

■ 时论与争鸣

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2025.02.012

高校教师延迟退休年龄的 政策效应和潜在风险



郭磊,贾润雨,曹琛璐

(中国社会科学院大学 政府管理学院,北京 102488)

摘要:我国老龄化、高龄化问题日益突出,劳动适龄人口日趋减少导致养老金缺口加大和社会养老负担加重,延迟退休年龄成为应对策略之一。高校教师作为高学历、高技能群体,其延迟退休对劳动力市场和经济发展会产生重要影响。在生命历程理论框架下,从纵向和横向两个维度,研判高校教师延迟退休的政策效应,系统梳理其在高校教师生命历程时序结构中的正向人力资本效应、经济增长效应和社会保障效应,并对延迟教师在与年轻教师、高校以及家庭互动中产生的挤占就业空间、发展动力不足以及隔代照料弱化等潜在风险进行分析。结合我国国情,未来要改革人事管理模式,把握好年轻教师和年长教师的进退时间线,做好教师队伍的动态调整。关注教师的发展需求,帮助教师探索新的发展领域,搭建社会化平台,通过适当的奖惩措施鼓励高校教师参与延迟退休,但也要谨防搭便车现象的出现。围绕全生命周期,要完善人口发展相关措施,解决好“一老一中一小”问题;减少老年群体在延迟工作时的被剥夺感,为需要提供隔代照料的年长教师提供政策支持;提高年轻及中年群体家庭生育意愿,降低养儿育儿成本;进一步完善普惠性托育服务体系,将学龄前婴幼儿托育服务保障纳入公共服务体系。

关键词:延迟退休年龄;高校教师;积极效应;潜在风险

[中图分类号]G645.1;F249.2 [文献标志码]A [文章编号]16738012(2025)02011711

修回日期:20250410

基金项目:北京市社会科学基金青年项目“积极老龄化视阈下北京市养老保障多层次联动和高质量发展研究”(23GLC054)

作者简介:郭磊,男,贵州安顺人,中国社会科学院大学社会保障系执行主任,国家治理现代化与社会组织研究中心副主任,政府管理学院副教授,硕士生导师,主要从事收入分配和养老保险研究;

贾润雨,女,山东东营人,中国社会科学院大学政府管理学院硕士生,主要从事社会保障研究;

曹琛璐,女,山西晋城人,中国社会科学院大学政府管理学院硕士生,主要从事社会保障研究。

引用格式:郭磊,贾润雨,曹琛璐.高校教师延迟退休年龄的政策效应和潜在风险[J].重庆高教研究,2025,13(2):117127.

Citation format:GUO Lei, JIA Runyu, CAO Chenlu. Policy effects and potential risks of the delaying retirement age for faculty members[J]. Chongqing higher education research, 2025, 13(2): 117127.

在延迟法定退休年龄改革之前,我国的法定退休年龄是男性60周岁,女性55周岁/50周岁。截至2024年末,我国60岁及以上人口首次突破3亿人,达到31 031万人,占全国人口的22.0%^①。随着我国老龄化程度进一步加深,社会养老压力不断加大,养老保险制度中的退休年龄已经与平均预期寿命的增长、受教育年限的延长不相适应^[1],亟待改革。2024年9月,十四届全国人大常委会第十一次会议通过了渐进式延迟法定退休年龄的决定,标志着延迟退休年龄政策正式步入实施阶段。高校教师^②延迟退休年龄不仅能够更充分地开发其人力资源,更好地培养人才,推动教育强国建设,还能刺激经济增长,有助于养老保险的长期收支平衡。但是,该政策执行中是否会影响年轻教师的发展空间,导致高等教育体系的僵化,影响年长教师的含饴弄孙?这些问题均亟待明确。

一、文献回顾与理论框架

围绕退休年龄的调整,国内外学者就延迟退休的必要性及改革制度障碍^[2]、意愿及影响因素^[3]、政策效果^[4]、国际经验与制度设计^[5]等内容展开了较为丰富的研究。在延迟退休的实施后果方面,延迟退休虽然可以减轻人口抚养负担和养老金支出压力^[6]、最大化人力资本效用^[7]、促进经济增长^[8]、维护性别平等^[9],但调整退休年龄也存在一些限制性因素^[10]。在延迟退休制度下,相较于一般退休群体,高校教师更为特殊,更具有利用自身积累的知识经验继续在科研创新和社会服务等领域发挥余热的条件。随着年长教师人力资本价值的逐渐显现,相关研究主要从微观学术生命历程和宏观学术劳动力市场两个角度对当前高校教师退休政策的问题和争议进行了剖析^[11-12],部分学者关注到大学教师退休决策的各种影响因素^[13],也有学者对典型国家高校教师延迟退休制度进行了梳理^[14]。目前国内关于高校教师延迟退休领域的研究较少且缺乏系统性,而针对延迟退休年龄的分析也仅关注其局部效应。

生命历程理论自20世纪80年代以来逐渐展现出制度主义倾向,近十多年来,该理论被明确应用于指导老龄化相关的公共政策研究和制定^[11],凸显了将生命历程理论引入高校教师退休年龄政策相关研究中的合理性。生命历程理论探讨个体在年龄角色和社会事件等条件下如何活出一生^[15],在社会制度构筑下,生命历程被划分成3个理想化的结构性阶段,即青少年期、成年期和老年期,其中教育系统和退休系统是两个重要的切分节点^[16]。个体的行为嵌套于所处的社会关系,无法脱离具体的社会背景而存在。延迟退休通过重塑工作—退休阶段,使年长高校教师在多样化的老龄角色中实现协调转换^[4],这不仅影响延迟退休高校教师自身的生命历程,还会在其个体与社会的互动中对其他成员产生重要影响。

