



“第九届两岸四地养老保险研讨会”大陆报告PPT

老龄化背景下 大陆退休准备与养老应对

席恒教授研究团队

西北大学

2017年10月20日



汇报提纲

大陆人口老龄化的发展趋势

大陆退休政策的变迁与发展

公众退休意愿与延迟退休效应

老龄应对：从退休准备到养老准备





一、大陆人口老龄化的发展趋势

截至2016年，大陆地区60周岁的人口数量约为2.3亿人，占比16.37%。其中，65周岁以上的人口数量约为1.5亿人，占比10.8%。大陆地区老龄化分三个阶段：

(1) **快速老龄化**：2001-2020年。到2020年，老年人口将达到2.48亿，老龄化水平将达到17.17%。其中，80岁及以上老年人口将达到3067万人，占老年人口的12.37%。

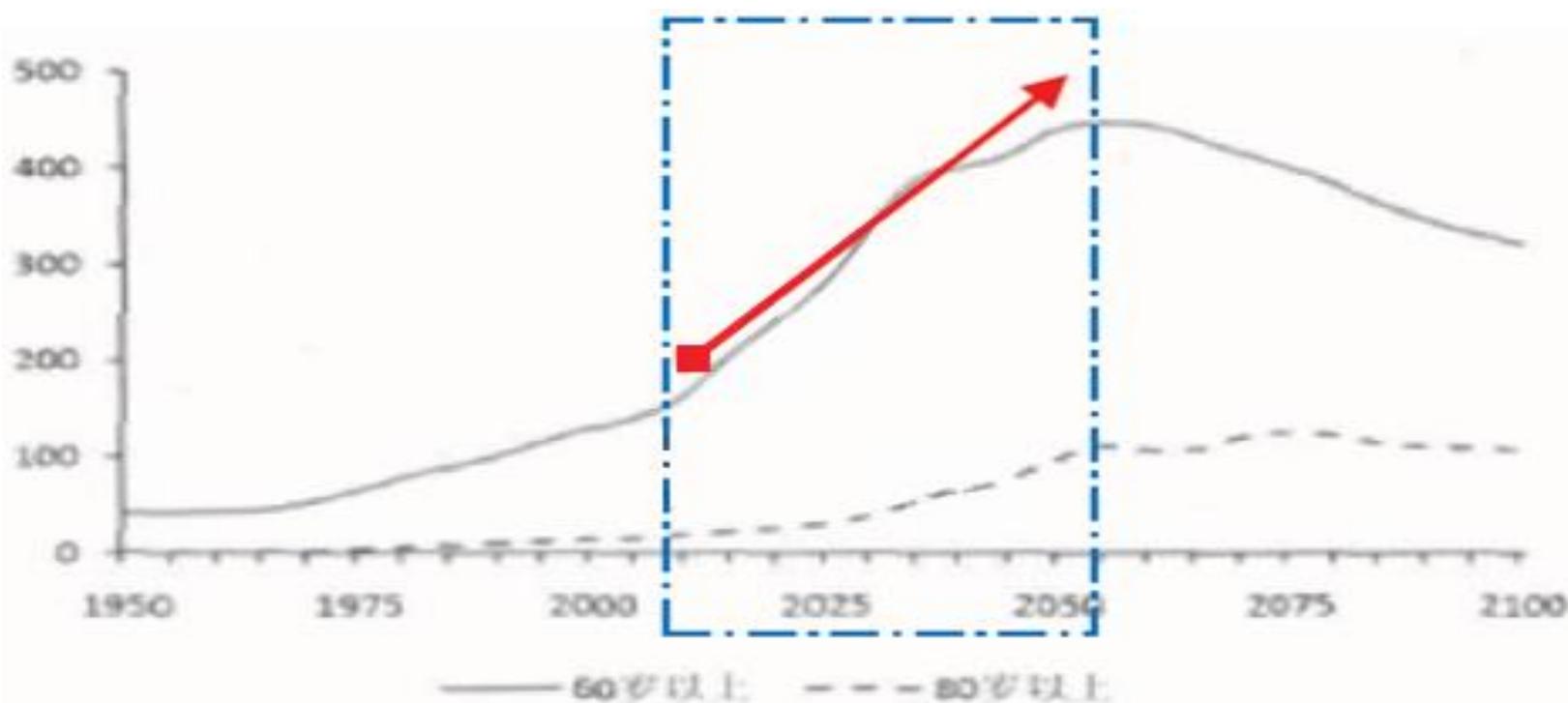
(2) **加速老龄化**：2021-2050年。到2050年，老年人口总量将超过4亿，老龄化水平推进到30%以上。其中，80岁及以上老年人口将达到9448万，占老年人口的21.78%。

