· 医疗保障 ·

渐进式延迟退休对职工医保统筹基金可持续与财政责任的影响

——基于弹性退休年龄选择区间的模拟研究

杨华磊* 曹顺子 易鑫仪 唐丽丽

中南财经政法大学公共管理学院 湖北武汉 430073

【摘 要】本文以2024年9月13日公布的《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》中关于渐进式延迟法定退休年龄的方案为切入点，构建精算模型，研究此方案对职工医保统筹基金可持续性和财政责任的影响，并提出政策建议。研究发现：不考虑延退政策，职工医保统筹基金于2043年开始穿底，测算期内总财政责任为172 613.80亿元；若均按政策规定退休，统筹基金开始出现穿底的节点推迟4年，总财政责任降低46.97%；进一步考虑职工弹性延迟退休对统筹基金的影响，发现不同的延退意愿情形相较于均按政策规定退休对基金可持续性和财政责任总体影响较小。结论：渐进式延迟退休年龄方案的实施有利于促进职工医保统筹基金可持续，减轻财政责任，但基金长期仍面临不可持续风险。

【关键词】职工医疗保险；统筹基金；延迟退休；财政责任

中图分类号：R197 文献标识码：A doi：10.3969/j.issn.1674-2982.2025.06.001

The effect of delayed retirement on the sustainability of the employees′ medical insurance pooling fund and fiscal responsibility: A simulation study based on flexible retirement age selection interval

YANG Hua-lei, CAO Shun-zi, YI Xin-yi, TANG Li-li

School of Public Administration, Zhongnan University of Economics and Law, Wuhan Hubei 430073, China

【**Abstract**】This article takes as its starting point the gradual postponement of the statutory retirement age outlined in the "State Council′s Measures on Gradually Delaying the Legal Retirement Age," issued on September 13, 2024. An actuarial model is constructed to evaluate the effect of this policy on the sustainability of the employees′ medical insurance pooling fund and associated fiscal responsibility. Based on these findings, relevant policy recommendations are proposed. The results indicate that, in the absence of a retirement delay policy, the employees′ medical insurance pooling fund will be depleted by 2043, with total fiscal responsibility amounting to CNY 17 261.38 billion over the projection period. If all individuals retire in accordance with the stipulated policy, the depletion of the fund is delayed by four years, and overall fiscal responsibility decreases by 46.97%. Further analysis incorporating flexible retirement choices reveals that variations in individual willingness to delay retirement have relatively minor effects on both fund sustainability and fiscal responsibility compared to full compliance with the policy. Conclusion: While the implementation of the gradual retirement age extension policy contributes to enhancing the sustainability of the employees′ medical insurance pooling fund and alleviating fiscal responsibility, long-term financial viability remains at risk.

【**Key words**】Employees′ medical insurance; Pooling fund; Delayed retirement; Fiscal responsibility

* 基金项目：教育部人文社会科学重点研究基地武汉大学社会保障研究中心课题（22JJD630013）

作者简介：杨华磊（1986年—），男，博士，教授，主要研究方向为社会保障。E-mail：home@zuel.edu.cn

通讯作者：曹顺子。E-mail：3538603084@qq.com

1 问题提出

我国关于法定退休年龄的规定出台于1978年，当时人均预期寿命为68岁，2023年已提高到79岁，增长了11岁。基于我国人口发展新形势，2024年9月13日第十四届全国人民代表大会常务委员会第十一次会议批准通过《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》（以下简称《办法》），规定自2025年1月1日起男性职工法定退休年龄逐步从60岁延至63岁，女性职工则分别从50岁和55岁调整至55岁和58岁，在实施过程中，坚持小步调整、弹性实施、分类推进和统筹兼顾的原则。

医保基金收支平衡是医保制度稳定运行的基本要求。职工医保统筹基金是真正用于全体职工共同使用的基金，其是否能实现收支平衡关系到全体参保人的切身利益。2023年末职工医保统筹基金（含生育保险基金）累计结余2.6万亿元，资金量表面很大，但因为要用于保障退休后不用缴费的退休职工待遇，需要保持合理规模。基于现收现付的基金筹集模式，人口老龄化程度的加深对于社会保障基金的可持续性形成了严峻的挑战。[1-2]在人口老龄化的现实背景下，职工医保统筹基金面临着长期不可持续风险。[3-4]当社保基金出现缺口，延迟退休成为发达国家首选的政策工具之一。不少国家都将延长法定退休年龄作为缩小社保基金收支缺口的重要政策手段。[5]因此研究延迟法定退休年龄政策对职工医保统筹基金可持续性和财政责任的影响具有重要意义。