在纵向维度上,延迟退休的影响贯穿生命历程的各个时序。高校教师停留在教育系统中的时间较长,延迟退休有助于保障其早期人力资本投资的收益。在生命历程的成年阶段,个体通过工作获取劳动收入,并依据效用最大化原则对自身全生命周期内的预期收入水平进行合理的消费和储蓄决策,延迟退休会放宽高校教师的预算约束,刺激消费并带动经济增长。在生命历程的老年阶段,个体退出劳动力市场并领取养老金,延迟退休延长了高校教师的缴费年限,有助于维持社会保险的可持续性。

在横向维度上,延迟退休政策的引入在年长教师与年轻教师、高校以及家庭的互动中产生影响。在教师群体层面,制度化生命历程中的退休系统使得职位上的个体能够在工作一段时间后退出劳动力市场^[15],而延迟退休意味着年长教师占据岗位的时间延长,可能会阻碍年轻教师的职业发展。在高校系统层面,高校与教师分处延迟退休制度的两端,二者存在利益关系^[17],当高校对教师延迟退休期内单一的角色设定与教师自身多元的角色期待产生矛盾时,双方的发展动力都会受到抑制。在家

① 具体详情见:<http://www.scio.gov.cn/live/2025/35385/index.html>。

② 本文的高校教师指在高等学校从事科研、授课、论文指导的教学人员,其中不包括管理人员和后勤人员。

庭世代层面,社会角色的扮演、人生进程的推进等重大人生事务仅依靠一个世代(主要是年轻一代)的力量是很难完成的,往往会叠加给其他世代^[16],如“隔代照料”就体现了生命历程中这种“世代叠加”的特点,即延迟退休挤占高校教师在老年期的隔代照料时间,进而影响家庭的生育决策。

为此,本文从纵向和横向两个维度,系统梳理延迟退休制度在高校教师生命历程时序结构中显现出来的人力资本效应、经济增长效应和社会保障效应,以及延迟退休的高校教师在与年轻教师、高校以及家庭的互动中产生的挤占就业空间、抑制发展动力以及弱化隔代照料等潜在风险(如图1)。

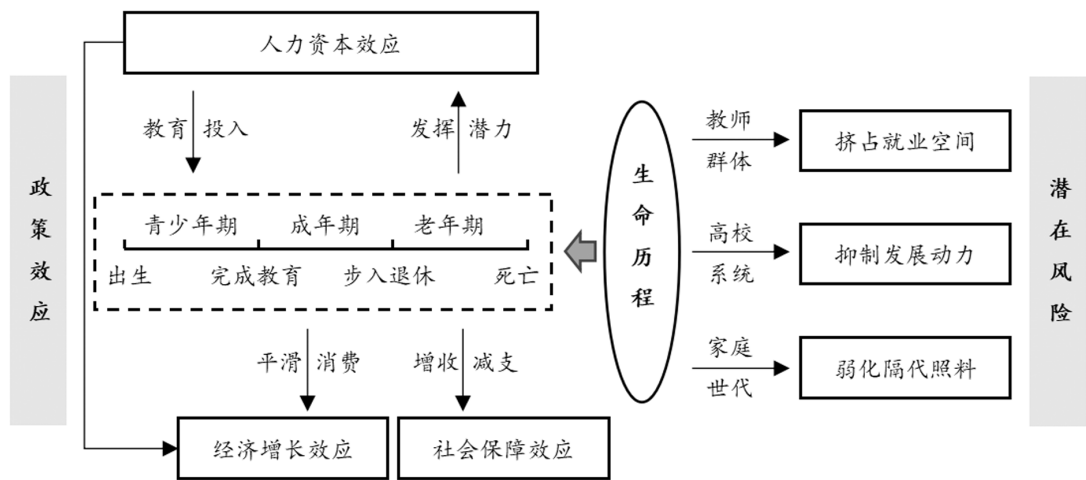


图1 高校教师延迟退休的政策效应和潜在风险

二、高校教师延迟退休的政策效应

基于高校教师的职业特性,提高其退休年龄有望在更大程度上达成政策初衷。从全生命周期来看,高校教师延迟退休有助于实现其在青少年期人力资本投资的充分利用,结合成年期和老年期消费投资决策的优化以促进经济增长,并通过推迟老年角色转换的时间缓解社会保险支出压力。

(一)人力资本效应

人力资本是凝聚在个体身上的知识、技能、经验以及健康等素质能力的总和。青少年时期的教育投入对整个生命历程内人力资本的形成至关重要。根据国家统计局数据,我国劳动年龄人口平均受教育年限由1982年的8年提高至2023年的11.05年^①,新增劳动力平均受教育年限达14年^②。在原法定退休年龄下,个人工作年龄起点的上移使得部分劳动者尤其是高学历劳动者的工作年限被严重挤压,造成人力资源的浪费^[1]。近年来,由于成为高校教师一般都需要具备博士学位,而博士毕业时已近30岁,按照原法定退休年龄政策,高校教师的平均工作期大约为30年,女性教师则更短,教育投资回报率和人力资本利用率偏低。尽管我国早在20世纪80年代就对高校教师实施弹性退休制度,但根据教育部公布的统计数据^③,2022年我国60岁及以上的高等教育研究生指导教师比例仅为5.48%,其中正高级职称占比90.46%,表明该政策仅在少数优势群体中得到了体现^[18]。

事实上,年龄在高校教师学术成长过程中存在较为明显的累积效应和成熟效应^[11]。作为知识型

① 教育改革发展扎实推进 教育强国建设行稳致远——新中国75年经济社会发展成就系列报告之二十[EB/OL]. (20240924)[20241023]. https://www.stats.gov.cn/sj/sjjd/202409/t20240923_1956631.html.

