅下降^②，但同时也意味着，养老基金精算平衡将面临更大压力（曾益等，2019；郑秉文和陈功，2021）。为此，行政主管部门在 2020 年调待政策中提出“要进一步强化激励，适当加大挂钩调整所占比重”，调整了上一阶段合理确定定额、挂钩、倾斜比重的表述，此后连续四年强调加大挂钩调整的比重，同时对于地方政策的自主权大幅收紧，严禁地方突破调整比例，同时直接对调待因子比重做出要求，调待政策的激励相容机制得以进一步强化。

（三）政策评述

调待政策的演进历程，是国家基于人口老龄化与市场化双重约束下的动态适应性改革。随着基金可持续压力不断加剧，构建激励相容的调待机制逐渐成为政策优化的核心取向。

在制度初创期（第一阶段），政策设计侧重于扩大覆盖面与普惠功能的实现。为配合养老保险制度扩面的需求，中央赋予地方较高自主权，通过“普遍调整+定额增长”的模式强化制度吸引力。特别是在通货膨胀压力显著的宏观经济环境下，这一普惠式调整机制有效保障了退休群体的基本生活权益。

进入制度完善期（第二阶段），区域间基金失衡问题开始凸显，部分赡养负担较重的省份出现当期收支缺口，倒逼政策制定者强化制度内生激励。各地普遍引入多缴多得、长缴多得的挂钩机制，将待遇调整与缴费年限、养老金水平等指标动态关联，通过参数化设计增强制度的精算平衡属性。

当前制度成熟期（第三阶段），面对深度老龄化挑战与全国统筹改革深化，中央通过统一参数标准强化了调待机制的规范性。在保持定额调整普惠功能的同时，优化了挂钩调整的权重结构，形成兼顾公平效率、平衡区域差异的复合型调整机制。这种制度演进轨迹，体现了我国养老保险体系从外延式扩张向内涵式发展的深刻转变。

^① 详见《河南省人力资源和社会保障厅 河南省财政厅关于 2016 年调整退休人员基本养老金的通知》（豫人社养老〔2016〕11 号）。

^② 文件中将城镇职工养老保险缴费率下降至 16%，同时将缴费基数的统计口径归定为全口径城镇单位就业人员的平均工资。

四、地方政府调待政策激励相容的倾向评估

（一）评估方法：权重分析法

1. 理论分析

根据政策工具理论的经典表述，政策工具是政府实现特定目标或特定职责的方式、手段与机制，政策工具是政策目标与政策行动之间的连接机制，政府通过政策工具影响目标团体从而实现政策目标，工具选择是政府的“政策语言”，传递其价值导向，复杂政策问题需混合使用多种工具，而非依赖单一工具，工具组合的权重则反映政府的优先级选择^①。养老金调待机制是一项重要且复杂的公共政策工具，政府对调待政策工具的选择与倾向，反映出政府在养老保险制度激励相容机制上的价值导向。

调待政策包含了“保基本”“促公平”“可持续”等目标，为实现这些目标，在外部政策环境不断变化的过程中，调待政策也在不断随之变革，基本已形成包含“定额、挂钩、倾斜”三项政策工具组合的调整范式，从这些政策工具目的来看，定额调整体现的是普惠性的目的，倾斜调整是出于再分配的目的，这两种政策更凸显的是公共服务均等化的倾向，确保资源和机会的公平分配，而挂钩调整则是体现激励性的目的，更侧重于实现缴费与待遇挂钩，避免逆向选择。不同年份、不同地区政府在这三项政策工具组合的权重分配上的不同，则可以反映出其政策倾向，在具体政策中倾向于以定额、倾斜调整为主的更注重均等化，以挂钩调整为主的则更注重激励性。

人社部 20 年来的调待指导政策演变历程，就是逐步规范地方政策范式并不断要求提升挂钩调整比重以完善激励相容机制的过程，尤其是党的十八后，这种趋势更为明显。考虑到数据的可得性与完整性，本文从 2012 年开始每隔四年对地方政府调待政策激励相容情况进行研究，对比各地 2012 年、2016 年、2020 年、2024 年调待政策激励相容机制的发展情况，进而分析未来可能的改革方向。

2. 模型构建

调待指标分为定额、挂钩、倾斜三部分，本文将定额调整和倾斜调整视为均等化指标，缴费年限挂钩和基本养老金水平挂钩视为激励性指标，激励性指标支出占调待总支出权重越高越有利于实现激励相容。通过计算各地在均等化指标和

^① 参见盖伊·彼得斯，弗兰斯·冯尼斯潘：《公共政策工具——对公共管理工具的评价》，中国人民大学出版社，2007 年。

激励性指标上的调整权重，可以分析其调待政策对激励相容的倾向情况。

如模型（1）所示， EQ_w 表示均等化权重， P_{n-1} 表示上年企业职工退休人数， a_n 表示 n 年定额增加额， $S_1, S_2, \dots, S_n$ 表示 n 年各年龄段企业职工领取退休金人数， $G_1, G_2, \dots, G_n$ 表示 n 年各年龄段的高龄增加额。以 f_n 表示 n 年调待比例， C_{n-1} 表示上年企业职工基本养老金总支出。均等化指标权重计算模型如下：

$$EQ_w = \frac{P_{n-1} \cdot a_n + \sum_{i=1}^n (S_i \cdot G_i)}{C_{n-1} \cdot f_n} \quad (1)$$

其中， n 年养老金调待总支出为上年企业职工基本养老金总支出与本年调待比例之积，各地 n 年调待资金支出实际是以上一年支出情况、退休人数等为基准执行。

如模型（2）所示， IN_w 表示激励性权重， f_n 表示 n 年基本养老金水平挂钩增加比例。激励性指标权重计算模型如下：

$$IN_w = \frac{\{C_{n-1} \cdot f_n - [P_{n-1} \cdot a_n + \sum_{i=1}^n (S_i \cdot G_i)] - C_{n-1} \cdot f_n\} + C_{n-1} \cdot f_n}{C_{n-1} \cdot f_n} \quad (2)$$

3. 数据来源与计算说明

由于 2012 年、2016 年各地区企业职工和机关事业单位职工的调待政策不同，考虑到数据可比性以及企业职工调待政策更具代表性，因此全文计算范围仅涵盖企业职工部分。

调待比例、定额增加额、基本养老金水平挂钩增加额、缴费年限挂钩增加额、各年龄段的高龄增加额等五项指标直接从各地调待政策中获取。

各地企业职工退休人数、企业职工基本养老金总支出额为估算值。因各地区未完整公布历年企业职工退休情况和养老金支出数据，这两项数据参照当年全国企业退休职工人数占城镇退休职工人数以及企业职工基本养老金总支出占城镇职工基本养老金总支出比例，并结合各地城镇职工退休人数、城镇职工基本养老金总支出额估算得出。基础数据源自历年《中国统计年鉴》及《中国劳动统计年鉴》。

各年龄段企业职工领取退休金人数由六普及七普人口调查数据计算得出。其中，2012 年高龄人数使用六普数据，2020 年高龄人数使用七普数据，2016 年、2024 年高龄人数分别按国家统计局公布的当年 65 岁以上高龄人口数较六普、七

普增加比例推算。

缴费年限指标由于无法获取各地区退休职工缴费年限具体情况，因此 2016 年、2020 年、2024 年采取限定调整总额倒推缴费年限调整额的方式，计算结果用退休职工平均缴费 15 年的最低线和平均缴费 25 年的平均线区间进行合理性验证，确保数据的合理性；2012 年由于大部分地区实际调待比例超过中央建议的 10%，因此直接采用平均缴费 25 年推算各地区缴费年限挂钩指标调整金额^①。

整体计算结果上，各地定额增加额、挂钩基本养老金增加额、高龄倾斜增加额的政策标准度高，计算结果比较准确；而各地挂钩缴费年限增加额可能与实际情况有一定偏差，但整体数据经过合理性验证，具有置信度保证。

