

延长退休年龄影响人力资本的传导机制研究

袁廿一

(中国社会科学院 人口与劳动经济研究所, 北京 100732)

摘要: 本文通过考察二元劳动力市场和两种就业形式从而确定延长退休的作用对象, 继而探索性地构建延长退休影响人力资本的传导机制。以影响人力资本存量的相关因素为媒介, 延长退休分别对人力资本数量和人力资本质量产生作用, 其对人力资本质量的影响又从个体、结构、资源配置效率、经济社会公平以及相关制度机制等方面表现出来。延长退休年龄的实施是一个牵一发而动全身的系统工程, 应统筹兼顾, 实现人口、经济和社会的全面协调可持续发展。

关键词: 延长退休; 人力资本; 传导机制

中图分类号: F241.34 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000-4149 (2011) 04-0029-06

Research on the Transmission Mechanism of How Extending Retirement Age Affect Human Capital

YUAN Nian-yi

(Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100732, China)

Abstract: Through the study of binary labor market and two forms of employment, the effect object of prolonging the retirement age is determined. Then the paper explore the transmission mechanism extending retirement age affect human capital. Through the media of the relevant factors which influence human capital stock, extending retirement age affects the quantity and the quality of human capital respectively. And the influence of extending retirement age on the human capital is revealed from the individual, structure, efficiency of resource allocation, economic and social justice and some related institutions. The implementation of extending retirement age is systemic projects where a slight move in one part may affect the whole situation, subsequently, we should take all factors into consideration, realize comprehensive, coordinate and sustainable development of population, economic and society.

Keywords: extending retirement; human capital; transmission mechanism

收稿日期: 2011-01-13; 修订日期: 2011-05-27

作者简介: 袁廿一 (1984-), 河南商丘人, 中国社会科学院博士研究生, 研究方向为劳动经济学, 人口、资源与环境经济学。

退休制度是工业经济的产物，它是养老保险制度和人口管理政策的重要组成部分，是衡量一个国家或地区社会保障制度是否完善的一个主要方面。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》指出，“要加强社会建设，建立健全基本公共服务体系，促进就业和构建和谐劳动关系，健全覆盖城乡居民的社会保障体系，加快医疗卫生事业改革发展，全面做好人口工作”^①，而退休年龄作为退休制度的重要变量，对其研究自然不可忽视。

多年来，延长退休年龄一直成为历年两会的热点和公众的焦点，引起了相关专家和广大民众的强烈反响，甚至被官方提上了议事日程^②，各方亦见仁见智。因此，从可持续发展的角度，对于延长退休年龄的课题的研究仍然十分必要，甚至比较迫切。以往的研究多集中在以下领域：退休年龄的影响因素，延长退休年龄的必要性，延长退休年龄对养老保险、劳动就业、企业竞争力和经济效益等方面的影响，以及延长退休年龄的路径选择，等等^[1]；但截至目前还鲜有文献专门从人力资本的视角对延长退休年龄进行系统的研究。然而，在当今知识经济社会，人力资本正成为经济增长的重要内生力量，也和每个人的生产生活息息相关。因此，如何构建延长退休年龄影响人力资本的传导机制，不仅具有现实意义，也具有学术价值。

在我国当前的经济社会转型期，二元劳动力市场普遍存在，非正规就业已经成为我国重要的就业方式。据估计，1990～2004年间，城镇非正规部门就业年平均增长率达到12.5%，累计增长了421%^[2]。1978年，全国仅有1.5万就业人员处于正规部门之外；到了2006年，已经爆发性地达到1.682亿人，等于城镇2.831亿就业人员总数的59.4%，目前这个比例还在扩大^[3]。鉴于非正规就业工人并无社会保险或者社会保险程度较低，并不能纳入退休制度的管理。因此，所谓延长退休年龄只是针对正规就业的工人而言，即使退休年龄的规定在法律上同样适用于非正规就业部门，但在现实中并没有发生作用。所以是否延长退休年龄对非正规就业工人而言基本上并没有多大意义，因为延长退休年龄并不对一直处于二级市场（secondary market）的劳动力产生直接的影响。本文将延长退休年龄的作用对象规定为正规就业工人，其效力范围并不包括非正规就业。

