

# 中国城镇劳动力延迟退休意愿 及其影响因素研究

王 军 王广州

**【摘 要】**文章利用全国调查数据,从微观视角分析中国城镇劳动力的延迟退休意愿及其影响因素。结果发现:(1)劳动力理想退休年龄的均值为 54.88 岁,低于法定退休年龄,总体呈略微提前退休的倾向;(2)劳动力延迟退休意愿普遍不高,具有延迟退休意愿的比例仅为 15%左右,其中以参加城镇职工基本养老保险、“白领”和中等收入群体为典型特征的中产阶层延迟退休意愿最低;(3)男性 65 岁和女性 60 岁是当前各自意愿延迟退休年龄的上限,推行男女同龄退休的时机尚不成熟;(4)在影响延迟退休意愿的诸多因素中,现有养老保险制度会抑制劳动力的延迟退休意愿,而良好的健康状况、较高的工资收入和较好的家庭福利水平则会对延迟退休意愿提升起到明显的促进作用。

**【关键词】**退休制度 延迟退休 理想退休年龄 养老金

**【作 者】**王 军 中山大学社会学与人类学学院,讲师;王广州 中国社会科学院人口与劳动经济研究所,研究员。

## 一、引 言

作为养老保险制度改革的重要内容,延迟退休政策事关广大职工及其家庭的切身利益。提高退休年龄,在中国当前养老保险制度下不仅标志着劳动力工作年限的延长,也意味着将来领取养老金起始时间的延后和领取年限的缩短。同时,延迟退休还将减少劳动力在原有退休制度安排下的闲暇时间,势必对家庭生活、夫妻关系和社会交往产生很大影响。

任何一项公共政策的出台,形成共识是至关重要的前提条件。然而,目前社会各界对延迟退休改革的看法却存在较大分歧。一方面,国内大多数学者对延迟退休政策表示赞成,主要理由是:(1)延迟退休年龄是保持养老金收支平衡,缓解养老金支付压力的有效办法(左学金,2001;郑秉文,2011);(2)延迟退休可以有效缓解中国人口老龄化危机,提高人力资本利用效率(杨燕绥等,2010);(3)延迟退休,尤其是推进男女同龄退休,可以促进男女平

等(谭琳、杨慧,2013)。而持反对意见的学者则认为,延迟退休可能会对就业市场造成压力(唐钧,2010);也有学者从老年人健康余寿不足(姜向群、陈艳,2004)等方面对延迟退休改革提出质疑。另一方面,网络上出现大量对延迟退休政策的反对意见。2008年以来,历次关于延迟退休政策的网络调查结果都与专家观点大相径庭。例如,2012年6月人民网关于“人社部拟适时建议弹性延迟领养老金年龄,咋看?”的调查<sup>①</sup>,共有45万网民参与,反对比例高达93.3%;2013年8月,中国青年报社会调查中心的网络调查“你对延迟退休持什么态度”<sup>②</sup>,在2.5万名参与网民中有94.5%的受访者明确反对延迟退休。

出现上述两种截然对立观点的主要原因是分析视角的不同。通常,关于延迟退休政策的研究存在国家、企业和个人3个不同视角。从国家宏观层面看,提高退休年龄将有效缓解养老金支付压力,对经济、社会各领域将产生积极影响,这也是国内学术界的主要视角;从企业中观层面看,延迟退休将显著提高高龄劳动力比例,由此可能会对企业的运营效率和用工成本等造成一定影响,而国内这方面的研究相对较少;从个人微观层面看,具有经济理性的劳动力会综合考虑个人健康、工资收入和未来养老金收益等因素形成自身退休意愿。

在社会各界对于国家实行延迟退休政策的必要性已基本达成共识的情况下,如何通过制定科学合理的延迟退休方案从而最大限度争取广大民众的支持成为政策制定中需要考虑的核心问题。而要解决这一问题,就需要了解当前民众的退休意愿。然而,目前国内学术界与此相关的研究较少,仅有的研究由于样本量较少或调查地点局限上海、成都等特定城市(张乐川,2013;于翠婷、喻继银,2013),不能推论全国情况。鉴于此,本文将使用全国调查数据对中国城镇劳动力的延迟退休意愿及其影响因素进行分析。

## 二、数据来源与研究方法

### (一) 研究设计

本文主要使用2014年中国劳动力动态调查数据。该调查是由中山大学社会科学调查中心组织实施的一项全国追踪调查,调查内容涵盖城乡劳动力的教育、工作、迁移、健康、社会参与和经济活动等众多研究议题。该调查每两年进行一次,旨在通过对中国城乡以社区为单位动态追踪家庭和劳动力状况。通过多轮调查系统监测城乡社区的社会结构、家庭、劳动力个体的变化及其相互影响,并逐步建立社区、家庭和劳动力3个层次的追踪数据库,从而为实证导向的理论和政策研究提供基础数据。