《办法》对如何延迟法定退休年龄的方案已有明确规定。那么，该政策具体怎样影响职工医保统筹基金财务状况？本文首先梳理了延迟退休、职工医保统筹基金可持续与财政责任三者的关系以及学界关于延迟退休政策对职工医保统筹基金运行状况的研究现状，结合职工基本医疗保险制度的有关规定，构建精算模型，并对有关参数进行了假设和说明；然后设置无政策干预、均按渐进式延迟法定退休年龄以及弹性选择退休年龄三种情形比较以明晰各情形对职工医保统筹基金收支状况和财政责任的影响；最后得出结论并提出相应的政策建议。

2 理论分析及文献综述

2.1 理论分析

职工医保统筹基金可持续性受到经济因素（缴费工资增长率等）、社会因素（医疗费用增长率等）、人口因素（人口结构等）、政策因素（法定退休年龄等）等的影响。人口老龄化程度的加深使退休参保职工人数快速增加。而我国现行的职工医保政策规定若达到法定缴费年限，退休参保职工不用缴纳医疗保险费便可直接享受医保待遇，即人口老龄化使享受医保待遇而不缴费的人数增加，导致职工医保统筹基金收入相对减少而支出相对增加，减弱基金的可持续性。在人口老龄化程度不断加深的趋势下，延迟法定退休年龄成为促进基金可持续的政策工具之一（图1）。

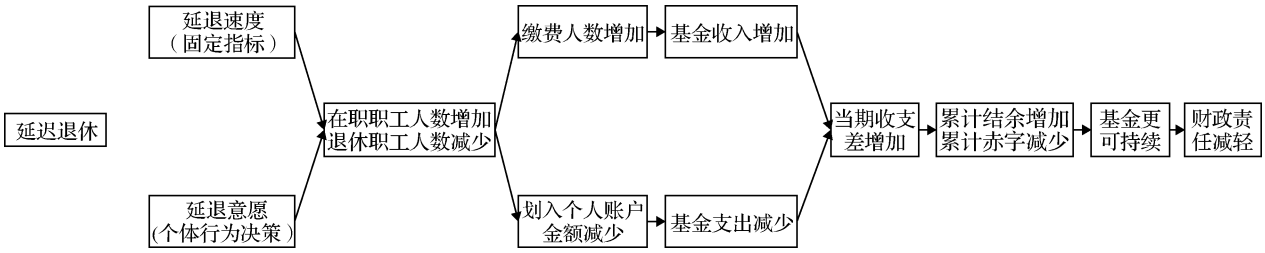

图1 延迟退休政策对基金可持续性及财政责任的影响机制分析

对于职工医保统筹基金而言，延迟法定退休年龄不会影响缴费工资、人口结构等，但会直接影响职工参保结构，即虽然没有改变享受医保待遇的总人数，但每年按原法定退休年龄本应退休的职工仍为在职职工，按政策规定需缴纳医疗保险费用，在职退休比①增大。因此，延迟退休年龄会使职工医保统筹基金收入增加，且划入退休职工个人账户的金额减少，职工医保统筹基金支出减少，进而增强基金可持续性。更进一步地讲，延迟退休对职工医保统筹基

① 在职退休比=在职参保职工人数/退休参保职工人数。

金的影响主要取决于延退速度和延退意愿①，延退速度和延退意愿直接决定每年缴费人数的增加值和基金划入个人账户数量的减少值。在其他条件不变时，延退速度越快，延退意愿越强，对职工医保统筹基金可持续的改善效果越好。

根据《国务院关于建立城镇职工基本医疗保险制度的决定》，职工医保统筹基金的收入全部来源于单位缴费，财政一般不予以补贴。《社会保险法》第六十五条规定，县级以上人民政府在社会保险基金出现支付不足时，给予补贴。因此，当职工医保统筹基金不能仅依靠自身收支实现精算平衡时，即累计资金消耗完时，财政需承担兜底责任以维持职工医保统筹基金平稳运行。本文所指的财政责任即财政为维持职工医保统筹基金平稳运行时面临的支出。

2.2 文献综述

单一实施延迟退休政策在短期内能够改善职工医保统筹基金的收支状况，然而长期基金仍不可持续，这一观点得到多项研究的证实。设定“女先男后②”的延迟退休方案，发现职工医保统筹基金开始出现累计赤字的时点将会推迟 14 年至 2059 年，但只能延迟未来基金缺口的节点和降低赤字规模。[6]假定浙江省男女职工均于 65 岁同龄退休，发现职工医保统筹于 2038 年开始出现累计赤字，相较不延迟退休年龄推迟 4 年。[5]若南京市实施男女 60 岁同龄退休的方案相较未实施延迟退休，仅使职工医保统筹基金开始出现累计赤字时点推迟 1 年。[7]可见，延迟退休政策短期内可以改善职工医保统筹基金的可持续性，但中长期仍存在财务风险。

