

老年问题研究

上海地区延长退休年龄意愿研究 ——基于 Logistic 回归分析

张乐川

(上海财经大学人文学院, 上海 200433)

摘 要: 与以往仅从宏观社会养老制度可持续性的角度出发, 来论证延长退休年龄的必要性不同, 本文基于在职职工的个人意愿, 通过问卷调查与分析, 发现劳动者工作单位的属性是决定其延长退休年龄意愿最为重要的影响因素, 机关事业单位的劳动者更容易倾向延长退休年龄。对此猜测分析了形成该现象的三种原因, 并提出了建立体现公平性和效率性的多层次社会保障制度的改革意见。

关键词: 社会养老保险; 延长退休年龄; 实证研究; Logistic 回归分析

中图分类号: F241.34 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2013) 01-0061-07

The Research of Extending Retirement Age Will in Shanghai: Based on Logistic Regression

ZHANG Le-chuan

(College of Humanities, Shanghai University of Finance and Economics, Shanghai 200433, China)

Abstract: Be different from the ever necessity research of retirement age extension in the way of concerning about the sustainability of the macro-social pension system. This paper stand on the vision of labors and discovered the critical factor of affect the will of extending retirement age is the properties of the working units, by the way of questionnaire survey. Labors from the government and the institution are more willing to extend the retirement age. The paper speculated about the formation of this phenomenon for three reasons and proposed the idea of the establishment of multi-level social security system to reflect the social fairness and efficiency.

Keywords: pension; retirement age extension; empirical research; Logistic regression

国务院的《社会保障“十二五”规划纲要》已明确指出, “研究弹性延迟领取养老金年龄的政策”^[1], 这传达了两个层面的内容: 第一, 养老金领取的资格年限将不可避免地延长, 传统的男性

收稿日期: 2012-09-10; 修订日期: 2012-11-15

基金项目: 上海财经大学研究生创新基金资助项目 (CXJJ-2012-407)。

作者简介: 张乐川 (1986-), 上海市人, 上海财经大学人文学院博士研究生。研究方向: 社会保障。

60岁、女性50或55岁的退休年龄制度将被打破；第二，养老金领取资格将不再以“一刀切”的标准作为具体形式，从宏观上将表现为基于不同性别、职称、工种而制定的不同退休年龄标准，从微观上将表现为劳动者根据自身具体条件作出何时退出劳动力市场的个人决策选择。由此看来，议论热烈的延长退休年龄政策在当下不仅是一个理论界探讨的话题，也是一个政府亟待论证如何实现的问题，更关系到每一个在职劳动者的切身利益。本文通过对上海部分群体对于延长退休年龄的认可程度与自身状况的调研，将尝试回答以下三个问题：第一，哪些要素最容易影响人们对于延长退休政策的认同度？第二，这些要素形成的原因是什么？第三，如何利用或是改变这些因素，使得制度和政策向更有利的方向发展？

一、延长退休年龄政策的相关研究回顾以及评述

延长退休年龄问题本身具有非常大的学科交叉性，根据不同学科的研究方式和研究特色，可以从三条路径来归纳我国学术界延长退休年龄问题研究的各种成果和趋势，即人口研究、社会保障制度研究以及人力资源研究。