中国劳动力动态调查自2011年3月启动以来,已完成了一次试调查和两次全国正式调

<sup>①</sup> 详见:<http://news.ny1988.com/2012/0611/71566.shtml>。

<sup>②</sup> 详见:[http://www.sx.xinhuanet.com/newscenter/2013-08/29/c\\_117136009.htm](http://www.sx.xinhuanet.com/newscenter/2013-08/29/c_117136009.htm)。

查,并计划于2016年年中进行第三轮全国调查。其中,2011年8~9月在广东开展了一次试调查,2012年6月在全国范围内启动了第一轮正式调查,并最终完成全国303个社区中的10 612份家庭问卷和16 253份劳动力个体问卷。2011年试调查和2012年全国调查的原始数据目前均已正式面向社会开放<sup>①</sup>。

2014年调查于当年7~9月完成,属于该项目的第二轮全国调查。调查样本覆盖29个省份(除西藏、海南、港澳台地区外),调查对象为样本家庭户中的全部劳动力(年龄<sup>②</sup>范围是15~64岁)。为了获得对全国和区域(东、中、西)有代表性的样本,调查主要采用三阶段不等概率的整群抽样设计,共包含7个抽样框,即东部人口大省群、中部人口大省群、西部人口大省群、东部人口小省群、中部人口小省群、西部人口小省群和广东补充样本。2014年调查除了对2012年的303个社区进行追踪调查外,还新增了101个社区样本,最终获得社区问卷404份、家庭问卷14 226份和个人问卷23 594份(蔡禾,2015)。

2014年调查涉及延迟退休意愿测量的问题共有3个,即“按照现在的退休制度,您应该在什么年龄退休”、“您认为您的理想退休年龄应该是多少岁”、“您是否赞同延迟退休年龄政策”(回答选项包括“非常赞同”、“比较赞同”、“无所谓”、“比较不赞同”和“非常不赞同”),根据前两个问题可以分别计算劳动力的法定退休年龄和理想退休年龄。如果理想退休年龄大于法定退休年龄视为有延迟退休意愿;如果理想退休年龄等于法定退休年龄视为有按时退休意愿,理想退休年龄小于法定退休年龄则视为有提前退休意愿。

第三个问题可以作为延迟退休意愿测量的间接指标。评估结果表明,对延迟退休意愿直接测量和间接测量结果的一致性接近80%。尤其在劳动力的延迟退休意愿和对延迟退休年龄政策的态度基本概念并不完全等同的前提下,近80%的一致性充分可以佐证测量结果的有效性和可靠性。鉴于延迟退休意愿的间接测量只是起到校准作用,本文将主要使用延迟退休意愿的直接测量结果作为研究和分析的依据。

## (二) 调查样本基本情况

由于2014年调查采用了三阶段不等概率整群抽样,为确保样本对全国和区域具有代表性,本研究对数据进行了加权处理。2014年中国劳动力动态调查对社区、家庭和劳动力个体每个回答单位的权数都进行了计算,并向使用者提供抽样设计权数、调查调整权数、事后分层调整权数共3种类型的权数计算结果。本研究将主要使用事后分层调整权数对调查数据进行加权处理。具体加权方法为:以2010年中国第六次人口普查数据为标准,在城乡、性

<sup>①</sup> 中国劳动力动态调查已公布数据可通过中山大学社会科学调查中心网站(<http://css.sysu.edu.cn/>)获取。

<sup>②</sup> 被调查者年龄为“岁”,计算规则是:以2014年9月为调查时点,如果被调查者出生月份小于或等于9月份,其年龄为2014减出生年份;若其出生月份大于9月份,则年龄为2014减出生年份,再减1。

别、年龄和教育等关键变量上对 2014 年中国劳动力动态调查数据进行事后分层调整,使样本关键变量与对应的总体变量一致,从而提高估计精度。本研究共获得城镇在业职工有效样本 5 775 个(不包括雇主、自雇和农民),样本基本情况如表 1 所示。