延长退休年龄影响人力资本的理论分析如下：影响人力资本存量的因素既包括不同个体特征之间的差异，人口的结构特征以及人口的再生产，还包括与正规教育、在职培训、医疗保健、就业适应和劳动力迁移以及就业等相关的经济社会因素，乃至支持以上因素的相关体制制度。以影响人力资本存量的相关因素为媒介，延长退休年龄分别对人力资本数量和人力资本质量产生作用，其对人力资本质量的影响又从个体、结构、资源配置效率、经济社会公平以及相关制度机制等方面表现出来。

一、人力资本的主要影响因素

人力资本是凝结在劳动者体内的知识、技能和健康状况的总和，是人们在正规教育、在职培训、医疗保健、就业适应和劳动力迁移等方面的投资所形成的资本，能够物化于商品或服务，增加商品或服务的效用，并以此分享收益的价值。

人力资本存量由人力资本投资形成，其质量也要由人力资本投资来改进，而人力资本投资的决策又由人力资本投资收益与成本之比来决定：当人力资本投资收益大于人力资本投资成本时，投资主体就会做出投资决策；反之，则不会。根据人力资本经典理论，人力资本的投资要通过正规教育、在职培训、医疗保健、就业适应和劳动力迁移等途径来实现，人力资本的投资收益则主要通过就业的形式而获得工资、福利等劳动报酬来表现出来。因此，影响人力资本的因素既包括不同个体特征之间的差异，还包括与正规教育、在职培训、医疗保健、就业适应和劳动力迁移以及就业等相关的经济社会因素，乃至支持以上因素的相关体制制度。另外，考虑到人力资本的载体和人力资本投资的对象是并且

① http://news.xinhuanet.com/politics/2010-10/27/c_12708501.htm

② 首吃螃蟹！上海试水“柔性延长退休年龄”[N]. 南方周末. 2010-09-28. <http://www.infzm.com/content/50549> <http://www.infzm.com/content/50549>

也只能是人，所以人口的结构特征以及人口的再生产也必然对人力资本产生重大的影响，直接关系到人力资本的存量特征和增量形成。

正如蔡昉等所指出的那样，持续地增加一个国家或地区的人力资本存量并改进其质量，有赖于一个完善的人力资本形成和积累体系。这个体系包括教育体系和卫生体系等，通常依靠下列几个主要支柱支撑人力资本的形成和积累：①激励机制，来自劳动力市场上反映人力资本收益的信号；②机会与覆盖水平，取决于相关产业的物质基础、筹资能力与渠道；③服务质量，由从业人员的素质以及相关产业的技术水平决定。而所有这些方面都需要有体制与制度的保障^[4]。图1可以帮助我们观察影响人力资本的主要因素及其相互之间的关系。

二、延长退休年龄对人力资本数量的传导机制

如果老龄人口在人口总量中所占的比重较低，尤其是处于退休年龄前后的人口数量占人口总量的比重很低，延长退休年龄使得经济活动人口的变化微乎其微，那么此时延长退休年龄无论从数量上还是从质量上来讲，对人力资本的影响都可以基本忽略。而在人口结构相对稳定的状态下，尤其是当社会处于“低出生率、低死亡率、低自然增长率”的状态时，这样老龄人口占有相当大的比重，并且现行退