(3) **重度老龄化**：2051-2100年。这个阶段稳定进入一个高度老龄化的平台期。



一、大陆人口老龄化的发展趋势

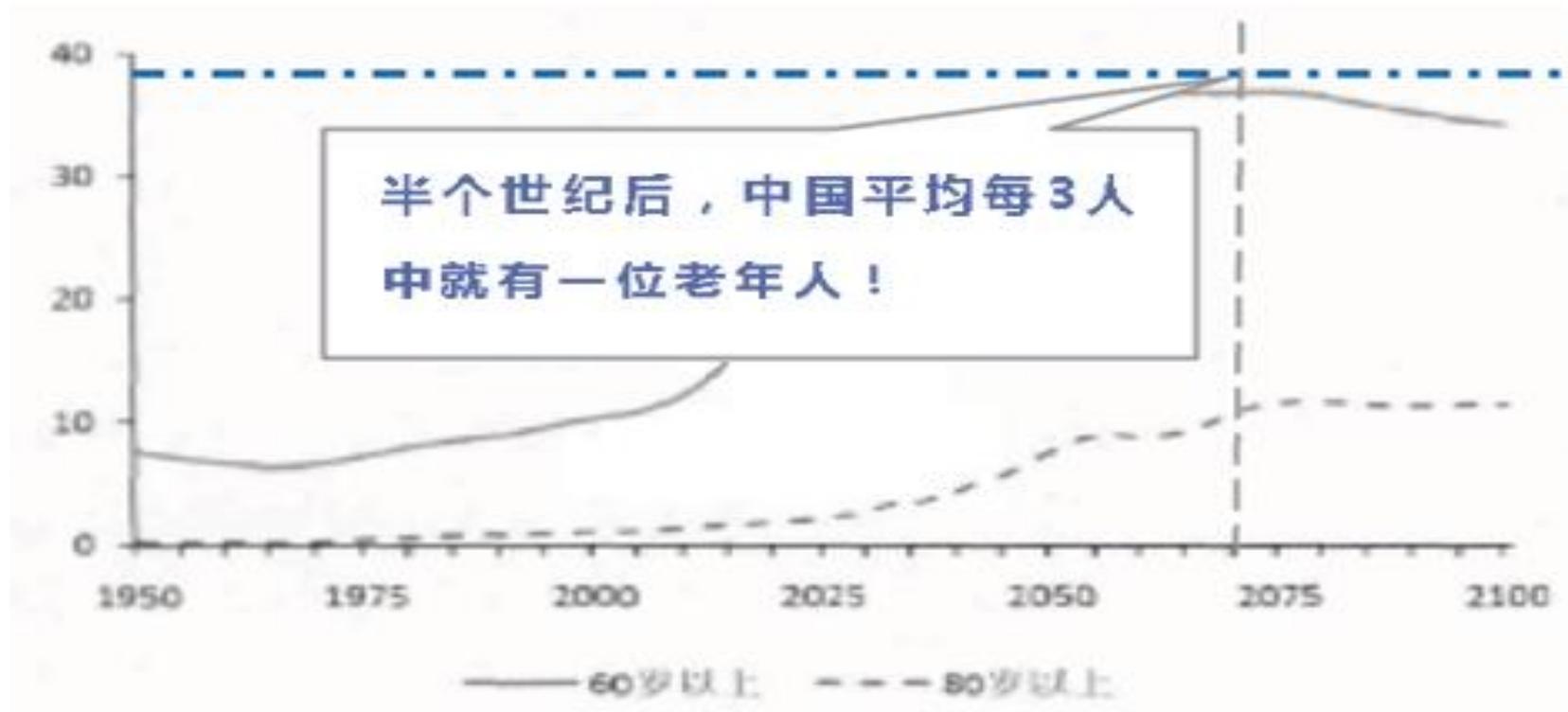
60周岁以上人口：2000年约1.3亿人，2050年约4亿人。



中国大陆老龄人口规模预测（单位：百万人）



一、大陆人口老龄化的发展趋势

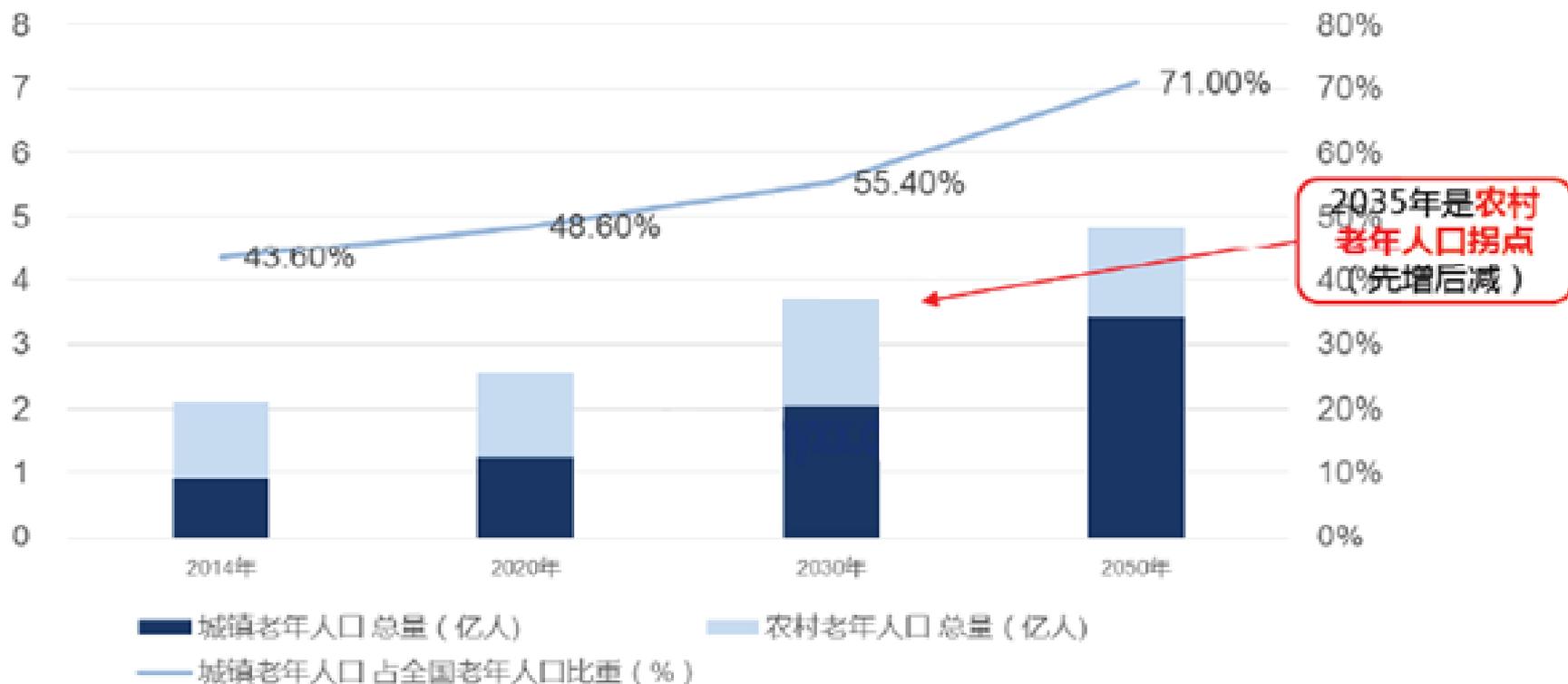


中国大陆人口老龄化比重





一、大陆人口老龄化的发展趋势



中国大陆城镇与农村老年人口比较





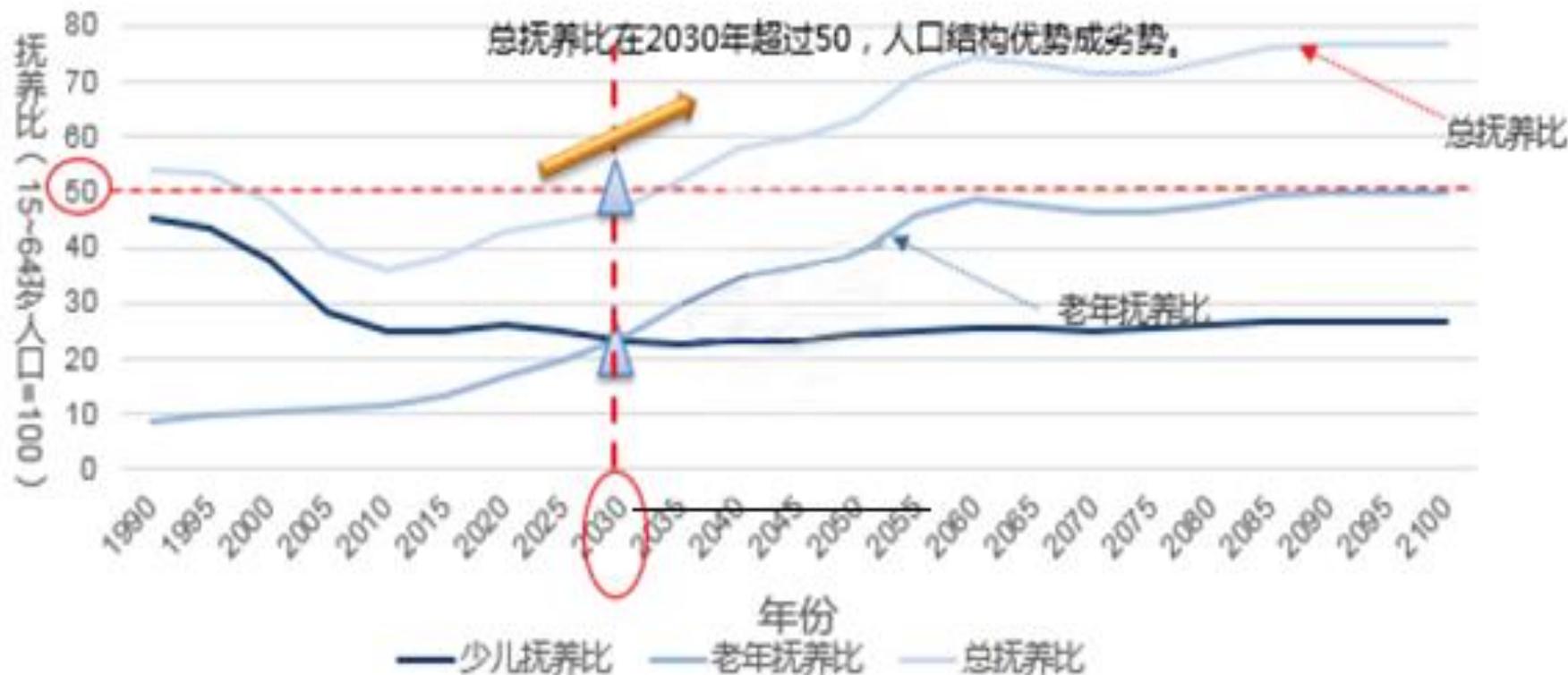
一、大陆人口老龄化的发展趋势

大陆地区的人口红利即将消失是不争的事实。从人口结构的变化来看，截至2016年，中国的0~15岁人口占总人口数量已经下降到**17.7%**，60岁及以上人口占比上升到**16.7%**，16-59岁的劳动力人口占比为65.6%。与此同时，中国20岁至29岁年轻劳动力的规模已缩减近**15%**。





一、大陆人口老龄化的发展趋势



中国大陆地区总抚养比、少儿抚养比、老年抚养比



一、大陆人口老龄化的发展趋势

从人口结构的角度来看，中国大陆的高龄老人数量从2010年至2050年持续增长。由于高龄高龄老人群体中失能率在50%以上，大陆地区失能老人规模或从现阶段的**625万人**上升到2050年的**1875万人**。





一、大陆人口老龄化的发展趋势



中国大陆失能老年人口统计分析





二、大陆退休政策的变迁与发展



体系建立阶段

1951年

《中华人民共和国劳动保险条例》

规定男职工退休年龄为60岁、工龄25年，女职工退休年龄为50岁、工龄20年。标志中国城镇企业职工社会保障制度的建立，制度覆盖范围逐步扩大至全体城镇居民。

1955年

《国家机关工作人员退休处理暂行办法》

与配套文件《国家机关工作人员退职处理暂行办法》及《关于处理国家机关工作人员退职、退休时计算工作年限的暂行办法》明确处理国家机关工作人员退休、退职、病假期间待遇和计算工作年限等问题，国家机关工作人员退休养老制度基本建立。

1957年

《国务院关于工人、职员退休处理的暂行规定》

使企业和事业单位、国家机关、人民团体的工人、职员的退休条件和退休待遇实现了统一，避免了不同劳动群众在社会保障方面的待遇差别和矛盾，有助于不同职业岗位间人员的流动，是新中国社会保障制度发展历史上的一次重大进步。

1958年

《关于工人、职员退职处理的暂行规定》

养老保险从劳动保险条例中脱离出来，成为独立、统一的企业、机关的养老保险制度，同时也放宽了退休条件，提高了退休待遇水平。





二、大陆退休政策的变迁与发展



规范整顿阶段

1978年

《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》

解决因大量“应退未退”人员及“不该退休而退休”人员的出现，导致部分老年职工身体健康无法保障，职工新老更替受阻，同时大批“知青”返城叠加形成较大的就业压力等问题，标志着中国退休养老制度进入了恢复重建和改革发展的时期。

1981年

《关于严格执行工人退休、退职暂行办法的通知》

退休工龄条件减少了5年，取消了一般工龄的提法。旨在保护退休者的合法权益，在当时保障了大部分退休者的权益，在稳定社会秩序方面起到了积极的作用。

1982年

1982年《宪法》

规定国家依照法律规定实行企业、事业组织的职工和国家机关工作人员的退休制度，退休者的生活受到国家和社会的保障。之后，1988年、1993年、1999年和2004年颁布的《宪法》均沿用了1982年的规定，国家根本大法成为制定具体退休政策的法律依据。