表 1 样本情况(N=5775) %

变 量	总体	男性	女性	变 量	总体	男性	女性
年龄(岁)				中等收入	37.70	44.55	27.70
16~29	25.34	22.69	29.16	较低收入	55.69	48.02	66.88
30~39	27.84	23.86	33.62	自评健康			
40~49	32.47	31.56	33.78	健康	73.53	73.97	72.87
50~59	14.36	21.90	3.43	一般	22.32	21.81	23.06
代际				不健康	4.15	4.22	4.07
低龄劳动力	45.14	46.55	43.11	养老金参保类型			
中龄劳动力	32.23	31.56	33.19	机关事业单位养老保险	17.28	16.77	18.02
高龄劳动力	22.63	21.90	23.70	城镇职工基本养老保险	22.87	22.22	23.82
婚姻状况				社会化养老保险	7.62	7.32	8.05
已婚	82.11	82.55	81.48	暂未参加以上保险	52.23	53.69	50.11
未婚	15.69	15.49	15.98	家庭人口数			
离异或丧偶	2.20	1.96	2.54	1~2	11.41	11.38	11.44
受教育程度				3	29.11	29.60	28.40
小学及以下	11.34	10.77	12.16	4	21.11	21.25	20.90
初中	30.70	32.17	28.57	5个及以上	38.37	37.77	39.26
高中	24.48	26.81	21.11	兄弟姐妹数			
大专及以上	33.35	30.12	38.02	0	15.70	16.25	14.90
职业阶层				1	22.13	21.02	23.73
单位负责人	3.78	4.21	3.13	2个及以上	62.17	62.72	61.37
“白领”	32.54	28.34	38.62	家庭经济状况			
“蓝领”	63.68	67.45	58.25	1~4	5.56	5.83	5.17
工资收入				5~7	72.09	72.81	71.05
较高收入	6.61	7.43	5.42	8~10	22.35	21.33	23.78

注:(1)有效样本中男性为 3 416 人,女性为 2 359 人;(2)年龄为劳动力被调查时的年龄;(3)低龄劳动力指男性 16~39 岁,女工人 16~29 岁,女干部 16~34 岁;中龄劳动力指男性 40~49 岁,女工人 30~39 岁,女干部 35~44 岁;高龄劳动力指男性 50~59 岁,女工人 40~49 岁,女干部 45~54 岁;(4)专业技术人员、办事人员等职业类别称为“白领”,商业和服务业人员、生产运输人员等职业类别称为“蓝领”;(5)年工资收入在 3 万元及以下的为较低收入群体,3 万~8 万元(含)为中等收入群体,8 万元以上的为较高收入群体;(6)城镇居民基本养老保险和城乡居民基本养老保险统称为社会化养老保险;(7)家庭经济状况主要通过访员对被调查家庭经济条件进行打分的方式测量,最高为 10 分,最低为 1 分。

资料来源:2014 年中国劳动力动态调查。

### （三）延迟退休决策模型

本研究除了通过全国调查数据测量中国城镇劳动力的延迟退休意愿水平及其群体差异外,还将分析影响劳动力延迟退休意愿的因素。

按照 Quinn(1977)提出的退休决策模型,劳动力主要依据其健康状况和经济来源进行实际退休决策。其中:(1)健康是影响劳动力退休决策的重要因素。劳动力进行退休决策时的首要标准,就是要客观判断自身的健康状况是否满足继续工作所需的身体条件。如果劳动力健康状况不佳,甚至部分或全部丧失劳动能力,那么,无论其他工作条件(如工资收入及其相应福利待遇)多么富有吸引力,劳动力也会倾向于做出退出劳动力市场的决策。只有在劳动力满足继续工作所需的健康标准的基础之上,才会综合权衡享受闲暇和继续工作给自己带来的收益和损失,从而做出理性选择。(2)经济来源也对劳动力的退休决策具有重要影响。劳动力在进行退休决策时,不仅要考虑选择退休所导致的工资收入损失,还要比较退休所增加的闲暇时间及获得的养老金收入。在满足健康要求的基础上,如果闲暇时间增加和获得养老金收入所增加的效用大于工资收入损失所减少的效用,那么在其他条件不变的情况下劳动力可能会选择退休,否则将可能会选择继续工作,即延迟退休。因此,劳动力选择延迟退休的效用函数可以表示为:

$$D=U(-L, H, I, -P) \quad (1)$$

其中, $L$ 为闲暇时间, $H$ 为健康状况, $I$ 为工资收入, $P$ 为养老金收入。

中国社会历来是“家本位”,在劳动力实际退休决策中,家庭因素具有重要影响。有研究表明,户主性别、配偶工作状况和家庭经济条件等因素都会对劳动力的退休意愿产生影响(Hall等,1980;Gustman等,2004)。例如,已婚劳动力在做出退休决策时不仅要考虑自身意愿,还要考虑配偶是否仍在工作、是否需要照料等家庭因素。因此,本研究对上述效用模型进行修正,加入家庭因素<sup>①</sup> $F$ 后的效用函数表示为:

$$D=U(-L, H, I, -P, F) \quad (2)$$

## 三、研究发现

### （一）城镇劳动力理想退休年龄的均值为 54.88 岁,有略微提前退休的倾向

理想退休年龄是衡量劳动力退休意愿的基础指标。2014 年调查表明(见表 2),中国城镇劳动力理想退休年龄的均值为 54.88 岁,其 95%置信区间为[54.74, 55.02],比全体劳动力的法定退休年龄的均值(56.50 岁)低 1.62 岁,即城镇劳动力总体呈提前退休的倾向。城镇劳动力的理想退休年龄主要集中在 50、55、60 和 65 岁这 4 个年龄<sup>②</sup>,其中男