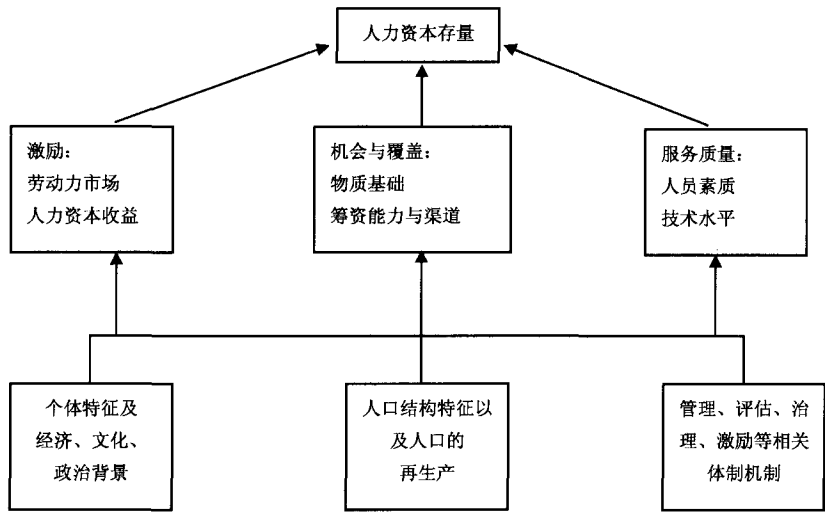


图1 影响人力资本的主要因素

休年龄在一定程度上要低于人口平均预期寿命从而使得个人年龄大于法定退休年龄的劳动力仍有正常的劳动能力，同时假设劳动力市场上只存在单一的正规就业，延长退休年龄将在数量上增加人力资本的存量。因为在短期或者人口结构长期处于稳定状态或者接近于稳定状态时，延长退休年龄将会使得处于原退休年龄 RA_1 和新退休年龄 RA_2 之间的退休工人重新返回劳动力市场 ($RA_1 < RA_2$)，从而增加经济活动人口，这样一来，分母的不变或者是接近不变，而分子的变大，就会导致劳动力参与率的上升。而除了重返工作岗位的退休工人（年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力）之外的其他劳动力仍然活跃在劳动力市场上，因此，延长退休年龄必然导致在数量上增加人力资本的存量。

当然，以上关于延长退休年龄从数量上对人力资本的影响必须假设劳动力市场上只存在单一的正规就业。考虑到非正规就业的存在性，在实行原退休年龄 RA_1 的时候，如果年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 间的劳动力在退休后并没有休息，而是纷纷处于非正规就业的状态，那么将退休年龄由 RA_1 延长至 RA_2 ，只会将这些劳动力从非正规就业部门重新召回到正规就业部门，即产生了非正规部门劳动力的溢出效应。如图2所示，横轴表示就业量，纵轴表示工

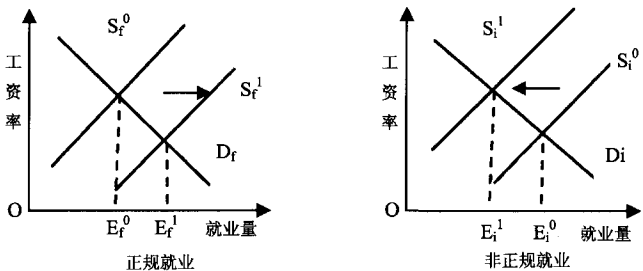


图2 非正规部门劳动力的溢出效应

资率, S 表示劳动力供给曲线, D 表示劳动力需求曲线。将退休年龄由 RA_1 延长至 RA_2 , 促使正规部门的劳动力供给曲线由 S_i^0 右移至 S_i^1 , 而非正规部门的劳动力供给曲线由 S_i^0 左移至 S_i^1 , 相应的, 正规部门的就业量由 E_i^0 增加至 E_i^1 ($E_i^1 > E_i^0$), 而同时非正规部门的就业量由 E_i^0 减少至 E_i^1 ($E_i^1 < E_i^0$)。若 $E_i^1 - E_i^0 = E_i^0 - E_i^1$, 则 $E_i^0 + E_i^0 = E_i^1 + E_i^1$, 即非正规部门就业量的减少幅度与正规部门就业量的增加幅度相等, 劳动力总量并没有改变, 此时实际上的劳动力参与率并没有改变, 劳动力市场还是由固有的劳动力来构成, 延长退休年龄数量上对人力资本的存量并没有影响。当然, 此时延长退休年龄将会重新改变人力资本存量的配置, 并且通过劳动力的迁移继而影响人力资本的质量, 这在下面还会继续分析。