此外，由于部分地区倾斜调整项目中艰苦边远地区的企业退休人员、军转干部等特殊人群数据无法完整获取，且这几类特殊人群整体占比较小，因此本文在估算时未计算特殊人群的倾斜调整。

4. 计算结果

根据 31 个省级行政区公布的 2012 年、2016 年、2020 年、2024 年四个年份共计 123 份调待政策文本^②，结合各地养老金支出、老龄人口数、退休人数等基础数据，运用权重分析法计算调待政策各项指标占比，得到各地激励性指标与均等化指标权重情况，结果见表 1：

表 1 各地激励性指标与均等化指标权重表（%）

地区	均等化权重				激励性权重			
	2012 年	2016 年	2020 年	2024 年	2012 年	2016 年	2020 年	2024 年
西藏	—	38	29	26	—	62	71	74
陕西	47	53	41	32	53	47	59	68
新疆	77	16	41	34	23	84	59	66
福建	89	26	41	35	11	74	59	65
青海	79	34	34	36	21	66	66	64
广东	50	23	43	36	50	77	57	64
黑龙江	78	47	42	36	22	53	58	64
贵州	71	55	55	37	29	45	45	63
甘肃	66	45	49	38	34	55	51	62

① 2012 年使用 25 年平均缴费年限进行计算，是参考郑秉文在《中国养老金精算报告 2018—2022》（北京：中国劳动社会保障出版社，2017 年，第 41 页）中“以 2013 年为例，全国平均缴费年限为 25.8 年，离欧美国家普遍实行的 35 年以上的要求还有很大差距”说法设定。

② 2012 年西藏的调待政策未公布，因此未计算西藏 2012 年权重指标。2016 年海南的调待政策未公布，因此按照 2017 年的调待政策及调待比例进行计算。

海南	55	39	41	38	45	61	59	62
河北	56	48	35	38	44	52	65	62
广西	84	59	48	39	16	41	52	61
山西	61	49	45	40	39	51	55	60
内蒙古	77	44	51	40	23	56	49	60
吉林	78	48	47	40	22	52	53	60
天津	76	47	51	41	24	53	49	59
云南	85	29	48	41	15	71	52	59
安徽	67	55	42	42	33	45	58	58
北京	41	68	68	43	59	32	32	57
湖南	73	65	53	44	27	35	47	56
浙江	43	46	46	44	57	54	54	56
湖北	63	63	43	44	37	37	57	56
江苏	7	36	38	44	93	64	62	56
重庆	61	53	41	44	39	47	59	56
江西	54	62	45	46	46	38	55	54
河南	63	61	55	47	37	39	45	53
四川	63	42	56	48	37	58	44	52
辽宁	76	66	62	48	24	34	38	52
宁夏	59	41	39	48	41	59	61	52
山东	71	48	48	50	29	52	52	50
上海	73	39	42	51	27	61	58	49

资料来源：作者根据历年《中国统计年鉴》《中国劳动统计年鉴》、第六次人口普查数据、第七次人口普查数据等资料整理计算得出, 按 2024 年激励性权重降序排列。

（二）不同阶段各地调待政策特征分析

1. 初创阶段：激励性权重普遍偏低，激励相容机制仍不完善

2012 年为连续第八年待遇上调，虽然中央政府建议的上调幅度为 10%左右，但实际上很多地区都超过这一上涨幅度。这一阶段，各地调待政策的主要特征是激励性权重偏低，地区间政策差异较大。从计算结果看，各地激励性权重的中位值为 33%、平均值为 35%，激励性权重占比在 50%及以上的地区仅有 5 个，占比为 17%。

从具体政策看，各地激励相容机制不完善且政策差异大。几乎所有地区都有设置定额调整倾斜调整两项均等化指标，但大部分地区仅有缴费年限挂钩一项激励性指标而未设置基本养老金水平挂钩，设置基本养老金水平挂钩的仅有江苏、广东、山东，但这 3 省都未设置缴费年限挂钩^①。

^① 限于篇幅，本文涉及的各地方具体调待政策细则详见各省（自治区、直辖市）人力资源和社会保障厅、财政厅公布的官方文件。脚注中不再一一列明文件名称。

从指标增加金额看，各地均等化倾向突出。均等化指标方面，定额调整金额在 100 元（含）以上的地区达到 23 个，福建、青海、内蒙古、新疆、上海、山东等 6 地定额调整额在 150 元（含）以上，定额增加额高意味着均等化倾向突出，图 1 显示这 6 地的激励性权重偏低，分别排名第 30、27、24、23、20、17 位。激励性指标方面，缴费年限挂钩最高的是海南、浙江，均为 5 元/年，这两省分别排名第 7、3 位，最低的是广西、云南、福建，均为 1 元/年，这 3 省分别排名第 30、29、28 位，这反映出缴费年限挂钩金额的设定对激励性影响明显。另外，排名第 1 的江苏省当年政策仅包含高龄倾斜和基本养老金水平挂钩两项指标，而其基本养老金水平挂钩调整比例为 10%，因此激励性权重最高。

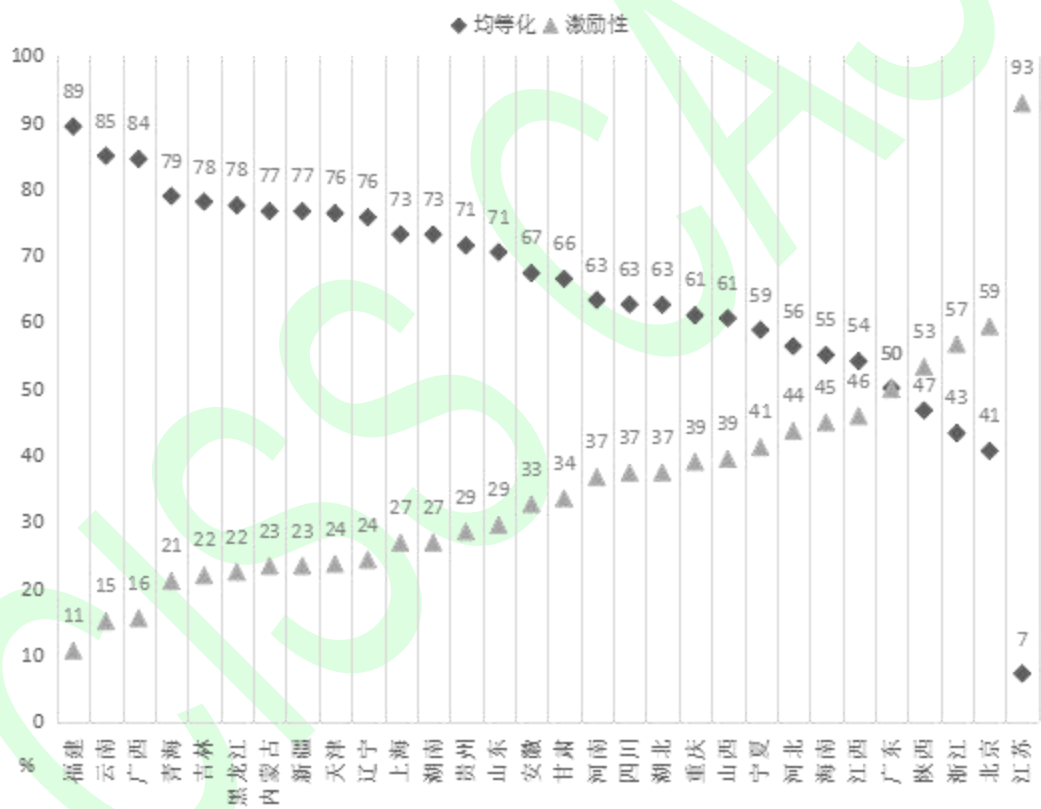


图 1 2012 年各地养老金调待政策权重倾向

资料来源：作者根据表 1 绘制。

2. 完善阶段：激励性权重大幅提升，激励相容机制建设成效显著

2016 年处于激励相容机制的完善阶段，中央将调整办法由“普遍调整+特殊调整”改为“定额调整+挂钩调整+适当倾斜”，要求调待政策与基本养老金水平

和缴费年限双挂钩，进一步体现参保缴费激励性。

2016 年激励相容机制较 2012 年有较大程度改善，激励性权重显著提升，各地在激励相容机制的建设上取得一定成果。从计算结果看，相比 2012 年，激励性权重的中位值由 33% 提升至 53%，平均值由 35% 提升至 53%；激励性权重占比在 50% 以上的地区个数从 5 个提升至 20 个，数量占比由 17% 提升至 65%。这一阶段，基本养老金水平挂钩指标的广泛应用和定额调整额度的适当下降，是激励性权重上升的主要原因，同时部分地区采取缴费年限挂钩梯度式增加^①，强化了长缴多得。