① 家庭因素对劳动力延迟退休决策的影响要更为复杂,促进因素和抑制因素并存。因此,本研究暂不假定退休决策理论模型中家庭因素的效用方向。

② 本研究对理想退休年龄的测量只能精确到年,而无法测量理想退休年龄到月的情况(如 61 岁零 3 个月等),在以后的追踪调查中将对测量方法进行改进。



性主要集中在 55、60 和 65 岁,女性主要集中在 50、55 和 60 岁。可见,中国城镇劳动力理想退休年龄的分布主要集中在法定退休年龄(女工人 50 岁、女干部 55 岁和男性 60 岁)附近。这在一定程度上表明了劳动力所回答的理想退休年龄与其法定退休年龄之间存在密切关系,理想退休年龄的确定以现有退休政策下的法定退休年龄为基础。其实,Han 等(1999)的研究发现,美国劳动力理想退休年龄的分布同样呈现出围绕在法定退休年龄周围的特点,这可以作为本研究关于理想退休年龄的测量具有较高效度的一个经验证据。

2014 年调查表明,女性劳动力理想退休年龄的均值为 52.18 岁,其 95%置信区间为 [51.99, 52.37],比男性低 4.5 岁左右。其中,女工人与女干部的法定退休年龄虽然相差 5 岁,但理想退休年龄却基本不存在差异,均为 52 岁左右。男女理想退休年龄的这种差异可能表明,在当前退休制度安排下女性并不希望与男性同龄退休。虽然女性与男性理想退休年龄的差异要低于二者法定退休年龄的差异(6.5 岁左右),但理想退休年龄的这种差异本身足以说明如果当前实施男女同龄退休可能会面临许多困难。

除性别差异外,其他不同特征群体的理想退休年龄也存在一定差异:(1)中、高龄劳动力的理想退休年龄要高于低龄劳动力群体。考虑到延迟退休年龄政策有可能在 2021 年左右开始实施,低龄劳动力群体较低的理想退休年龄现象应受到足够重视。(2)不同养老金参保类型劳动力的理想退休年龄也存在明显差异,其中城镇职工基本养老保险和机关事业单位养老保险参保者的理想退休年龄较低。(3)专业技术人员、办事人员等“白领”阶层的理想退休年龄最低,要明显低于单位负责人和“蓝领”阶层。(4)较高收入群体的理想退休年龄要高于中低收入群体。

## (二) 具有延迟退休意愿的比例仅为 15%左右,中产阶层的延迟退休意愿最低

中国关于退休年龄的政策规定存在明显的性别和身份差异,因此要分析劳动力的退休意愿不仅要考虑其理想退休年龄,还要比较其与法定退休年龄之间的差异。调查结果表明,当前中国城镇劳动力具有延迟退休意愿的比例为 15%左右(见表 2),其 95%置信区间为 [14.08%, 15.96%],而具有提前退休和按时退休意愿的比例则分别为 39.79%和 45.19%。不同群体虽然在退休意愿分布方面存在一定差异,但大多表现出较强的提前退休意愿和较低的延迟退休意愿。

目前社会各界关于延迟退休改革的争论焦点集中在男女是否应该同龄退休、延迟退休是否会影响中、低龄劳动力就业和职位晋升、养老金制度的“双轨制”是否应该并轨、延迟退休是否会造成体力劳动者(“蓝领”)与脑力劳动者(“白领”)、中低收入群体与高收入群体之间的矛盾和利益冲突等方面。鉴于此,本文将对延迟退休意愿的群体差异进行分析。

2014 年调查表明,不同特征群体中具有延迟退休意愿的比例存在显著差异(见表 2): (1)女性具有延迟退休意愿的比例要明显高于男性,其中女工人具有延迟退休意愿的比例