人口学领域相对较早地注意到了宏观人口结构变化所产生的工作与退休在年龄层面上的延迟现象。一方面我国人口学研究在彼时已经形成了相对成熟的理论体系和研究方式，另一方面我国将计划生育政策作为基本国策并且不断深入，中国未来人口老龄化将是一个必然的趋势。因此，关注未来人口老龄化现象对社会带来的各种影响就成为人口学研究的重要任务。如蔡昉基于可持续发展的角度，鼓励保持一定的生育水准以维护人力资本的更替数量，且要求适当延长职工的工作时间作为应对人口老龄化的一种方式^[1]。这类研究通常是将延长退休年龄政策与其他一系列政策进行组合，系统式地解决中国由于人口老龄化而产生的经济和社会问题。随着社会保障制度建设的发展以及相关领域研究的深入，基于社会养老保障制度的可持续性分析成为研究此问题的另一个重要维度。这种方式更加直接针对社会养老保障制度的可持续性，从其作为再分配工具所具有的公平适度性进行解释与分析。一部分研究侧重于对社会养老保障制度如何自我完善以及发展演进进行探讨和研究，比如穆怀中以社会养老保障负担的角度出发，为未来的养老保障作出一种新的制度设计，而延长退休年龄则是其中手段之一^[2]。另一部分研究则是分析延长退休年龄政策在我国未来具体实施方式和力度的适当性，以此达到保证社会养老保障制度安全性和延长退休年龄政策可实施性的统一。这类研究已经将“如何延长退休年龄”作为一个核心问题展开论述，量化分析往往是展开这种论述的手段，并成为延长退休年龄政策问题的一种非常重要的研究范式。这类研究通常具有多学科研究融合的特征，其中以人口学和经济学的交叉研究居多。诸如柳瑞清、金刚基于人口红利预测的角度^[3]以及张熠基于养老金收支平衡发展角度的研究^[4]等；学者们都各自提出了我国延长退休的某种规律和具体实践的方式，同过去的研究相比具有更高的政策参考价值。而人力资源研究路径着重关注延长退休年龄政策对于劳动力市场的影响，这类研究通常涉及与就业相关的社会平等问题。一方面，延长退休年龄在老年与青年劳动力之间是否会产生人力资源的供给矛盾的问题上存在着相当大的争论。认为需要慎重对待的，如原新、万能提出的提高尚未到达法定退休年龄的老年劳动者的劳动参与率相对更具有实际意义^[5]。童玉芬、杨河清认为延长退休年龄所涉及的劳动力供给增加数量并非如想象中的巨大，延长退休年龄和就业压力不存在直接关系^[6]。另一方面，在涉及对待女性延长退休年龄的问题上，众多研究表现为相对集中的认同趋势，无论是彭希哲站在提高女性社会地位的角度^[7]，或高庆波、邓汉从经济上的积极效应出发^[8]，妇女提高退休年龄期限都被众人广泛地认可。但刘伯红等人通过大规模的抽样研究发现，事实上女性劳动者对于该问题的看法还是存在相当大的差异，并不能一概而论^[9]。

这三条路径的研究成果从整体上反映了我国学界对于延长退休年龄研究的状况，对于延长退休年龄问题的研究存在着以下几个特点。第一，由延长退休年龄合理性的研究逐步转向实现性的研究，尽管对是否实行延长退休年龄政策本身尚存在不同的声音和意见，但延长退休年龄作为一种必然趋势的

观点达成了统一性的共识。第二, 应然性研究特征明显, 研究者通常站在国家和政府的立场来论述是否应当执行延长退休年龄政策, 从劳动者的视角来看, 对于延长退休年龄的意愿的实然性研究并不充分。第三, 宏观性研究占主导地位, 微观和中观领域的研究尚不充分。考虑到我国目前各个地区的经济、文化、社会保障系统存在着一定的差异, 就不同地区、行业或人群的实际情况而言, 整体性研究我国延长退休年龄政策的结论可能存在一定的差异性。基于以上的文献归纳, 本文将站在劳动者主观意志的角度, 通过在上海地区中、微观层次上的问卷调查与回归分析, 对劳动者延长退休年龄政策的意愿进行研究, 以此为现实中延长退休年龄的具体决策提供理论建议。