二、大陆退休政策的变迁与发展



政策调整阶段

1983年

《国务院关于高级专家离休退休若干问题的暂行规定》

为了充分发挥专家和学者在科研、教育等方面的优势，规定在身体条件允许，且本人自愿的基础上，高级专家退休年龄可以适当延长。

1986年

《国营企业实行劳动合同制暂行规定》

表明国家对单位保障之下的传统退休养老制度的摒弃和对建立在责任分担基础上的社会化养老保险制度的追求，标志着中国的退休养老制度进入了去单位化时代。

1990年

《关于高级专家及县（处）级女干部退（离）休年龄问题的通知》

以能够坚持正常工作、本人自愿为原则，对高级职称女专家和处级以上女干部实行与男性同龄退休的规定。





二、大陆退休政策的变迁与发展



改革配套阶段

1991年

《关于企业职工养老保险制度改革的决定》

大陆地区养老保险制度实行社会统筹模式的标志。

1995年

《关于深化企业职工养老保险制度改革的通知》

进一步确立了企业职工养老保险实行社会统筹与个人账户相结合的原则，建立了职工基本养老保险个人账户，促进了养老保险新机制的形成，保障了离退休者的基本生活，标志着中国养老保险制度改革进入了一个新的阶段。

1997年

《关于建立统一的企业职工基本养老保险制度的决定》

《决定》实施后参加工作的职工，个人缴费年限累计满15年的，退休后按月发给基本养老金。其中基础养老金月标准为各地区上年度职工月平均工资的20%，个人账户养老金月标准为本人个人账户储存额除以120。个人缴费年限累计不满15年的，退休后不享受基础养老金待遇，其个人账户储存额一次性支付给本人。

1999年

《关于制止和纠正违反国家规定办理企业职工提前退休有关问题的通知》

规定要严格执行国家关于退休年龄的规定，坚决制止违反规定提前退休的行为。





二、大陆退休政策的变迁与发展



延迟退休年龄的提出

2008年，人力资源和社会保障部社会保障研究所有关人士表示，我国会在未来的某一个阶段提高法定退休年龄，预计的延迟退休方式采取“小步渐进”的方法，每几年提高一岁，将男女职工的退休年龄最终提高到65岁。

2014年1月，人力资源和社会保障部的发言人表示，面对数量巨大且寿命不断延长的老年人口所引发的养老金、就业等问题，延迟退休年龄成为一项重要举措。

2015年10月，《关于制定国民经济和社会发展第十三个五年规划的建议》中明确提出要出台渐进式延迟退休年龄政策。





三、公众退休意愿与延迟退休效应

❖ 大陆公众退休意愿的实证调查与影响因素

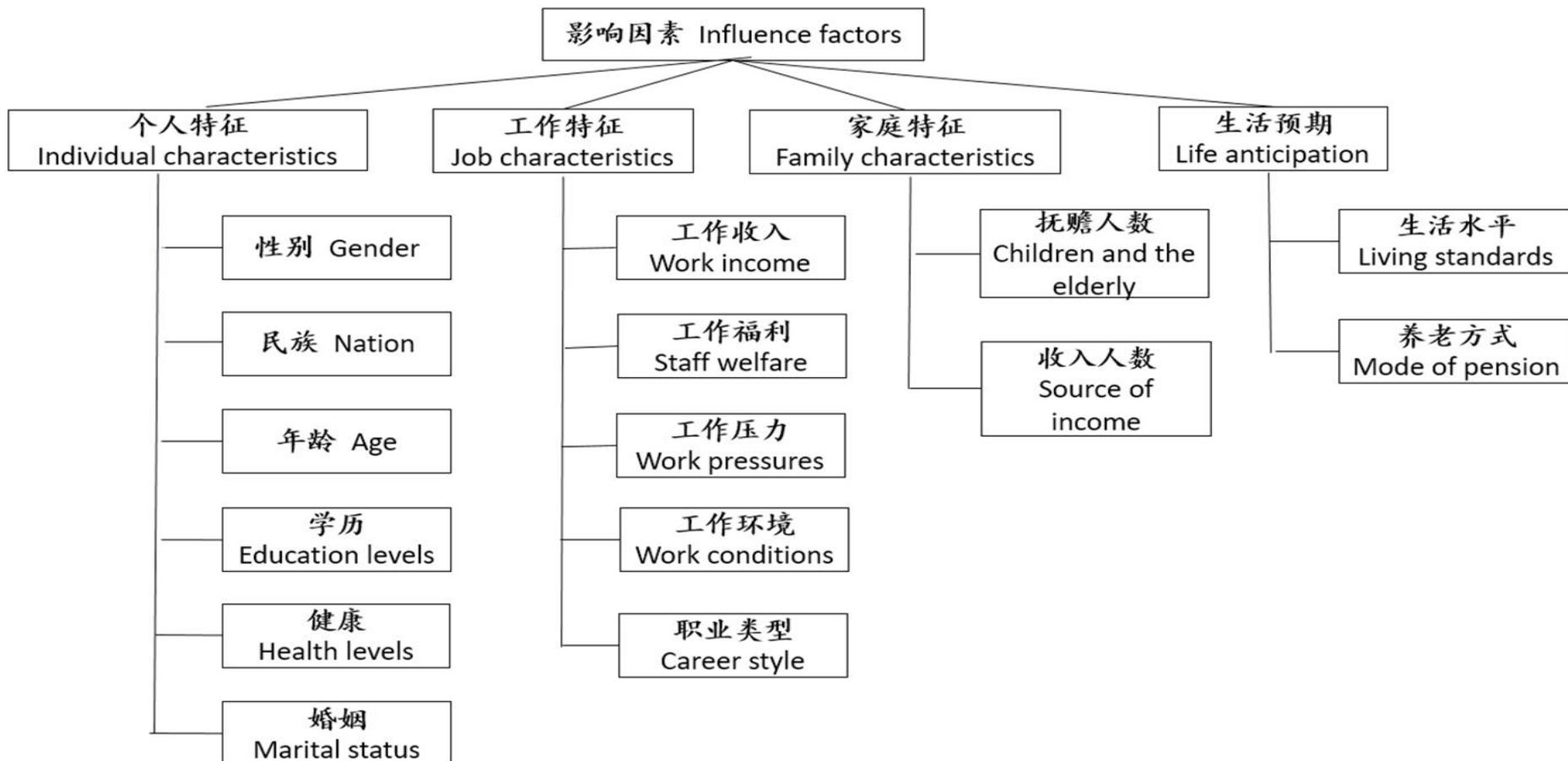
- ▶ 已有的研究发现，**性别**（Talaga & Beehr, 1995）、**教育水平**（李琴、彭浩然，2015）、**健康状况**（Mcgarry, 2002）、**婚姻状况**（陈鹏军、张寒，2015）、**工作环境和职业特征**（Beehr, 1986）、**工作满意度**（Hanisch & Hulin, 1991）、**职业目标实现程度**（Adams, 1999）、**家庭**（李琴、彭浩然，2015）、**社会经济地位**（钱锡红，申曙光，2012）等因素对劳动者退休意愿都有影响。不过，对于某些因素的影响力和方向，一些研究结论却相互矛盾。
- ▶ 在前人研究的基础上，本研究设计了《我国劳动者工作现状及退休意愿调查问卷》，专门就劳动者的退休意愿予以调查研究。





三、公众退休意愿与延迟退休效应

研究框架





三、公众退休意愿与延迟退休效应

❖ 数据描述

- ▶ 本研究使用的调查数据是源于席恒教授研究团队于2015年7—9月开展的《中国劳动者工作现状及退休意愿》调查。调查对象主要是在岗职工、各单位人事部门管理者或高层管理者。其中，对于劳动者以问卷调查为主，政策管理者以访谈为主。
- ▶ 基于中国产业类型、地区经济与劳动者的地域分布，选择的调查点包括：北京、江苏南京、广东广州、河南郑州、湖北武汉、陕西西安、甘肃兰州、四川成都、青海西宁和新疆乌鲁木齐。课题组最终获得有效问卷3224份，根据研究需要，对样本作了进一步限定，最后研究的分析样本为2710份。





三、公众退休意愿与延迟退休效应

描述性统计

变量特征 Type	全部样本 All	提前退休 early retirement	按时退休 on schedule	延迟退休 postpone retirement
退休意愿 (Y)	1.72	33.6%	60.5%	5.9%
性别 (X ₁)	1.50	1.49	1.51	1.39
民族 (X ₂)	1.05	1.05	1.0	1.06
年龄 (X ₃)	1.99	1.93	2.03	1.96
教育水平 (X ₄)	3.28	3.40	3.22	3.19
健康水平 (X ₅)	2.46	2.36	2.50	2.54
婚姻状况 (X ₆)	1.81	1.83	1.81	1.67
职业类型 (X ₇)	2.62	2.56	2.64	2.63
工作收入 (X ₈)	1.87	1.70	1.95	1.94
工作福利 (X ₉)	1.81	1.67	1.88	1.95
工作压力 (X ₁₀)	1.99	1.82	2.09	1.95
工作环境 (X ₁₁)	2.14	2.01	2.20	2.23
抚贍人数 (X ₁₂)	3.05	3.18	2.99	3.04
收入人数 (X ₁₃)	2.30	2.32	2.28	2.36
生活水平 (X ₁₄)	1.79	1.75	1.82	1.74
养老方式 (X ₁₅)	1.58	1.62	1.55	1.61