有学者将延迟退休速度考虑在内，重在模拟不同延退速度下职工医保统筹基金的运行状况。相较于未延迟退休年龄，“女先男后③”和“男女同步④”方案使得职工医保统筹基金累计赤字时点分别推迟 6 年和 12 年，“男女同步”的激进式方案效果更为显著。[8]设定男女职工退休年龄为 65 岁以及男女职工退休年龄分别为 65 岁和 60 岁两种渐进式延迟退休方案，发现相较于未延迟退休年龄，职工医保统筹基金开始出现累计赤字时点分别推迟 3 年和 2 年，可见激进式的延迟退休年龄方案成效更为显著。[9]相较于不延迟退休年龄，制定统一延迟退休方案⑤与渐进式延迟退休方案⑥使得职工医保基金开始出现当期赤字时点分别推迟 3 年和 2 年，可见统一延迟退休年龄的激进式方案对基金的影响效果更为显著。[10]

综上所述，学界关于延迟退休年龄对职工医保统筹基金的影响研究相对较多，且已基本达成共识，即延迟退休年龄有利于促进基金可持续。然而，已有研究仍存在一些不足：第一，门诊共济保障机制改革于 2021 年正式实施，对职工医保统筹基金收支有显著影响，有关延迟退休政策的研究鲜有以此为政策背景从全国层面预测基金的财务状况；第二，相关研究主观设定延退速度，而《办法》出台后，标志着关于延退速度已存在确切的标准，而鲜有基于该标准对职工医保统筹基金影响的研究；第三，相关研究集中在延迟退休速度对职工医保统筹基金的影响，缺乏职工弹性选择延迟退休年龄的意愿对基金可持续性和财政责任影响的研究。因此，本文的创新之处体现在：第一，结合门诊共济保障机制改革的现实背景，并从全国层面测算职工医保统筹基金的收支状况；第二，本文以《办法》规定的延迟退休标准评估其对职工医保统筹基金的影响，模型参数准确，进一步提高预测结果的精准度，为探究延迟退休政策对基金可持续性和财政责任的影响提供数据支撑；第三，已有研究多探究延退速度对职工医保统筹基金的影响，鲜有研究从延退意愿角度探究其对基金的影响，本文更加关注弹性退休自愿原则，在渐进式延迟退休政策的背景下考察职工弹性选择退休年龄对职工医保统筹基金的影响，以期为相关研究提供更为全面的数据支撑。

① 在延退政策正式出台前，人力资源与社会保障部多次强调采取渐进改革和弹性自愿的原则。延退速度指按政策规定每一年延迟退休几个月，是较为明确的指标。延退意愿指单位和职工根据状况决定在弹性法定退休年龄区间内何时退休，即延退意愿直接体现了单位和个人在延迟退休政策下的行为选择，是个体综合各种因素的行为选择，后文进行了相关假设。

② 先延迟女性的退休年龄，直至与现行男性退休年龄一致后，再同步延迟男女退休年龄至 65 岁。

③ 先女工人延退至 55 岁，后和女干部一起延退至 60 岁，后和男职工一起延退至 65 岁，延退速度均为每年 6 个月。

④ 退休年龄均为 65 岁，各群体延退速度均为 6 个月。

⑤ 将男性和女性的退休年龄统一延迟 5 年，男性职工 65 岁退休，女性工人 55 岁退休，女性干部 60 岁退休。

⑥ 根据不同年龄逐步延长退休年龄，直至男性和女性的退休年龄在 2045 年时均调整为 65 岁。

3 精算模型与参数设定

3.1 精算模型

3.1.1 职工医保统筹基金收入模型

$$OFI_i = (\sum_{t=1}^{2}\sum_{x=y}^{z_{t,i}-1} F_{x,i} \times p_{t,x,i} + \sum_{x=y}^{z_{3,i}-1} M_{x,i} \times p_{m,x,i}) \times w_i \times u \quad (1)$$

式(1)中,OFI_i为i年职工医保统筹基金收入;t=1、2和3分别为女工人、女干部和男性职工;y为职工初始参保年龄;$z_{t,i}$为i年t类职工的法定退休年龄;$F_{x,i}$为i年x岁女性总人数;$p_{t,x,i}$为i年x岁t类职工参保率;$M_{x,i}$为i年x岁男性总人数;$p_{m,x,i}$为i年x岁男性职工参保率;w_i为i年实际缴费基数;u为职工医保单位缴费率。

3.1.2 职工医保统筹基金支出模型

$$OFD_i = (\sum_{t=1}^{2}\sum_{x=y}^{n} F_{x,i} \times p_{t,x,i} + \sum_{x=y}^{n} M_{x,i} \times p_{m,x,i}) \times (HE_i \times R_h + OE_i \times R_o) + F_i + (\sum_{t=1}^{2}\sum_{x=z_{t,i}}^{n} F_{x,i} \times p_{t,x,i} + \sum_{x=z_{3,i}}^{n} M_{x,i} \times p_{m,x,i}) \times AP_i \times ap \quad (2)$$