② 2022教育大数据公布!我国新增劳动力平均受教育年限达14年[EB/OL]. (20230323)[20241023]. http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2023/55167/mtbd/202303/t20230323_1052338.html.

③ 《2022年教育统计数据》高等教育研究生指导教师情况(总计)[EB/OL]. (20231229)[20241023]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2022/quanguo/202401/t20240110_1099480.html.

工作者,高校教师的教学经验和科研成果等会随着工作年限的增长不断累加,人力资本的替代弹性也相对较低,具备运用已有知识经验继续工作和服务社会的条件。研究证实,年龄对高校教师学术活跃度的抑制作用并不明显,尤其在人文社科领域,60岁以上教授群体的产出甚至更高^[19],即高校教师的学术活力在60岁前后并没有明显递减趋势,反而可能会因各方面压力减轻而具有对兴趣领域更高的专注度和研究自主优势^[18]。

此外,作为另一种重要的人力资本,健康状况的改善同样构成高校教师延迟退休年龄的重要依据。退休行为促使个体角色从劳动者转变为家庭及社区成员,诸多高校教师难以适应这一角色的转换过程。而且,由于自我价值认知与能否高效履行该角色的职责相关,退休所带来的角色转换还伴随着自我价值的重塑^[20]。延迟退休能够延缓角色转换对高校教师自我认同和社会适应等方面的挑战,“弹性、自愿”的原则也为高校教师适应退休前后社会身份和生活节奏的变化、重新思考和定义自身价值提供了空间。

(二)经济增长效应

延迟退休通过激发劳动力市场和产品市场的活力促进经济增长。从劳动力市场出发,延迟退休能够有效缓冲人口老龄化对劳动力供给造成的冲击,弥补青壮年人口在向老年人口转换过程中劳动力比重下降带来的影响,促进劳动力生产要素变化,促进经济增长^[21]。有研究测算发现,2024年出台的延迟退休方案可以使2025—2035年的年均经济潜在增长率提高0.03%^[8]。具体而言,延迟退休意味着具有较高学历和专业技能的高校教师将在更长时间内继续从事教学和科研工作,有助于提升高校人力资本存量,激发经济增长和创新发展的潜在动能。一方面,具有丰富教学经验的资深教师可以继续发挥专业优势,为更多学子提供优质教育服务,维持教育系统的稳定性和连续性,为经济增长提供稳定的人才支持。同时,延迟退休的高校教师有更多的时间和机会将多年积攒的宝贵经验、资源传授给年轻一代,通过传帮带的方式促进年轻教师的成长与发展,从而提升高等教育质量和效率。另一方面,高校教师是知识创新和技术进步的重要推动者,资深高校教师专业性强、可替代性弱,知识、经验、人际关系等资本随时间不断累积,在很大程度上高校教师的年龄就代表着在本领域的权威。延迟退休放宽了高校教师职业发展和学术累积的时间约束,有助于促进科技创新成果的产出,这不仅可以提升高校的学术水平,还能通过产学研合作等方式加速科技成果的转化和应用,推动学科发展和技术进步,为经济发展注入新动能。

在产品市场上,延迟退休制度带来的正向收入效应同样有助于促进经济增长。一方面,延迟退休会提高个体的预期收入,减少储蓄需求,从而降低当期储蓄,激发中青年期的消费活力;另一方面,由于退休时间晚,社保账户积累的金额更多,领取时间也相对更短,养老金收入水平不断提高^[22],这不仅能够提升老年人的福利水平,还有助于增加老年期的消费。综合来看,延迟退休通过影响个体全生命周期内的储蓄—消费决策,刺激总体消费和投资需求的增长。由于高校教师的文化素养和消费水平较高,延迟退休可以使其在更长的时间内保持稳定的收入来源,有更多的机会和动力进行个人理财和资产配置,这既有助于扩大内需,促进银发经济的发展和产业结构的持续优化,也有望增加企业对劳动力的需求^[23],从而创造更多的就业机会,产生就业创业效应,促进经济增长。

(三)社会保障效应

延迟退休制度的实施有望实现社会保险基金的可持续发展。养老保险体系将个人的生活历程划分出一个只要达到某个特定年龄,即使退出工作也有资格领取养老津贴的阶段,养老金成为所有老年群体特有的权益^[18]。政府通过调整适应特定社会历程的退休年龄,实现微观劳动者个体的劳动贡献与退休福利之间的均衡,以及宏观劳动力市场的规模和结构之间的均衡^[24]。在人口出生率与死亡率双重下降的压力下,我国老年赡养负担持续加重,养老保险基金面临入不敷出的支付危机。根据《中

国养老金精算报告 2019—2050》,我国城镇企业职工基本养老保险基金当期结余将在 2028 年首次出现负数,累计结余可能会在 2035 年耗尽。出生率下降和新增劳动力减少带来的税费收入来源缩减、税负上行和福利下行刚性以及低龄和提前退休行为盛行是养老金收支结构不断恶化的主要原因^[25]。延迟退休制度的实施会大大提高养老金结余的可能性,通过“增收”和“减支”两方面的效应叠加,有效改善养老金财务状况,增强财务的可持续性^[6]。一方面,男性和女性高校教师的退休年龄同步延迟 3 年,意味着他们的工作时间更久,养老金的缴费年限延长,进而直接增加养老金的收入来源,促进养老金积累^[26];另一方面,延迟退休减少了当期退休人数,由于高校教师通常具有较高的养老金待遇,提高其退休年龄在一定时期内对于减轻养老金的支付压力具有重要意义。然而,延迟退休只是将领取养老金人数的高峰向后推移,从长期来看并未减轻绝对支付负担,却为人口转型争取了时间,这有助于养老保险制度的健康运行。而且,延长高校年长教师的工作时间有助于拓展其创造的生产价值,并通过提高工资收入增加年长者缴纳的个人所得税,从而间接实现财政的可持续性发展^[27]。