从具体政策看，“定额+缴费年限挂钩+基本养老金水平挂钩+高龄倾斜”的调待模式成为主流，各地方政府积极落实中央改革要求，均已设置缴费年限挂钩指标，设置基本养老金水平挂钩指标的地区也由 3 个增加为 21 个。

从指标增加金额看，均等化指标方面，所有地区规定的定额增加额均已低于 100 元^②，定额增加额低于 50 元的有新疆、广东、福建、云南、海南、四川，同时这 6 地的基本养老金水平挂钩调整比例设置也比较高，分别为 3.5%、4.8%、4%、2.5%、2%、3.5%，因此图 2 显示，这 6 地激励性指标权重很高，分别排名第 1、2、3、4、8、11 位。激励性指标方面，各地缴费年限挂钩与 2012 年增加标准基本相同，大都按 3 元/年左右调整，但个别地区引入了更强调长缴多得的梯度式增加模式，采用该模式的共有 7 个地区，包括广东、广西、四川、山东、宁夏、浙江、吉林^③。

① 缴费年限挂钩梯度式增加，是指根据缴费年限不同采用梯度式调整，例如吉林省 2016 年规定缴费 25 年及以下的每月增加 2 元，26 年至 30 年部分每月增加 2.5 元，31 年至 35 年部分每月增加 3 元，36 年以上部分每月加 3.5 元。

② 北京 2016 年调待政策中定额增加额为 50 元，但北京规定的基本养老金水平挂钩指标政策为养老金低的增加更多，实质上属于再分配指标，因此纳入定额增加额进行计算。

③ 广东、广西、四川只对超过 15 年的部分进行调整，山东针对缴费 15 年以上的每 5 年设一档并相应提高增加额，宁夏和浙江对于 15 年以内的部分按 2 元/年挂钩、15 年以上的部分按 3 元/年挂钩。

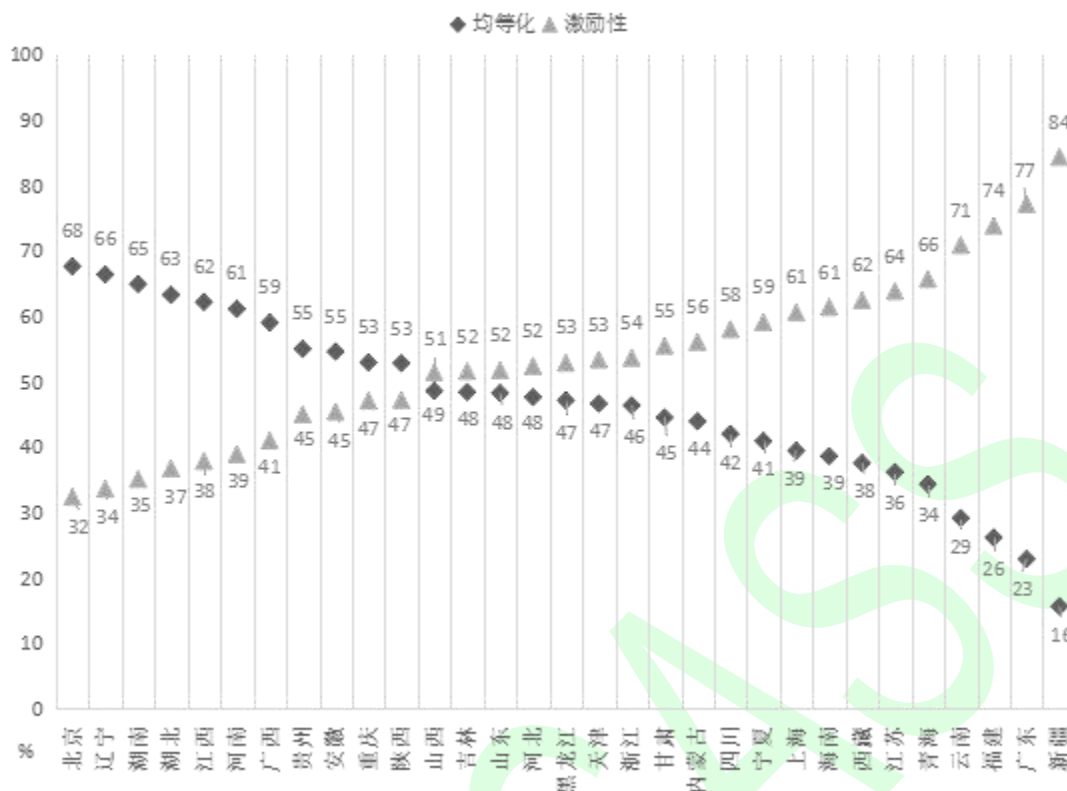


图2 2016年各地养老金调待政策权重倾向

资料来源：作者根据表1绘制。

3. 成熟阶段：激励性权重继续提升，激励相容机制继续强化

2020年开始进入激励相容机制的成熟阶段，从计算结果看，2020年相比2016年，激励性权重的中位值由53%提升至55%，平均值由53%提升至54%，激励性权重占比在50%以上的地区个数从20个提升至23个。这一时期激励性指标权重提升较慢，2020年之前，行政主管部门连续几年提出要兼顾公平与激励、合理确定各项指标比重，因此各地在激励性权重的提升上趋于平缓。

从具体政策看，尽管整体权重指标变化较小，但各地在激励相容机制构建上仍有进步，这主要体现在基本养老金水平挂钩指标的大范围引入，设置该指标的地区相比2016年由21个增长为29个。同时，缴费年限挂钩采取梯度调整方式的地区由7个变为9个。

从指标增加金额看，部分地区出于公平性考量，提升高龄倾斜增加额，降低基本养老金水平挂钩增加比例。2020年老龄化程度加深，高龄人口占比增加，在高龄倾斜调整额未减少的情况下，用于高龄倾斜的总支出呈现增长，因而影响了整体激励性权重的提升。

