



中国当代心理学文库

教育部社会科学委员会教育学心理学部 推荐



临退休群体 心理发展研究

崔凤华 © 著

Study on Retirement Group
Psychological Development



中国出版集团



世界图书出版公司

本书受中央高校基本科研业务费专项资金资助
为华中农业大学 2013—2014 年度自主科技创新基金项目 (2013RW030)



临退休群体 心理发展研究

崔凤华 © 著

Study on the Psychological Development of
Pre-retirement Groups

中国出版集团
世界图书出版公司
广州·上海·西安·北京

图书在版编目(CIP)数据

临退休群体心理发展研究 / 崔凤华著. — 广州: 世界
图书出版广东有限公司, 2014.9
ISBN 978-7-5100-8576-5

I. ①临… II. ①崔… III. ①老年人—群众心理学—
研究 IV. ①B844.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 212113 号

临退休群体心理发展研究

责任编辑 黄利军

封面设计 高 燕

出版发行 世界图书出版广东有限公司

地 址 广州市新港西路大江冲 25 号

邮 箱 xlxbook@163.com

印 刷 虎彩印艺股份有限公司

规 格 787mm × 1092mm 1/16

印 张 7.75

字 数 145 千字

版 次 2014 年 9 月第 1 版 2015 年 1 月第 2 次印刷

ISBN 978-7-5100-8576-5/B · 0095

定 价 28.00 元

版权所有, 翻印必究

《中国当代心理科学文库》

编委会

(按姓氏笔画排序)

方晓义	白学军	张 卫
张文新	张 明	李 红
沈模卫	连 榕	周宗奎
周晓林	周爱保	苗丹民
胡竹菁	郭本禹	郭永玉
聂衍刚	游旭群	彭运石

目 录

第1章 绪 论	1
第2章 退休制度	3
2.1 法定退休年龄的规定	3
2.2 退休制度的局限	4
2.3 退休制度发展趋势	7
2.4 本章小结	12
第3章 退休适应相关理论	13
3.1 撤退理论	13
3.2 活跃理论	15
3.3 角色理论	17
3.4 连续理论	18
3.5 生命全程发展理论	19
3.6 资源基础动力理论	21
3.7 小 结	23
第4章 退休心理相关研究	25
4.1 退休影响效应相关研究	25
4.2 退休后生活满意度相关研究	27
4.3 退休决策相关研究	28
4.4 退休前规划(preretirement planning)相关研究	29
4.5 退休后适应模型建构相关研究	29
4.6 研究局限性及研究趋势	33



4.7 本章小结	35
第5章 临退休群体的退休前焦虑及其影响因素研究	36
5.1 问题的提出	36
5.2 退休前焦虑的界定	38
5.3 退休前焦虑量表的编制与试测	41
5.4 退休前焦虑的影响因素研究	49
5.5 讨论与分析	56
5.6 本研究的局限与未来的研究方向	60
5.7 研究小结	62
第6章 退休意愿及其影响因素研究	63
6.1 问题的提出	63
6.2 退休意愿的影响因素研究	64
6.3 各变量之间的通径分析	70
6.4 小 结	73
第7章 退休前心理及退休前教育	74
7.1 临退休群体的界定	74
7.2 临退休阶段所处的发展阶段	75
7.3 退休前心理发展特点	77
7.4 退休前规划与退休前教育	83
第8章 退休后心理调适	89
8.1 退休后面临的不适	89
8.2 退休后的心理调适	94
8.3 小 结	100
参考文献	101
附录 I 试测问卷	111
附录 II 正式施测问卷	114

第1章

绪论

“退休”一词最早出现在唐宋的诗篇中。中国古代的“退休”仅限于官吏,常见的称谓有告老、致仕、致事、致政等,意为将官位还给君主。在现代社会,退休是指根据国家有关规定,劳动者到达法定退休年龄时退出工作岗位休息养老,期间享受养老金和社会福利待遇。退休主要是由人们生命和劳动过程的自然规律决定的,因而各国都规定和实行了退休制度。从个体心理层面来看,退休是造成个体生活重要改变的一种历程,也是个人生命历程中重要的转折点。在现代社会里,工作是人们获得认同的来源(张景棠,陈正宏)。Friedmann 与 Havighurst(1954)指出工作对我们具有五点重要意义:工作是收入的来源;工作使我们合理利用和消遣时间;工作是身份与地位的保障;工作是我们与社会进行联系的平台;工作给我们带来成就感。