此外,延迟退休还有助于改善我国职工医保基金的收支状况。研究表明,退休会带来个体医疗服务利用的突然增加,出现所谓“退休—医疗服务利用”之谜^[28],导致医保基金账户缺口持续扩大。根据新出台的延迟退休政策,个体可以弹性选择退休时点,有望减轻医保体系的压力。按期或提前退休的教师工作年限较短,老年期又随着预期寿命的提高而延长,导致其财富积累的需求增加,进而带来该群体在退休前更加努力工作以获得更高的职称、工资和养老金待遇,到退休后再进行健康补偿^[29]。相反,延迟退休会增加高校教师的预期工作时间,降低工作期内的时间成本,激励教师在退休前就注重健康人力资本投资以应对更长的工作期,从而获得更高的健康收益,达到医疗控费的效果^[4]。研究表明,延迟退休将使得城镇职工基本医疗保险基金当期和累计赤字的时点分别延缓 3 年和 6 年^[30]。

三、高校教师延迟退休的潜在风险

生命历程理论中的“互联生命”(linked lives)强调人类生活嵌入各种社会关系,即个体与家人、朋友、同事等重要他人生活事件和转折点上相互影响,揭示了个体行为在社会网络中的传递效应。由于制度本身可能存在的缺陷以及相关者之间的利益关系,高校教师延迟退休在实施过程中难免会产生新问题,主要体现在以下 3 个方面。

(一) 年长教师的持续留任可能会挤占年轻教师的就业和晋升空间

社会成员不同利益诉求之间的摩擦与碰撞要求高校在管理过程中要特别注重调整教师群体间的利益关系^[12],减少利益冲突。因此,延迟退休的相关政策调整不仅取决于年长教师自身的退休意愿和学术生产力,还需要纳入高校及社会背景因素进行综合考量^[18]。退休制度使得劳动者在工作一段时间后退出劳动力市场,带来工作岗位的释放以及各年龄段人员的流动和转换。在短期岗位数量一定且不同年龄段劳动力可替代的情况下,延迟退休年龄会加剧年长者与年轻者之间的利益冲突,影响年轻人的就业选择和职业发展。对于即将进入高校的年轻人而言,随着年长教师人力资本价值的开发,高校对年轻教师的需求可能暂时性趋于饱和。虽然青年教师有更大的人力资本增值潜力,但高校也同样需要承担青年教师培养的费用,等待青年教师逐步成长。相较而言,年长教师的学术能力并未出现明显的退化迹象^[31],而且年长教师对所属高校有更强的认同感和忠诚度,高校继续任用年长教师的意愿可能更强。对于已进入高校系统的教师而言,由于年长教师具有丰富的学术经验和资源累积优势,加之天然筛选机制的存在,即部分教师因身体欠佳、职业倦怠等提前退出,继续执教直至晚年的资深教师相比于其他年龄段教师的优势更为明显^[18]。同时,工作期的延长也为年长教师继续晋升提供了更大的可能性,有助于提高年长教师的学术生产动力,间接增大青年教师的竞争压力。因此,延长高校年长教师的在岗时间会使年轻教师的入职和晋升更加困难,削弱高素质青年群体继续投入

科研创新领域的内在动力,甚至不得不选择与其他年轻人一同竞争其他行业的就业岗位,从而加大总体就业压力,造成人力资本存量贬损。

尽管延迟退休并不必然导致失业增多,高学历劳动者退休年龄的提高反而有助于促进年轻劳动者就业^[32]。而且延迟退休制度中加入“自愿、弹性”原则,对就业的影响基本可以忽略不计。然而,在政府部门和事业单位劳动力市场上,有编制的工作岗位就业规模弹性小、流动性弱,延迟退休引致本应退休的老龄劳动力继续留置,必然会在一定程度上挤占青年劳动力的就业空间^[33]。我国公立高校属于事业单位性质,囿于既定的编制数量、职称结构和经费额度等,高级职称成为稀缺资源,加之博士生扩招以及少子化的双重压力,学术劳动力市场供过于求的状况愈加严重,进而加剧高校教师之间的竞争,对年轻教师的就业挤出效应也会更加明显。如果部分年长的高校教师仅仅出于追求更高经济利益的目的而选择延迟退休,还可能会产生道德风险,如果没有健全的制度保障,会挫伤年轻教师的工作积极性,从而加剧负向影响^[34]。

为避免出现年长教师对年轻教师发展空间的挤占问题,英美国家会在延迟退休的参与条件与参与形式上加以限制。在参与条件上,美国“退休再就业”主要基于对荣誉退休教师的开发和利用,在明确延迟退休教师未来具体退出时间的基础上^[35],通过“工作年限”“年龄+工作年限”或“职级+工作年限”的梯度划分来确定哪些教师适合继续任教,且荣退教师任教并不占用高校编制;在参与形式上,参与逐步退休政策高校教师的工作期限一般为3-5年,特殊情形下可以双方协商,且参与次数通常被限制为单次,即签订一次后无特殊情况不得续签^[36]。此外,对于高校教师出于经济目的而选择延迟退休这一潜在风险,美国对开始领取全额养老金的返聘人员,会根据返聘的工资数额征收工薪税,以此来调整工资收入^[5],避免收入过高引发道德风险。