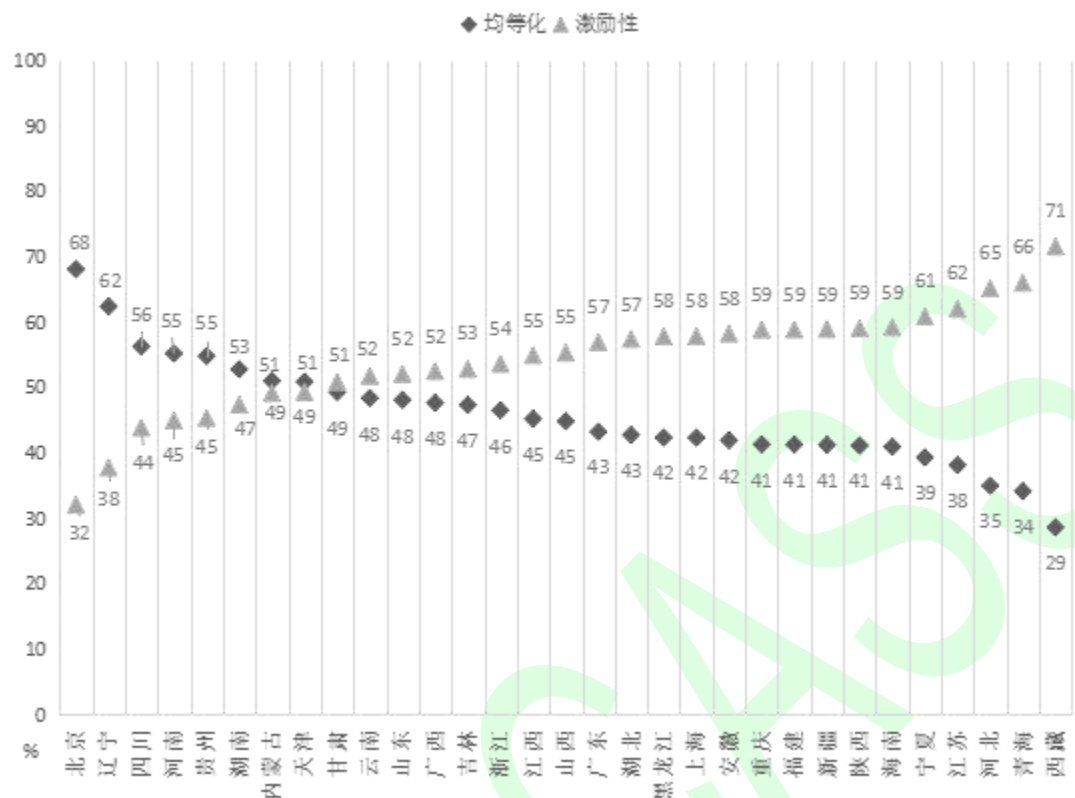


图3 2020年各地养老金调待政策权重倾向

资料来源：作者根据表1绘制。

2024年，调待比例从2020年的5%进一步下降至3%，按本文方法测算，2024年31地企业退休人员调待总增加额较2020年下降25%，已经低于2012年的总增加额。从计算结果看，2024年地方政府积极落实中央对于加大激励性的要求，激励性权重的中位值由2020年的55%提升至59%，平均值由54%提升至59%；激励性权重占比在50%以上的地区从23个提升至30个，虽然随着调待比例下降，用于激励性指标的绝对金额下降，但是激励性指标的权重却明显上升。

从具体政策上看，各地区政策已经高度统一，全国均设置基本养老金水平挂钩调整指标，平均调整水平约为0.94%。在缴费年限挂钩指标上，采取梯度调整方式的地区由9个增长至14个，长缴多得的激励相容机制更加受到广泛认同。

从指标增加金额看，各地大部分都将定额增加额设置在30元左右，缴费年限挂钩指标大部分设置在1元—1.5元/年，基本养老金水平挂钩大部分在1%左右，除高龄倾斜增加额有一定差异外，各地政策趋同性已然很高。

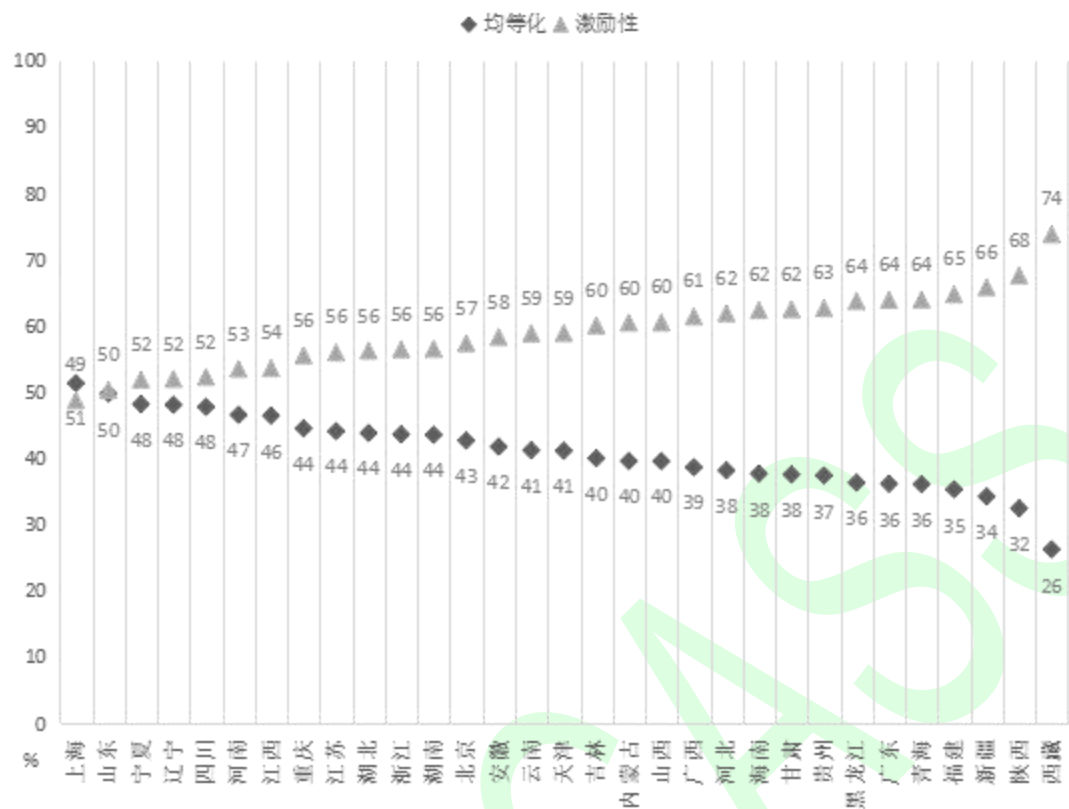


图 4 2024 年各地养老金调待政策权重倾向

资料来源：作者根据表 1 绘制。

（三）各地激励相容机制演进特征

1. 激励性权重提升得益于基本养老金水平挂钩的广泛应用

总体而言，在中央统一要求下，各地调待政策权重结构逐渐优化，激励相容机制逐步得到完善。从细分指标的平均数变动看，各地完善激励相容机制的做法基本一致，主要是通过增加基本养老金水平挂钩指标权重来提高制度的激励性。

如图 5 所示，均等化指标中的高龄倾斜变动较小、定额调整指标权重降幅明显，激励性指标中缴费年限挂钩指标变动较小、基本养老金水平挂钩指标增幅明显。从具体政策看，变化原因主要在于设置基本养老金水平挂钩指标的地区数量不断增长，四年中设置该指标的地区分别为 3 个、21 个、29 个、31 个，这一变动和权重平均数变动基本一致，说明全国调待指标激励性权重上升主要是受基本养老金水平挂钩的应用所推动。

