

在职人员的社会经济地位对退休期望的影响

钱锡红^{1,2} 申曙光^{1,2}

(1. 中山大学岭南学院, 广东 广州 510275; 2. 中山大学社会保障研究中心, 广东 广州 510275)

【摘要】 随着我国老龄化问题的逐渐显现,关于退休年龄的研究近年越来越受重视,但纵观以往的研究,大多是从宏观角度进行探讨,或者是利用已退休者的退休年龄进行事后分析,缺乏从微观角度去探讨影响个体期望退休年龄的实证研究。本研究通过理论分析并在南方五省收集 4 971 份有效问卷进行实证研究,结果表明:职位级别和期望退休年龄为正相关关系,即随着职位级别的提高,员工也期望相应延长退休年龄;人力资本和期望退休年龄之间不是简单的正相关关系,而是呈 U 型的曲线关系;经济收入和期望退休年龄之间也不是简单的正相关关系,而是呈倒 U 型关系。本研究结果对我国公共管理部门和企业界有重要指导意义。

【关键词】 退休年龄;社会经济地位;人力资本;经济收入;职位级别

【中图分类号】 C812 **【文献标识码】** A **【文章编号】** 1004-3306(2012)07-0102-09

一、引言

当前我国执行的退休年龄基本沿用 20 世纪五十年代的规定,即退休年龄为男性职工 60 周岁,女性干部 55 周岁,女性工人 50 周岁(金钢,2010)。经过近 60 年的发展,我国经济社会生活等状况已发生了巨大变化,几十年前的退休年龄规定已不适应我国当前经济社会发展和人们工作或退休的愿望。第五次全国人口普查结果表明,我国退休人口再就业率高达 33%,大规模的“退而不休”现象说明我国退休年龄规定的不合理性,也说明退休制度的制定应充分考虑劳动人民对退休年龄的具体期望。

纵观以往关于退休年龄的研究,大多是从人口年龄结构、劳动力就业市场和社保基金运行等宏观角度探讨退休年龄问题(王增文,2010;关博,2011),或者利用观察已退休者的退休年龄进行事后分析,而较少从微观角度探讨个体劳动者期望退休年龄的影响因素,尤其缺乏关于在职劳动者期望退休年龄的实证研究(钱锡红和申曙光,2012)。事实上,期望退休年龄对于实际退休年龄具有重要预测作用。Honig(1996)利用健康和退休调查数据进行研究,结果发现退休期望和实际观察到的退休行为是一致的,因而他认为退休期望可以精确地预测退休行为。因此,Uccello(1998)和 Honig(1998)等学者认为,学术界应加强在职人员期望退休年龄方面的研究。

社会经济地位是影响在职人员期望退休年龄的重要因素。事实上,社会经济地位在社会科学研究中有重要应用,往往作为社会科学家预测人们行为的一种重要方式与手段。大量研究表明,社会经济地位是一个人健康状况和期望寿命的最具决定性的影响因素(贺寨平,2002;马玉霞,2011),而个人健康状况和期望

【基金项目】 国家社科基金重大项目“新时期中国民生保障体系建设研究”(NO: 10zd&038);教育部人文社会科学青年项目“基于社会网络和社会参与的老年人精神赡养研究”(NO: 11YJCZH134);广东高校优秀青年创新人才培养计划(育苗工程)项目“基于社会网络视角的弱势群体社会保障问题研究”(NO: wym11002)。

【作者简介】 钱锡红,中山大学岭南学院风险管理与保险学系讲师,博士,主要从事社会保障研究;申曙光,中山大学岭南学院风险管理与保险学系教授,中山大学社会保障研究中心主任,博士生导师,博士,中国保险学会常务理事,《保险研究》编委会委员,主要从事社会保障研究。

本文经过匿名评审。

寿命是影响退休年龄的直接因素(解垚,2010),因此,社会经济地位对在职人员的退休期望有重要影响,也是预测人们退休行为的一个重要变量(Feldman,1994;Topa等,2011;梁玉成,2007)。

社会经济地位(Socioeconomic Status,SES)的概念主要源自社会分层研究领域,指根据个人的收入水平、身份地位或声望高低,衡量个人在社会中的位置(李春玲,2005)。学术界一般认为,收入代表经济地位,教育代表社会地位,职位代表社会声望,在早期的研究中,甚至经常采用教育程度、职位和经济收入三个变量中的一个作为社会经济地位的替代变量开展研究(马玉霞,2011;Ayyagari等,2011)。梁玉成(2007)的实证研究表明,通过受教育程度衡量的人力资本和通过收入和职位来衡量的社会地位,都是影响退休的重要变量,在Feldman(1994)和Topa等(2011)的研究中也有类似的结论。

人力资本、经济收入和职位级别是衡量个人社会经济地位的三个最常用指标,它们之间具有一定的联系,但又从不同侧面反映社会经济地位的特点,不少研究表明,人力资本、经济收入和职位级别是影响退休年龄的重要因素(梁玉成,2007;Feldman,1994;Topa等,2011),并且有不少学者认为,人力资本、经济收入、职位级别与期望退休年龄之间呈简单的正相关关系。那么,人力资本、经济收入和职位级别对在职人员的退休期望的影响是相同的吗?