三、公众退休意愿与延迟退休效应

► 描述性统计

- (1) 提前退休、按时退休和延迟退休的比例分别为33.6%、60.5%和5.9%。只有少部分人愿意延迟退休。
- (2) 从横向看，某些影响因素与劳动者退休意愿呈现相关性。具体的说，教育水平、婚姻状况与退休意愿呈负相关关系，健康水平、工作福利、工作环境与退休意愿呈正相关关系。
- (3) 从纵向上看，不同退休意愿的人群各自特征十分明显。**愿意提前退休人群**的特征有：教育水平相对较高、健康水平相对较差、机关事业单位职工、对工作收入相对不满意、对工作福利相对不满意、工作压力相对较大、需要抚赡人数相对较多。**愿意按时退休人群**的特征有：年龄倾向在31-45岁、预期退休后生活水平相对较好、预期退休后倾向居家养老。**愿意延迟退休人群**的特征有：男性、教育水平相对较低、健康水平相对较好、未婚、对工作福利相对满意、对工作环境相对满意、家庭中有独立收入来源的人数相对较多。



三、公众退休意愿与延迟退休效应

模型设定

$$\left\{ \begin{array}{l} \log it \frac{P_1}{P_2} = \ln \left[\frac{P(Y=1|X)}{P(Y=2|X)} \right] = \alpha_1 + \beta_{11}X_1 + \beta_{12}X_2 \cdots \beta_{1k}X_k \quad \textcircled{1} \\ \log it \frac{P_3}{P_2} = \ln \left[\frac{P(Y=3|X)}{P(Y=2|X)} \right] = \alpha_2 + \beta_{21}X_1 + \beta_{22}X_2 \cdots \beta_{2k}X_k \quad \textcircled{2} \end{array} \right.$$

其中， $X_1、X_2 \cdots X_k$ 为自变量， $\alpha_1、\alpha_2$ 为常数项， β_{ab} 为第a个回归方程的第b个自变量的回归系数，K取值范围为1-15。上式的第一个函数表示选择提前退休和选择按时退休相比的logit回归模型，第二个函数表示选择延迟退休和选择按时退休相比的logit回归模型。





三、公众退休意愿与延迟退休效应

续表

工作特征	收入 income	不满意	1.810**	1.175	1.734**	1.044	1.700**	1.070
		一般	1.222	0.814	1.177	0.745	1.162	0.755
		满意	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	福利 welfare	不满意	1.002	0.541	0.986	0.528*	1.000	0.521*
		一般	1.006	0.666	0.997	0.648	1.003	0.641
		满意	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	压力 pressure	较大	2.272***	3.181***	2.264***	3.238***	2.235***	3.172***
		一般	1.418**	1.423	1.407**	1.445	1.400**	1.409
		较小	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
家庭特征	抚贍 人数 The number Children and the elder	0人			0.791	0.483**	0.771	0.477*
		1人			0.746*	0.746	0.753	0.752
		2人			0.857	1.087	0.844	1.070
	3人以上			1.000	1.000	1.000	1.000	
	收入人数 the number have jobs	1人			0.991	0.834	1.014	0.846
		2人			0.758**	0.753	0.782**	0.765
		3人			1.000	1.000	1.000	



三、公众退休意愿与延迟退休效应

续表

生活 预期	生活水平	越来越好			1.435**	1.424
	The living standard after retirement	不会变化			1.021	1.378
		越来越差			1.000	1.000
	养老方式	居家养老			0.823	0.774
	The mode of pension after retirement	社区养老			0.645**	0.806
		机构养老			1.000	1.000
卡方			114.541	247.024	272.411	296.758
自由度			24	46	56	64
Nagelkerke R ²			0.051	0.107	0.118	0.128





三、公众退休意愿与延迟退休效应

❖ 结果分析

- (1) 整体来看，性别、年龄、学历、健康情况、工作收入、工作福利、工作压力、抚贍人数、收入人数、预期的生活水平和预期的养老方式都能够显著影响劳动者的退休意愿。
 - (2) 个体特征和工作特征因素是影响劳动者退休意愿的两大特征因素。
 - (3) 男性、青中年、具有高中或中专学历、对工作福利不满意、工作压力一般、抚贍人数为0、收入人数为2、预期退休后去社区养老的劳动者，更加倾向按时退休。
 - (4) 健康状况一般或较差、对工作收入不满意、预期生活水平越来越好的劳动者，更倾向提前退休。
 - (5) 受教育水平在初中以下的劳动者，更倾向延迟退休。
 - (6) 较大的工作压力，对劳动者的退休意愿有双重影响：既激励一部分劳动者提前退休，又激励一部分劳动者延迟退休。
- 



三、公众退休意愿与延迟退休效应

❖ 延迟退休效应

1. 就业的吸纳效应
2. 养老保险基金的积累效应
3. 收入分配的诱导和收敛效应
4. 经济增长的乘数效应
5. 社会心理的塔西佗和社会传染效应





三、公众退休意愿与延迟退休效应

1. 就业的吸纳效应

延迟退休政策对我国劳动力和就业具有一定的吸纳效应。据国家统计局数据，我国劳动年龄人口在2011年达到峰值94072万人，随后持续减少，到2016年减少到90747万人，平均每年减少665万人。据课题组的推算，我国劳动年龄人口到2025年会减少到约84864万人，到2055年会进一步减少到66610万人。延迟退休政策能够将具有一定劳动技能的老年劳动力吸纳到劳动力市场。退休年龄每延迟一岁，至少能够增加695.5万劳动年龄人口；而在维持一定增速GDP（2.5-4%以上）以及第三产业比重（50%以上）的前提下，延迟退休政策对青年就业会产生吸纳效应。





三、公众退休意愿与延迟退休效应

2. 养老保险基金的积累效应

延迟退休政策对养老保险基金会产生累积效应。根据课题组的预测：在现行政策下，养老保险基金累计结余在2025年达到峰值（约14082亿元）；之后基金累计结余开始下降，并于2037年出现缺口（约3879亿元）；到2055年，养老基金缺口高达约28651亿元。据课题组的测算：在不同的延迟退休政策方案下，退休年龄每延迟一岁，平均能增加养老金约570-1091亿元。





三、公众退休意愿与延迟退休效应

3. 收入分配的诱导和收敛效应

延迟退休政策对收入分配产生诱导效应和收敛效应。延迟退休年龄会延长劳动者的在职工作时间，由于在职收入高于退休收入，如果延迟退休政策稳步、合理，会形成诱导效应，诱导不同人群自愿选择延迟退休而增加收入。由于不同人群的劳动贡献存在差异，通过差异化的退休政策能够实现不同群体在时间维度和空间维度上的收入再分配，从而实现收入分配的收敛效应。





三、公众退休意愿与延迟退休效应

4. 经济增长的乘数效应

延迟退休政策对经济增长具有乘数效应。依据现代经济增长理论，延迟退休年龄能够通过劳动力要素和资本投入要素促进经济增长。一方面，延迟退休年龄能够增加劳动年龄人口数量，这不仅增加了劳动力供给，并且能够降低老年人口抚养比，增加人力资本投资和积累。另一方面，延迟退休政策可增加养老金积累，而养老金的投资和储蓄率的增加作为资本投入要素会促进经济增长。





三、公众退休意愿与延迟退休效应

5. 社会心理的塔西佗和社会传染效应

延迟退休政策在目前社会氛围下会具有一定的塔西佗效应和社会传染效应。我国政府在经济社会生活中具有十分重要的角色，在取得巨大成就的同时，由于政府公信力的下降导致了民众对一些公共政策的社会认同度降低，从而陷入塔西佗陷阱，延迟退休政策也是如此。当一些人对延迟退休政策产生质疑时，这种观点会在大多数人群中蔓延而形成社会传染效应，即使持支持延迟退休政策的意见也会被淹没其中。