如此看来, 在年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力仍有正常劳动能力的情况下, 关于延长退休年龄究竟在多大程度上影响人力资本的数量, 将取决于劳动力市场上非正规就业对正规就业的替代程度以及年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力的工作偏好。当劳动力市场上非正规就业对正规就业的替代程度较高, 年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力的工作偏好较大时, 延长退休年龄数量上就会使人力资本的存量增加较多; 相反, 如果劳动力市场上非正规就业对正规就业的替代程度较低, 年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力的工作偏好较小, 则延长退休年龄数量上使人力资本存量增加的幅度就会较小。

三、延长退休年龄对人力资本质量的传导机制

除了从数量上对总体人力资本存量产生作用, 延长退休年龄还会从质量上对人力资本产生影响。这种质量上的影响, 将分别通过对个体人力资本和总体人力资本的作用而表现出来。

1. 延长退休年龄从个体上对人力资本质量的传导机制

由于个体资源禀赋的差别以及前期人力资本投资的不同, 年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力个体之间在人力资本质量上必然存在一定的差异性。对于个体资源禀赋丰裕和前期人力资本投资充足的劳动力而言, 就形成了较多的人力资本存量, 通常其人力资本质量也就较高; 而对于个体资源禀赋贫乏和前期人力资本投资不足的劳动力而言, 只形成了较少的人力资本存量, 通常其人力资本质量也就较低。方便起见, 假定所有的工作岗位具有同质性, 社会上的人均人力资本存量为能够胜任工作岗位的人力资本存量, 这样, 延长退休年龄无疑将使前者高于社会人均人力资本存量的人力资本得以充分利用从而提高人力资本的质量, 同时也使后者低于社会人均人力资本存量的人力资本不断贬值从而降低人力资本的质量。

2. 延长退休年龄从结构上对人力资本质量的传导机制

延长退休年龄从结构上对人力资本质量的影响, 将视年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力其总体人力资本存量与其劳动力个体数目与社会人均人力资本存量乘积的差值, 若该差值为正, 则其对总体人力资本的质量产生正向作用; 若该差值为负, 则其对总体人力资本的质量产生负向作用。换言之, 年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力中人力资本质量高者所拥有的总体人力资本存量与其劳动力个体数目与社会人均人力资本存量的乘积之差的绝对值, 若大于人力资本质量低者所拥有的总体人力资本存量与其劳动力个体数目与社会人均人力资本存量的乘积之差的绝对值, 则年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力对人力资本质量的影响为正; 反之, 则为负。进一步地从结构上来看, 在其他条件不变的情况下, 年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力对人力资本的质量的影响还与其在总体劳动力中的比重有关, 若比重越大, 则其对总体人力资本的质量影响也越大; 反之, 则其对总体人力资本的质量影响也就越小。

3. 延长退休年龄从资源配置效率上对人力资本质量的传导机制

假定劳动力市场上同时存在正规就业和非正规就业两大部门, 由于非正规部门劳动力的溢出效应, 延长退休年龄将使年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力从非正规就业部门重新召回到正规就业部门。现在以年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力为考察对象, 如果这些劳动力当初退休是完全由于法定

年龄所迫而具有强烈动机转移至非正规就业部门，并且在退休年龄延长后又自愿返回到原先正规就业部门，那么劳动力市场对这些人力资本存量的配置就发挥了市场的基础性调节作用，从而有利于人力资本质量的提升；相反，如果这些劳动力在延长退休年龄后仍然愿意停留在非正规就业部门，主观上并不愿意但迫于法定退休年龄的规定性要求而不得不重新返回到原先正规就业部门，那么劳动力市场对这些人力资本存量的配置就无法发挥市场的基础性调节作用，从而在资源配置效率上来看对人力资本质量的影响是不利的。