式(2)中,OFD_i为i年职工医保统筹基金支出;n为最大生存年龄;HE_i和OE_i分别为i年职工的人均住院费用和门诊费用;R_h和R_o分别为基金住院费用和门诊费用实际报销比例;F_i为i年生育保险基金支出;AP_i为i年基本养老金平均水平;ap为职工医保统筹基金划入退休职工个人账户中占基本养老金水平的比例。

3.1.3 职工医保统筹基金结余模型

$$CB_i = OFI_i - OFD_i \quad (3)$$

式(3)中,CB_i为i年职工医保统筹基金当期结余。

$$AB_i = \begin{cases} AB_{i-1} \times (1 + r_1) + CB_i \times (1 + r_2) \\ (AB_{i-1} \geqslant 0 \cap CB_i \geqslant 0) \\ (AB_{i-1} + CB_i) \times (1 + r_2) \\ (AB_i \geqslant 0 \cap CB_i \leqslant 0) \\ AB_{i-1} + CB_i \\ (AB_i \leqslant 0) \end{cases} \quad (4)$$

式(4)中,AB_i为i年职工医保统筹基金累计结余;r_1和r_2分别为计息累计结余和当期结余的利率。

3.1.4 财政责任模型

$$FR_i = \begin{cases} -AB_i & (AB_{i-1} \geqslant 0 \cap AB_i \leqslant 0) \\ -CB_i & (AB_{i-1} < 0 \cap AB_i < 0) \end{cases} \quad (5)$$

式(5)中,FR_i为i年财政对职工医保统筹基金缺口承担的补贴支出,简称为财政责任。

$$TFR_i = \begin{cases} 0 & (AB_i \geqslant 0) \\ -AB_i & (AB_i < 0) \end{cases} \quad (6)$$

式(6)中,TFR_i为2023年至i年财政对职工医保统筹基金缺口的总补贴,简称为总财政责任。

3.2 参数假定

3.2.1 参保职工相关参数

本文采用队列要素法对未来人口进行预测。[11-12]数据来源为第七次人口普查、中国统计年鉴、中国妇女发展纲要等。具体指标与方法如表1所示。

表1 预测指标及方法说明

指标	计算方法
基准人口	第七次全国人口普查分城乡、年龄、性别的人口数量。
分年龄段生育率	城乡女性的分年龄段生育率与城乡总和生育率保持同比例变化。
城乡迁移率	以2020年迁移人口为基础,计算各年龄段城乡人口迁移率。
历年人口	分年龄、性别、城乡人口总数量=分年龄、性别、城乡人口自然增长数量+分年龄、性别、城乡人口机械增长数量
男女职工参保的年龄结构和各年龄段职工参保率	男性参保退休年龄段人数与该年60岁以上各年龄段城镇男性占比一致(参保退休女干部和女工人年龄段人数分别与该年55岁以上和50岁以上各年龄段城镇女性占比一致)。
男女各年龄段参保人数	男女人口年龄结构乘以相应的年龄段参保率。
初次参保年龄	22岁
原法定退休年龄	女工人50岁、女干部55岁、男性60岁。

3.2.2 职工医保统筹基金相关参数

职工医保统筹基金相关参数与依据如表2所示。

4 模拟结果及讨论

4.1 无政策干预的情形

无政策干预是指按现行政策(不包括延迟退休政策)职工医保统筹基金的运行状况。

由表3可知,职工医保统筹基金的收入和支出均呈上升趋势,且基金支出年均增速高于收入3.53个百分点。职工医保统筹基金年均收支增速差导致当期结余逐年下降,2034年职工医保统筹基金开始出现收不抵支,即出现当期赤字,且赤字额逐年扩大。职工医保统筹基金专款专用,当累计结余为正时,由累计结余资金弥补当期赤字。职工医保统筹基金累

计结余至2043年首次为负，即出现穿底，意味着职工医保统筹基金不能仅依靠自身收支实现精算平衡。当期赤字逐年扩大导致累计赤字增长过快，2050年累计赤字额高达172 613.80亿元。

2043年前职工医保统筹基金当期缺口可以由累计结余资金弥补，因此财政无需承担兜底责任，财政责任均为0。自2043年财政需补贴缺口以维持职工医保统筹基金平稳运行，当年财政责任为174.98亿元。2043年后职工医保统筹基金仍出现当期赤字，但无累计结余资金弥补赤字，财政需弥补此后每年的基金缺口，2050年财政责任为34 594.98亿元。2043—2050年财政责任占财政总支出①的比重从0.02%上升至3.28%，意味着财政在弥补职工医保统筹基金缺口的责任逐年增大。8年总财政责任为172 613.80亿元，可见未来职工医保统筹基金缺口给财政带来了巨大的支付压力。因此必须进行政策干预以促进职工医保统筹基金可持续运行，减轻财政责任。