二、延长退休年龄意愿研究的目的、方法和条件假设

1. 研究目的

有关延长退休年龄意愿的研究并不仅仅从学术上提供一些新的研究成果, 就一些发达国家的实践经验来看, 延长退休年龄意愿的研究对于政策的具体实施是必不可少的, 事实证明, 政府执行延长退休年龄政策过程中产生的偏差, 很大程度上来自于劳动者的意愿与政府期望之间的不符。延长退休年龄意愿具有两方面的特征。其一, 劳动者对于延长退休年龄政策的认识或行为未必遵循常理, 而政府在政策设定的过程中通常并不重视这些问题。譬如无论是基于人力资本理论或经验性的习惯, 我们总认为学历越高的群体更容易倾向于延长退休年龄, 可是加拿大的相关研究却发现, 高学历者相对于普通劳动者反而更倾向于提前退休^[1]。其二, 劳动者们也会因为各自所处的社会环境不同, 而对相同的延长退休年龄政策产生不同的反应。譬如在研究职业年金与延长退休年龄关联性的问题上, 岩本康志认为企业年金支付水平的提高有助于延长日本老年劳动者的退休年龄^[2]; 而在英国的研究则发现职业年金制度的设定居然是使得享受年金的群体不断提前退休的重要原因^[3]。这也说明对于延长退休的意愿需要经过具体分析方能发现其本质, 并不存在完全可以照搬的经验或结果。根据第六次全国人口普查的数据, 上海 65 岁及以上人口占全市总人口的 10.1%, 作为中国人口老龄化程度最高的地区, 上海地区的延长退休年龄意愿研究必然具有相当的实用性和紧迫性。因此, 对于本次基于上海地区的延长退休年龄意愿的调查, 我们同样希望通过实证研究, 找到类似于国外文献中所得出的那些潜在的意愿规律。考虑到延长退休年龄意愿本身是一个难以量化的变量, 因此采用 Logistic 回归分析作为本次调查的模型基础, 且为了简化调查内容和分析过程, 本研究采用最基本的二元回归模型来构建回归方程。下面将对回归方程所包含的自变量, 因变量设置的方式、种类及其合理性假设进行说明。

2. 因变量的设置与概念限定

根据本次调查的目的和模型类别选择, 因变量自然是延长退休年龄的意愿, 这似乎没有必要做特别的说明。但事实上, 无论是调查者还是受访者, 对于“延长退休年龄政策”概念本身的认识可能存在误解或偏见。近来一些网络媒体的调查, 诸如 2012 年 7 月腾讯大渝网就人们对“退休年龄延至 65 岁”的态度进行调查, 5000 多人中的反对率高达 95.84%^[4]。从如此之高的反对比例来看, 延长退休年龄意愿的调查似乎根本没有必要, 但这部分的网络调查对于延长退休年龄政策本身存在着一些误导, 譬如“退休年龄延长至 65 岁”本身就是违反了延长退休的弹性渐进原则, 没有任何一个国家在实践中立即将法定退休年龄延长 5 岁之多, 更不会要求全体国民强制执行。而相当数量的受访者认为延长退休年龄是一种“为了弥补养老金缺口而产生的一种变相剥削”, 这事实上也误解了延长退休年龄政策的本意。延长退休年龄本身是为了修正人口老龄化环境下, 代际财富再分配公平性上所产生的误差, 即使目前不存在养老金缺口, 随着人口老龄化的加剧, 延长退休年龄也是一个必然的趋势。尽管其客观上也具有弥补养老金缺口的作用, 但基于历史因素和社会公平性的角度来看, 庞大的养老金缺口弥补主体应当是政府的财政转移支付, 而绝非单纯依靠劳动者延长退休后的额外收入, 延长退休年龄对个体而言并不直接削弱经济收益, 反而应当有所提高。因此, 本次调查我们将“延长退休年龄政策意愿”的概念界定为: 个体在收入水平和养老金水平不变或略微提高的前提下, 能否接受

自由灵活的延长退休年龄政策。将其作为因变量，并采取“是”与“否”的二分变量选择。

3. 自变量的设置与假设分析

由于国内相关的调查研究数量不足，且国外的研究成果未必符合此次调查的客观现实，因此，在自变量的相关问题上，我们从三个角度来进行选取和设置，即一些基本理论和研究成果、相关争议的热点问题，以及逻辑分析和判断。

首先，从一些理论和研究成果中我们可以得到一些最为基本且常用的自变量的设定。譬如基于人力资本投资理论，人力资本是通过投资而形成的存在于人体中的资本形式，因此，要从成本与收益的角度来研究它对个体经济利益的促进作用。如果一项人力资本的投资并不能带来正面价值的话，那这样的人力资本投资是失败且不足取的。教育作为人力资本投资的一种非常普遍的形式，其对于延长退休年龄意愿的影响理论上应当符合人力资本投资理论的描述。考虑到我国基本义务教育制度的不断完善和高等教育的普及，参考历届人口普查的数据^①，我们可以对教育程度进行假设，即教育程度越高的人越倾向于延迟退休。同样地，站在劳动者职位和薪酬水平的角度来看，可以认为薪酬水平程度越高越倾向于延迟退休，以及在职职位越高者越倾向于延迟退休。此外，受访者的年龄也是一个非常重要的基本自变量，但基于延长退休年龄作为一种必然趋势，在此追问年轻劳动者自身的延长退休意愿，显得并不重要。在此根据我国人口老龄化将在 2030 年达到高峰的预测前提，在假设延长退休年龄政策必然于 2030 年之前实施的前提下，以 45 ~ 60 岁的在职劳动者作为本次调查的对象。