表 2 理想退休年龄及退休意愿分布

	理想退休年龄(岁)			法定退休 年龄(岁)	差值	退休意愿分布(%)		
	均值	区间上限	区间下限			提前退休	按时退休	延迟退休
全国	54.88	55.02	54.74	56.50	-1.62	39.79	45.19	15.02
性别								
男性	56.72	56.89	56.55	59.13	-2.41	41.46	47.09	11.45
女性	52.18	52.18	51.99	52.69	-0.51	37.34	42.42	20.24
女工人	52.11	52.42	51.80	50.00	2.11	14.18	52.46	33.36
女干部	52.24	52.46	52.02	55.00	-2.76	57.25	33.80	8.95
代际								
低龄劳动力	54.57	54.78	54.36	56.61	-2.04	46.68	39.97	13.35
中龄劳动力	55.00	55.24	54.76	56.49	-1.49	42.47	41.97	15.56
高龄劳动力	55.29	55.58	55.00	56.27	-0.98	24.54	55.32	20.14
养老金参保类型								
机关事业单位养老保险	54.20	54.52	53.88	56.74	-2.54	47.33	41.88	10.79
城镇职工基本养老保险	53.83	54.10	53.56	56.35	-2.52	44.93	46.78	8.29
社会化养老保险	54.57	55.06	54.08	56.56	-1.99	42.47	42.50	15.03
暂未参加以上保险	55.58	55.77	55.39	56.49	-0.91	32.23	43.74	24.03
职业阶层								
单位负责人	55.42	56.45	54.39	56.43	-1.01	31.97	42.86	25.17
“白领”	54.28	54.52	54.04	56.27	-1.99	42.79	44.28	12.93
“蓝领”	55.11	55.28	54.94	56.59	-1.48	38.40	43.86	17.74
工资收入								
较高收入	55.49	56.06	54.92	57.38	-1.89	38.27	46.05	15.68
中等收入	54.86	55.09	54.63	57.21	-2.35	43.95	43.76	12.29
较低收入	54.72	54.92	54.52	55.95	-1.23	35.68	44.25	35.68

注:差值指该群体理想退休年龄与其法定退休年龄之差。

约为男性的 3 倍<sup>①</sup>; (2) 高龄劳动力具有延迟退休意愿的比例要高于中、低龄劳动力群体; (3) 不仅参加各类城镇养老保险的劳动力具有延迟退休意愿的比例明显低于未参加城镇养老保险者, 不同养老金参保类型的劳动力延迟退休的意愿也存在较大差异, 其中城镇职工基本养老保险参保者具有延迟退休意愿的比例要低于机关事业单位; (4) 职业阶层方

① 本研究定义的延迟退休意愿是各群体理想退休年龄与其法定退休年龄的比较。劳动力具有延迟退休意愿, 只表明该劳动力的理想退休年龄高于法定退休年龄。由于男性与女性、女工人与女干部的法定退休年龄均存在显著不同, 因此本研究所说的女性延迟退休意愿高于男性、女工人延迟退休意愿高于女干部, 只是指以上各群体针对其自身的法定退休年龄而言。其实, 如果将各群体的法定退休年龄统一调整为 60 岁, 则男性理想退休年龄与 60 岁的差值为 -3.28, 女性为 -7.82, 其中女工人为 -7.89, 女干部为 -7.76。那么, 相对 60 岁的退休年龄而言, 男性的延迟退休意愿高于女性, 女工人则低于女干部。

面,“白领”阶层具有延迟退休意愿的比例最低,且明显低于单位负责人和“蓝领”阶层。通常认为,以专业技术人员、办事人员为代表的“白领”阶层以脑力劳动为主,其知识和技能受身体老化的影响较小甚至年纪越大越值钱,因而会更倾向于选择延迟退休,但本研究并不支持这一结论;(5)不同工资收入群体中具有延迟退休意愿的比例呈U形分布,中等收入群体具有延迟退休意愿的比例最低。

如果采用养老金参保类型、职业阶层和工资收入3个标准对劳动力的社会阶层进行划分,可以发现参加城镇职工基本养老保险、“白领”和中等收入群体的延迟退休意愿最低,而这些特征人群也就是通常所称的中产阶层。有研究认为,精英阶层往往更加支持延迟退休年龄政策,而底层劳动力则更倾向于反对该政策(韩克庆,2014),本研究并不完全支持这一论断。精英阶层(以参加机关事业单位养老保险、单位负责人和较高收入人群为典型特征)比中产阶层具有延迟退休意愿的比例要高一些,这与韩克庆(2014)的研究结论一致;但底层劳动力(以参加社会化养老保险或暂未参加各类城镇养老保险、“蓝领”阶层和低收入人群为典型特征)比中产阶层具有延迟退休意愿的比例也要高一些。因此,不同社会阶层具有延迟退休意愿的比例呈U形分布,中产阶层具有延迟退休意愿的比例最低。

(三) 男性 65 岁和女性 60 岁可能是目前各自退休年龄延迟的上限

延迟退休意愿不仅指劳动力本身是否具有延迟退休的意愿,而且还包括劳动力意愿延迟退休的年限。如何确定延迟退休的具体年限,这也是延迟退休政策制定中需要解决的一个关键问题。通过对不同法定退休年龄情境下劳动力对延迟退休政策支持程度的数据分析,本研究发现男性 65 岁和女性 60 岁可能是目前被调查者各自退休年龄延迟的上限。

为简化起见,本研究将理想退休年龄<sup>①</sup>大于或等于新的法定退休年龄的劳动力认定为可以接受相应延迟退休政策目标方案,调查结果如图所示。从图可以看出:(1)如果实行男女同龄退休,将男女劳动力的法定退休年龄统一延迟至 65 岁,则支持相应方案的人群比例仅为 8.24%;