表2　职工医保统筹基金预测指标及依据

指标	计算方法
缴费率	根据国家医保局官网的数据，全国职工医保单位缴费率约为7.5%，假定该比例将保持不变。
2023年实际缴费工资基数	81 578.90元
实际缴费工资基数的增长率	假设2024—2025年年均增速为6.5%，此后每隔5年下降0.5%。[4,8,13]
2023年职工人均住院费用	2 661.46元
2023年职工人均门诊费用	2 031.49元
医疗费用增长率预测	“增长因子”方法[14]
人口因素导致的人均医疗费用增长率	假设保持恒定，设定为1%。
非人口因素导致的人均医疗费用增长率	将非人口因素带来的增长率设定为比经济增长率高出1%。[15]
基金实际住院费用报销比例	根据官方数据计算得到2012—2019年统筹基金实际住院费用报销比例平均为69.79%，取整数70%，假定该比例保持不变。
基金实际门诊费用报销比例	参考统筹基金住院费用报销中实际报销比例低于政策范围内基金支付约15%，设定为35%，假定该比例保持不变。
生育保险基金支出的增长率	根据国家医保局数据计算得到2019—2023年生育保险基金支出的增长率为10.41%，假定该比例保持不变。
2023年全国退休职工基本养老金的平均水平	44 911.95元
养老金水平的增长率	假设养老金水平的增长率等于缴费基数增长率乘89%。[16-17]
基金划入退休职工个人账户的比例	2%，假定维持不变。
3个月期整存整取利率（计息累计结余）	1.1%，假定维持不变。
活期存款利率（计息当期结余）	0.35%，假定维持不变。

表3　无政策干预情形下职工医保统筹基金的运行状况及财政责任

年份	基金收入（亿元）	基金支出（亿元）	当期结余（亿元）	累计结余（亿元）	财政责任（亿元）	财政责任占财政总支出的比例（%）
2023	16 580.30	11 652.77	4 927.53	26 316.05	0	0
2024	17 411.95	12 674.47	4 737.48	31 359.59	0	0
2033	26 837.55	26 547.51	290.04	60 460.77	0	0
2034	28 219.92	28 727.55	−507.63	60 162.97	0	0
2042	38 506.03	50 130.75	−11 624.72	13 546.09	0	0
2043	39 601.76	53 322.83	−13 721.07	−174.98	174.98	0.02
2049	46 262.74	77 052.71	−30 789.97	−138 018.82	30 789.97	3.04
2050	47 278.19	81 873.17	−34 594.98	−172 613.80	34 594.98	3.28

注：当期结余为负表示出现当期赤字，累计结余为负表示出现累计赤字。

4.2 渐进式延迟法定退休年龄的情形

本情形假设所有职工均按渐进式法定退休年龄退休。由表4可知，职工医保统筹基金收入和支出均呈增长趋势，但受渐进式延迟退休年龄的影响，相较于原法定退休年龄，职工医保统筹基金收入自2025年起有所增加，幅度为0.81%~10.34%，而职工医保统

① 根据中国政府网公布的数据，2023年财政总支出为274 574亿元。结合相关研究和历史数据，本文假设财政总支出的增速与经济增速保持一致。

筹基金支出幅度有所下降，幅度为-1.08%~-0.15%。职工医保统筹基金支出年均增速高于收入增速3.12个百分点，较无政策干预缩小0.41个百分点。可见延迟退休年龄使当年职工医保统筹基金收入增加，支出减少，因此与无政策干预情形相比当期结余增大，赤字减少，更有利于资金积累。职工医保统筹基金分别于2037年和2047年出现当期赤字和累计赤字，相较于无政策干预情形分别推迟3年和4年，2050年累计赤字额为91 533.37亿元。

2047年及之后财政需承担兜底责任，2050年财政责任为29 082.83亿元，占财政总支出的2.76%，相较于无政策干预减少5 512.15亿元，财政责任有所减轻。4年总财政责任达91 533.37亿元，相较于无政策干预减少81 080.43亿元，降低46.97%。可见延迟退休年龄政策实施后虽然职工医保统筹基金仍不能实现精算平衡，但能增强基金的可持续性，并减轻财政责任。