与此相对应,当个体从全职的工作岗位上退出时则会面对一系列丧失。如退休通常牵涉到的是失去固定的经济收入、秩序的生活结构、自我概念,人际关系面临显著的改变,休闲时间的增长以及丧失来自工作的地位、角色及意义等(李开敏,1996)。在以工作角色为中心的文化背景下,工作角色的丧失会给个体身心两方面带来压力(Terkel,1985)。在不同的文化背景下,研究已经证实退休会给个体带来消极的影响(Jahoda,1982;House,1989;Wilson,1995)。

退休是原有工作的结束,同时也是新生活的开始,可视为角色的变化与二度人生的开始。退休并非抽身而出,更不是因为个人失去了价值,而是个人为生活奔波数十年后的暂停,如此个体才可以追求年轻时代想达成却碍于现实环境无法实现的目标与理想。因此,退休是第二次人生机会,它使人们有机会重新开始一段崭新的生活。

由此可见,退休是人生重要的选择与改变,是个体必须重新适应的阶段。在长期社会角色的形成过程中,从业者会自觉或不自觉地与职业形成千丝万缕的联



系,因此,当离开工作岗位时,即退休成为他们“无可奈何花落去”的事实时,很多从业者无法从心理上马上切断这种职业情愫,泯灭这种职业情怀,割断这种职业情思,进而形成种种压力。研究表明,退休是人生的一个重要转折时期,退休人员原有的社会角色丧失作为一种应激源,在对其心理健康产生直接影响的同时也对其整体的健康状况产生影响(张向葵,2002)。

对于多数退休人员来说,退休是一种社会角色的转变,主要表现在两个方面。第一,从职业角色转变为闲暇角色。这主要表现在三个方面:(1)工作是生活的主要收入来源,退休首先意味着个体经济收入的减少;(2)职业历程是人们获得满足感、充实感和成就感的重要形式,是实现自我价值的重要途径,而退休却丧失了这一体验;(3)退休打破了个体在工作时养成的特定的生活方式和生活习惯,这常使退休人员茫然不知所措。第二,从主体角色退化为配角。老年人退休前,有自己的工作、人际关系和稳定的经济收入,子女在很多方面特别是经济方面依赖父母,这使老年人在社会上有被认可、被尊重的荣誉感和成就感,在家庭中则有一家之主的权威感。退休后,工作带来的成就感消失,老年人的社会价值下降,在家庭中原有的主体角色和权威感也随之丧失,从而产生失落感。

总之,退休是人生重要的选择与改变,是个体必须重新适应的阶段。因此,当人们即将步入退休阶段时,不论是心理还是实际生活皆会面临新生活调适的问题。目前,在我国人口结构日趋老龄化和构建和谐社会时代背景下,退休后的老年群体已日渐引起社会的广泛关注。但相对而言,那些处于临退休的群体却往往被忽视而缺乏社会的关注。临退休阶段是人生全程发展的重要阶段,是每个工作个体必经的重要阶段,是工作阶段到退休阶段的重要过渡阶段。本书对发展心理学所忽视的一个阶段(临退休阶段)和一个群体(临退休群体)进行了系统研究,以发展心理学为主要视角,对临退休群体的心理发展特点、临退休群体的退休前焦虑、退休意愿及其影响因素等进行了深入研究。全书从理论基础、实证研究、实践干预三个方面展开论述,围绕着退休心理理论基础、临退休群体心理发展特点相关研究、退休干预与规划三个部分共分退休制度、退休适应相关理论、退休心理相关研究、退休前焦虑及其影响因素研究、退休意愿及其影响因素研究、退休前心理及退休前教育、退休后心理调适等七章进行了专门的理论分析与实证研究,为理解临退休群体以及如何为临退休群体提供有针对性的干预与指导提出了具体的建议。

第2章 退休制度

2.1 法定退休年龄的规定

法定退休年龄是指公民在工作达到一定年限后,应当退出劳动关系或者工作关系,并依法律所规定的条件和程序可以享受养老保险待遇的年龄界线(顾国爱,2012)。退休年龄是一个与时代发展变换相关联的量化指标,是与一个国家的经济发展和社会进步息息相关的概念,也会受到人口的平均寿命、就业年龄等因素的影响,是对劳动年龄所做的上限规定。