(二)单一的角色设定导致职业倦怠,抑制教师本身和高校发展动力

在延迟退休制度中,高校与教师是两个主要的利益相关方。作为用人单位,高校最关心的是年长教师人力资源使用的成本和收益,而高校教师的态度和意愿则是政策调整的民意基础^[18]。因此,能否处理好高校与教师之间的利益关系是决定制度有效性的关键。退休制度作为一种社会规范,会塑造年长者的行为^[37],促使其将法定退休年龄视作自身工作能力开始衰退的时间节点,而不考虑现实情况。事实上,延迟退休制度的实施与当前的社会发展形势相契合,人口质量的提升以及现代社会对不同年龄段劳动者的兼容性推动了社会潜在长寿红利的形成^[2],也进一步激发了老年人对自我实现和财富积累的需求。基于高校教师学术生命历程与社会时间表下公共生命历程之间的差异性,以及当前学术职业相对自由的特点^[11],延迟高校教师的退休年龄显得更为必要和可行。然而,持续了近70年的退休制度已内化为人们的共识,部分观念尚未转变的高校教师可能会低估自身发展潜力而放弃努力,甚至在主观上产生抵触情绪,加重工作压力和心理负担,阻碍其人力资本价值的最大化实现。

工作特征和工作满意度会影响个体的退休选择^[38]。根据当前高校的能力评价体系,年长教师的考评标准仍倾向可量化的科研成果,缺乏对年长者特征的全面考量。诚然,年长教师在学术产出方面存在累积优势,但身体机能逐渐衰弱亦是不争的事实,因此对科研的过度推崇会给年长教师带来很大的工作负荷。此外,泛化的评价标准在一定程度上反映了高校对教师同质化的角色设定,而且暗含着对“精英”的追逐^[17]。高校赋予年长教师高标准的角色期待和岗位要求,如学科建设带头人、教学改革推进者等,这与国外延迟退休教师的角色定位具有相似性。但不同的是,英美高校教师在参与延迟退休后可以在多个领域发挥重要作用,不仅限于传统的课堂教学和科研工作,还包括广泛的社会服务和专业支持,如美国的荣誉退休教师可以在决议机构中担任代表,还可以享受作为学校的形象大使参与社会性、礼仪性活动的权利^[14]。相比之下,我国年长教师作为社会服务者的角色还未得到充分重视,其多样化的角色期待和能力表现被忽视。自2018年我国银龄计划启动以来,年长教师的发展空

间不断拓展,在积极应对人口老龄化、助力教育均衡等方面发挥了重要作用。但目前该政策仍处于探索阶段,对退休教师人力资源的开发尚不充分,在顶层设计、准入标准、服务保障、资源共享、身份认同等方面也有待进一步完善^[39]。因此,当前高校对延迟退休教师的角色期待和安排难以适应其自身对年龄角色的设想^[17],这不利于激发年长教师的发展潜能。站在高校的角度,由于其对教师工作要求的标准桎梏和年龄角色的同质化预设,年长教师很容易产生职业倦怠,加之延迟退休带来的教师队伍年龄结构老化以及职称比例失衡问题,不利于高校创新创造学术氛围的形成,而老年用工风险以及资深教师较高的薪资水平^[40]还会进一步增加高校的负担。

(三)延迟退休使得个人工作时间延长,弱化祖辈可提供的隔代照料

在正式与非正式制度下,家庭内部不同世代的生命历程呈现较为牢固的终生纽带关系^[41]。随着教育体系结构性的不断增强以及学习重要性的凸显,青年人的受教育年限逐渐延长,进入职场的时间也相应推迟^[1],职业稳定的时点愈加接近平均婚育年龄^[42]。这意味着年轻人从完成学业到步入婚育阶段的过程中,仅凭个人力量难以积累足够的经济基础和其他资源以顺利推进婚育进程^[16],导致不同世代的生命历程相互联系、共同作用。基于中国家庭成员间的互助传统,许多祖父母(或外祖父母)参与养育孙辈的任务,“隔代照料”的代际协作育儿方式较为普遍,这在客观上减轻了年轻父母的育儿压力,既能够助推青年一代(尤其是女性)的劳动供给,也能在一定程度上影响生育意愿。然而,延迟退休挤占了祖辈提供隔代照料的时间,可能会在一定程度上为生育率的提高带来阻碍。有学者研究经历延迟退休的 OECD 国家生育率的变化情况,发现延迟退休通过对产出和社会资源的促进作用并结合配套生育支持,有助于增加生育资源,进而提高生育水平^[43]。例如,在配套生育支持层面,OECD 国家不仅在托育补助上提高力度,还通过设置“机构办、职场办、政府办、社会办”等多方托育主体来分担家庭育儿压力,对 OECD 部分国家特别是欧盟国家的生育率起到较为显著的提高效果^[44]。然而,由于我国尚缺乏完善的生育支持系统,政策协同效应不足,延迟退休制度对生育水平的促进作用可能会受到阻碍^[10]。

理论上,延迟退休对生育水平的影响是多维的。对于年长高校教师而言,延迟退休使年长者用于隔代教养的时间减少,子代抚育孙辈的时间更为紧张,年轻人生育的时间成本上升,从而对生育率产生负向影响^[10]。但延迟退休使得年长者工资收入增加,转移给子代的收入增多,有可能会提升孙辈人力资本质量^[45]。对于年轻教师而言,一方面,预期工作时间延长在一定程度上放松了学术职业生涯的时间约束,而且随着老年时期预期收入的增加^[46],年轻时期的储蓄压力减少,年轻教师可能倾向投入更少的时间用于学术劳动,投入更多的时间用于抚育子女,从而有助于生育率的提高。另一方面,随着预期寿命的延长,个体可能更倾向为提高养老金收入水平而努力工作,从而降低生育意愿^[47]。此外,延迟退休带来的收入增加可能会抑制对子代提供养老支持的需求,在一定程度上弱化“养儿防老”观念,从而降低对孩子作为“投资品”属性的需求^[48]。因此,延迟与生育率之间的关系错综复杂,鉴于当前提高生育率的紧迫性,有必要制定细致有效的实施策略以调和延迟退休与鼓励生育政策之间的矛盾。