接下来我们将考察对象扩大至整个劳动力市场，鉴于一级市场（primary market）的进入壁垒和内部机制，我们将正规部门人力资本存量在资源配置效率上视为不变，延长退休年龄从资源配置效率上对总体人力资本质量的影响将由非正规部门人力资本存量在资源配置效率上的变化来决定。如果整个劳动力市场是宽松型的，总体上讲劳动力供大于求，年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力从非正规就业部门重新召回到正规就业部门之后，非正规就业部门所处的劳动力市场仍然处于供过于求的状态，那么延长退休年龄将减少年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的非正规部门劳动力和年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之外的所有劳动力的人力资本存量的浪费，从而有利于人力资本质量的提高；相反，如果年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力从非正规就业部门重新召回到正规就业部门之后，非正规就业部门所处的劳动力市场转变为供不应求的状态，难以发挥市场的竞争性调节作用，那么就难以对非正规就业部门的人力资本存量进行有效调节，必然对人力资本的质量产生不利影响。

由此看来，延长退休年龄究竟从资源配置效率上对总体人力资本的质量产生多大的影响，将视其对年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力和非正规就业部门劳动力的影响的综合效应而定。在劳动力市场足够宽松的情况下，并且年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力有较强意愿重返原先正规就业岗位时，延长退休年龄从资源配置效率上对人力资本质量的提升是有利的；相反，如果劳动力市场属于紧张型，年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力出于延长退休的强制性规定而不得不重返原先正规就业岗位，那么延长退休年龄从资源配置效率上必将对人力资本的质量产生不利影响。

4. 延长退休年龄从经济社会公平上对人力资本质量的传导机制

公平是一个社会道德范畴，从过程视角来看通常包括起点公平、过程公平和结果公平。起点公平是指主体在社会经济、政治、文化活动中的某一过程或者某一阶段的起始点上的平等，即所有社会成员在参与社会活动时都能站在“同一起跑线上”。起点平等要求凡是具有同样潜能的社会成员应当拥有同样的发展起点，以便争取同样的发展前景。过程公平是指社会主体都具有平等的自由权利和均等的机会进入各种社会领域，凭借自身的条件和努力，按照共同认可的公正规则进行竞争，从而获得与其条件和能力相对称的社会资源或者利益。因为过程公正离不开公平的规则，所以也有人把过程公平称之为规则公平。结果公平主要是指结果的对称性，亦即主体投入的资源和贡献与其所获得的受益是对称的。主体投入的资源越多、贡献越大，获得的结果越多；反之，投入资源少、贡献小，获得的结果就少^[5]。

从起点公平来看，由于个体资源禀赋的差别以及前期人力资本投资的不同，年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力个体所拥有的人力资本只是以往历史投资而形成的存量，继而在人力资本质量上必然存在一定的差异性，表现出高低之分。对于人力资本质量较低者而言，已不能够胜任工作岗位，理应退休，而一刀切地延长退休年龄对他们来讲是不公平的。起点不公平不仅存在于年龄处于 $RA_1 \sim RA_2$ 之间的劳动力个体之间，而且还存在于这个群体与其他劳动力群体尤其是年轻劳动力群体之间。随着经济社会的发展进步，个人接受人力资本投资的机会不断增加，其接受能力也不断增强，所以人力资本投资年限也趋于延长，相应地就需要延长退休年龄以保证其人力资本投资成本的回收和更高人力资本收益的取得。这样，年轻劳动力所接受的人力资本投资年限相对较长，适当延长其退休年龄是合理的；而将延长后的同样的退休年龄施加于接受人力资本投资年限相对较短的年老劳动力则是不平等的，让年老劳动力与年轻劳动力共同竞争也是不公平的。

从过程公平来看,根据延长退休年龄的政策取向所选择的时机、进行的方式和延长的力度的不同,导致的不公平程度也不同。一般来讲,如果经济社会发展的其他方面的公平度越小,延长退休年龄分部门、分地区、分职业的合理性越差,退休年龄的延长力度越大,那么延长退休年龄所造成的不公平程度也就越大;相反,如果延长退休年龄的政策选择在经济社会稳定发展且其他方面的公平度较大,能够小幅度地延长退休年龄并且能够合理地分部门、分地区、分职业地实施,那么延长退休年龄所造成的不公平程度就会变小。