2.1.1 我国关于退休年龄的规定

我国现行的退休年龄制度要追溯到20世纪50年代,1951年建国初期政务院颁布的《中华人民共和国劳动保险条例》中规定男职工的退休年龄为60周岁,女职工退休年龄为50周岁;1955年国务院颁布的《关于国家机关工作人员退休处理暂行办法》中第一次把女职工与女干部的退休年龄分别规定,即女干部的退休年龄为55周岁,女职工仍为50周岁退休不变。

2.1.2 国外退休年龄的规定

从国际上来看,美国和瑞典实行退休弹性制,即职工可选择在这个年龄区间内退休,美国退休年龄为62岁到70岁,瑞典法定退休年龄为61岁到70岁;英国退休年龄为男65岁,女60岁,英国政府计划在2016年4月到2018年11月期间,把女职工的退休年龄提高到65岁,男女并轨;法国法定退休年龄为60岁;德国退休年龄为65岁,德国的默克尔政府2012年1月决定用12年的时间到2024年逐



步将退休年龄延长至 66 岁,并再用 6 年时间到 2030 年将退休时间延长为 67 岁;日本退休年龄为 60 岁,男性将从 2013 年到 2025 年,女性将从 2018 年至 2030 年,退休年龄逐步延长为 65 岁。

目前,世界上 170 个国家和地区中,正常退休年龄,男性集中在 60 岁和 65 岁,女性集中在 60 岁。1989 年至 2009 年的 20 年间,有 65 个国家提高了退休年龄;男性平均退休年龄由 60.01 岁提升到 61.01 岁;女性由 57.87 岁提升至 59.38 岁。凡是已进入人口老龄化的国家,都已实施或准备实施延迟退休年龄政策。

2.2 退休制度的局限

2.2.1 我国当前的退休年龄规定与当前的人口老龄化程度不相符

我国当前的退休年龄规定(男职工 60 周岁,女干部 55 岁,女职工 50 岁)是建国初期制定的,当时的生产力水平低,体力劳动占较大比重,当时的人口平均寿命是 40 岁稍多一点。而随着经济的不断发展,生产力不断提高,脑力劳动越来越占主导地位,2010 年我国人均寿命为 73.5 岁,2020 年将达到 77 岁。多年来,我国从人均寿命到人口结构、国民综合素质、受教育程度、社会经济结构和社会福利制度等,都发生了重大而深刻的变化,但法定退休年龄却没有相应提高。国务院新闻办公室发布的《中国的人力资源状况》白皮书称,到 2035 年,我国将面临 2 名纳税人供养 1 名养老金领取者的情况。随着人口老龄化的加快,将产生相应的社会矛盾和养老压力,同时在生产力的提高和经济的快速发展等众多因素的影响下,现行的退休年龄制度的弊端已逐渐显现,如何减少养老压力和保障退休人口权益已经成为亟待解决的问题(安晓丽,2012)。探索和改革现行的退休制度已刻不容缓。

2.2.2 现行的退休制度是一种别无选择的刚性退休制度,是一种剥夺人的自主选择权的退休制度

“男职工 60 岁退休,女干部 55 岁退休,女职工 50 岁退休”的模式属于“一刀切”模式,是一种别无选择的刚性退休制度。虽然 1955 年国务院本着保护特殊工种和对人才的重视的目的,颁布了《关于国家机关工作人员退休处理暂行办法》,明确规定了高级知识分子和一些少数高级专家,如果确因工作需要、同时身体健康能坚持正常工作,经上级主管部门批准,本人又同意者,允许延长 5—10 年退休。又进一步阐明个别的行业和单位可结合自身的具体情况延长退休年龄。虽



然国家的这一规定使得少数个体有了退休的自主选择权,但毕竟覆盖面非常之小,绝大多数人到了退休年龄只能按照规定进入退休状态。

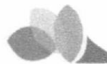
2.2.3 现行的退休年龄不符合因教育年限延长而造成的实际就业年限减少的现实情况,造成人力资源的巨大浪费