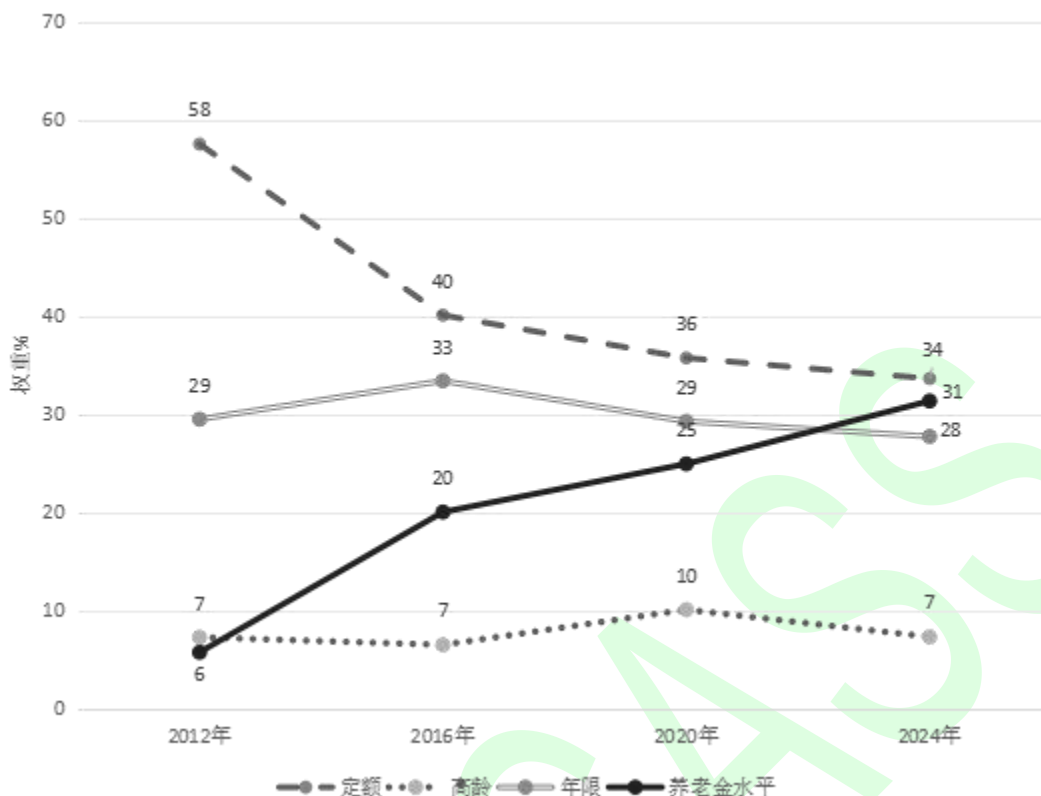


图5 全国调待指标权重（平均数）变动趋势

资料来源：作者根据计算结果绘制。

2. 调待政策由碎片化走向趋同化

从政策层面分析，各地调待政策经过演变，趋同性越来越明显，2012年各地调待政策差异较大，一些地区在指标设置上较为特殊，如福建、江苏、山东、广东调整模式较为特别，并且各地之间指标调整金额差距比较大。但到2024年政策碎片化的现象基本消失，各地指标设置情况高度一致，基本养老金水平挂钩指标已成为通行指标，各地定额调整指标幅度也十分接近，特殊性政策减少。

结合图6，可以看出从2012年至2024年，各地四项指标权重的离散系数^①逐步降低，这表明各地调待政策在四项指标权重分配上趋同性越来越接近。尤其是定额指标趋同性最明显，而基本养老金水平的趋同性变动幅度最大。

^① 离散系数=标准差/平均数，可用于衡量一组数据的离散程度。

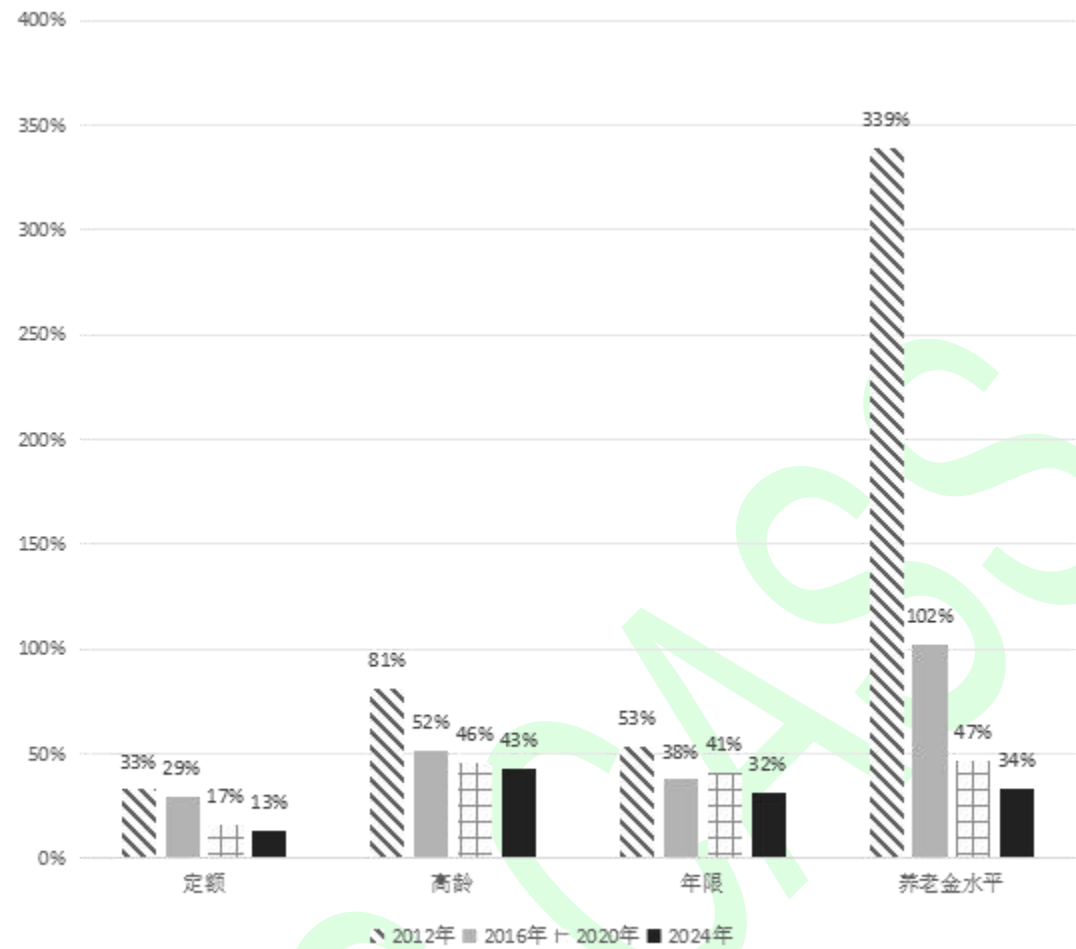


图 6 全国调待指标权重离散系数变动趋势

资料来源：作者根据计算结果绘制。

总体来看，过去 20 年，中央引导地方设立标准化的调待政策，不断强调激励性，地方也积极落实中央号召，切实地提升激励性指标的权重，地方与中央步调一致，是激励相容机制取得成绩的重要原因。

五、调待政策激励相容机制存在的主要问题

（一）调待政策激励性指标权重已接近上限

我国养老保险制度改革遵循效率与公平兼顾的基本原则，既要体现多缴多得的制度激励性，又要体现发展成果共享的基本理念，在效率和公平之间寻找平衡点。基于此，激励性指标追求的是通过多缴多得寻求制度财务的可持续性，均等化指标体现的是基本养老保险制度的再分配和“保基本”的公平性。本文认为，调待政策中激励性指标权重的上限应在 70%左右，主要依据有二：

一方面，70%的上限是多年来地方政府在连续的调待政策中连续试错和不断实践的结果。从图7看，地方政府在实践中摸索激励性权重与均等化权重的平衡点，兼顾公平与效率，由激励性权重的变化及分布可见其上限的“影子”：四个年份中，仅有6地激励性权重曾突破70%，分别是西藏、新疆、福建、广东、云南、江苏等，突破70%的主要原因是基本养老金水平挂钩比例设置很高，比如江苏2012年基本养老金水平挂钩设置为10%、广东2016年基本养老金水平挂钩设置为4.8%、新疆2016年基本养老金水平挂钩设置为3.5%，这些地区很快又在后续政策中做出调整，激励性权重逐步回落到60%左右。而其余省份在激励性权重超过50%后，增幅就明显放缓，2016—2024年各地激励性权重增长幅度普遍低于2012—2016年的水平。

另一方面，70%的上限不仅是各地方政府调待政策改革中实践趋同的结果，同时也是调待比例持续下降的客观约束的结果。2024年全国统一待遇调整比例已降至3%，由此各项指标可调整的空间和幅度越来越小，如果再继续降低均等化指标权重，其再分配的作用将很难有效发挥。在调待比例空间越来越狭小的空间下，激励性权重的合理上限值约为70%。目前，全国激励性指标权重的平均值已达59%，提升激励性权重的空间只有10个百分点，为此，2024年人社部在调待政策文件中删除“适当加大挂钩调整所占比例”的表述^①，也印证了这一点。今后，增强调待政策激励相容不能简单依靠加大激励性指标的比重，而需以系统化的改革才有可能实现。