表4　渐进式延迟法定退休年龄情形下职工医保统筹基金的运行状况及财政负担

年份	基金收入（亿元）	收入变化幅度(%)	基金支出（亿元）	支出变化幅度（%）	当期结余（亿元）	累计结余（亿元）	财政责任（亿元）	财政责任占财政总支出的比例(%)
2023	16 580.30	0	11 652.77	0	4 927.53	26 316.05	0	0
2024	17 411.95	0	12 674.47	0	4 737.48	31 359.59	0	0
2025	18 434.95	0.81	13 797.80	-0.15	4 637.14	36 357.92	0	0
2036	33 600.53	8.62	32 991.21	-1.08	609.31	77 138.71	0	0
2037	34 866.27	8.53	35 375.50	-1.04	-509.23	76 897.68	0	0
2046	47 046.36	9.18	63 710.27	-0.80	-16 663.92	4 524.33	0	0
2047	48 384.67	9.67	67 707.88	-0.80	-19 323.20	-14 798.87	14 798.87	1.58
2048	49 712.00	10.00	71 926.46	-0.80	-22 214.46	-37 013.33	22 214.46	2.28
2049	51 009.88	10.26	76 447.08	-0.79	-25 437.20	-62 450.53	25 437.20	2.51
2050	52 169.02	10.34	81 251.85	-0.76	-29 082.83	-91 533.37	29 082.83	2.76

注：收入/支出变化幅度=（延退政策实施后的基金收入/支出-无政策干预下的基金收入/支出）/无政策干预下的基金收入/支出。变化幅度为正说明相较于政策未实施基金收入/支出增加，变化幅度为负则相反。资料来源：根据数据测算得出。

4.3 不同延退意愿的情形

《办法》指出职工可以自愿选择弹性提前退休，提前时间最长不超过3年，且退休年龄不得低于原法定退休年龄。职工达到法定退休年龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间最长不超过3年。与刚性退休制度相比，弹性退休制度通过设定合理的“退休年龄区间”，增加了劳动者的个人选择权。[18]本文据此模拟职工弹性选择退休年龄对职工医保统筹基金运行状况及财政责任的影响。女职工、女干部和男职工的最终退休年龄区间分别为52~58岁、55~61岁和60~66岁，其中女职工在2035年前退休年龄区间包括50~52岁。

结合表3和表5可知，与无政策干预情形相比，不同的延退意愿下职工医保统筹基金开始出现累计赤字的节点均向后推迟3或4年，且累计赤字额大幅降低，可见职工弹性选择延迟退休年龄也能显著促进职工医保统筹基金可持续。

由表5可知，在不同延退意愿下，相较于均按照渐进式法定退休年龄退休，每年职工医保统筹基金收入变化幅度都在2%以内，支出变化幅度均在1%以内，可见延退意愿变化对当年职工医保统筹基金收支的整体影响较小。不同延退意愿下职工医保统筹基金开始出现累计赤字的节点均在2046年或2047年，可见不同延迟退休意愿对职工医保统筹基金开始出现累计赤字节点的影响微弱。不同的延退意愿下职工医保统筹基金的累计赤字额（总财政责任）变化幅度均在18%以内，表明不同延迟退休意愿对职工医保统筹基金可持续的影响有限。其中，延退70%、提前5%和延后25%的组合使总财政责任减少幅度最大，减少幅度为17.71%，延退70%、提前25%和延后5%的组合使总财政责任增长幅度最大，增长幅度为14.74%，但其总财政责任仍远低于无政策干预（减少67 591.47亿元）。

此外，当选择按渐进式法定退休年龄退休的占比固定时，随着选择提前退休人数占比增长，职工医保统筹基金收入增长幅度最大值逐渐减少，支出下降幅度最小值增大，2050年总财政责任逐渐增加。这表明增强职工选择延退意愿更有利于促进职工医保统筹基金可持续运行。

表5　不同延迟意愿占比情形下的职工医保统筹基金运行状况

意愿方案模拟	基金收入变化幅度(%)	基金支出变化幅度(%)	当期赤字年份	累计赤字年份	至2050年总财政责任(亿元)	2050年总财政责任变化幅度(%)
国家渐进式法定退休年龄情形(100%按法定退休年龄)	0	0	2037—2050年	2047—2050年	91 533.37	0
延退90%+提前5%+延迟5%	−0.06~0.35	−0.07~0%	2037—2050年	2047—2050年	91 190.20	−0.37
延退70%+提前5%+延迟25%	1.20~1.91	−0.37~−0.12	2038—2050年	2047—2050年	75 324.96	−17.71
延退70%+提前25%+延迟5%	−1.71~0.19	−0.04~0.18	2037—2050年	2046—2050年	105 022.33	14.74
延退65%+提前10%+延迟25%	0.85~1.87	−0.36~−0.08	2037—2050年	2047—2050年	79 429.82	−13.22
延退65%+提前25%+延迟10%	−1.36~0.58	−0.11~0.13	2037—2050年	2046—2050年	101 226.98	10.59

注：1. 基金收入/支出变化幅度为负意味着测算期内某些年相较于均按国家渐进式延迟法定退休年龄规定基金收入减少幅度，反之亦然，均不含2023年和2024年。2. 总财政责任变化幅度为正意味着相较于均按国家渐进式延迟法定退休年龄规定总财政责任增加幅度，反之亦然。3. 因篇幅限制，本表仅保留部分数据。