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

作为回应公众退休意愿的退休政策，在历史变迁和社会争议中实现决策过程的科学化与政府理性决策。

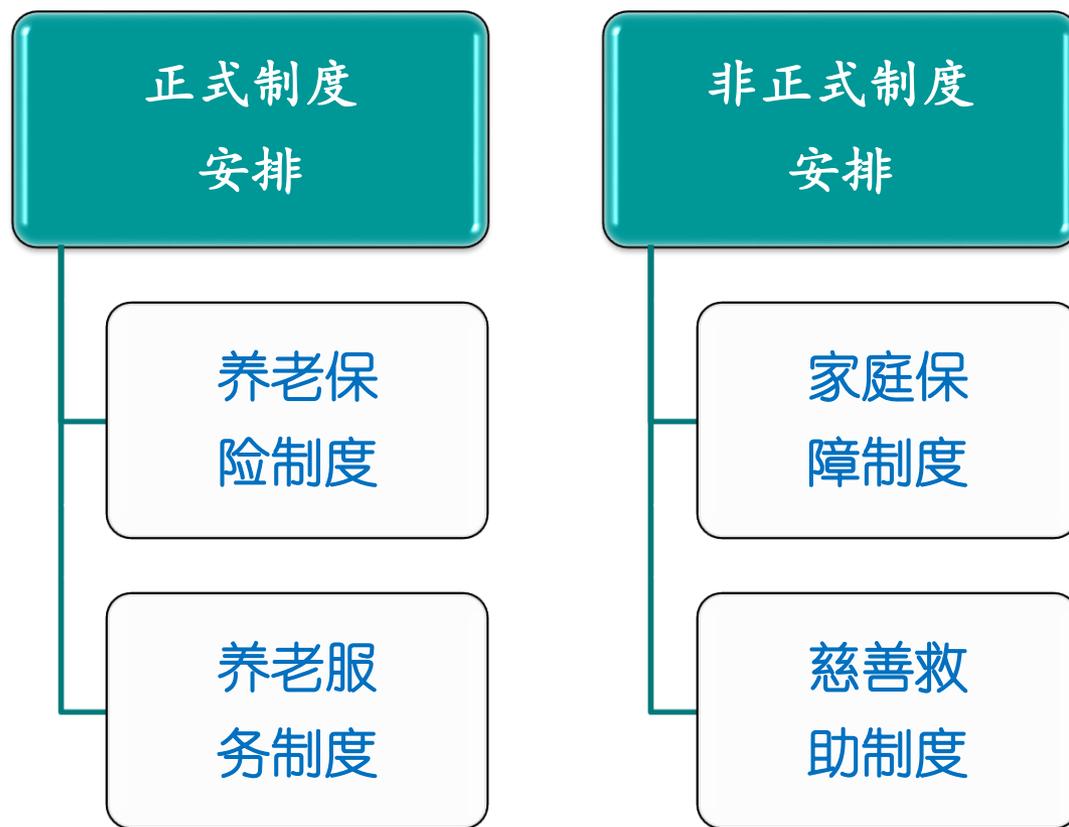
在退休政策的约束条件下，个体需要生命全程规划，政府需要决策制度规划，社会需要公众理性规划，从制度、经济、社会、心理、文化五个维度进行退休准备。





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ 制度准备：正式制度与非正式制度的结合





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

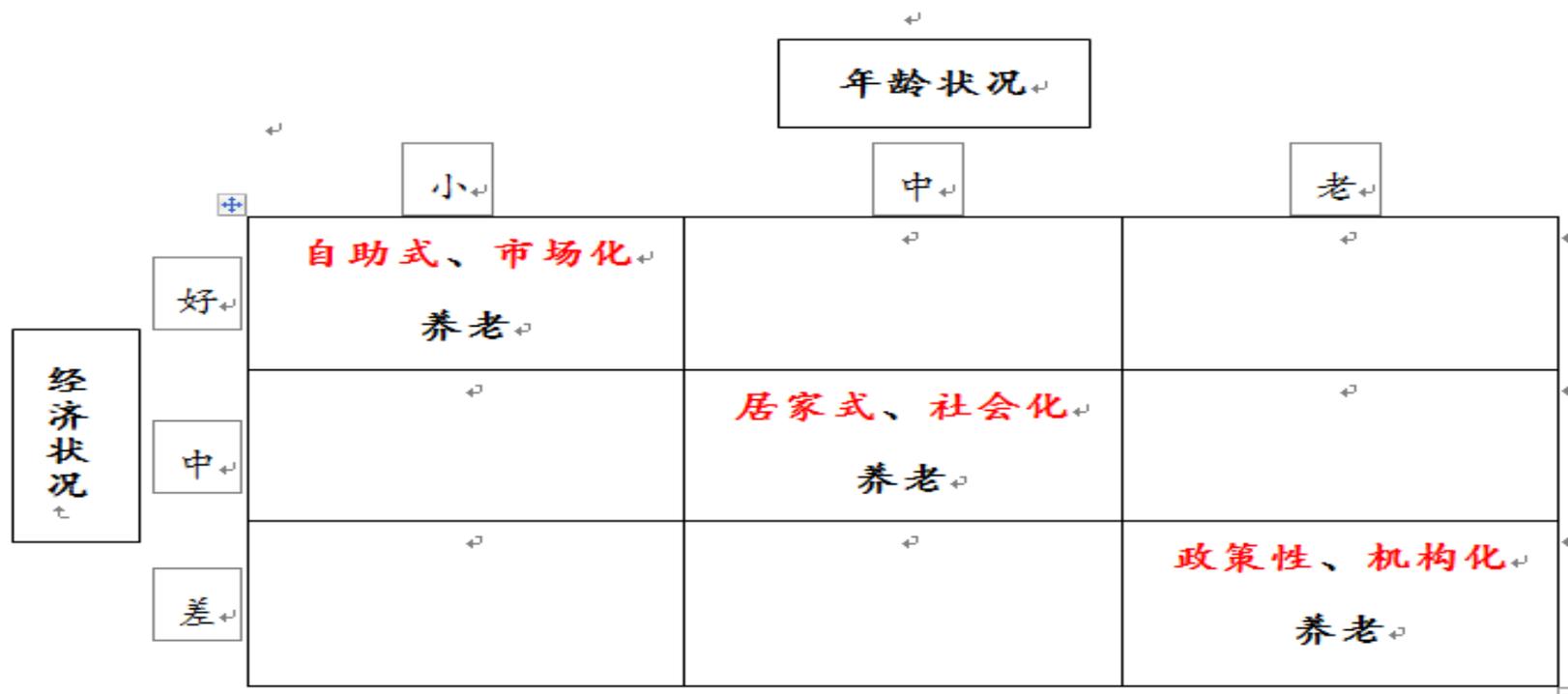
► 制度准备：完善现行养老制度架构

层次	养老金项目	性质	服务人群	责任主体	供款比例	支持条件
第三层 私人养老金	私人养老储蓄	私人性 独享性	全体人群	个人	供款上限	利率优惠
	商业养老保险				—	政策激励
第二层 职业养老金	公务员年金	共同性 分享性	国家公务员	雇员 雇主 (政府)	5% ⁺ +10% ⁺	优惠政策
	事业年金		行政执行类			
			公益Ⅰ类			
			公益Ⅱ类			
	经营开发类		民办非企业单位职工		5% ⁺ +5% ⁺ +5% ⁺	
企业年金	企业职工	5% ⁺ +10% ⁺				
第一层 基本养老金	地方附加养老金	地方公共性	地方劳动者	地方政府	—	地方税收转移支付
	个人账户养老金	私人性 独享性	全体劳动者	个人	3% ⁺	个人工资比例缴费
	基础养老金	公共性 共享性		中央政府	10% ⁺	财政拨款 国资划拨



四、老龄应对：从退休准备到养老准备

▶ **制度准备：分层分类，提高养老服务的目标瞄准率**



分层养老的实施框架





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ 经济准备

谁拿钱

- 资金供给
- 家庭、政府、志愿

拿多少

- 养老服务需求水平
- 养老服务基础设施建设水平

怎么拿

- 供款比例
- 责任分担





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ **经济准备：财政对居民基本养老保险补贴与支持**

根据《国务院关于建立统一的城乡居民基本养老保险制度的意见》（国发〔2014〕8号），城乡居民养老保险基金由个人缴费、集体补助、政府补贴构成。缴费标准分为100元到2000元12个档次，各地人民政府可以根据实际情况增设缴费档次。政府补贴主要分为中央财政对于基础养老金的补贴以及地方财政对于缴费的补贴，有的地方财政也对基础养老金进行补贴。





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ 经济准备：财政对居民基本养老保险的补贴与支持

中央财政补“出口”环节

- 中央财政按每年每人55元的基础养老金标准对中西部地区全额补助，对东部地区补助50%。据国家财政部统计，在此前每人每月55元的发放标准下，财政对新农保、城居保待遇的补贴额度一年已超过1200亿元。
- 经国务院批准，从2014年7月1日起，城乡居保基础养老金最低标准提高至每人每月70元。这是大陆地区首次统一提高全国城乡居保基础养老金最低标准，这将直接惠及数亿城乡家庭，受益面大，受益方式直接，有利于更好地保障和改善低收入或无收入的城乡老年居民基本生活。





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ 经济准备：财政对居民基本养老保险的补贴与支持

地方财政以补“进口”为主，补“出口”为辅

- 地方财政补贴主要体现在对于参保人缴费进行补贴。地方政府根据不同的缴费档次，进行相应的补贴，对选择最低档次标准缴费的，补贴标准不低于每人每年30元；对选择较高档次标准缴费的，适当增加补贴金额；对选择500元及以上档次标准缴费的，补贴标准不低于每人每年60元。
- 地方财政补贴还体现对于基础养老金的加发和提高上。地方政府可以根据实际情况来提高基础养老金，对长期缴费的，可适当加发基础养老金，提高和加发部分的资金由地方人民政府支出。