^① 详见《人力资源社会保障部 财政部关于2024年调整退休人员基本养老金的通知》人社部发〔2024〕48号。

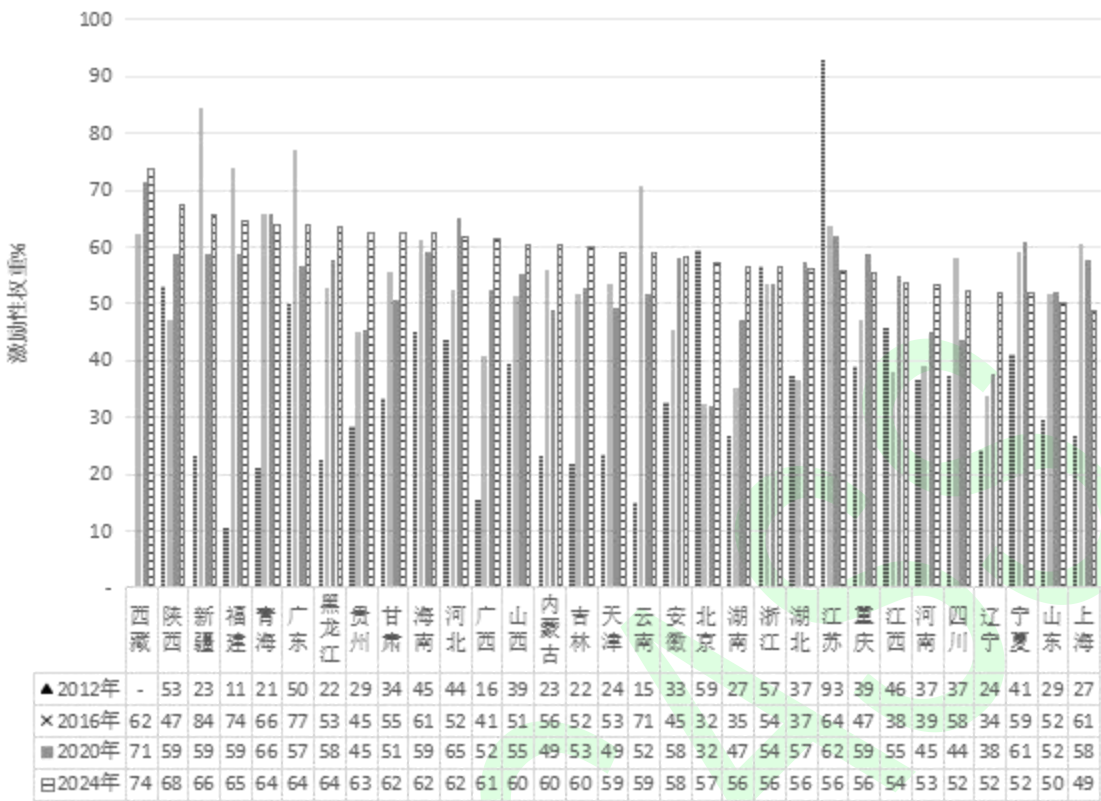


图 7 各地激励性权重变动情况

资料来源：作者根据计算结果绘制。

（二）各地调待政策中均等化指标存在较大差异

在调待政策中，倾斜调整含有再分配的特征，但各地调待政策显示，高龄倾斜指标存在两个明显的差异性。

一是不同年份地方用于再分配的资源倾斜存在明显差异。从图 8 看，各地四个年份的高龄倾斜指标权重波动较大，经计算各地四个年份高龄倾斜指标的离散系数在 40% 以上的有 14 个，其中广东、重庆、陕西离散系数在 100% 以上，这三地的离散程度高是由于高龄倾斜政策变动过大，以重庆为例，该市 2012 年设置高龄倾斜增加、2016 年和 2020 年取消高龄倾斜增加、2024 年又恢复高龄倾斜增加。整体来看，2020 年全国高龄倾斜权重平均数明显高于其他时期，这是由于 2016—2020 年调待比例从 6.5% 降至 4.5%，但部分地区高龄倾斜调整额未随之下调，因此全国高龄倾斜的权重出现明显上升。

二是不同地区用于再分配的资源存在较大差异。图 8 显示北京、天津、辽宁、江西、山东、河南、湖北等地区总体高龄倾斜的权重都比较高，而福建、重庆、

宁夏、新疆等地较低。即使在 2024 年，地区差异仍然存在，以 80—85 岁这一年龄段补贴为例，最高的西藏增加额达到 100 元，最低的新疆仅为 15 元。高龄倾斜作为一项均等化指标未在各地之间实现均等，差距十分明显。

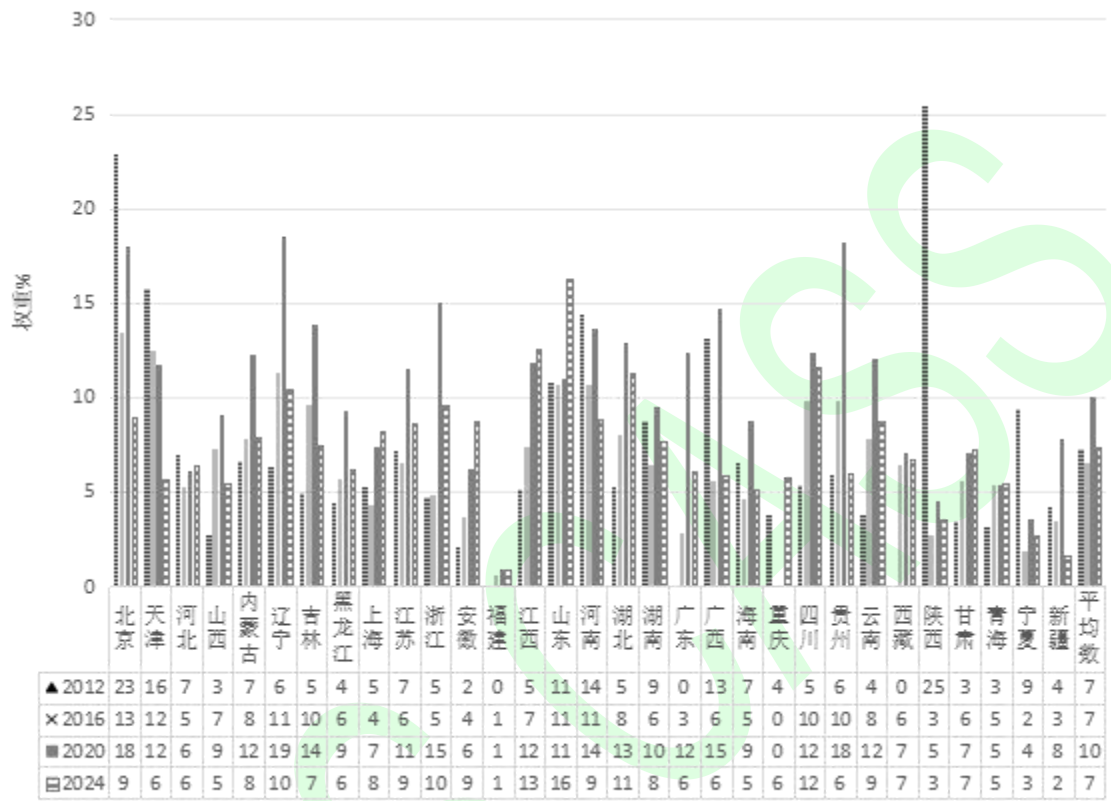


图 8 各地高龄倾斜权重变动情况

资料来源：作者根据计算结果绘制。

（三）各地调待政策中激励性指标设置存在一定差异

尽管各地在激励性指标的设计上趋同性增强，但基本养老金水平挂钩和缴费年限挂钩的设置上仍存在一定差异。图 6 显示，2024 年各地基本养老金水平挂钩和缴费年限挂钩两项指标的离散系数为 34%和 32%，远高于定额调整指标的 13%。同时这两项指标标准差分别为 9%、11%，也比定额调整指标和高龄倾斜指标的 4%、3%要高。