5 结论及建议

5.1 结论

本文运用精算模型评估了渐进式延迟退休方案政策规定对职工医保统筹基金运行状况的影响。结论如下：第一，无政策干预下职工医保统筹基金将于2043年开始出现穿底，至2050年总财政责任高达172 613.80亿元；第二，相较于无政策干预，按该政策规定的退休年龄退休，职工医保统筹基金首次出现和累计赤字的节点推迟4年至2047年，至2050年总财政责任为91 533.37亿元，财政责任大幅减轻。第三，相较于无政策干预，在法定退休年龄区间的不同退休意愿选择均有助于缓解职工医保统筹基金的支付压力，穿底风险推迟3或4年，至2050年总财政责任均大幅下降。第四，不同延迟退休意愿与均按法定退休年龄退休相比对职工医保统筹基金收入和支出变化幅度差别较小，职工医保统筹基金开始出现累计赤字的节点变动在两年之间，即少数人的延退意愿对职工医保统筹基金可持续性的影响微弱。第五，当按渐进式法定退休年龄退休意愿的比例固定时，随着愿意在渐进式法定退休年龄延迟退休三年人数占比增长，职工医保统筹基金的运行状况逐渐改善。

5.2 政策建议

5.2.1 完善延退配套措施

结论表明，渐进式延迟退休方案可以有效缓解职工医保统筹基金的支付压力，推迟穿底风险的节点。目前社会公众对于推行渐进式延迟退休年龄政策存在一些担忧与疑虑。为了进一步发挥该政策的作用，应强化政策宣传力度，提高公众对延迟退休政策的认知与接受度。此外，延迟退休政策应考虑针对不同职业、职位的职工进行因“职”而异[19]，结合职业特点实现福利损失和福利改善部门间差异化的转移支付。

延迟退休的顺利实施需要适当的医保政策激励，弹性退休制度需要合理设定提前退休待遇和延迟退休待遇水平。[20]对于超过原法定退休年龄仍在职工作的员工，可以规定其能享受退休职工的医疗报销待遇，减轻延退政策实施的阻力。对于在渐进式法定延迟退休年龄基础上再延迟退休的职工，可以适当减免其医保缴费，鼓励更多有工作意愿并有能力的职工选择延迟退休，也可以适当减轻职工医保统筹基金短期支付压力。同时建立医保基金定期评估机制，对延迟退休政策的实际效果进行动态监测，长期跟踪不同弹性退休年龄退休对职工医保统筹基金运行的影响，保障职工医保统筹基金可持续运行。

5.2.2 优化基金财务管理

科学合理的基金管理达到基金收支平衡是实现基本医疗保险制度可持续发展的前提。[21]本研究表明，即使实施渐进式延迟退休年龄政策，职工医保统筹基金仍面临穿底风险，且财政需承担巨大的兜底责任。为应对这一挑战，建议相关部门加强对职工医保统筹基金的财务规划，提升基金运行的透明度与可预测性，提前布局防范长远风险。同时通过适度提高职工医保缴费率以及合理引导基金的投资增值，确保职工医保统筹基金具备应对未来医保支出的能力。此外，还应建立应急储备机制，以应对未来不可预测的医疗费用增长，确保职工医保统筹基金可持续运行。同时应加强延迟退休政策与医保政策的协同管理，在渐进式延迟退休政策的基础上，进一步通过调整缴费比例、医保支付方式改革等方式，最

大化基金的正向效应，确保职工医保统筹基金的长期平稳运行。

5.2.3 探索退休职工缴费

延迟退休政策对职工医保统筹基金的影响，实际上体现在让一部分本应该享受待遇而不缴费的职工继续缴纳医疗保险费用，从而扩大基金收入来源，减少支出。本文结论也表明延迟退休政策短期内可以缓解职工医保统筹基金支付压力，但长期来看职工医保统筹基金仍面临穿底风险。随着人口老龄化程度不断加剧，改革缴费与退休挂钩的法律规定是不得不考虑的举措。[10]一半以上实施社会医疗保险的国家，参保人在退休后仍需缴费。[22]我国职工医保统筹基金实行现收现付制，退休职工继续缴费无疑会显著扩大基金收入来源，改善基金运行状况。

2023年我国医保统筹基金当期结余约5 000亿元，累计结余2.6万亿元，以保障退休后不用缴费的职工可能带来的职工医保统筹基金赤字风险。若实行退休职工缴费制度，一方面，我国个人医疗保险缴费率为2%，缴费负担相较于领取退休金的老人而言较轻，但退休后医疗保健支出增加。[23]考虑到退休职工的接受度，可以参考居民医保缴费模式，退休职工的缴费由个人和财政各承担一部分。另一方面，职工医保统筹基金当期不需要留出大量结余资金以应对退休职工不缴费可能带来的赤字风险，每年大量结余资金将用于提高职工医保待遇，退休职工的医疗费用负担也将大幅减轻。此外，退休职工缴费制度也能减轻延迟退休人员继续缴纳医疗保险费用的阻力。