随着我国整体教育水平的提高,人们受教育的年限在不断地延长,如果退休年龄不变,工作年限会相应缩短。根据全国人口普查数据,1964年第二次人口普查时,全国平均受教育时间为2.57年,2000年第五次人口普查时,全国平均受教育时间为7.18年,受教育时间延长了4.61年。就整个社会而言,人们的平均工作年限相应减少,增加了社会养老压力。就个体而言,受教育时间越长的高素质人力资本,工作年限越短。在我国现行教育制度下,一般本科毕业时22岁,硕士毕业时25岁,博士毕业时28岁,按照现行男60岁为退休年龄计算,本科生可以工作38年,硕士生可以工作35年,而博士生只能工作32年。高素质人才的培养成本高,他们本应为社会多做贡献,但却早早地退出了工作岗位,这样无疑造成了人力资源的极大浪费。在国家实施人才强国战略的今天,退休制度的滞后和僵化显然不能较好地体现出尊重人才、重视人才,不利于提升国家核心竞争力和综合国力(张志浩,2012)。

另一方面,自我国实施科教兴国战略以来,全社会关注教育事业,用人单位在招聘人员的时候将接受教育程度作为选人、用人的门槛,过去大学本科生都是高学历人才,而今拥有硕士、博士学位的大有人在,过去国人的受教育程度、年限与现今都不可同日而语。在这种现实情况下,依然沿用过去的退休年龄标准,意味着劳动力在具备劳动能力的时候被迫退出劳动力市场,人力资本投资回报期被人为缩短,造成人力资本的严重浪费,劳动力进行人力资本投资的积极性也会大幅降低(顾国爱,2012)。高素质人才的培养花费成本高,他们的工作年限却远远短于低端劳动力,造成了社会资源的浪费(谢新伟,2012)。

2.2.4 退休年龄上的“一刀切”不利于高龄劳动者或老年人劳动潜能的发挥

现代社会,随着人们物质文化生活水平的提高,受教育年限的延长,人们的知识存量不断增加,他们的就业结构发生了质的变化,就业层次不断提高。然而,我国现行的“一刀切”的退休制度,使许多高素质的知识型、技术型人才因年龄而不能继续在工作岗位上实现自己的社会价值,从而造成人力资源的浪费。例如,我国许多年龄在60岁以上从事脑力劳动的高级知识分子,身体健康,有报效祖国的



极大热忱,但往往因为年龄问题而被拒之门外,有的虽然被“返聘”,但其养老金却与“返聘”行为相脱节。可见,退休年龄上的“一刀切”不利于高龄劳动者或老年人劳动潜能的发挥,普遍的提前退休事实给养老金的支出带来巨大的压力,不利于社会养老事业的顺利进行。我们应在了解西方国家较为成熟的退休制度的基础上,结合我国实际,制定科学合理的退休制度。

下面我们以高等院校教授为例。评选教授有诸多条件,能评上教授的高校教师是专业领域中的人才,他们是某个领域中的佼佼者,有着几十年的教学、研究与实践经验,有着娴熟的专业技能和敏锐的专业视角,是在某个专业领域中的专家。高校教授退休的具体要求视具体学校情况而有一些差异,但差异不大。教授到了一定年限必须退休,其离休、退休及其延期情况大致如下:

(1)教授退休年龄规定为 60 岁,达到退休年龄的,原则上均应退休。

(2)符合下列条件之一的教授可以酌情延长退休年龄:

①中国科学院学部委员:任全国人大常委、全国政协常委以及各民主党派中央领导职务的高级专家暂不退休。

②担任博士生导师的,如退休后博士点设点有影响的,经校长办公会批准,可以延长退休年龄,但一般不超过 70 岁。

③国家重大科研项目(包括“八五”攻关项目、“863”高技术项目、自然科学基金重大与重点项目等)的负责人;担任全国教学指导委员会或全国教材编审正、副主任或正组长;担任系主任任期未满;根据学科规划建设需要发展的硕士点,只有一名教授的,可以延长退休年龄,一般延长两年。

(3)符合下列条件之一的可以按退休延聘办法办理:

①担任重要科研项目,退休后离岗对工作造成重大影响的;

②担任本科或研究生主干课程的讲授,一二年内无人能接替的;

③担任其他重要技术工作,暂无人接替的。

(4)不符合 2、3 条规定,达到退休年龄的办理退休手续。退休后因工作需要返聘的,按学校的返聘规定办理。

由以上规定可以看出,如果没有特殊规定,教授到了 60 岁必须退休。这样“一刀切”没有弹性的退休制度使一部分临近退休的教授失去进取心与动力,空有雄心壮志却无法施展,有时造成人才断档的局面。尤其对于某些发育不良的学科,老教授一退休,整个学科也就垮下去了,让前人的努力付之东流,给学科建设带来巨大损失。极端的例子是某高校某个专业因某位老教授的退休,整个专业无法招生。这使得一方面尚能在专业技术领域中发挥重要作用的教授因退休导致人才闲置,另一方面则对专业领域产生重大的影响和冲击。