起点公平和过程公平决定着结果公平,换言之,起点的不公平和过程的不公平也必然导致结果的不公平。需要指出的是,人力资本投资的结果往往是要通过就业以获得工资福利等劳动性报酬而表现出来的。延长退休年龄最终导致的不公平将通过就业的不公平继而由劳动性报酬的不公平得以体现,而这在很大程度上所表征的只是劳动力之间的横向不公平。考虑到人力资本具有产权的特征,而人力资本产权也要参与利润的分配,延长退休年龄后,如果相对应的人力资本产权所得到的利润比重增加,那么将增加单个劳动力的纵向公平度;相反,如果相对应的人力资本产权所得到的利润比重不但没有保持原有的水平,反而降低了,那么无疑会加剧劳动力的纵向不公平。

综上,考察延长退休年龄从经济社会公平上对人力资本的质量所产生的影响,不但要考虑到由于历史投资所形成的人力资本存量的差别性,而且也要考虑到延长退休年龄的政策取向所选择的时机、进行的方式和延长的力度的不同,同时还要考虑就业的差异以及人力资本产权参与利润分配的情况。对于劳动力这一生产要素而言,如果一刀切地延长退休年龄,在经济社会是不公平的,继而通过激励作用影响人力资本的使用效率,最终必将影响人力资本存量的资源配置效率和人力资本的后续投资,从而对人力资本的质量产生不利影响。

5. 延长退休年龄从相关制度机制上对人力资本质量的传导机制

延长退休年龄将影响已有人力资本存量的收益并通过激励作用影响到人力资本的未来投资,而这一切都要通过依附于相关制度机制而发生作用。人力资本投资的途径包括正规教育、在职培训、医疗卫生、就业适应和劳动力迁移等方式,而与正规教育、在职培训、医疗卫生、就业适应和劳动力迁移等相关的制度机制都可以称为人力资本投资的制度机制;同样地,人力资本投资的收益要通过就业以获得工资福利等劳动性报酬而得以实现,那么与劳动力市场、就业和劳动报酬相关的制度机制都可以称为人力资本收益的制度机制。良好的制度安排和机制运行将激励人力资本存量的积累和人力资本质量的改进。如果延长退休年龄通过现行的人力资本收益的制度机制不能使人力资本存量得到足值的报酬,那么就会对接下来的人力资本的投资产生负向激励作用,并通过人力资本投资的制度机制实现负向激励过程,最终阻碍人力资本存量的再积累和人力资本质量的改进;相反,如果延长退休年龄通过现行的人力资本收益的制度机制能够使人力资本存量顺利实现自身的价值,那么就会对接下来的人力资本的投资产生正向激励作用,并通过人力资本投资的制度机制实现正向激励过程,最终促进人力资本存量的再积累和人力资本质量的改进。

四、研究结论

基于人力资本的视角,延长退休年龄作为退休制度的变革,是对人力资本存量的再次利用和重新配置,固有的人力资本存量是由以往历史人力资本投资而积累形成的,其投资的目的乃是为了获取收益。在当前我国人口老龄化日益严重的情况下,延长退休年龄必然导致在数量上增加人力资本的存量,但考虑到非正规就业的存在性,人力资本存量的增加效应将大打折扣。由于历史因素和现实情况的复杂性,延长退休年龄必然在经济效率与社会公平等不同层面影响人力资本的结构与特征、投资与收益。延长退休年龄实际上是一次利益格局的重新调整,不但会影响同一代劳动者群体内部的利益分配,而且也会对不同劳动者群体产生作用,继而涉及劳动者代际之间的利益转移,在横向上和纵向上

(下转至第 57 页)