其次，基于性别和单位属性而产生的延长退休年龄意愿差异属于非常典型的两个问题。我国法定女性退休年龄为工人 50 岁和干部 55 岁，从其他各国的退休年龄标准来看存在着年龄偏低的问题。尽管女性的法定退休年龄标准偏低和实际延长退休年龄意愿未必具有同一性，但基于男女平等的价值观念以及经验的考虑，假设目前女性延长退休年龄的意愿比男性更为强烈。此外，政府事业单位的薪酬和福利相对好于企业。一般来说，较好的待遇和福利有助于激励劳动者的工作积极性。在此假设机关事业单位比企业或其他单位的劳动者更倾向于延长退休年龄。

最后，从本次调查的对象范围来看，46 ~ 60 岁的劳动者会存在子女尚未独立或年迈父母尚在且需要进行经济上的赡养和抚养的压力，即存在家庭经济负担对劳动者是否延长退休年龄的决策影响效应。考虑该因素，假设具有子女抚养经济负担的劳动者更倾向于延长退休年龄。同理，假设具有父母赡养经济负担的劳动者更倾向于延长退休年龄。

三、调查数据和分析

1. 描述性分析结果

通过以上的模型设计和假设分析展开调查，调查采用随机问卷的形式，从目前上海地区 45 ~ 60 岁中具有固定劳动关系的在职人员中抽取样本，共发放问卷 450 份，回收有效问卷 411 份，问卷有效率为 91.33%。有关问卷的基本变量描述及统计见表 1。

通过严格定义延长退休年龄意愿之后，本次调查问卷中认同延长退休年龄的人比重占 43.9%，相比之前的各种大型调查中极高的否定率，该调查结果已有相当的改善，可见弹性、灵活、有经济激励效应的延长退休年龄政策在一定程度上能够得到相当一部分劳动者的认可。在数据的基础之上，通过运用 SPSS17.0 软件对影响延长退休年龄认同度的变量进行二元 Logistic 回归分析。

2. 回归分析结果

从表 2 的回归结果来看，只有单位性质变量，即机关事业单位比企业或其他单位的劳动者更倾向延长退休年龄的假设在相关性和显著性上得到了完全的证实，并且显著性小于 1%。调查证明了机关事业单位的在职劳动者比普通企业或其他单位的劳动者更能够接受延长退休年龄的政策，并且从发生

^① 参见国家统计局网站发布的第四、第五、第六次人口普查数据公报，不再列表赘述。

比率来看，前者比后者认同的可能性要高出 1.379 倍。其余的变量都没有能够通过回归分析的显著性检验，其中“职位”变量的显著性为 10.4%，较一般公认的最低 10% 的显著性标准仍有差距，但相对于其他变量的显著性来说，在样本量扩大的前提下仍有通过显著性检验的可能，即接近于证实在职职位越高者越倾向于延迟退休的假设。其他变量由于显著性问题而未能得到证实或证伪，撇开统计意义上的因果关系来说，这些未能得以证实的变量在一定程度上说明，某些按照常理被认为理所应当的情况事实上并非如此。预期中女性、高收入以及高学历者更容易倾向于延长退休年龄的情况，通过本次调查来看并不能成立，或许通过专门针对这类具有同一特征的群体进行深入的调查，能找出这些指标背后隐藏的更为深层次的原因。当前劳动者年龄的大小对于延长退休年龄的意愿几乎没有什么影响，说明本次调查所涉及的 45 ~ 60 岁的劳动者之间，并不存在较年轻者从心理上更能够接受延长退休年龄政策的情况。根据假设，赡养和抚养负担应当是一种同质的变量，但从所获得的数据的矛盾性，即家庭负担的角度来看，似乎与延长退休年龄意愿的关系不大，至少从统计的结果来说并不是一个至关重要的因素，说明了影响退休年龄意愿的要素更多地表现为劳动者自身在职业层面的状况，而并非由其他一些外部环境的因素所主导。