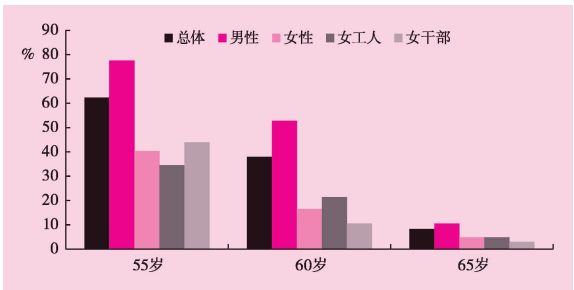


图 不同法定退休年龄方案下的接受人群比例

女同龄退休,将男女劳动力的法定退休年龄统一延迟至 65 岁,则支持相应方案的人群比例仅为 8.24%;(2)如果将男性法定退休年龄从 60 岁延迟到 65 岁,支持该方案的男性比例将从当前的 52.75%下降为 10.60%,因而 65 岁基本可以视为男性退休年龄延迟的上限;(3)如果将女性法定退休年龄统一为 55 岁,支持该方案的女

① 严格来说,劳动力的理想退休年龄并不能完全等同于意愿退休年龄,但限于数据可得性及理想退休年龄、意愿退休年龄与实际退休年龄这3个变量之间事实上存在较为显著的强相关关系(Han等,1999),本研究暂且假定劳动力的理想退休年龄为其意愿退休年龄。



性比例约为40.27%,但如果再将法定退休年龄分别延长至60岁和65岁,则女性支持相应方案的比例下降为16.45%和4.83%。因此,60岁可以视为女性延迟退休年龄的上限。此外,女性延迟退休年龄可以采取“两步走”方案,即首先消除女工人和女干部法定退休年龄的差异,将女工人的退休年龄延迟至55岁,在时机成熟后再将女性退休年龄统一延迟至60岁。

#### (四)健康状况、工资收入、养老金类型和家庭状况是影响劳动力延迟退休意愿的重要因素

在明确当前城镇劳动力延迟退休意愿及其群体差异的基础上,对延迟退休意愿影响因素的分析便显得至关重要。在某种意义上,延迟退休要最大程度上获得共识,首先就是需要了解影响劳动力延迟退休意愿的主要因素。

为定量估计影响劳动力延迟退休意愿的主要因素,本研究对延迟退休决策模型进行以下操作化处理:(1)将因变量分别使用是否具有延迟退休意愿(如果具有延迟退休意愿则赋值为1,否则为0)和意愿延迟退休年限(即劳动力理想退休年龄与法定退休年龄二者的差值,其值小于0则表示劳动力相对法定退休年龄有提前退休意愿)这两个变量表示,并分别使用Logit稳健回归和基于OLS的常规稳健回归模型进行估计。(2)研究变量主要包括劳动力的健康状况、工资收入、养老金参保类型和家庭状况。模型估计结果如表3所示。表3中模型1和模型2、模型3和模型4分别是全体样本和高龄劳动力样本<sup>①</sup>的分析结果。其中,模型1和模型3的因变量为劳动力是否具有延迟退休意愿,并使用Logit稳健回归模型估计各研究变量的边际效应<sup>②</sup>,模型2和模型4的因变量为劳动力意愿延迟退休年限,并使用常规稳健回归模型估计其效应。通过表3可以看出,除了工资收入这一研究变量外,全体样本和高龄劳动力样本在健康状况、养老金参保类型和家庭状况各个研究变量上所反映的效应特征基本一致。因此,本文下面有关计量结果的分析将主要基于全体劳动力样本。

本文对劳动力延迟退休意愿影响因素的分析发现:(1)较好的健康状况对劳动力的延迟退休意愿具有显著正向效应,即其健康状况越好则越倾向于选择继续工作。自评健康的劳动

① 单独分析高龄劳动力样本是因为考虑到退休意愿与实际退休行为之间毕竟存在一定差异,通常越临近法定退休年龄,劳动力的退休意愿可能越接近其实际退休行为。因此,为增强计量结果的稳健性,本研究对高龄劳动力样本进行单独分析并将评估其与全体样本计量结果的一致性。除了高龄劳动力样本,本研究同样专门分析了中龄劳动力样本和低龄劳动力样本,但并没有发现这两个子样本与高龄劳动力样本在主要研究变量方面存在显著差异,因此在表3和本部分的计量分析中没有再单独列出和说明这两个子样本的计量结果。

② 为得到延迟退休决策模型中各个影响因素的具体效应,本研究首先使用Logit稳健回归模型进行估计,然后再分别计算各研究变量的边际效应,其估计值( $dy/dx$ )表示研究变量每变化1个单位(虚拟变量指该类别变量相对参照类),因变量(即选择延迟退休)增加或减少的概率。具体计算方法和Stata程序命令可见网址:<http://www.ats.ucla.edu/stat/stata/examples/greene/greene19.htm>。

