

# Exploration of Implementing Delayed Retirement in Higher Education Institutions—Based on the Perspective of Differentiated Delayed Retirement in Different Industries

Tianmin Lan

Personnel Department, Sichuan International Studies University, Chongqing, 400031, China

## Abstract

With the deepening of the aging degree of China's population, the hot issue of delayed retirement is no longer a problem of right and wrong judgment. Since the third Plenary Session of the 18th CPC Central Committee in 2013 clearly proposed to "research and formulate the policy of gradually raising the retirement age", the academic circle has conducted in-depth research on the delay of retirement, and it has become a consensus that the delay of retirement is imperative. This paper from the industry, the differentiation of professional delay retirement perspective, from the system level, reality level of different angles comprehensively analyzes the first in the feasibility of delayed retirement and explore the corresponding implementation path, in order to delay retirement age policy early and smooth ground provide theoretical and practical reference.

## Keywords

delayed retirement; colleges and universities; implementation path

## 高等学校实行延迟退休的探索——基于分行业差异化延迟退休的视角

蓝天敏

四川外国语大学人事处, 中国·重庆 400031

## 摘要

随着中国人口老龄化程度不断加深,延迟退休这一热点问题已不再是是非判断问题。从2013年十八届三中全会明确提出“研究制定渐进性延迟退休年龄政策”至今,学术界围绕延迟退休进行了深入的研究,延迟退休势在必行已成为共识。论文从分行业、分职业的差异化延迟退休视角出发,从制度层面、现实层面等不同角度全面分析了在高等学校中率先实行延迟退休的可行性并探究相应的实施路径,以期延迟退休年龄政策早日出台和平稳落地提供理论和实践参考。

## 关键词

延迟退休;高等学校;实施路径

## 1 引言

随着中国人口老龄化问题日益明显,随之带来的社会经济问题也日益突出,一是人口老龄化使得养老保险基金支付压力过大;二是劳动力占比下降,劳动人口供应不足,不利于社会经济的发展。为了应对人口老龄化,以及老龄化带来的一系列社会经济问题,2013年党的十八届三中全会上明确提出了“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”,延迟退休年龄成为民众关注的社会热点问题,学术界围绕延迟退休进行了深入的研究。2021年3月12日公布的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和2035年远景目标纲

要》中则明确提出,要按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”的原则,在未来5年内逐步延迟退休年龄。这意味着国家在未来几年内会将延迟退休年龄落到实处,其中“分类推进”将成为延迟退休改革中非常重要的一环。

延迟退休年龄关系到每一个社会成员的切身利益,不同群体甚至每个个体的退休年龄意愿影响因素都不尽相同,国家在充分考虑整个社会收益的基础上尽量兼顾个体的诉求,对不同群体采取差别政策。王克祥等在对延迟退休年龄政策的综述研究中指出,从政策需求层面认为劳动者由于不同的个体特征对于政策形成差异化需求,延迟退休年龄不应该“一刀切”。比如经济收入较低的,健康状况较差的劳动力会反对延迟退休,并提出目前绝大部分群众对延迟退休持反对态度。相对来说,机关事业单位职工由于较为优越的退休待遇和良好的工作环境反对延迟退休的比例相对较低或

【作者简介】蓝天敏(1982-),女,中国四川南充人,硕士,高级经济师,从事人力资源管理研究。

者说更倾向延迟退休<sup>[1]</sup>。具有经济理性的劳动个体会综合考虑健康状况、工资收入和未来养老金收益等主客观综合因素形成退休意愿。廖楚晖(2015)针对四川和重庆16家事业单位职工进行了实证研究表明从延迟退休意愿分布的百分比来看,事业单位职工对延迟退休年龄的认可度较高。于翠婷等对成都市9所高校教师的延迟退休年龄意愿的实证研究也得出相似的结论:以高校教师为代表的高学历人群更容易赞成延迟退休,因此进行延迟退休的改革可以考虑先从高学历群体中着手<sup>[2]</sup>。根据上述研究资料和国家关于女干部女专家的弹性退休以及高级专家延长退休年龄的政策,国家如果按照“分类推进”原则实行分行业、分职业的差别化延迟退休政策,那么劳动力受教育程度水平更高的高等学校更具备实施延迟退休年龄政策的条件。因此,研究延迟退休对高等学校的影响有着学术意义和现实意义。