3. 分析与说明

本次的调查研究得出了一个非常鲜明的结论，即从上海地区的角度来看，单位的属性基本上决定了个人延长退休年龄的意愿。为什么公务员或事业单位编制的员工比普通的企业员工更能够接受延长退休年龄的政策？尽管目前为止没有针对性的理论可以完全说明这一问题，但在此通过事实性的判断提出以下三种猜测作为基于调查结果的可能性解释。

第一，企业立足于市场竞争机制，表现出较快的人力资源更新状态，而机关事业单位倾向于固定地、长期地雇佣劳动者，对于拥有长期固定工作经历和稳定工作岗位的这部分劳动者群体来说，延长退休年龄后因为经济状况波动或竞争加剧导致失业的可能性几乎为零。而对于企业及其他单位的劳动者来说，即使延长退休年龄是一种具有弹性的机制，只要选择延长退休，就必然要承担额外的失业风险及找寻工作的成本。此外，长期固定的工作岗位将给机关事业单位的劳动者带来更为强烈的事业归属感，从心理角度来说这部分劳动者相对于企业劳动者会更容易倾向延长自己的退休年龄。

第二，可能存在非工资形式的各种单位福利，这些福利在本次调查中未涉及，且受访者也很难将福利作为基本收入的一种进行考虑。从结果上看，机关事业单位与企业劳动者的收入差距并不明显，但如果将额外的福利量化为收入，则总体上机关事业单位福利较优于企业，存在事实上因基于单位性质的不同而产生的收入差距，这对于劳动者延长退休年龄意愿产生了一定程度的影响。

表 1 变量描述与统计

变量	定义与编码	均值	标准差
因变量			
延长退休年龄意愿	0 = 不能接受; 1 = 能够接受	0.439	0.497
自变量			
年龄	45 ~ 60 的连续变量	50.81	4.334
性别	0 = 男; 1 = 女	0.498	0.501
学历	1 = 高中及以下; 2 = 大专; 3 = 本科; 4 = 硕士及以上	1.815	0.824
月收入	1 = <2000; 2 = 2000 ~ 5000; 3 = 5000 ~ 10000; 4 = >10000	2.298	0.749
职位	1 = 普通员工; 2 = 基层干部; 3 = 中层干部; 4 = 高层干部	1.561	0.786
单位属性	0 = 企业及其他; 1 = 政府机关与事业单位	0.441	0.497
经济性抚养负担	0 = 没有; 1 = 有	0.688	0.465
经济性赡养负担	0 = 没有; 1 = 有	0.461	0.499

表 2 Logistic 回归分析结果

变量	B	Wald	Sig.	Exp (B)
性别	-0.184	0.718	0.397	0.832
单位性质	0.867	16.743	0.000	2.379
职位	0.241	2.642	0.104	1.272
收入	-0.152	0.970	0.325	0.859
年龄	0.003	0.011	0.917	1.003
抚养负担	0.162	0.425	0.515	1.176
赡养负担	-0.238	1.098	0.295	0.788
学历	0.158	1.284	0.257	1.171
Constant	-1.017	0.371	0.543	0.362

第三，养老金待遇计算的双轨制，除去是否缴纳养老保险费用的义务之外，机关事业单位与企业劳动者在养老金水平计算方式上存在差别。前者养老金的享受水平完全决定于工作年限，形成固定的“工龄替代率”，尽管目前根据财政部 2006 年的规定，劳动者工作年限到达 35 年的按退休前级别和职务（岗位）工资的 90% 进行发放^①，存在替代率的上限，但延长退休年龄确实能提高级别和职务工资的基数，也存在较大的激励效应。企业职工或其他劳动者养老金的计算方式比较复杂，统筹账户的计算方式以缴费年限为主，类似于机关事业单位的工龄计算的方式可以形成固定的替代率，但替代率的基数为地区职工的平均工资，对于收入高于地区平均工资的劳动者来说，延长退休年龄相对于机关事业单位劳动者来说存在一定的养老金收益损失；此外，劳动者的个人账户部分是以缴费的方式进行累积，其养老金替代率水平非常容易受到通货膨胀的影响，加之目前养老金个人账户并没有进行很好的增值运作，其储蓄价值事实上是随着时间的推移而递减的。因此，从养老金收益激励的角度来看，机关事业单位劳动者自然显得更具有延长退休年龄的积极性。