四、经验借鉴与政策前瞻

从多年的讨论到政策落地,我国延迟退休政策朝着更加人性化、科学化的方向发展,既注重整体规划又兼顾个体差异,高校各方面政策也在力求实现教育事业可持续发展与教师个人福祉之间的平衡。国外延迟退休政策推行起步早,弹性退休制度的改革相对成熟,普遍的规律性经验值得参考和借鉴。但任何国家的退休制度都是自身特殊的政治环境和经济体制共同作用的产物,也必然有独特的政策设计和实施措施。结合国外经验,考虑我国国情,本文提出如下建议。

(一)改革人事管理模式,化解高校教师代际隔阂

我国高校编制标准和管理模式的滞后制约着高校人力资源管理的效益,为规避年长教师挤占年轻教师就业和晋升空间的潜在风险,有必要对高校传统的人事管理模式进行改革,从而在推进延迟退休的同时保障岗位资源的合理分配,既有助于发挥年长教师的人力资本潜力,又能更大程度避免大批受过良好学术训练的青年学者失去工作机会。

英美高校教师延迟退休的参与—退出机制使得高校在教师队伍管理上具有较强的灵活性。在参与延迟的准入条件上,除了年龄和工龄作为基本条件外,教师要么放弃终身教职,要么正式宣布退休,或者明确表示在未来的某个具体时间退休。这一做法便于学校有计划地安排年长教师的退出时间,合理进行人事调整,纳入新鲜血液,从而保障高校教师队伍年龄结构的均衡^[36]。另外,美国高校教师参与“退休再就业”重新任教,并不占用高校编制,这在很大程度上为年轻教师的发展提供了必要空间。在参与形式上,年长教师的聘任呈现“短期单次、动态签订”的特点,方便高校根据项目的进展适时调整参与人员,而单次的参与次数有助于避免长期占用职位资源,便于高校根据实际需求灵活调整教师队伍整体结构。

优化当前高校的人事管理模式是灵活调整教师队伍的年龄结构、规避挤占青年教师发展机会风险的一项重要举措。在政府层面,有关部门应将部分编制和经费的管理权下放到高校,允许高校基于自身发展规划,结合教学科研工作的需求和财政预算,灵活确定和调整教师规模和结构。同时提供相应的配套措施,理顺中央与地方、政府有关部门与高校的人权和财权问题^[49]。在高校层面,通过按需设岗方式,打造公平的学术劳动力市场环境,依据专业而非年龄标准聘任符合相应岗位要求的教师^[11],促进高校教师的合理流动。年长教师的留任应基于自愿原则,充分考虑教师身体健康状况,除有特殊情况可适当延长外,将岗位的聘期时长控制在3-5年,推动教师按照预定计划有序退出,同时也为新进教师提供更多机会,以化解不同年龄段教师之间的矛盾。

(二)关注教师发展需求,实现高校与教师的双赢发展

为扭转延迟退休的高校教师可能产生的职业倦怠、教师自身和高校发展动力受抑制的问题,高校应重新思考年长教师的角色设定,注重教师自身能动性的发挥,努力满足不同教师多样化的发展需求。

一方面,要改变退休管理理念,延迟教师的工作量不宜过多,同时可参照剑桥大学选拔延迟教师的3点原则,即教师与工作的任务适配性、利益全局性及资源可获取性^[35],将高校年长教师的退休管理与各学科的发展目标相结合,以能力为导向,科学设置延聘条件和绩效考核办法。另一方面,要探索年长教师新的发展区域,为其搭建社会化平台。英美高校的延迟教师除了在教学、科学研究、学术服务、专业发展与培训等领域发挥作用外,还包括广泛的社会服务和专业支持。我国高校也需进一步深化教师的“社会服务者”角色,允许教师在社区基层、企业等单位开展相关工作。此外,应制定相应的奖惩措施和激励机制,完善工资和养老保险的互动机制,营造机会平等的教师雇佣环境,消除年龄歧视^[50]。对于延迟的教师,可以按照延长年限阶梯式增发养老金;对于提前退休的教师,适当减发^[51]。还可参考美国阿肯色州的做法,适度降低延迟退休高校教师缴纳养老保险的比例,增强年长教师延迟退休意愿。在物质激励方面,除了基本薪资和养老金外,可继续为延迟教师提供额外的福利,如退休奖金、绩效加薪或假期工作的额外补贴等。同时,为延迟教师提供办公空间和科研经费^[36],以便他们能继续开展学术研究和教学活动,保持其学术热情。在精神激励方面,设置适当的荣誉奖励和特殊工作职权,如设置“杰出贡献奖”用以表彰在教学、科研等方面做出贡献的年长教师,允许延迟教师参与学校管理决策等^[35],提高延迟教师的身份认同感,从而保障延迟教师的工作积极性和队伍稳定性。

(三)围绕全生命周期,完善人口发展相关措施

延迟退休改革事关养老、生育等多个方面,因此解决好“一老一中一小”问题不仅仅是高校教师群体更是整个社会在延迟退休改革过程中必须考虑的重点。延迟退休挤占隔代照料的时间,而隔代照料又是提高生育率的重要支持因素,需配套的生育激励措施和支持系统来对冲风险。