表 3 延迟退休意愿的影响因素

变 量	全体劳动力		高龄劳动力	
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4
	dy/dx (概率)	β (年限)	dy/dx (概率)	β (年限)
自评健康状况(一般或不健康)				
健康	0.041***	0.936***	0.048***	0.630***
工资收入(较低收入)				
较高收入	0.043*	0.407	0.067	0.970
中等收入	-0.021*	-0.405**	-0.005	-0.267
养老金参保类型(未参加)				
机关事业单位养老保险	-0.083***	-1.215***	-0.113***	-1.236***
城镇职工基本养老保险	-0.119***	-1.350***	-0.175***	-1.577***
社会化养老保险	-0.045*	-0.792**	-0.055	-1.244**
家庭特征				
婚姻状况(单身)				
已婚	-0.028*	-0.316	-0.017	0.403
家庭人口数	0.006*	0.125**	0.015**	0.293***
兄弟姐妹数	0.001	0.048	0.001	-0.079
家庭经济状况	0.001	0.009	-0.002	-0.018
性别(男性)				
女性	0.082***	1.875***	0.040*	1.289***
代际(低龄劳动力)				
中龄劳动力	0.010	0.511**		
高龄劳动力	0.001	1.206***		
教育水平(初中及以下)				
大专及以上	-0.029*	-0.711***	-0.002	-0.403
高中	-0.026*	-0.537**	-0.010	-0.400
职业阶层(“蓝领”)				
单位负责人	0.021	0.217	0.043	0.386
“白领”	-0.008	-0.048	-0.001	0.033
截距		-2.852***		-1.748**
方程解释比例	0.058	0.082	0.068	0.085
样本量	5499	5499	1273	1273

注:括号内为参照组。\*p<0.05,\*\*p<0.01,\*\*\*p<0.001。

意愿具有明显的抑制作用。城镇职工基本养老保险、机关事业单位养老保险和社会化养老保险参保者不仅意愿延迟退休的概率要分别比暂未参加以上各类保险的劳动者低11.9%、

力不仅意愿延迟退休的概率比自评健康状况为一般或不健康的劳动力高4.1%(表3的模型1中自评健康这一研究变量的边际效应值为0.041),而且其意愿延迟退休年限也多0.936年,这与Quinn(1977)、Burtless等(1985)研究结论基本一致。(2)工资收入对劳动力的延迟退休意愿并没有呈现出单调负向效应,而是表现为从低收入水平到中等收入水平的负向效应(抑制延迟退休)和从中等收入水平到较高收入水平的正向效应<sup>①</sup>(激励延迟退休)。中等收入群体意愿延迟退休的概率最低,分别比高收入群体和较低收入群体低4.3%和2.1%。(3)养老金收入对劳动力延迟退休意愿具有显著负向效应,即当前养老金制度对劳动力的延迟退休

① 对于高龄劳动力样本来说,工资收入对其延迟退休意愿并没有显著效应。受数据限制,本研究暂时不能给出相应解释,有待后续深入研究。

8.3%和4.5%，而且其意愿延迟退休年限也要分别缩短1.350、1.215和0.792年，这与其他研究(汪泽英、曾湘泉，2004；牛建林，2015)结论基本一致。城镇职工养老保险参保者意愿延迟退休的概率比机关事业单位低3.6%，这可能与中国的养老保险制度的“双轨制”有关，即延迟退休对机关事业单位养老保险参保者可能只是意味着晚领几年养老金，而对于企业职工养老保险参保者来说则意味着在延后领取养老金的同时还要继续缴纳养老保险费用。因此，国家的延迟退休改革可能并不仅仅是将退休年龄延迟几年这么简单，而是需要全面改革现有养老保险制度，在全面取消“双轨制”的同时还要在借鉴国外经验<sup>①</sup>的基础上尽早建立起延迟退休的激励机制。(4)家庭因素对劳动力的延迟退休意愿也有重要影响。其中，已婚状态对延迟退休意愿具有负向效应，已婚者意愿延迟退休的概率要比单身者低2.8%，这可能与已婚者在配偶照料、子女及孙子女看护等家庭方面投入更多时间和精力有关；家庭人口数对延迟退休意愿有正向效应，家庭人口数每增加1人，则劳动力的意愿延迟退休年限增加0.125年，这可能与人口数量较多的家庭其家务劳动和家人照料等方面的人均负担相对较轻有关。