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

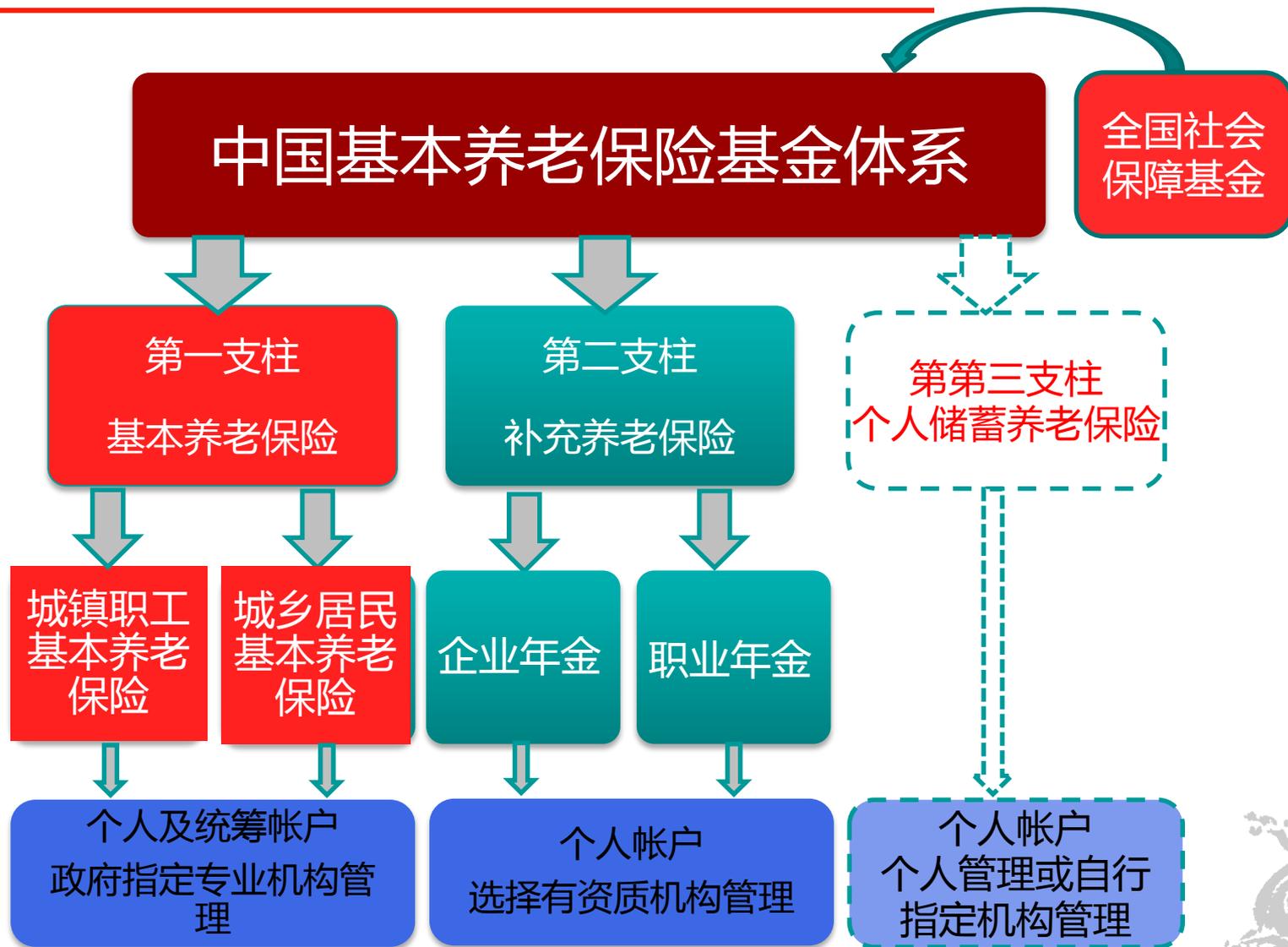
地区	缴费标准及档次	缴费补贴	基础养老金
上海	500~3300 元(12 档)	200~575 元	660 元
北京	1000~7420 元(不分档)	60~90 元	470 元
天津	600~3300 元(10 档)	60~150 元	245 元
湖北	100~2000 元(10 档)	60~90 元	70 元
湖南	100~3000 元(14 档)	30~60 元	75 元
重庆	100~2000 元(12 档)	30~140 元	95 元
贵州	100~2000 元(13 档)	30~90 元	70 元
新疆	100~3000 元(14 档)	50~120 元	115 元
西藏	100~3000 元(22 档)	40~95 元	140 元