2.3 退休制度发展趋势

2.3.1 延长退休制度的呼声日益强烈

从国际上来看,很多国家根据本国的老龄化制度以及养老保险等方面的压力纷纷采取延长退休年龄的政策。1989年至2009年的20年间,有65个国家提高了退休年龄;男性平均退休年龄由60.01岁提升到61.01岁;女性由57.87岁提升至59.38岁。如德国退休年龄为65岁,德国的默克尔政府于2012年1月决定用12年的时间到2024年逐步将退休年龄延长至66岁,并再用6年时间到2030年将退休时间延长为67岁;日本退休年龄为60岁,男性将从2013年到2025年,女性将从2018年至2030年,退休年龄逐步延长为65岁;英国退休年龄为男65岁,女60岁,英国政府计划在2016年4月到2018年11月期间,把女职工的退休年龄提高到65岁,男女并轨。

一般来说,影响一国退休年龄延迟的因素主要有三个:一个是人均预期寿命的延长,一个是人的受教育年限的增加,还有一个是老龄化程度的加深。而人均预期寿命的延长、受教育年限的增加、老龄化程度的加深均会导致退休年龄的延长,目前我国这三项指标都在上升(段培华,荐岩;2012)

首先,从人均预期寿命来看,目前我国的退休年龄是建国初期制定的,当时的人口平均寿命是40岁稍多一点,2010年我国人均预期寿命为73.5岁,2020年将达到77岁。显然,在当前人均预期寿命显著高于建国初期人均预期寿命的情况下,延迟退休成为一种趋势。其次,从人的受教育年限来看,2010年我国国民人均受教育年限为7.5年,2020年将达到10.5年。当前我国实行的退休制度,高素质人才的培养花费成本高,他们的工作年限却远远短于低端劳动力,造成了社会资源的浪费。仅以一知识女性为例,假如她18岁上大学,中间不间断完成本、硕、博10年的学习,也就是28岁完成学业工作,55岁退休,她一生中从小学到博士受教育的年限是22年,而工作的时间仅仅是27年,显然,如果延长退休年龄,她可以有更多的时间为社会做出更大的贡献。再次,从老龄化程度的加深来看,根据国际劳工组织的标准:当一个国家或地区的60岁以上老龄人口占总人口的10%以上或65岁以上老龄人口占总人口的7%时,即意味着这个国家或地区的人口处于老龄化状态。从2001年到2010年,我国65岁以上的老年人口的比重都在7%



以上,而且有逐年增加的趋势。中国处于已经人口老龄化阶段,而且老龄化现象较为严重。有专家指出,到2035年,我国将面临2名纳税人供养1名养老金领取者的情况,这种情况被称为“老龄社会峰值点”。因而,目前我国影响退休年龄延迟的三项指标都在上升,延迟退休年龄成为一种趋势。

关于延迟退休,早在2005年的全国两会上,就由甘肃省几名时任全国人大代表的女县长在全国人民代表大会上提了出来,但在当时遭到了绝大多数与会代表的反对。此后,原劳社部和改名后的人社部每年都重提延迟退休问题,但均没有被采用。但从政府方面,有关方面不断释放出延迟退休的政策意向。2013年11月召开的十八届三中全会决定提出,要“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”。其中“渐进式退休政策”包括以下四层含义:

(1)要提前若干年预告,不能今年宣布明年就实施,而要让公众特别是相关群体有必要的准备期。

(2)要分步走,比如先从退休年龄最低的群体开始,从人力资源替代弹性系数低的群体开始,逐步扩展到各类群体。

(3)要迈小步,比如每年只延迟几个月,小步渐进,用较长的一段时间完成平滑过渡。

(4)要多措并举,在延迟退休的同时,严格控制提前退休,进一步强化养老保险长缴多得的激励机制,调整产业结构、开发更多适合中老年人又不与青年人争夺工作机会的岗位,并研究支持中老年人就业的扶持政策等,最大限度降低对相关群体的不利影响。

