

关于是否推迟退休年龄的争议及其思考

许雅文

(华东师范大学 人口研究所, 上海)

摘要: 在今年的“两会”中, 有很多人人大代表提出了“推迟退休年龄, 尤其是推迟女性退休年龄至与男性平等”的相关议案, 是否推迟退休年龄再一次成为了专家和民众纷纷议论的话题。之所以考虑到推迟退休年龄, 主要是基于我国人口预期寿命不断的延长, 老龄化程度不断的加深的, 给我国的经济发展和社会保障带来的沉重压力。但是否推迟退休年龄是一个复杂的问题, 本文从预期寿命尤其是健康预期寿命、老年人劳动参与率、劳动力市场、社会保险等方面进行分析。

关键词: 推迟退休年龄 预期寿命 劳动参与率 社会保险

中图分类号: F840.6 **文献标识码:** A

1 背景

退休制度的一个重要内容是退休年龄。世界上多数国家把退休年龄规定为 60 岁至 65 岁, 多数国家规定雇员在退休后即可获得退休金, 但有些国家退休年龄与退休金给付年龄不一致(李珍, 1997)。潘锦棠(1999)在美国社会保障署编写的《全球社会保障——1999》(SSA “Social Security Programs Throughout the World—1999”)的基础上得出: 1999 年, 全世界 165 个国家平均退休年龄男性为 60.5 岁, 女性为 58.6 岁; 在同一个国家, 男女退休年龄若有差距, 都是男性高于女性; 最高退休年龄都是 67 岁(丹麦、冰岛和挪威), 男女最低退休年龄为 50 岁(斯威士兰、赞比亚、科威特等)。我国退休年龄男性 60 岁, 女性 55/50 岁, 其中, 男性“工人”与女性“工人”退休年龄差距为 10 年, 是世界上两性退休年龄差距最大的国家。

我国对现行法定退休年龄的规定始于 1951 年, 当时政务院颁发的《中华人民共和国劳动保险条例》规定: 男职工的退休年龄为 60 周岁, 女职工为 50 周岁。1955 年国务院颁发的《关于国家机关工作人员退休处理暂行办法》中, 把女干部的退休年龄确定为 55 周岁。在这之后, 我国的退休年龄就没有在修改过。随着我国老龄化速度的加快和老年型社会的到来, 当前学术界以及社会大众对我国人口老龄化的影响给予了极大的关注, 认为退休年龄过早, 对我国的经济发展、社会保障带来了沉重的压力。其中一些学者针对人口老龄化的影响提出了延长退休年龄来作为应对措施之一。

2 关于退休年龄是否应该推迟的争论点

2.1 预期寿命的提高是否是推迟退休年龄的依据

目前作为提高退休年龄的依据之一就是认为人口平均预期寿命已经从解放初期的 40 岁左右提高到 2000 年的 71.40 岁, 平均预期寿命提高了 30 多岁, 所以应该提高退休年龄。50

收稿日期: 2011-10-10

作者简介: 许雅文(1986-), 女(汉族), 山东泰安人, 华东师范大学人口研究所硕士研究生。

年代初,中国人口的平均预期寿命男性为 40 岁,女性为 42.3 岁,而到 1995 年这两个指标分别增长到 68.28 岁和 71.67 岁。目前,中国人口在 60 岁时的预期平均余命为 16 年。如果单看平均预期寿命与退休年龄的关系,50 年代规定的退休年龄在下人口预期寿命迅速提高的情况下,就显得过低了。但是仅仅因为预期寿命这个指标的提高就妄下提高退休年龄的结论是不严谨的。

人口平均预期寿命指的是一批人出生时预期未来的寿命,即一批人出生时的期望寿命。它并不是指它是用一批人口中各年龄死亡人数作为权数而计算的平均数,其数值的高低随这批人口中各年龄死亡人数的比例而变化,即人口平均预期寿命的数值取决于各个年龄的相对死亡水平,任何一个年龄的死亡水平发生变化都会影响人口平均预期寿命的变化;人口死亡率的变化发生在各个年龄组,都对平均预期寿命产生作用。死亡率下降多的年龄组对人口平均预期寿命的影响较大,反之,则影响较小。从 1945 年——1970 年代中国的婴儿死亡率急剧下降,相应的人口平均预期寿命则快速上升;1980 年代以来婴儿死亡率缓慢平稳的下降,平均预期寿命平稳上升。在 1950~70 年代,平均预期寿命提高的最明显,其后则变化不大。这种情况恰好说明婴儿死亡率下降的主要影响作用。当前是否需要提高退休年龄应该依据老年人口的平均余命是否延长来做出判断,分析老年人口死亡水平的变化情况。如果老年人口的平均余寿提高了,则应该提高退休年龄(姜向群等,2004)。姜向群、陈艳(2004)依据第三次人口普查以来的老年人口平均余寿的数据(见表 1)进行分析得出,老年人口的平均预期寿命自 1981 年以来虽然在提高,但提高的幅度较小,60 岁以上各个年龄组老年人口的平均预期寿命在 20 年提高了 1.36 岁,越是高龄老年组,提高的幅度越小,老年人口死亡率水平的下降十分缓慢和有限。这也说明提高退休年龄的依据不充分。