部分地区城乡居民基本养老保险缴费情况





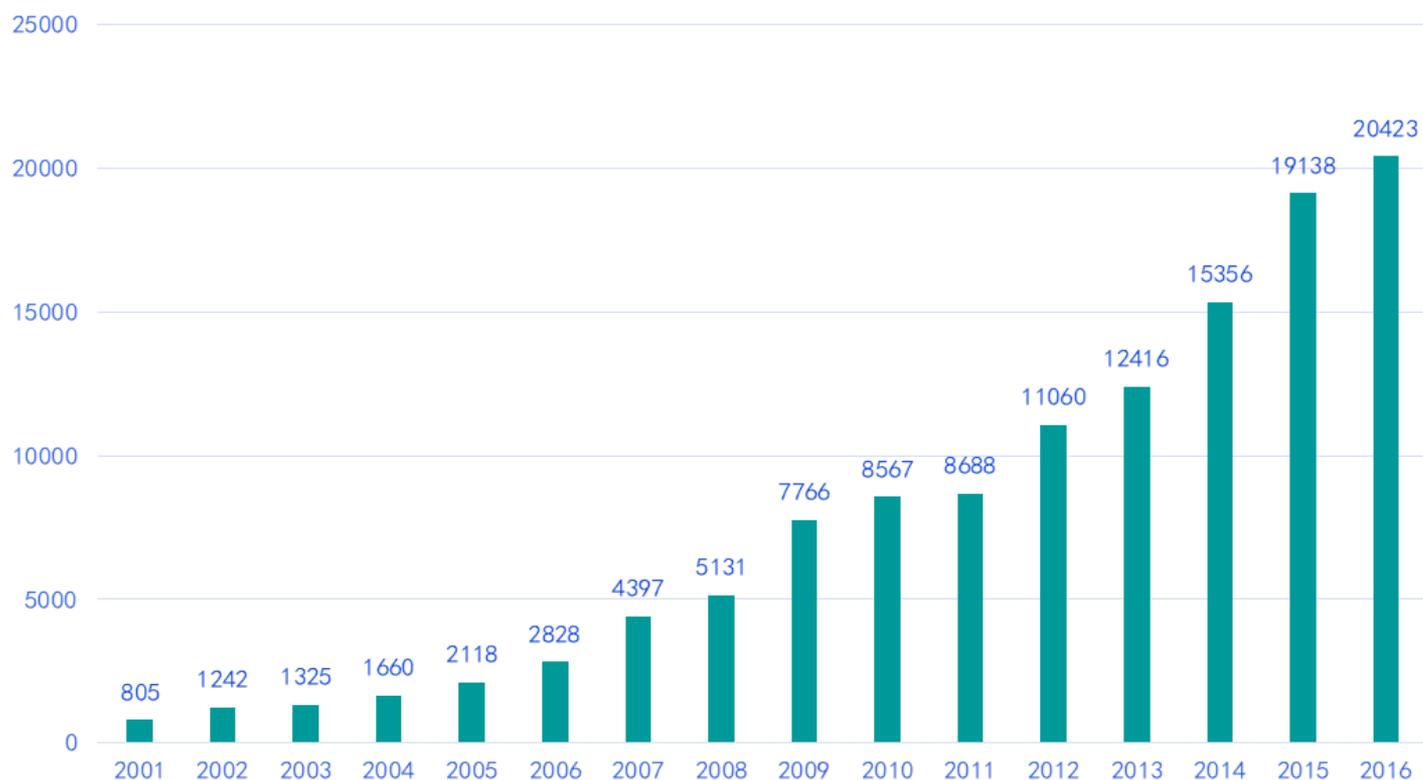
四、老龄应对：从退休准备到养老准备





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

- ▶ **经济准备：** 全国社保基金。截至2016年底，全国社保基金积累规模达到2.04万亿。

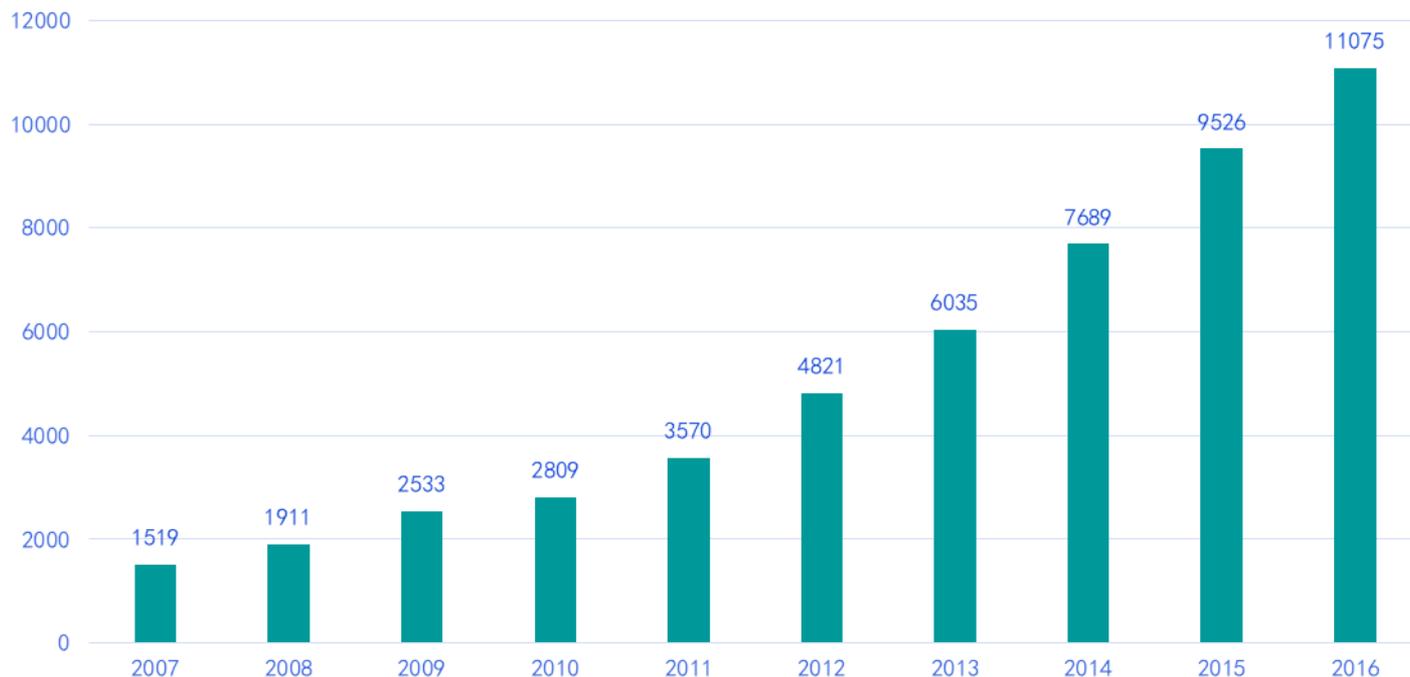


全国社会保障基金积累规模（单位：亿元）



四、老龄应对：从退休准备到养老准备

- **经济准备：** 企业年金。截至2016年底，全国企业年金基金积累规模达到11075亿。



企业年金基金积累额（单位：亿元）



四、老龄应对：从退休准备到养老准备

2016年全国企业年金基金投资收益率情况

计划类型	组合类型	样本组合数(个)	样本期末资产金额(亿元)	当年加权平均收益率(%)
单一计划	固定收益类	681	1,268.37	4.77
	含权益类	2,026	7,931.46	2.72
	合计	2,707	9,199.83	3.01
集合计划	固定收益类	61	472.06	4.26
	含权益类	95	490.63	1.82
	合计	156	962.69	3.00
其他计划	固定收益类	10	52.66	6.83
	含权益类	10	17.71	5.03
	合计	20	70.37	6.37
全部	固定收益类	752	1,793.09	4.70
	含权益类	2,131	8,439.80	2.68
	合计	2,883	10,232.89	3.03





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

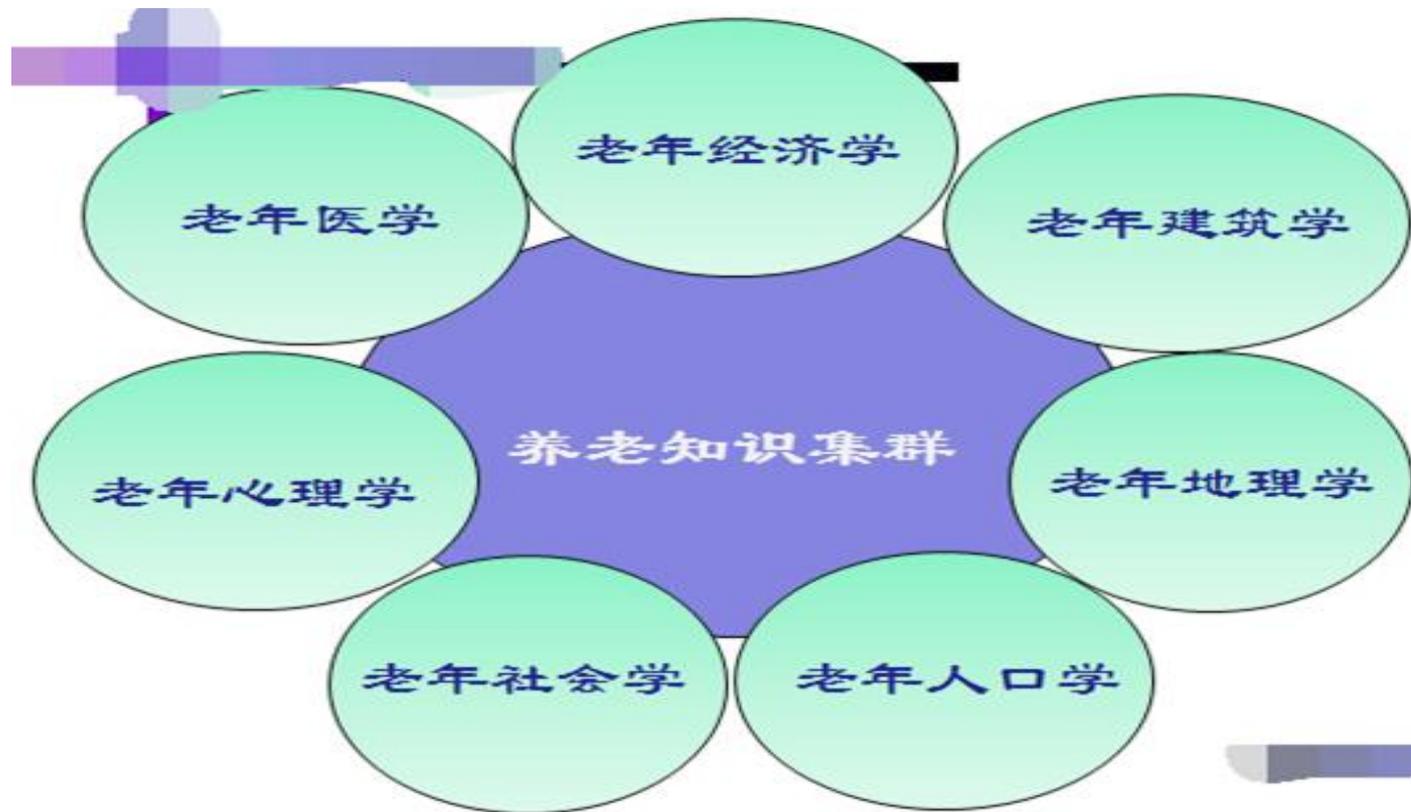
2016年企业年金养老金产品情况

资产类型	产品类型	产品数 (个)		期末资产净值 (万元)	本年以来 投资收益率 (%)	成立以来 累计收益率 (%)	
		已备案	实际运作				
权益类 资产	股票型	105	48	1,202,671.92	-8.19	14.53	
	股权型	5	2	575,418.32	6.90	12.32	
	优先股型	11	3	388,174.58	4.23	7.42	
	股票专项型	7	3	309,598.98	10.43	18.02	
	小计	128	56	2,475,863.80	0.32	13.17	
固定收益 类资产	混合型	97	42	5,886,361.64	2.65	17.49	
	固定收益 型	普通	58	30	4,588,068.54	3.58	14.61
		存款	6	3	262,488.40	5.32	9.88
		债券	16	7	1,373,423.92	4.55	5.00
		债券基金	4	0	-	-	-
		商业银行 理财产品	3	1	422,961.28	-	0.10
		信托产品	35	17	3,163,273.68	6.17	13.10
		债权计划	16	9	1,203,026.50	6.25	16.30
		特定资产 管理计划	14	1	10,071.99	7.12	11.84
		保险产品	1	1	258,879.99	-	1.63
		其他	-	-	-	-	-
	小计	153	69	11,282,194.30	4.83	12.06	
小计	250	111	17,168,555.94	3.99	13.81		
流动性 资产	货币型	20	12	2,499,486.92	3.28	10.39	
其他投资 资产	其他型	-	-	-	-	-	
合计		398	179	22,143,906.66	3.49	13.39	