从维持社会养老保障体系稳定的角度来看，根据 2011 年《中国劳动统计年鉴》所显示的数据（见表 3），在不考虑政府财政转移补贴的情况下，依靠基本养老金的自身支付能力只能维持实际养老金替代率的一部分。而对于人口老龄化比较严重的上海地区，其支出只能维持平均替代率的 32.7%，如果遵从机关事业单位劳动者延长退休年龄的意愿，那么对于基本养老金的收支平衡一定具有积极的作用。但是，机关事业单位和企业劳动者的养老金替代率已有明显差异，目前关于我国机关事业单位养老金水平相对过高的观点亦不在少数，如果优先延长机关事业单位劳动者的退休年龄，那么更容易引起社会群体因延长退休年龄导致的收入变化而产生的心理上的不公平感，从而导致新的社会问题。但从西方国家的实际情况来看（见表 4），公务员职业的高替代率养老金水平是客观存在的^[15~16]，也未必因为这种制度性差异而一定会引起相关的收入不公的争议。普鲁斯（Prus）和布朗

（Brown）通过对七个经合组织国家老年人收入状况进行分析，发现退休人员的收入参数中，具有再分配职能的社会养老金收入与基尼系数之间存在负相关关系，而基于职业经历形成的老年收入则往往与基尼系数存在正相关关系^[17]。这说明了在一些社会养老保障制度较为完善的国家，不同层次的养老保障收入功能设定是非常重要的，至少能从心理层面减少因为不同职业的收入差距而导致的不公平感。但是到目前为止我国尚未建立起比较完善的多层次保障制度，各种保障机制所承担的公平和效率的角色分配尚未确定，因此，延长退休年龄将会削弱基本养老金制度本身存在的再分配功能和公平性，进而使得延长退休年龄政策不能成为一种多劳多得的“效率”机制，反而逆转为老年群体社会

表 3 2010 年度基本养老保险情况

地区及单位属性	退休人数 (万人)	基金支出 (亿元)	基金收入 (亿元)	收支比	替代率
全国企业及其他单位	5811.6	9409.9	12218.4	1.298	0.443
全国机关事业单位	493.3	1145.0	1201.1	1.049	0.635
上海地区总和	392.2	847.5	889.9	1.050	0.327

数据来源：根据《2011 中国劳动统计年鉴》相关数据进行计算，其中全国平均年工资为 36539 元，上海地区为 66115 元，除去各级政府的财政补贴这一未进行明确统计的要素之外，全国总和养老金替代率约为 0.458。

注：表 3 中替代率 = (年度基金支出 ÷ 年度退休总人数) ÷ 该年度职工年平均工资。但事实上养老金的另一个重要来源是政府的财政转移支出，只不过这部分支出单位具体数量不明，故该替代率只能是基于养老保险基金自我收支的部分替代率。

表 4 OECD 部分国家公务员养老金替代率和社会

国家	平均养老金替代率 %	
	公务员养老金替代率	社会平均养老金替代率
加拿大	90	44.4
法国	75	49.1
德国	75	42.0
西班牙	95	81.2
意大利	80	64.5
葡萄牙	80	53.9
英国	67	31.9

数据来源：根据 Robert Palacios and Edward Whitehouse. Civil-service Pension Schemes around the World [R]. World Bank Social Protection Discussion Paper, 2006 以及 Steven G. P. and R. L. Brown. Income Inequality over the Later-life Course: A Comparative Analysis of Seven OECD Countries [R]. Luxembourg Income Study Working Paper Series, 2007 中的数据进行统计。

① 具体内容参见《关于机关事业单位离退休人员计发离退休费等问题的实施办法》，国人部发〔2006〕60 号。

收入分配“不公平”的问题。因此,延长退休年龄政策同样需要通过我国社会养老保障机制的自我完善进行推动和引导,通过建立起公平和效率分明的退休收入相关体系,譬如在体现公平的国民性的养老保障机制的基础上形成代表不同行业和岗位效率的职业年金制度,从心理层面在一定程度上激发劳动者对于延长退休年龄的积极性。