表 1 1981、1990、2000 年全国 60 岁以上人口的平均余寿

年龄	1981 年	1990 年	2000 年
60	17.00	17.68	18.36
65	13.59	14.17	14.68
70	10.55	11.06	11.39
75	8.06	8.53	8.69
80	5.91	6.4	6.43
85	4.47	4.89	4.89

数据来源:杜鹏、殷波《中国老年人口存活率与平均余寿》载于《中国人口老龄化国际比较研究》研究报告

2.2 开发和利用老年人力资源是否是推迟退休年龄的依据

退休年龄是否延长更多的还与老年人的劳动参与率有关。老年人是否有意愿继续工作,和是否有机会让老年人继续施展自己的抱负和才华就显得尤为重要。就老年资源而言,目前有学者指出,由于中国老龄化的到来,必须充分利用老年人力资源,否则就会造成人力资源的巨大浪费,为此也就必须提高退休年龄。在此我们需要区分两个概念,人力资源一般是指具有劳动能力的劳动人口,而人才资源是指劳动中有特殊贡献能力的人员。一方面就老年人力资源而言,前述的由于我国的人口健康预期寿命并不高,多数人不再适应紧张的工作需要。另一方面就老年人才资源而言,是应该充分利用的,但是不同领域还是有所不同的。在自然科学、技术科学和技能方面的能力上,最佳年龄较低,年龄的全距较少;很多涉及社会科学和经验性技能的领域,人才的最佳年龄相对较高,做出成就的年龄全距都很大,说明这些领域中老年长者仍然是有价值的(姜向群,2001)。

老年人力资源所具有的经验和文化优势又为其开发利用创造了有利条件。所谓经验优势

是指老年人具有经过生活淘洗和实践检验的智慧化的知识;所谓文化优势是指自古以来老年人就是文化传承最重要的群体,优秀的传统是通过一代又一代的老年人继承下来的。老年人人力资源的经验及文化优势在崇尚终身教育、知识经济的时代自有其升华的价值。为充分利用附着在老年劳动者身上的人力资本,应该通过推迟退休年龄让老年劳动者多工作几年,将其经验和技能以“传、帮、带”的方式传授给年轻劳动者(张维)。不少老年人,除体力有所下降外,其逻辑思维能力、理解能力和创造能力等都还比较强,并没有明显衰退迹象。而且老年人才还具有一些青年人所缺少的人生阅历,丰富的实践经验,扎实的专业知识功底,思想上的更加成熟等独特优势,这些都为老年人人力资源的开发利用提供了可靠保证(陈红, 2001)。

但是开发和利用年长劳动力资源也有现实的局限和风险。从劳动生产率的角度看,保持经济的效率是尤为重要的。随着劳动力个体的老化,老年劳动力不利于劳动生产率的提高。而目前中国仍是发展中国家,资本技术构成水平不高,多数行业仍属于劳动密集型的行业,在这种情况下推迟退休年龄,势必更加加重老年劳动力的比重,必定会影响劳动生产率的提高,从而影响经济整体发展速度。

2.3 劳动力市场供求关系的变化是否是推迟退休年龄的依据

人口老龄化伴随着劳动力资源的不足和劳动力负担的加重,这也是某些学者提出提高退休年龄的理由,即需要提高退休年龄以弥补劳动力资源的不足。这种提法是否适用于我国呢?从我国劳动力的数量供给和劳动力结构方面进行如下分析。在我国现阶段,劳动力资源十分丰富,至少在未来30年内还不可能出现劳动力人口不足的情况。根据第五次全国人口普查结果,2000年我国15~60岁劳动力人口规模达到了8.16亿。从表2可以看出,我国劳动年龄人口数量在2020年以前一直在不断的增加,到2020年时达到峰值,之后才出现缓慢下降,但直到2050年仍多于7亿。目前我国已经面临着严峻的就业和失业压力。从《2004年中国社会蓝皮书》得知,在2002年底,我国城乡共有就业人员7.3亿,2010~2050年我国劳动力人口仍将保持在7~8亿之间,变动趋势如表所示人,2003年我国城镇登记失业率为4.3%,实际失业率很可能比统计的失业率还要高这些情况无不说明我国的劳动力总量处于供过于求的态势。在《2009年中国社会蓝皮书》发布会上,陈光金介绍08年就业总形势时认为劳动的总供给大于总需求的格局没有改变。