#### 四、主要结论

中国城镇劳动力的延迟退休意愿及其影响因素是一个极为重大的国情调研课题。理论上，作为重大公共政策，延迟退休改革应该建立在民意基础之上，但由于数据、方法、观点和立场等因素制约，目前国内尚未对此达成一致结论。本文通过对2014年中国劳动力动态调查数据的分析，勾勒了当前城镇劳动力的延迟退休意愿、人群差异及其影响因素，并得出以下结论：(1)中国城镇劳动力理想退休年龄的均值为54.88岁，总体呈略微提前退休的倾向，其中男性理想退休年龄的均值比女性高4.54岁，女工人与女干部则差异不大；(2)劳动力的延迟退休意愿普遍不高，具有延迟退休意愿的比例仅为15%左右，其中以参加城镇职工基本养老保险、“白领”和中等收入群体为典型特征的中产阶层延迟退休的意愿最低；(3)男性65岁和女性60岁可能是目前各自意愿延迟退休年龄的上限；(4)在延迟退休意愿的影响因素中，现有养老保险制度会显著抑制劳动力的延迟退休意愿，而良好的健康状况、较高的工资收入和较好的家庭福利水平对劳动力延迟退休意愿的提升则起到明显促进作用。

虽然中国劳动力动态调查已经进行了两轮，但对退休意愿的测量还是第一次。鉴于数据和方法等原因，本研究仅基于一次横截面调查数据对劳动力的延迟退休意愿及其影响因素进行估计。要增强延迟退休意愿水平估计的稳健性，还需要使用多项全国调查数据进行重复测量和判断；同时，对延迟退休意愿的影响因素进行分析，比较理想的方法是使用长期追

<sup>①</sup> 以美国为例，为激励劳动力延迟退休，从1972年开始对选择延迟退休的劳动力进行奖励。劳动力每延迟退休1年，其未来每年养老金收入增加幅度从1972年的1%上升到1977年的3%，1983年增加到8%(lupu, 1984)。

踪数据,从而准确估计其内在作用机制。此外,劳动力的理想退休年龄并不能完全等同于意愿退休年龄,并且退休意愿与实际退休行为之间会存在一定差异。在劳动力临近退休时由于收入明显减少、社会活动参与受阻等因素的影响,其退休意愿很可能发生变化,但限于调查研究设计和数据可得性,本研究尚无法对此进行充分讨论,有待以后进一步研究。

#### 参考文献:

1. 蔡禾主编(2015):《中国劳动力动态调查:2015年报告》,社会科学文献出版社。
2. 韩克庆(2014):《延迟退休年龄之争——民粹主义与精英主义》,《社会学研究》,第5期。
3. 姜向群、陈艳(2004):《对我国当前推迟退休年龄之说的质疑》,《人口研究》,第5期。
4. 牛建林(2015):《受教育水平对退休抉择的影响研究》,《中国人口科学》,第5期。
5. 谭琳、杨慧(2013):《她们缘何要求与男性同龄退休?——基于第三期中国妇女社会地位调查数据的分析》,《妇女研究论丛》,第2期。
6. 唐钧(2010):《“延迟退休”是否行得通》,《人力资源》,第11期。
7. 汪泽英、曾湘泉(2004):《中国社会养老保险收益激励与企业职工退休年龄分析》,《中国人民大学学报》,第6期。
8. 杨燕绥等(2010):《论职工弹性退休的平滑效应》,《中国劳动》,第12期。
9. 于翠婷、喻继银(2013):《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》,《人口与发展》,第4期。
10. 张乐川(2013):《上海地区延长退休年龄意愿研究——基于 Logistic 回归分析》,《人口与经济》,第1期。
11. 郑秉文(2011):《欧债危机下的养老金制度改革——从福利国家到高债国家的教训》,《中国人口科学》,第5期。
12. 左学金(2001):《面临人口老龄化的中国养老保障:挑战与政策选择》,《中国人口科学》,第3期。
13. Burtless, G., Motliff, R.A. (1985), The Joint Choice of Retirement Age and Postretirement Hours of Work. *Journal of Labor Economics*. 3(2):209-236.
14. Gustman, A.L., Steinmeier, T.L. (2004), Social Security and Retirement Behavior Within the Family. *Journal of Applied Econometrics*. 19(6):723-737.
15. Hall, A., Johnson, T.R. (1980), The Determinants of Planned Retirement Age. *Industrial and Labor Relations Review*. 33(2):241-254.
16. Han, S.K., Moen, P. (1999), Clocking Out: Temporal Patterning of Retirement. *American Journal of Sociology*. 105(1):191-236.
17. Lupu, N.A. (1984), Influencing Retirement Behavior: A Further Analysis. *Journal of Policy Analysis and Management*. 3(3):439-446.
18. Quinn, J.F. (1977), Microeconomic Determinants of Early Retirement: A Cross-Sectional View of White Married Men. *The Journal of Human Resources*. 12(3):329-346.
19. Roness, P.L. (1978), Older men—the Choice between Work and Retirement. *Monthly Labor Review*. 101(11):3-10.

(责任编辑:朱 犁)