四、老龄应对：从退休准备到养老准备

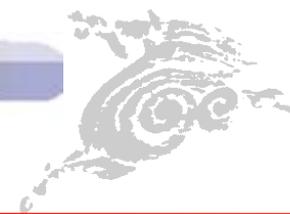
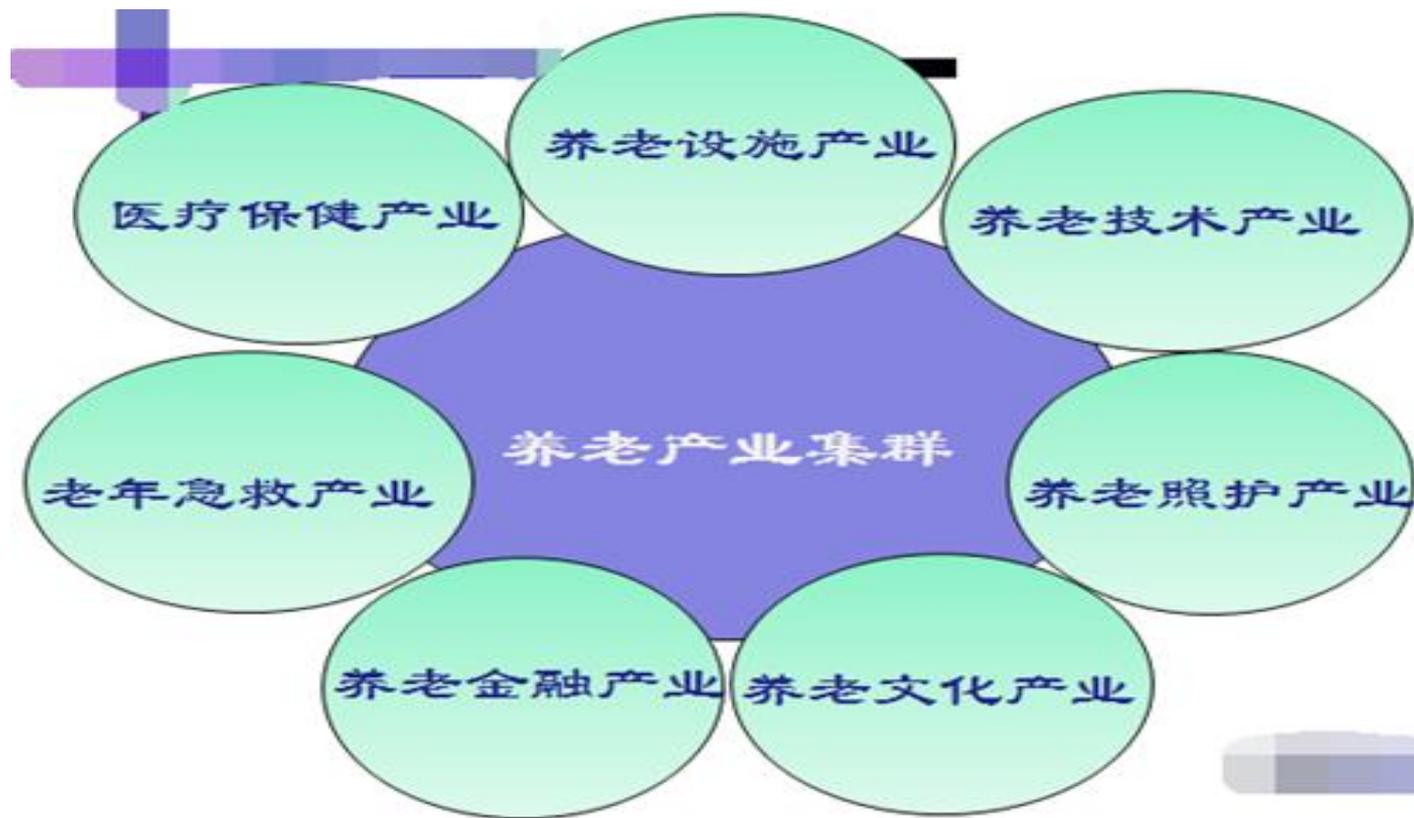
➤ 社会准备：养老知识与养老教育





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ 社会准备：养老产业与养老服务





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ 社会准备：养老设施

- ◆ 养老机构等基础设施的建设
- ◆ 商业养老模式的逐渐兴起





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ 社会准备：技术应用

物流配送技术

远程诊疗技术

物联网技术



四、老龄应对：从退休准备转向养老准备

养老服务物联网技术



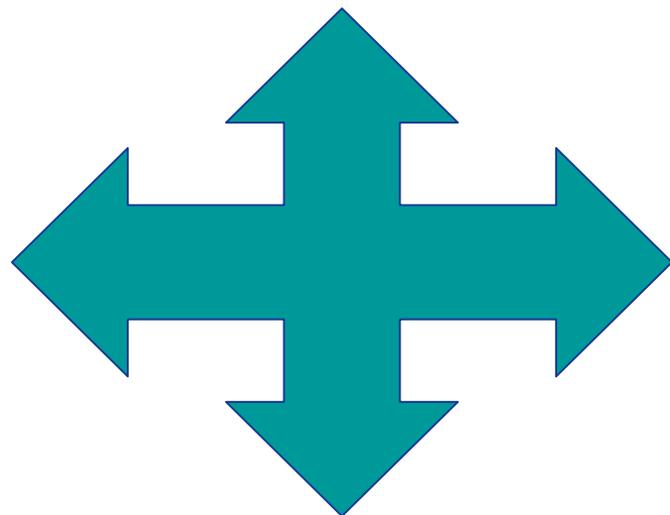


四、老龄应对：从退休准备到养老准备

➤ 心理准备：积极老龄化与健康老龄化

抱怨、暴躁

(身体机能退化, 无用感强烈)



遗憾、臆想

(沉浸过去, 丧失平衡感)

偏执、极端

(片面固执的“代沟心理”)

孤寂、忧郁

(缺少沟通, 与社会脱节)





四、老龄应对：从退休准备到养老准备

- 文化准备：孝老
- ◆ 养老习俗
- ◆ 敬老爱老传统
- ◆ 孝道文化



老龄应对：从退休准备到全生命周期养老准备



- 退休准备是为了化解退休后的生活风险而进行的提前预防和准备，是以个人退出劳动领域为时点的。
 - 从整个生命周期来看，则需要对个人生活，特别是生活资源骤减的老年生活进行养老准备。
 - 全生命周期养老准备需要从养老生活的社会平衡与可持续性视角出发，由多方参与、包含多层内容的复合制度框架构成，包括制度准备、经济准备、社会准备、心理准备、文化准备。
 - 养老准备是退休准备发展的必然路径与目标性制度安排。
-

老龄应对：从退休准备到全生命周期养老准备



养老准备作为一种目标性制度安排，其有效性和实践性需要政府、市场和社会的三方合力。政府提供养老政策应对，市场提供养老市场应对，社会提供养老服务应对。只有三者相互衔接和协同，才能实现有效的老龄应对。

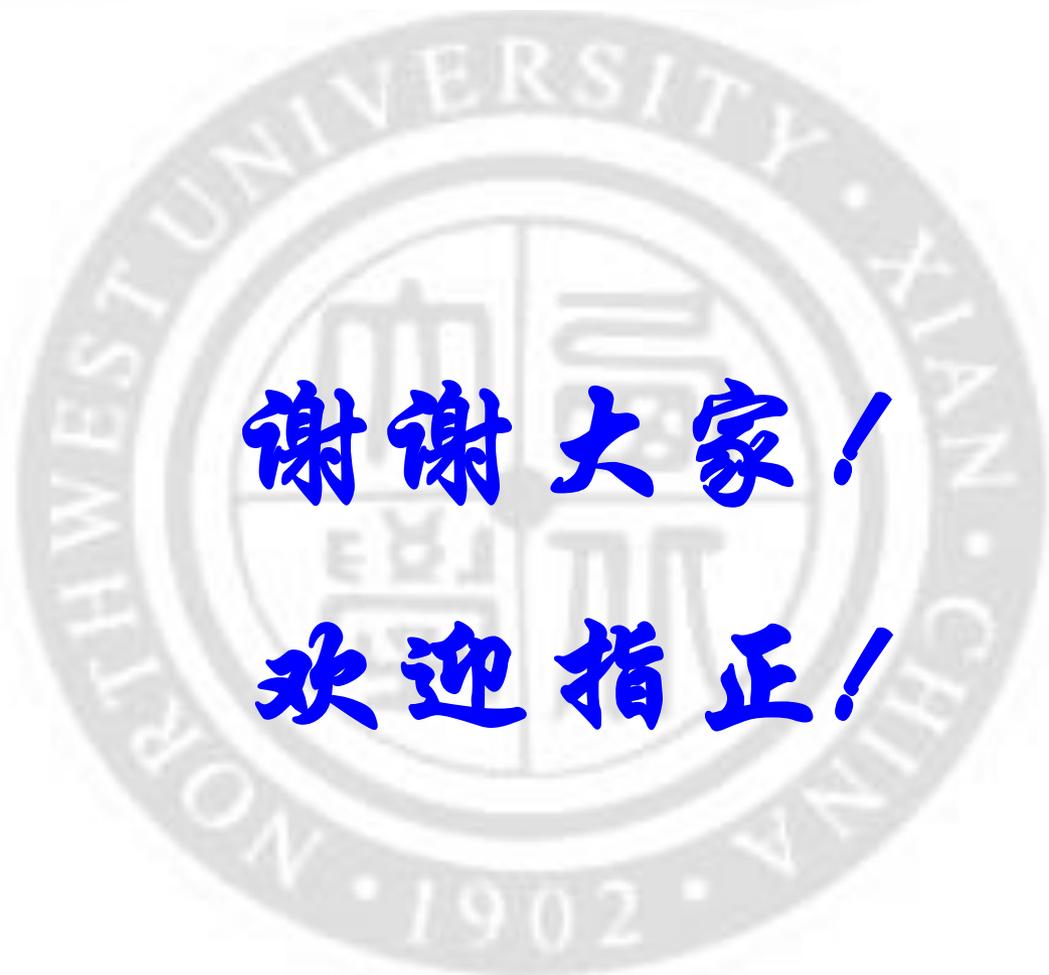


两岸四地老龄应对的未来考量



- 养老政策应对
- 养老市场应对
- 养老服务应对





谢谢大家！
欢迎指正！