当然随着生育水平的下降,未来劳动年龄人口会出现下降的趋势,但我国现阶段没有发生这种情况。我国人口老龄化对劳动力所产生的影响还没有像发达国家充分体现出来,所以当前从人口老龄化对劳动力影响的角度提出提高退休年龄还是不太适宜的。

表2 我国劳动力年龄人口变化趋势 万人

年份	2010	2020	2030	2040	2050
人数	85185	85981	80752	78420	72972

资料来源: 2016年我国劳动年龄人口达最高峰. 中国劳动科学, 1997; 6

3 关于是否推迟退休年龄的思考

3.1 健康预期寿命的提高才可以成为推迟退休年龄的依据之一

预期寿命的提高只是证明在当今社会人的寿命的确比以前延长了,但是不代表进入老年期后有好的身体状况,良好的身体状况是继续工作的前提。如果寿命的延长伴随着是疾病缠身,甚至生活不能自理,又何谈继续工作,因此还应该进一步研究健康预期寿命。健康预期寿命能反映出疾病损伤、残疾和活动受限等对寿命的影响,可以清楚地反映国民平均能够健康地生活到多大年纪以及人口生存的质量(钟军等, 1996)。根据世界卫生组织公布的191个国家的健康预期寿命的排行榜,我国居民平均健康寿命是62.3岁,在世界排名第81位,

而日本平均健康寿命是 74.5 岁,处在第一位(United Nations, 2002)。日本的人口平均预期寿命是 80.9 岁,健康预期寿命比其低 6.4 岁。中国的人口平均预期寿命是 71.40 岁,健康预期寿命比平均预期寿命低 9.1 岁。这表明在预期寿命大大提高的前提下,我国居民的健康水平还较低。而当前日本的退休年龄是 65 岁,比健康预期寿命低 9.5 岁,我国当前的男性的退休年龄 60 岁与健康寿命比较接近。所以从健康预期寿命的角度看提高退休年龄在我国还不具备应有的条件。

3.2 要坚持“以人为本”的宗旨开发和利用老年人力资源

虽然,老年人力资源所具有的经验和文化优势又为其开发利用创造了有利条件,但是从我国的健康预期寿命以及老年人的劳动参与率较低的状况看,开发和利用老年人力资源仍然比较困难。从劳动力成本看,促使老年人继续工作,要有良好的工资待遇和工作环境的吸引。这不仅与老年人的养老金和继续工作的工资的差额大小有关,也与工作性质和工作环境有关,这对老年人来说是一个综合考虑。如果支付老年人更高的工资,就要承担年长劳动力吸取新技术相对缓慢的风险等等,这样倘若延长退休年龄,劳动力的平均成本将日益提高,经济竞争力将会下降,不利于经济的持续快速增长。因此不一定要“一刀切”的延长退休年龄,可以针对不同行业、不同领域设定一些机动政策。在特殊的行业(如大学、科研单位等人力资本积累较高的领域)逐步提高法定退休年龄,有利于人力资源的充分利用。让行业内部和市场来调节退休年龄,让企业和劳动者在双方利益的基础上进行共同协定。

3.3 走出低龄退休有利于缓解当前就业压力的误区

有些人之所以反对推迟退休年龄,是因为他们认为会给就业市场带来更大的压力。为此,我们要走出低龄退休有利于年轻人就业的误区。我过的退休年龄一直未变,就业压力却在年年递增,说明退休年龄与就业压力并没有直接的关系。在中国的实际经济生活中,老年人的就业与年轻人的失业并不存在绝对的替代关系。失业的原因不只是就业机会的供给不足,也有失业者自身的问题,一方面是潜在劳动者放弃或推迟就业,另一方面长期面临再就业困难的失业者丧失信心,从而退出劳动力市场。在具有“编制”的事业单位中,也许退休空出的编制能给年轻人就业的机会,但那毕竟是少数。大多数情况下,60 岁以上的人腾出的空缺,年轻人未必能补满。中国的失业很大程度上是结构性失业。

3.4 实行弹性退休年龄才是尊重女性的表现

在今年的“两会”上,有妇女代表提出了推迟妇女退休年龄的要求。她们认为女性同样接受了高等教育,同样需要发展机会,却比男性早 5 年甚至 10 年退休,这是对女性的不公平。虽然她们代表一部分女性的心声,但是不难发现,提出这些议案的妇女多是公务员和高知女性。而广大的劳动妇女,尤其是从事体力劳动妇女她们也这样认为吗?