四、总结与展望

通过实证调查与分析,我们应当看到延长退休年龄问题在初始阶段的各种实践性矛盾与困境,现实中延长退休年龄政策的推进或改革是一个“牵一发而动全身”的问题,制度性、物质性乃至心理性的准备都显得十分重要,尤其是人们对于延长退休年龄的心理准备,从目前来看尚不够充分。在笔者看来,延长退休年龄的最终目标并非完成应对养老危机或是社会养老保障制度的改良,而是形成一种新的社会生活范式。毕竟与过去相比,客观环境已经发生了很大的变化,但人们对于劳动与退休的概念期望却没有因此而发生根本性的改变,这是不合理的。因而从政府的角度来看,在延长退休年龄政策实施的初期阶段,并不能强求在减缓社会养老的物质压力上有多大的成果,而应是争取在制度设计上激励人们形成延长退休年龄的价值观念和趋势,尤其对于女性劳动者和非机关事业单位的劳动者,从现实的情况看还需要很长的一段路要走。限于个人的能力和时间,本次实证调查研究只涉及很小一部分社会劳动者,一些更为深刻的现象和规律需要更大规模的调查去挖掘和掌握。除了本文所针对的具有典型契约劳动关系的对象之外,各种具有非典型劳动关系的劳动者在整个劳动群体中的比重也在不断增大,他们对于延长退休年龄的意愿也决定了延长退休年龄政策面临的条件和各种问题,这也值得我们进一步关注和研究。

参考文献:

- [1] 国务院. 国务院关于批转社会保障“十二五”规划纲要的通知 [EB/OL]. http://www.gov.cn/jzgk/2012-06/27/content_2171218.htm, 2012-08-23.
- [2] 蔡昉. 人口、资源与环境: 中国可持续发展的经济分析 [J]. 中国人口科学, 1996, (6).
- [3] 穆怀中. 老年社会保障负担系数研究 [J]. 人口研究, 2001, (7).
- [4] 柳瑞清, 金刚. 人口红利转变、老龄化与提高退休年龄 [J]. 人口与发展, 2011, (4).
- [5] 张熠. 延迟退休年龄与养老保险收支余额: 作用机制及政策效应 [J]. 财经研究, 2011, (7).
- [6] 原新, 万能. 缓解老龄化压力, 推迟退休有效吗? [J]. 人口研究, 2006, (7).
- [7] 童玉芬, 杨河清. 提高退休年龄不会加剧我国的就业压力 [J]. 人口与发展, 2011, (4).
- [8] 彭希哲. 社会政策与性别平等——以中国的养老金制度分析为例 [J]. 妇女研究论丛, 2003, (3).
- [9] 高庆波, 邓汉. 关于提高女性劳动者退休年龄的探讨 [J]. 妇女研究论丛, 2009, (6).
- [10] 刘伯红, 郭砾, 郝蕊. 她/他们为什么赞成或反对同龄退休? ——对选择退休年龄影响因素的实证研究 [J]. 妇女研究论丛, 2011, (3).
- [11] Patrick, Kieran. Early Retirement Trends [J]. Statistics Canada, 2001, (4).
- [12] 岩本康志. 在职老齡年金制度と高齢者の就業行動 [J]. 季刊社会保障研究, 2000, (3).
- [13] Richard, Blundell. Pension Incentives and the Pattern of Early Retirement [J]. Royal Economic Society, 2002, (3).
- [14] 大渝网. 退休年龄延至65岁? 超9成大渝网友反对 [EB/OL]. <http://cq.qq.com/a/20120703/000019.htm>, 2012-08-23.
- [15] OECD Statistic. Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries [EB/OL]. <http://www.oecd.org/dataoecd/55/26/48997644.pdf>, 2012-08-23.
- [16] Robert, P. and W. Edward. Civil-service Pension Schemes around the World [R]. World Bank Social Protection Discussion Paper, 2006.
- [17] Steven, G. P. and R. L. Brown. Income Inequality over the Later-life Course: A Comparative Analysis of Seven OECD Countries [R]. Luxembourg Income Study Working Paper Series, 2007.

责任编辑 冯 乐