从指标权重计算结果看，各地对于基本养老金水平挂钩和缴费年限挂钩的侧重程度存在差异。图 9 可见，虽然大多数地区激励性权重分布在 50%—60%这个区间，但是各地在缴费年限挂钩指标和基本养老金水平挂钩指标上侧重不同，比如缴费年限挂钩指标权重最低的海南为 10%、最高的北京为 51%，其中海南政策

设计为缴费每满 1 年增加 0.51 元，北京政策设计为缴费每满 1 年增加 2.4 元（10 年以下按 10 年计算，30 年以上额外再加 5 元），从政策文本和权重看，两地差距都非常大；而两者的基本养老金水平挂钩指标权重分别为 52%和 7%。两地激励性指标权重差距不大，但具体的激励倾向差别很大。

由于行政主管部门在指导性文件中并未明确各指标具体如何设置，各地倾向性仍存在较大差异，在延迟退休的背景下，未来更应该着重发挥缴费年限挂钩调整指标激励长缴的功能，缩减地区间对于缴费年限挂钩的差距，鼓励参保人主动选择长缴、晚退。

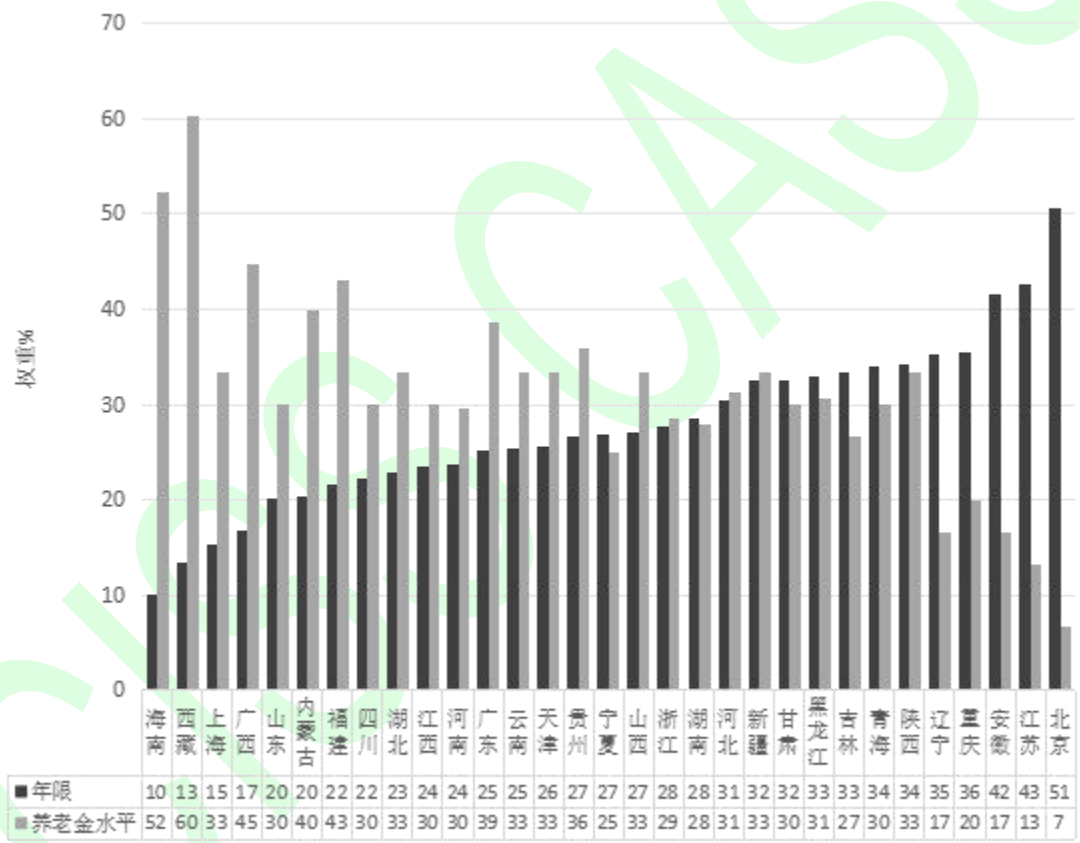


图 9 2024 年各地两项激励性指标权重情况

资料来源：作者根据计算结果绘制，从左至右按缴费年限挂钩升序排列。

六、主要结论与政策建议

在 20 年的发展过程中，调待政策激励相容机制得到较大改善，调待政策从最初普遍调整加特殊调整的模式，转为更为强调参保缴费激励机制的“定额调整、

挂钩调整与适当倾斜”的模式，政策导向总体趋势由注重均等化转向注重激励性。从各地具体调待政策指标设计上，看，基本养老金水平挂钩、缴费年限挂钩两项激励性指标得到全面应用，各地政策设计由碎片化逐步转向趋同化，权重评估结果表明激励性指标权重平均值大幅提升，由 2012 年的 35% 提升至 2024 年的 59%，其中基本养老金水平挂钩指标权重平均值由 6% 提升至 31%，各地在改革举措上主要以降低定额调整比重、增加基本养老金水平挂钩比重为主，长缴多得、多缴多得、晚退多得的激励理念逐步强化。

然而，在调待政策激励性权重大幅提升、各地政策趋同化的成果背后，调待政策激励相容机制仍面临着权重提升空间有限、地方调待政策中均等化指标差异较大、激励性指标仍存在倾向性差异等现实问题。在贯彻落实延迟法定退休年龄的过程中，为激励参保人主动选择弹性延迟退休，针对上述问题，本文政策建议如下：

首先，“可持续”与“保基本”是目前养老保险制度的两大主要任务，即解决好公平与效率的问题，而“可持续”是“保基本”的前提，在当前人口老龄化不断加深的条件下，继续强化调待政策的激励性仍然十分必要，政府在政策导向上应坚持激励性优先的原则。尽管各地平均激励性权重已接近 70% 的上限，但仍有部分省份激励性权重低于 60%，这些省份应继续用足激励性权重指标，以配合好延迟退休政策落地，激励参保人在达到最低缴费年限和新的法定退休年龄之后选择弹性延迟退休。根据延迟退休的规定，参保人达到新的法定退休年龄和最低缴费年限后，可选择最长 3 年的弹性延迟退休。为体现对参保人延迟退休的激励，各地激励性指标权重宜尽量在 60%—70% 区间执行。此外，可考虑推广梯度式缴费年限挂钩调整政策。采用这种调整方式，能够显著拉开长缴费与最低年限缴费参保人之间的调整额差距，突出对长缴费人群的激励，助力配合并推动延迟退休与提高最低缴费年限政策的落实。

其次，在强调激励性的同时也要关注再分配问题，保持其社会安全网的基本功能。均等化指标应更多体现“保基本”功能，地区间均等化指标调整比例应当统一，避免地区差异过大。同时现有的定额指标倾向于平均主义，不能充分发挥再分配作用，建议适当降低普惠型的定额调整指标权重，提升具有再分配属性的倾斜调整的权重，例如可将定额调整权重设定在 15% 左右、倾斜调整权重设定在

20%左右,通过强化再分配效用确保养老保险制度“保基本”功能的实现。同时,适当改造现有的高龄倾斜指标,强化其再分配属性,高龄倾斜指标设计的重点向退休收入低的高龄人群倾斜,保障其基本生活。同时也可以考虑对晚退人群给予适当待遇调整倾斜,提高选择弹性延迟退休群体的调整标准。