我国女性就业者主要集中在体力劳动密集型行业。1998 年,我国就业妇女在体力劳动为主的行业中占 68%,虽然没有最新的数据,但可以相信的是就算这一比例有所下降,也不会变化太大。从生理和家庭的角度,将她们的退休年龄延长到与男性相同,是很难被接受的(蔡永飞, 2004)。根据 2000 年全国妇女社会地位调查数据,我国城镇男性劳动参与率为 81.50%,其中女性为 63.7%(全国妇联和国家统计局, 2001)。男女性劳动参与率的差异不能简单地归结为男女退休年龄的不同对女性而言,最大的问题可能不是延迟她们的退休年龄,而是设法提高劳动适龄女性的劳动参与率,为她们创造更多的就业机会,女性劳动参与率的提高同样也会有助于缓解退休金压力。

而在现实中,只有公务员和事业单位等提出了延长退休年龄的要求,广大的工人女性仍然持反对意见,有些高强度的体力劳动的女性工人甚至希望提前退休。因此不能简单的为了所谓的男女平等,就把男女退休年龄统一化。可以采取灵活的退休政策,让女性自主选择。

实际上,弹性退休制度在国内一些地方已有尝试。2009年,中国妇女报社率先在国家法定退休年龄的框架下制定了一项内部制度:全体员工无论男女一律实行60岁退休制;女性员工达到55岁国家法定退休年龄后,愿意退休亦可办理退休手续。此项弹性规定充分尊重女性员工本人的意愿,开创了女性职工退休制度改革的先河。据了解,实际操作中,有女性员工按55岁退休,也有超过55岁继续留下来工作的女性。

参考文献:

- [1]蔡永飞. 妇女退休问题应征询广大劳动妇女的意见. <http://www.women.org.cn/allnews/04/81.html>, 2004-09-10
- [2]陈红. 开发老年人力资源促进社会可持续发展. 人口与经济. 2001(10)
- [3]姜向群 陈艳. 对我国当前推迟退休年龄之说的质疑. 人口研究. 2004(9)
- [4]姜向群. 对老年人社会价值的研究. 人口研究. 2001(2)
- [5]李珍. 关于退休年龄的经济学思考. 经济评论. 1997(1)
- [6]柳清瑞,苗红军. 人口老龄化背景下的推迟退休年龄策略研究. 人口学刊. 2004(4)
- [7]中国人口老龄化发展趋势预测研究报告. 全国老龄工作委员会办公室,南开大学老龄战略与发展研究中心. 北京:2006-03
- [8]第二期中国妇女社会地位抽样调查主要数据报告. 全国妇联和国家统计局. 北京: 2001-09
- [9]宋瑞来. 中国劳动力参与率分析. 中国人口科学. 1989(6)
- [10]原新 万能. 缓解老龄化压力推迟退休有效吗. 人口研究. 2006(7)
- [11]张维. 退休政策下的低龄老年人力资源的利用. 社会探索
- [12]钟军 陈育德 饶克勤. 健康预期寿命指标计算方法的研究. 中国人口科学. 1996(6)
- [13] World Population Ageing 1950-2050, Department of Economic and Social Affairs, Population division, United Nations(2002).

Thinking about current comments on deferring emeritus

Xu Yawen

(Population institute, East China Normal University, Shanghai, 200241)

Abstract: In the NPC and CPPCC of this year, some representatives of those produce a bill that the emeritus age should be deferred especially for women. Whether to defer emeritus become a hot topic among experts and public once again. Deferring emeritus comes up which is based on the extension of population life expectancy, more seriously aging situation and heavy pressure which is brought economic development and social security. But whether to defer emeritus is a complex problem, this paper analyzes this problem with life expectancy, but also with the healthy life expectancy, the elderly labor participation, labor market, social insurance and so on.

Key words: defer emeritus life expectancy labor participation social security