作者贡献：杨华磊、曹顺子负责文章的构思与设计；曹顺子负责数据处理分析和论文的撰写；易鑫仪、唐丽丽负责数据的整理与收集、论文修订与审校；杨华磊负责思路指导、把握文章质量。

作者声明本文无实际或潜在的利益冲突。

参 考 文 献

[1] 陈功. 积极应对人口老龄化背景下社会保障的战略思考[J]. 社会保障评论, 2024, 8(5): 57-72.
[2] 徐舒, 王茹, 王慧. 社保征收体制改革、社保费率调整与社保基金收入：一个综合的理论框架[J]. 经济研究, 2022, 57(9): 137-154.
[3] 李姝. 渐进式延迟退休年龄对职工医保基金可持续的影响：基于上海市数据的模拟分析[J]. 财政科学, 2023(5): 72-87.
[4] 曾益, 李姝, 张冉, 等. 门诊共济改革、渐进式延迟退休年龄与职工医保基金可持续性：基于多种方案的模拟分析[J]. 保险研究, 2021(4): 91-105.
[5] 虞斌. 人口老龄化背景下浙江省城镇职工基本医疗保险基金可持续性研究[J]. 财政研究, 2015(6): 29-36.
[6] 殷俊, 田勇, 薛惠元. 全面二孩、延迟退休对职工医保统筹基金收支平衡的影响：以生育保险和职工医保合并实施为背景[J]. 统计与信息论坛, 2019, 34(5): 60-68.
[7] 李爱芹, 赵宇. “门诊共济”改革背景下南京市职工医保统筹基金的可持续性研究[J]. 中国卫生政策研究, 2024, 17(2): 9-16.
[8] 幸超. 延迟退休对城镇职工医保基金收支平衡的影响：基于统筹账户的精算模型模拟分析[J]. 湖南农业大学学报(社会科学版), 2018, 19(3): 84-91.
[9] 赵建国, 刘子琼. 延迟退休、个人账户调整与城镇职工医疗保险基金可持续运行[J]. 社会保障研究, 2020(1): 11-22.
[10] 封进, 王贞. 延迟退休年龄对城镇职工医保基金平衡的影响：基于政策模拟的研究[J]. 社会保障评论, 2019, 3(2): 109-121.
[11] 曾益, 林燚阳. 何以缩小城镇职工和城乡居民养老金待遇鸿沟？：基于共同富裕背景的实证分析[J]. 财政研究, 2024(1): 89-104.
[12] 曾益, 叶琪茂. 延迟退休年龄背景下的适度最低缴费年限研究：基于基金可持续性与养老金替代率视角[J]. 保险研究, 2024(7): 75-86.
[13] 王翠琴, 田勇, 薛惠元. 城镇职工基本养老保险基金收支平衡测算：2016—2060：基于生育政策调整和延迟退休的双重考察[J]. 经济体制改革, 2017(4): 27-34.
[14] MAYHEW L. Health and Elderly Care Expenditure in an Aging World [R]. IIASA Research Report, 2000.
[15] 贾新丽, 李红艳. 个人账户改革对城镇职工基本医疗保险基金可持续性的影响[J]. 中国医疗管理科学, 2023, 13(3): 6-11.
[16] 曾益, 杨悦. 从中央调剂走向统收统支：全国统筹能降低养老保险财政负担吗？[J]. 财经研究, 2021, 47(12): 34-48.
[17] 张国梅, 金浩, 曾益. 余缺调剂全国统筹制度下的基本养老金时空差异研究[J]. 河北科技大学学报, 2024, 45(3): 298-307.
[18] 郭秀云, 李悦心. 弹性退休制度下谁更愿意延迟退休？：基于Option Value模型的微观模拟[J]. 人口与发展, 2024, 30(4): 132-144.
[19] 廖予熙, 罗仁福, 杜语. 延迟退休的时代：退休对健康的影响因职而异吗？[J]. 中国人力资源开发, 2024, 41(8): 85-103.
[20] 张熠, 张书博, 陶旭辉. 中国退休制度设计：基于激励、保险和再分配效应的研究[J]. 管理世界, 2022, 38(7): 90-108.
[21] 王昭茜, 仇雨临. 从“以收定支”到“以支定收”：论医疗保险筹资模式转变与可持续发展[J]. 社会保障研究, 2020(4): 3-9.
[22] 王超群, 张翼, 杨宜勇. 城镇职工基本医疗保险退休老人终生缴费制研究[J]. 江西财经大学学报, 2013(5): 79-85.
[23] 黄炜, 任昶宇, 周羿. 退休制度、劳动供给与收入消费动态[J]. 经济研究, 2023, 58(1): 141-157.

[收稿日期：2025-05-17 修回日期：2025-06-08]
（编辑 薛云）