对于延迟退休的提议,社会大众反应不一。一项调查显示,大多数美国人、尤其是那些白领们愿意推迟退休。因为对白领来说,五六十岁仍然是一个经验丰富、精力充足的年龄,经过了年轻时候的打拼和积累,这个时期对他们来说是收获荣誉和金钱的好时期。目前国内关于延迟退休的讨论很热,并且呈现了两种对立。支持者分为两个部分:一部分为专家和官员,他们认为,当前养老金和劳动力存在巨大缺口,延迟退休势在必行。另一部分为医生、教师、科技人员等专业性人才和知识性人才。这类群体的成长投入大、时间长、经验积累较丰富,受教育程度高,参加工作时间较晚,一般而言这类群体在到达退休年龄时,仍具有继续工作的能力,有的甚至是某个领域的专家性人才。对于这类群体,有相当大的部分可能愿意延长退休年龄。他们中的一部分人,希望能继续在所从事的领域发挥余热,在工作中实现自身的价值与发挥自身潜能。况且当前我国劳动力市场上高端人才仍然缺乏,延迟退休可以让这类人继续发挥作用。相对于其他一些工作而言,



这两类群体的工作具有“工作状态良好、有稳定的收入”等特点,他们较倾向于延迟退休还有一部分原因是因为退休后的收入会低于工作时的月均收入,这可能会导致生活水平的下降。生命周期理论认为,在退休年龄不变的情况下,随着初始劳动年龄的提高、人均预期寿命的延长,工作时间将大大缩短,退休后的时间将大大延长,导致储蓄时间和消费时间之比降低,个人自我供给满足不了需求,陷入生存危机。根据生命周期理论所揭示的现象,个体可能基于担心工作时间过短,致使工作期间的收入不能满足工作前的教育成本和退休后的生活、医疗等支出,从而倾向于延迟退休。

另一方面,反对者的呼声也很高,据我国的一项民意调查显示,过半受访者反对延长退休年龄,多数主张按规定年龄退休。反对者并不否认缺口存在,只是担心延迟退休会影响自身利益。在国内,对于延迟退休年龄持反对意见的以一线工人和高校毕业生居多。对于一线工人来说,他们的工作大多体力消耗大,在职时收入水平偏低且很不稳定,对当前的工作状态很不满意,延迟退休无疑会使他们继续处于当前的消极状态下。对他们而言,年龄大、工作技能单一、就业形势差这样一些情况限制了他们重新选择职业的可能性,退休几乎是他们脱离当前工作状态的唯一途径,同时又使他们可以获得稳定的养老金收入,如果他们在退休后还愿意去找一些自己喜欢的工作去做,会大大增加他们的收入,改善目前的生活水平,因而他们反对延迟退休。尤其是对于长期在高危、高污染岗位上工作的体力劳动者,他们更希望能够早点离开工作岗位,获得稳定的养老金收入。而对于下岗、失业人员来说,只要参加了养老保险并按规定缴纳了保险费的,一般都希望早点退休,因为到了退休年龄可以领取养老金,这比他们靠打零工和领取最低生活保障金所得的收入可能要多得多或者稳定得多,而延迟退休则会损坏他们的切身利益,因而反对者居多。而年轻人则表示,现在就业压力本来就够大了,如果再延迟退休,工作就更难找了。

2.3.2 退休弹性制度的探索与尝试

2.3.2.1 退休弹性制度的概念

所谓弹性退休,是指政府规定一个退休年龄段区间,工作人员可根据自身情况自觉自愿地在此年龄段选择合适时间点办理退休手续,领取养老金。从国际上来看,美国和瑞典实行退休弹性制,即职工可选择在这个年龄区间内进行退休,美国退休年龄为62岁到70岁,瑞典法定退休年龄为61岁到70岁。目前,我国法定退休年龄为男职工退休年龄为60岁,女干部退休年龄为55岁,女职工退休年



龄为 50 岁。法定退休年龄是依据国家法律、法规制定的,达到退休年龄的劳动者只能按照规定进入退休状态,这是一种别无选择的刚性退休制度。与强制退休制度不同的是,弹性退休制度在退休年龄的选择上,给了劳动者一个宽松的自主决策空间,同时配以相应的激励机制和奖惩办法予以保障(顾国爱,2012)。

2.3.2.2 退休弹性制度的特点

强制与自愿并存是弹性退休制度的本质特征(马淑艳,2013),主要表现在以下方面:

(1) 尊重劳动者的自主选择权是弹性退休制度的突出特点

在刚性退休制度实施的国家,法定退休年龄往往是工作与退休的法定界点;而在弹性退休制度实施的国家,法定退休年龄仅仅为退休与工作的可能性界点。弹性退休制度通过设定一个退休年龄区间,给了职工一个自由选择的弹性空间,同时尊重了个体之间的差异性,在到达法定最低退休年龄时,职工可以根据自身情况自主选择退出或继续留在劳动力市场,并选择在退休年龄区间内何时退休,使得此种退休制度具有了灵活选择性。此外,提前或延后退休亦有相应的激励制度,即包括在退休年龄、退休方式和退休收入的弹性区间等等,因此从制度本身性质上可以看出,弹性退休制度除了具有较大的自愿性外还具有灵活性。一部分退休意愿强烈的劳动者选择退休,让出了劳动岗位,在一定程度上缓解了失业问题,同时,让一部分有工作能力和条件的劳动者得以继续发挥余热,有利于劳动者更大程度地发挥其劳动价值,有利于提高劳动者整体素质水平,也有利于提高个人晚年生活质量,从而对劳动力市场起到调控作用。此外,弹性退休制度既可有效缓解社会保障的给付压力,且能通过减少养老金、调整个人所得税等手段抑制收入不平衡的现象(顾国爱,2012)。

(2) 弹性退休制度的弹性是有前提和限制的

弹性退休制度,职工只是在一定的区间内自由选择,并不代表任意无约束的行为,弹性退休制度明确界定了退休的最低年龄和最高年龄,弹性退休制度允许的幅度是硬性规定的,严格执行法律规定的条件和程序也是首要的。

2.3.3 我国退休弹性制度的试点

上海是改革开放的排头兵,人力资源集中、思想开放、政策灵活,具备率先实施退休制度改革的实力和基础。作为全国最早进入老龄化社会的城市,上海市 2010 年 10 月 1 日起开始实施《上海市企业各类人才柔性延迟办理申领基本养老金手续的试行意见》,该意见指出:三类人群符合柔性退休条件。第一类是具有专



业技术职务资格的人员;第二类是具有技师、高级技师证书的技能人员;第三类是企业需要的其他人员。简单来讲,前两类需要相关的证书,第三类,既是对具有真才实学而无证书者的保护,也是尊重企业用人的自主选择。根据《试行意见》,符合规定的三类人才到达法定退休年龄时,符合在上海市领取基本养老金条件,如果工作需要,身体健康,且本人能坚持正常工作,经本人申请,与企业协商一致后,可以协商签订新劳动协议,延迟申领基本养老金,男性一般不超过65周岁,女性一般不超过60周岁(徐逸君,2011)。

2.3.4 构建弹性退休制度时的注意点

2.3.4.1 坚持充分就业原则与养老保障弹性化原则

在确保不影响年轻劳动力就业、保持劳动力市场供需平衡的前提下,实行弹性退休制度以促进劳动力市场吸纳老年人同时要与社会保障制度相结合,以有效减轻社会养老的压力。也就是说在实施退休弹性制度时,坚持充分就业原则与养老保障弹性化原则。尽管与发达国家相比,我国在劳动力供需特性、构架社会保障制度等方面还存在较大差异,但是归根结底,在弹性退休制度设计过程中必须以这两个原则为基础,在有效控制改革成本的同时,确保弹性退休制度的顺利实施。

2.3.4.2 对不同类型的社会群体实行差别措施

对不同类型的社会群体实行差别措施。一类群体为医生、教师、科技人员等专业性人才和知识性人才。这类群体的成长投入大、时间长、经验积累无可替代,他们受教育程度高,参加工作时间较晚,可以准予适当延长退休年龄。况且目前我国劳动力市场上高端人才仍然缺乏,延迟退休也可以让这类人才继续发挥作用。另一类群体是工人,这类人群大多从事体力劳动,收入水平偏低且不是很稳定,外加部分政策性下岗人员固定经济来源有限,生活非常拮据,都希望按时甚至提前退休,以获得稳定的退休金,而延迟退休却有损他们的切身利益。

2.3.4.3 制定弹性退休制度要合理科学确定法定退休年龄的上限

据有关资料显示,目前大多数实行弹性退休制度的国家一般将退休年龄幅度设置在5-6年左右,我国在进行弹性退休制度的尝试时,无需一次性全面实行跨度较大的退休选择期限,可以渐进地在提高法定退休年龄的基础上再进行弹性退休制度,而对于国家紧缺的高精尖人才或在某个领域具有特殊贡献的人才,可以考虑提高法定退休年龄的幅度。