英美两国抚育婴幼儿的责任主要由父母承担,隔代照料的现象并不普遍^[52],而我国参与隔代照料的老年人比例高达45%^[53],因此国外高校教师延迟退休对生育率的影响要远小于我国。但英美较为完善的生育福利政策以及相对成熟的育儿保障体系,不论是在经济层面还是时间层面,都可以为处在育儿阶段的父母减轻育儿压力,更好地投入工作。因此,要平衡和统筹好延迟退休政策与人口发展之间的关系。一是减少中老年群体在延迟退休工作时的被剥夺感,为需要提供隔代照料的年长教师提供政策支持,如可以申请隔代照料假,或在一定时期内减少工作时间和任务,以降低延迟退休对隔代照料的不利影响。二是考虑将高校教师的延迟退休选择区间与家庭的实际生育情况进行绑定,提高家庭生育意愿,同时为女性教师生育后重返工作岗位提供支持,构建生育友好型的社会环境。通过为多子女家庭提供生育补贴、税收减免和住房优惠等措施,降低育儿成本,减少育儿压力。三是进一步完善普惠性托育服务体系。当前我国为3岁以下幼儿提供的照料服务仍存在薄弱环节^[44],需要将学龄前婴幼儿托育服务保障纳入公共服务体系。因此,可增加托儿所、幼儿园等学前教育资源供给,提高托育服务的质量和覆盖面,从而降低延迟退休对生育的不利影响。

参考文献:

- [1] 郭磊. 养老保险与养老服务协同发展:供给侧结构性改革视角下的研究[M]. 北京:社会科学文献出版社,2024: 213214.
- [2] 原新,于佳豪,金牛. 渐进式延迟退休:成因、机遇与进路[J]. 河海大学学报(哲学社会科学版),2024,26(5):3948.
- [3] 郭秀云,李悦心. 弹性退休制度下谁更愿意延迟退休:基于Option Value模型的微观模拟[J]. 人口与发展,2024, 30(4):132144.
- [4] 杨昊雯. 延迟退休的作用机理与政策效应前瞻分析[J]. 价格理论与实践,2024(9):6975,225.
- [5] 钟仁耀,马昂. 弹性退休年龄的国际经验及其启示[J]. 社会科学,2016(7):6474.
- [6] 郑秉文. 延迟退休年龄对养老金制度可持续性的意义[J]. 社会治理,2021(4):2224.
- [7] 杨李唯君,冯秋石,王正联,等. 延迟退休年龄对中国人力资本的影响[J]. 人口研究,2019,43(1):102112.
- [8] 梁泳梅,董敏杰. 中国人口变化趋势及经济潜在增长率:兼论延迟退休的影响[J]. 北京联合大学学报(人文社会科学版),2024,22(6):97111.
- [9] 井文豪,谢春玲. 女性延迟退休:养老与平等的双重目标[J]. 现代经济探讨,2010(7):5256.
- [10] 严成樑. 延迟退休、隔代教养与人口出生率[J]. 世界经济,2018,41(6):152172.
- [11] 金晨. “弹性”抑或“刚性”:高校教师退休年龄政策的争议透视[J]. 高等教育研究,2022,43(1):4855.
- [12] CLARK R L, GHENT L S. Mandatory retirement and faculty retirement decisions[J]. Industrial relations: a journal of economy and society,2008,47(1):153163.
- [13] BAHRAMI B. Factors affecting faculty retirement decisions[J]. Social science journal,2001,38(2):297305.
- [14] 张曼. 退有所为:美国高校荣誉退休教师发展模式探析[J]. 比较教育研究,2023,45(5):8393.
- [15] 郑作或,胡珊. 生命历程的制度化:欧陆生命历程研究的范式与方法[J]. 社会学研究,2018,33(2):214241.
- [16] 胡珊,郑作或. 中国人生命历程的环扣结构与世代叠加[J]. 中国社会科学评价,2022(4):95108,157.
- [17] 金晨,李阳杰. “双一流”高校教师延迟退休制度的潜在风险与治理路径:基于新制度主义的视角[J]. 教育学报, 2024,20(4):106112.
- [18] 阎光才. 年长教师:不良资产还是被闲置的资源[J]. 北京大学教育评论,2015,13(2):5766,189.
- [19] KYVIK S. Age and scientific productivity. differences between fields of learning[J]. Higher education,1990,19(1): 37-55.
- [20] 廖予熙,罗仁福,杜语. 延迟退休的时代:退休对健康的影响因职而异吗?[J]. 中国人力资源开发,2024,41(8):

85-103.