再次,激励性指标地区间存在明显差异,既不利于养老保险的财务可持续性,也损害地区间的社会公平性。鉴于当前养老保险实行的全国统筹是初级阶段的调剂性质的全国统筹,决策部门在每年公布调待政策文件时,应根据不同地区养老保险基金累计余额的支付月数情况划分若干档次(例如,支付月数3个月以下、4至9个月、10至12个月、13个月以上),根据不同支付月数的档次对缴费年限挂钩和基本养老金水平挂钩给出4个不同的指导性参数区间,这既是对基金支付月数较少的省份提出的约束性要求,同时还有利于推动延迟退休政策的实施。

最后,要提高调待政策的透明度,每年制订和公布调待政策后应进行官方权威解读,给出简单明晰的调待公式,使参保人能快捷计算出养老金调待结果,在政策引导层面让民众清楚地感知到国家的政策导向,才有助于激励效果的实现。总体而言,在调待政策激励相容机制日益完善和成熟的条件下,为配合实施延迟法定退休年龄和鼓励参保人选择弹性延迟退休政策的进一步落实,应通过更加系统和深入的改革举措,不断完善调待政策激励相容机制,使之成为长缴多得、多缴多得、晚退多得的一个重要制度设计。

参考文献

- [1] 丁建定,郭林.我国企业职工基本养老金调整机制:变迁、问题与优化[J].保险研究,2011(9):47-52.
- [2] 段迎君,池振合.企业养老金调整影响因素的两维度分析[J].统计与决策,2017(23):182-185.
- [3] 范维强,刘俊霞,杨华磊.待遇机制调整、生育政策与养老金财务状况[J].财政科学,2019(6):88-98.
- [4] 房连泉.建立可持续的基本养老保险待遇指数化调整机制研究——来自国际案例的经验启示[J].人口学刊,2018,40(5):66-77.
- [5] 盖伊·彼得斯,弗兰斯·冯尼斯潘.公共政策工具——对公共管理工具的评价[M].北京:中国人民大学出版社,2007.
- [6] 古钺.建规则 稳节奏——浅议基本养老保险待遇调整机制[J].中国社会保障,2016(6):12-13.
- [7] 何文炯,洪蕾,陈新彦.职工基本养老保险待遇调整效应分析[J].中国人口科学,2012(3):19-30+111.
- [8] 刘桂莲.基本养老金待遇调整政策:历程、评估与建议[J].北京航空

航天大学学报(社会科学版), 2021, 34(4):76-83.

[9] 刘苓玲, 任斌. 我国基本养老金调整机制保障了退休职工基本养老金待遇吗?——基于省际面板数据的实证分析[J]. 人口与经济, 2015(5):100-114.

[10] 吕志勇. 我国基本养老保险正常调整机制研究[J]. 东岳论丛, 2010(1):120-123.

[11] 孟庆平. 我国社会养老保险最优保障水平的现状与对策研究[J]. 财政研究, 2008(1):38-41.

[12] 穆怀忠, 范璐璐, 陈曦. 人口预期寿命延长、养老金保障风险与政策回应[J]. 人口研究, 2021(1):3-18.

[13] 邱玉慧, 吕天阳, 杨蕴毅. 基于大数据的企业基本养老保险待遇调整绩效审计分析——以X省为例[J]. 审计研究, 2014(3):106-112.

[14] 谭中和. 统筹建立企业和机关事业单位退休人员养老金正常调整机制[J]. 当代经济管理, 2014(6):41-46.

[15] 田青, 张水辉. 建立合理的企业退休人员基本养老金正常调整机制——以动态合意替代率作为参照系的探讨[J]. 人口与经济, 2009(1):78-84.

[16] 汪润泉, 王永念. 职工养老保险、隐含税收与提前退休激励[J]. 金融发展研究, 2022(1):3-12.

[17] 仙蜜花, 薛惠元. 缴费激励机制下的养老金连年上调:矛盾及其化解[J]. 贵州财经大学学报, 2015(2):92-101.

[18] 肖严华, 左学金. 养老金自动调整机制:理论逻辑、国际经验与政策选择[J]. 上海经济研究, 2024(9):69-79.

[19] 阳义南, 申曙光. 通货膨胀与工资增长:调整我国基本养老金的新思路与系统方案[J]. 保险研究, 2012(8):95-103.

[20] 杨俊. 职工养老保险社会统筹制度计发方式研究[J]. 社会保障评论, 2020(1):35-47.

[21] 袁中美. 我国基本养老金调整政策比较及优化研究[J]. 兰州学刊, 2018(4):134-144.

[22] 张松彪. 全国统筹背景下省级养老金调整政策协调研究——基于消费与共享的视角[J]. 消费经济, 2020, 36(4):48-57.

[23] 张勇. 偿付能力、生命周期与养老金动态调整策略[J]. 金融研究, 2019, (9):57-74.

[24] 赵欣彤, 杨燕绥. 我国基本养老金待遇调整政策评估——基于公平与效率的视角[J]. 中国行政管理, 2017, (7):127-131.

[25] 郑秉文, 陈功. 养老保险中的税收楔子与激励相容机制设计[J]. 财政研究, 2021(4):90-101.

[26] 郑秉文, 周晓波, 谭洪荣. 坚持统账结合与扩大个人账户:养老保险改革的十字路口[J]. 财政研究, 2018, (10):55-65.

[27] 郑秉文主编. 中国养老金精算报告 2018—2022[M]. 北京:中国劳动社会保障出版社, 2017:41.

[28] 曾益, 李晓琳, 石晨曦. 降低养老保险缴费率政策能走多远?[J]. 财政研究, 2019(6):102-115.

[29] Hurwicz, L.. The Design of Resource Allocation Mechanisms. American Economic Review, 1977, 63:1-30.

Historical Examination and Policy Recommendations for the Pension Incentive Compatibility Mechanism in the “Twenty-Year Continuous Increase”

Zheng Bingwen Pang Xi

Abstract: Since the 18th CPC National Congress, policymakers have institutionalized incentive-compatible mechanisms in basic pension insurance systems while implementing rational benefit adjustment frameworks. This paper delineates the historical progression of incentive-compatible mechanisms governing pension adjustments for urban enterprise employees, systematically examining phase-specific characteristics, systemic constraints, and institutional innovation pathways. Longitudinal analysis of two decades of policy evolution reveals three distinct developmental phases: incubation, optimization, and consolidation. Employing an incentive weight coefficient model, we quantify provincial-level incentive parameters across 31 administrative units at quadrennial intervals (2005—2024). Empirical results demonstrate a marked increase in provincial incentive weights from 35% to 59%, principally attributable to the progressive integration of basic pension level parameters into adjustment algorithms. The current plateau (59%) constrains further enhancements to the incentive architecture. To implement the delayed retirement policy, we propose four complementary reforms: (1) optimal utilization of incentive weight parameters, (2) basic-security-anchored standardization of equalization metrics, (3) normative specification of incentive indicator ranges, and (4) strategic enhancement of policy transparency. This research balances actuarial sustainability with robust incentive alignment while preserving benefit adequacy.

Keywords: Old-Age Pension; Pension Adjustment Mechanism; Incentive Compatibility Mechanism; Sustainability; Delayed Statutory Retirement Age

声 明:

中国社会科学院世界社保研究中心(简称“世界社保研究中心”),英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月, 是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构, 旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持, 努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室(简称“社会保障实验室”), 英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月, 是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍, 由“世界社保研究中心”直接领导, 日常业务运作由“世界社保研究中心”管理, 首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》和《工作论文》两项产品。其中, 《快讯》产品版权为“社会保障实验室”所有, 未经“社会保障实验室”许可, 任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登, 如需使用, 须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意, 否则, “社会保障实验室”保留法律追责权利; 《工作论文》版权为作者所有, 未经作者许可, 任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登, 如需引用作者观点, 可注明出处。否则, 作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》和《工作论文》, 请发送电子邮件至: cisscass@cass.org.cn。

地址: 北京东城区张自忠路 3 号院东院北楼。

电话: (010) 84083506

传真: (010) 84083506

网址: www.cisscass.com

Email: cisscass@cass.org.cn

联系人: 董玉齐