## 2 在高校中实行延迟退休的制度基础

### 2.1 现行的机关事业单位弹性退休制度

2015年3月,中组部、人力资源和社会保障部联合发布《关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》(中组通字〔2015〕14号),教育事业单位中担任党务、行政管理工作的相当于正/副处级的女干部和具有高级职称的女性专业技术人员,将她们的退休年龄延迟至60周岁。《通知》的出台从某种意义上说也是分行业类别实践延迟退休的一项举措。这是一项双赢的政策:一方面继续发挥她们在教育岗位上的积极作用,另一方面也将提升其退休待遇的替代率<sup>[3]</sup>。《通知》提到如本人申请,经所在单位同意,女干部/女专家也可以选择在本55岁至60岁之间任意时间提出退休申请。这一制度与学术界大力提倡的弹性退休制度相契合。弹性退休制赋予教职工退休自主选择权,这有利于化解教职工对延迟退休的抵触。

### 2.2 高级专家延长退休年龄的政策

1983年,国务院颁布了《国务院关于高级专家离休退休若干问题的暂行规定》,对当时实施的退休年龄政策进行了补充,主要体现为对延迟退休年龄进行了相应规定:允许副教授,副研究员的退休年龄延长至65岁,教授、研究员的退休年龄延长至70岁。这一政策中的高级专家不仅是在专业技术职称上做了明确规定,也在专业能力和学术水平等方面做了相应要求,比如发挥着学术技术带头人的作用,退休后暂无人能接替的。这一制度的出台,有利于人力资源尤其是高质量人力资源的充分利用,让高校中的学者专家能够更好地发挥余热。这一制度已经在高等学校中顺利实施多年且被大众所接受和认同。

## 3 在高校中实行延迟退休的群众基础

从2013年党的十八届三中全会首次明确提出“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”,距今已经过去10来年。笔者根据所在高校近10年的退休人员情况分析,发现在过去

的十年中,大多数教职工在现有政策允许的范围内更倾向于选择最迟的退休年龄。2014—2023年10年共退休236人,平均退休年龄为59岁,这远远超出社会平均退休年龄。退休年龄最高为70岁,这与高级专家延长退休年龄最高不超过70周岁的政策有关。如没有政策的退休上限控制,最高退休年龄有望超过70周岁。2015年人社部发布《关于机关事业单位县处级女干部和具有高级职称的女性专业技术人员退休年龄问题的通知》,从2015年至2023年期间的退休女教职工的基本情况看,笔者所在单位共计80名女教职工退休,其中女干部和具有高级职称的女教师55人,占退休女教职工的69%,这与高校从业者高学历高专业技术职称的人力资源配置情况相符。在这80名退休女教职工中,选择60岁延迟退休的44人;除因病提前退休的,仅有10人选择55岁退休。延迟退休的女干部或女教师占比高达80%,她们的平均退休年龄约61岁。这说明绝大多数女干部和女教师在政策允许下,更倾向延长退休年龄。

## 4 在高校中实行延迟退休的现实基础

根据马红玉等人的研究,劳动者分为技能型劳动者和知识型劳动者。知识型劳动者主要是指具备较高的专业理论、知识水平,并且具有创造性能力和独立解决关键性问题的劳动者<sup>[4]</sup>。很显然高校的教职工应该被划分到知识型劳动者类型中,根据劳动性质的不同可以考虑制定差异化的退休年龄延迟措施。从人力资源特点的角度讲,高校劳动者大多拥有较高学历和知识积累,持续学习能力强,知识不断更新使得他们更能与时俱进,容易接受新鲜事物。他们具有丰富多彩的精神世界和高品位的人生追求,希望得到社会的认可和尊重,具有实现自我价值的强烈愿望。有研究表明受教育程度越高,专业技术职称越高的人群相比于学历程度相对低下的普通劳动者更容易接受延长退休年龄。

## 5 高校延迟退休的理论基础

目前高校教职工普遍为硕士研究生及以上学历,人均受教育年限较长,这表明人力资本投资周期延长。在现行退休制度下人力资本投资周期越长,一方面是增加了学习阶段的消费和教育投入,另一方面工作年限缩短,使得创造社会价值的时间反而越短,同时压缩了工作阶段通过劳动获得收入。以博士研究生为例:在目前高等教育体系下,一般近30岁获得博士学位才进入工作阶段。按照现行的退休制度,60岁退休则只有30年的工作年限,这不仅是劳动力的严重浪费,更影响他们退休后的养老待遇,因为养老待遇与工作年限(缴费年限)密切挂钩。我们从经济学视角把个体看作是理性经济人,每一个理性人都在效用最大化的目标下安排一生的收入和消费、收益和投资。根据美国经济学家弗朗科·莫迪利安尼提出的生命周期消费理论,高校教职工更愿意延迟退休年龄以重新分配工作阶段和退休阶段的时间,来使一生的效用最大化。