- [21] 穆怀中. 人口老龄化、延迟退休与经济增长[J]. 中国软科学, 2024(5): 7079.
- [22] 张艳, 杨德才. 延迟退休对居民消费的影响: 一个包含遗赠动机的模型[J]. 中央财经大学学报, 2021(8): 7484.
- [23] 刘凤芹, 王美甜, 毕蕾. 延迟退休对青年人就业的挤出效应研究[J]. 财经问题研究, 2024(4): 94106.
- [24] 席恒, 翟绍果. 我国渐进式延迟退休年龄的政策机制与方案研究[J]. 中国行政管理, 2015(5): 107112.
- [25] 邹铁钉. 延迟退休的财政与就业影响及动态研究方法评价[J]. 河南社会科学, 2022, 30(7): 4450.
- [26] GALASSO V. Postponing retirement: the political push of aging[J]. Journal of public economics, 2006, 92(10-11): 21572169.
- [27] 魏瑾瑞, 夏宁潞, 陈子昂. 老龄化、延迟退休与财政可持续性[J]. 统计研究, 2018, 35(10): 8188.
- [28] 于新亮, 胡秋阳, 申宇鹏. “退休—医疗服务波动”之谜的形成机理与破解路径: 基于制度联系视角的理论及实证分析[J]. 管理世界, 2023, 39(10): 94115.
- [29] 朱铭来, 申宇鹏, 康琢. 延迟退休意愿、医疗服务利用与健康收益[J]. 经济学(季刊), 2024, 24(1): 84100.
- [30] 冯莉, 杨晶. 城镇职工基本医疗保险基金可持续性评估: 基于延迟退休和全面二孩政策调整的考察[J]. 财经问题研究, 2019(8): 122129.
- [31] DORFMAN L T, CONNER K A, TOMPKINS J B, et al. Retired professors and professional activity: a comparative study of three types of institutions[J]. Research in higher education, 1982, 17(3): 249266.
- [32] 张志远, 张铭洪. 延迟退休政策对就业率的影响分析[J]. 华东经济管理, 2019, 33(9): 103110.
- [33] 吴敏捷, 宋靓璐. 延迟退休对不同劳动力市场的效应研究: 机制分析与政策启示[J]. 宁夏社会科学, 2023(3): 115122.
- [34] 郭磊, 刘卉. 系统论视阈下我国高校教师薪酬体系的挑战与发展[J]. 北京教育(高教), 2022(10): 3440.
- [35] 金晨. 国际视野下一流大学弹性退休制度的核心要素: 基于五所英美高校的分析[J]. 比较教育研究, 2020, 42(4): 39.
- [36] 张旺, 饶敏. 美国高校教师逐步退休政策[J]. 比较教育研究, 2013(8): 6263.
- [37] ETZIONI A. Social norms: internalization, persuasion, and history[J]. Law and society review, 2000(1): 157178.
- [38] MEIN G, MARTIKAINEN P, STANSFELD S A, et al. Predictors of early retirement in British civil servants[J]. Age & aging, 2000(29): 529536.
- [39] 白雪源, 张伶俐, 刘禹希. 银龄教师政策的优化路径研究[J]. 中国高等教育, 2024(20): 6064.
- [40] 郭磊. 内部协调与外部平衡: 高校教师收入分配的优化路径[J]. 重庆高教研究, 2022, 10(3): 5461.
- [41] SZYDLIK M. Generations: connections across the life course[J]. Advances in life course research, 2012, 17(3): 100-111.
- [42] 胡珊, 郑作成. 生命历程青年阶段的父辈嵌染[J]. 中国青年研究, 2020(2): 512, 20.
- [43] 杨华磊, 沈政, 胡浩钰. 延迟退休挤占家庭生育水平吗? [J]. 财经研究, 2018, 44(10): 5366.
- [44] 赵美洁. 生育支持政策、人力资本与经济增长[D]. 北京: 中央财经大学, 2023: 3738.
- [45] 邹铁钉, 殷伟策. 延迟退休、隔代照料与青年人就业[J]. 数量经济技术经济研究, 2023, 40(9): 157177.
- [46] 郭磊, 徐明. 中美公务员养老保险制度的变迁: 再分配效果的检验[J]. 人口与经济, 2020(6): 96111.
- [47] 杜两省, 林辉. 延迟退休对生育率和养老金收支平衡的影响[J]. 财经问题研究, 2022(10): 92100.
- [48] 张王伟, 王杰. 延迟退休、隔代照料与生育率[J]. 中央财经大学学报, 2023(5): 87102.
- [49] 田贤鹏. 取消高校教师事业编制管理的理性之思[J]. 教师教育研究, 2017, 29(1): 4246.
- [50] 郭磊, 潘锦棠. 养老保险“双轨制”的起源与改革[J]. 探索与争鸣, 2015(5): 5156.
- [51] 郭磊. 高校教师收入分配: 工资和养老保险的协调与互动[M]. 大连: 东北财经大学出版社, 2021: 86.
- [52] 潘姚, 李宇潇. 退而不休的代际影响: 老年人劳动供给与子女生育[J]. 中南财经政法大学学报, 2023(6): 146158.
- [53] 王建英, 何冰, 沈璐越, 等. 隔代抚养对农村中老年人劳动供给的影响: 基于 CHARLS 面板数据的实证研究[J]. 劳动经济研究, 2021(6): 4071.

(责任编辑: 杨慷慨 张海生 校对: 张海生)

Policy Effects and Potential Risks of the Delaying Retirement Age for Faculty Members

GUO Lei, JIA Runyu, CAO Chenlu

(*School of Government, University of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488, China*)

Abstract: The problems of aging in China has become more and more serious. The decreasing working-age population will lead to an increase in the pension gap and and the burden of social old-age care. Delaying the retirement age has become one of the coping strategies. As a highly educated and skilled group, faculty members' delayed retirement will have an important effect on the labor market and economic development. Within the theoretical framework of the life course, the policy effects of delayed retirement of faculty members were studied from the vertical and horizontal dimensions, and the positive human capital effects, economic growth effects and social security effects that appear in the timing structure of the life course of faculty members were systematically clarified, and also an analysis was made on the potential risks such as the occupation space for the younger teachers, insufficient development momentum, and the weakening of inter-generational care that may arise from interactions between delayed-retirement faculty members and young ones, universities, and families. Taking into account the national conditions of China, it was concluded that the personnel management model should be reformed in the future development, the timelines for the entry and exit of young and older faculty members should be grasped, and the dynamic adjustment of the teaching staff should be made. Pay attention to the development needs of faculty members, help them explore new areas of development, build a social platform, and encourage them to participate in delayed retirement through appropriate rewards and punishments, but also be aware of the phenomenon of hitchhiking. Focusing on the whole life cycle, improve relevant measures for population development and solve the problem of "the old, the middle-aged and the young". For the elderly groups, it is necessary to reduce the sense of deprivation when they delay retirement from work, and provide policy support for elderly faculty members who need to provide intergenerational care; for the young and middle-aged groups, increase family fertility desires and reduce the cost of raising children; it is necessary to further improve inclusive childcare services system and incorporate preschool childcare services into the public service system.

Key words: delayed retirement age; faculty members; positive effects; potential risk