促进法》也有明确规定,但对于用人单位违反平等就业所承担的法律后果,国家却没有制定相应的法规条例进行约束;这造成用人单位主观或非主观地存在性别歧视,而女大学生在维权时无据可查。为此,我国需要出台具体化、可量化与可操作性的法律法规为保障两性平等就业提供法律平台^[10]。②设立监管部门定期执法检查。对于劳动力市场存在的“同工不同酬”、“同职不同晋”等性别歧视现象,政府应当设立相应的监管部门定期执法检查,进一步消除女大学生在就业过程中存在的政策性障碍,保障法律法规的实施力度,创造和谐的就业环境。③积极培育劳动力市场促进公平竞争就业。男女在行业获得上的差异是劳动力市场分割的一种表现形式,所以积极培育竞争性的劳动力市场,弱化女性在行业进入方面的制度障碍,有利于消除男女在行业分布上存在的差异,促进两性公平就业。

参考文献:

- [1] 麦可思研究院. 2010 年中国大学生就业报告 [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2010.
- [2] 王美艳. 中国城市劳动力市场上的性别工资差异 [J]. 经济研究, 2005, (12).
- [3] 姚先国, 黄志岭. 职业分割及其对性别工资差异的影响——基于 2002 年中国城镇调查队数据 [J]. 重庆大学学报, 2008, (2).
- [4] 黄志岭, 姚先国. 教育回报率的性别差异研究 [J]. 世界经济, 2009, (7).
- [5] 刘泽云. 女性教育收益率为何高于男性? ——基于工资性别歧视的分析 [J]. 经济科学, 2008, (2).
- [6] 高梦滔, 张颖. 教育收益率、行业与工资的性别差异: 基于西部三个城市的经验研究 [J]. 南方经济, 2007, (9).
- [7] Black, Haviland, Sanders, Taylor. Gender Wage Disparities among the Highly Educated [J]. The Journal of Human Resources, 2008, (3).
- [8] 蔡昉, 都阳, 王美艳. 中国劳动力市场转型与发育 [M]. 北京: 商务印书馆, 2005.
- [9] Brown R. S., Moon, M., B. S. Zoloth. Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male -Female Earnings Differentials [J]. The Journal of Human Resources, 1980, (1).
- [10] 鲜开林, 关晓巍. 女大学生就业权所面临的现实挑战 [J]. 中国人权, 2010, (5).

[责任编辑 方 志]

(上接第 34 页)

都可能会遭受既得利益者和将得利益者的反对,甚至有损社会公平,同时也可能会前所未有地引发老年人力资本运营管理问题,并加大转变经济发展方式的难度。延长退休年龄会改变人力资本的存量和质量,以及后续的人力资本的形成与积累。考虑到人力资本是经济社会发展进步最为重要的内在动力,它的变化会通过相关制度机制引起经济社会的宏观变化。因此,延长退休年龄的实施是一个牵一发而动全身的系统工程,对社会经济的影响也非常深远。应深入贯彻落实科学发展观,坚持以人为本,树立全面协调可持续发展的理念,及时洞察由于延长退休年龄而可能引起的系列问题,逐步推迟退休年龄,实行弹性退休制度,科学管理老年人力资本,培育新的经济增长点,加快立法进程,建立健全人力资本的相关配套制度,提升人力资本存量,促进人口可持续再生产,从而实现人口、经济和社会的全面协调可持续发展。

参考文献:

- [1] 李娟. 我国调整退休年龄研究综述 [J]. 甘肃社会科学, 2005, (5).
- [2] 胡鞍钢, 赵黎. 我国转型期城镇非正规就业与非正规经济 (1990-2004) [J]. 清华大学学报 (哲学社会科学版), 2006, (3).
- [3] 黄宗智. 中国被忽视的非正规经济: 现实与理论 [J]. 开放时代, 2009, (2).
- [4] 蔡昉, 都阳, 王美艳. 人口转变新阶段与人力资本形成特点 [J]. 中国人口科学, 2001, (2).
- [5] 周庆国. 论公平的主要指涉领域 [J]. 延边大学学报 (社会科学版), 2009, (4).

[责任编辑 方 志]