## 6 高校延迟退休的实施路径

### 6.1 构建养老保险制度对延迟退休的激励机制

借鉴发达国家的经验,根据中国国情可以将退休年龄与养老金发放比例直接挂钩。比如每延迟退休1年,可以提高养老金发放比例的1%。建立法定退休年龄与预期寿命挂钩的自动调整机制;芬兰实施的每预期寿命每提高1岁,法定退休年龄就自动提高0.66年。这种自动挂钩的做法将在一定程度上减轻延迟退休年龄的社会压力和降低推出延迟退休年龄的政治成本<sup>[5]</sup>。重视职业年金在养老金中的支柱作用。切实按照《职业年金基金管理暂行办法》(人社部发〔2016〕92号)稳健管理职业年金,加强对职业年金投资运营的监管。根据陈元刚等人针对机关事业单位的养老金财富精算分析发现职业年金的投资收益率越高,职工的最佳退休年龄也就越高<sup>[6]</sup>。通过提高职业年金投资收益率来提高职业年金个人账户累计额,以达到提高养老保险替代率的作用,从而提高高校教职工延迟退休积极性。

### 6.2 采取渐进式延迟退休政策

目前高校中的人员类别主要有专业技术人员、管理人员、工勤技术人员这三类。其中工勤技术人员占比最小,法定退休年龄最早,女性为50岁退休。第一步,可以考虑先从女性工勤人员着手,将女工人和女干部的退休年龄调整到同一水平,即由50岁调整到55岁。从退休年龄上打破女工人和女干部的身份壁垒,退休年龄的延长相应体现出退休待遇的增加。不论是身份认同感还是退休待遇获得感上有益于被女工人所接受。第二步,全部女职工的退休年龄实行弹性退休制度,在55岁至60岁之间何时退休由女职工自主决定,赋予女职工一定的选择权。第三步,女职工和男职工调整为同龄退休。

### 6.3 充分重视老年人力资源

高校教职工的高知识、高学历以及其承担的社会角色决定了他们相比一般劳动者,人力资源含量更为丰富。经过时间的沉淀,高校的老年人力资源是一笔珍贵的财富,更应充分重视和合理利用。根据笔者所在单位的教职工职称结构分析,50岁以上具有正高级职称的74人,占比全校正高级职称的56%;50岁以上具有副高级职称的108人,占比全校副高级职称的32%。延长退休年龄是有效利用老年人力资源的重要方式,也在一定程度上人口红利的消失速度。

### 6.4 出台相应配套措施,保障福利待遇

有研究表明机关事业单位比其他企业单位的劳动力更

愿意延迟退休,这可能是由于机关事业单位的福利待遇与权益保障更加完善<sup>[7]</sup>。如果要让延迟退休在高等学校中平稳落地,务必出台相应配套措施,保障福利待遇。根据张丹等<sup>[8]</sup>人对高校女教师延迟退休意愿影响因素的研究表明,延迟退休意愿影响因素中,家庭因素中的关于抚养第三代和赡养老人对个人的压力问题较为突出。若想在高校中全面实施延迟退休政策,政府应该配套更合理完善的关于赡养高龄老人、抚养第三代的社会政策来实现高校教师家庭与工作之间的平衡,以解决她们后顾之忧。例如,多元化的养老服务体系开发、配备完善的幼托机构,支持高校开办幼儿园、附属小学等。防止陷入“人口老龄化—劳动年龄人口减少—延迟退休—隔代抚养时间减少—育儿成本提高—生育率下降—老龄化加剧”的困境。比如通过60岁之后的延迟退休期间不缴纳养老保险和职业年金个人部分,所得收入免征个人所得税等减免税费等途径来提高高等学校教职工参与延迟退休的积极性。

## 7 结语

延迟退休是社会发展的必然趋势,国家在考虑政治目标和改革需求时,应充分考虑人民群众的需求和诉求,不搞“一刀切”,将“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”的原则落到实处。

### 参考文献

- [1] 王克祥,于凌云.关于渐进式延迟退休年龄政策的研究综述[J].人口与经济,2016(1):57-65.
- [2] 于翠婷,喻继银.高校教师对延迟退休年龄意愿的实证研究——基于成都市高校教师的调查[J].人口与发展,2013,19(4):82-89.
- [3] 王洪元.事业单位养老保险制度改革合理性的实证分析——以教育事业单位为例[J].社会保障研究,2016(3):32-40.
- [4] 马红玉,房国忠,徐铮.人力资本投资周期视角的退休年龄延迟差异化研究[J].西北人口,2016,37(1):83-86.
- [5] 肖严华.延迟退休年龄:实现路径与政策选择[J].上海经济研究,2023(9):89-96.
- [6] 陈元刚,刘嘉艳,齐嵩喆.延迟退休对机关事业单位职工养老金财富影响的精算分析[J].地方财政研究,2022(8):73-89.
- [7] 任兰兰,崔红威.适龄在职人群延迟退休意愿与政策走向研究[J].河北学刊,2015(5):5.
- [8] 张丹,曹原.高校处级/高级女教师延迟退休意愿影响因素[J].东华大学学报(自然科学版),2022,48(2):131-138.