本研究提出并验证了它们之间更精确的关系:人力资本和期望退休年龄之间不是简单的线性关系,而是呈U型曲线关系;经济收入和期望退休年龄之间也不是简单的正相关关系,而是呈倒U型关系;只有职位级别和期望退休年龄之间呈正相关关系,即随着职位级别的提高,员工也期望相应延长退休年龄。本研究深化了我们对相关退休理论的理解,也对我国公共管理部门和企业界有重要指导意义。

二、理论与假设

退休一般是指一个人停止他的主要工作,开始接受政府或者私人养老金的状态。统一的硬性退休年龄规定可能会造成一些希望早退休的人员退不下来,只能消极怠工,造成不良影响;而另一些不想退休的人员却受规定所限,被迫退出劳动力市场,造成劳动力的浪费,而劳动力的浪费在我国进入老龄化社会后,是尤其要注意避免的。硬性规定的退休年龄与员工期望的退休年龄不一致,是产生“退而不休”和提前退休的主要原因。因此,退休规定的制定不能搞一刀切,应充分考虑在职员工的意愿,形成激励员工工作和保障员工安享晚年的弹性退休机制。事实上,很多国家都已经实行弹性退休制度,我国也正在考虑这个问题(郑春荣和刘慧倩,2011)。

近年来,许多国家的政府已经把注意力转到如何留住大龄劳动者继续在工作岗位上积极工作,因为这些人的知识和非转移性的经验对组织来说非常重要,并且可以使更多的劳动者缴纳社会保障基金。同时,学术界也从劳动者个体角度开展了不少关于退休年龄的研究,并逐渐成为新的研究热点(Honig,1998;Topa等,2009),希望可以给相关部门和企业提供有参考价值的理论指导。我国学者近年也进行了不少有意义的探索,例如,孙佳佳和吴铮(2009)从多个角度探讨了退休决策的影响因素,解垚(2010)着重探讨了员工的健康状况对退休年龄的影响。梁玉成(2007)的研究表明,在影响退休年龄的众多因素中,在职人员的人力资本、收入和职位是不可忽视的重要因素。

劳动者的人力资本状况影响到他们的就业和工作前景,人力资本高的人比人力资本低的人拥有更广阔的就业和工作前景。人力资本一般用受教育程度来衡量(林忠晶和龚六堂,2007;梁玉成,2007)。教育作为一种资本投入,能够给受教育者带来诸如社会地位、收入等方面的收益,而且,研究表明,受教育程度高的人自控力和“延迟满足”的能力较强,能较好地规划自己的生活且作息更有规律,从而受教育程度高的人生活的更健康并且预期寿命更长(Lleras-Muney,2005)。由于人力资本存量与健康状况、预期寿命正相关,而健康状况、预期寿命与期望退休年龄正相关,因此,学者们认为,人力资本与期望退休年龄之间为正相关关系(Uccello,1998;孙佳佳和吴铮,2009)。

我们认为,上述观点忽略了退休后的养老问题,对于人力资本低的人,工作到退休年龄时其养老金将比其他人力资本高的人要低,所以不得不通过延长劳动寿命来补偿养老金的不足,即人力资本低的人反而需要“补偿性延长”工作年限,推迟退休年龄。因此,人力资本和期望退休年龄之间不是简单的正相关关系,而应该呈现出“U”型关系。梁玉成(2007)考察了欧洲成熟市场中人力资本对退休年龄的影响,结果表明人力资

本与退休年龄之间呈“U”型关系。因此,我们有理由提出以下假设:

假设 1: 人力资本与退休年龄之间呈“U”型关系。

对于经济收入与期望退休年龄之间的关系,由于经济收入具有的激励作用,因此,有不少研究表明,单位时间的经济收入水平越高,劳动者越愿意推迟退休年龄,即月收入水平与期望退休年龄正相关(Pang 等, 2010; 孙佳佳和吴铮, 2009);但同时也有大量研究表明,单位时间收入越高的劳动者越愿意提前退休,即月收入与期望退休年龄之间为负相关关系,原因是高的工资收入带来的积蓄已经可以让他们退休后过上和现在差不多标准的生活(Feldman, 1994)。由此可见,关于经济收入与期望退休年龄之间的关系,学术界有不同的看法,有学者认为它们是正相关关系,也有学者认为它们是负相关关系。这两种观点究竟哪一种正确?

我们认为,上述两种观点具有一定的片面性,因为单位时间经济收入的提高将同时带来替代效应和收入效应。根据“工作-闲暇”模型,替代效应指当工资率提高时,单位时间所获得的收入增加,劳动者宁愿牺牲闲暇,增加劳动时间以多获得工资收入。在职工进行退休决策时,月收入的提高也会产生替代效应,即高的月收入提高了退休的机会成本,激励劳动者为获取高工资而选择继续工作来替代退休,从而延长退休年龄。同时,月收入的增加还带来收入效应。根据“工作-闲暇”模型,收入效应是指随着工资率的提高,劳动者可以用较少的工作时间获得同样的收入,因此当工资率提高时劳动者的劳动供给反而减少。在职工进行退休决策时,月收入的提高让职工能更早地储蓄到足够的金钱供退休时期消费,因而可以缩短工作时间实现提前退休。明显,对于“退休”这种“正常商品”,替代效应与收入效应是同时存在并且作用相反的。如果替代效应大于收入效应,月收入的提高使劳动者愿意工作更长时间而期望延迟退休;如果收入效应大于替代效应,月收入的提高使劳动者可以较早实现储蓄足够金额而期望提前退休。一般而言,当月收入水平不高时,月收入的提高带来的替代效应大于收入效应,这时,月收入增加,劳动者将愿意延迟退休时间;但当月收入水平达到一定程度时,月收入的提高带来的收入效应将大于替代效应,这时,随着月收入的提高,劳动者更倾向于提前退休去安享晚年。因此,我们提出以下假设:

假设 2: 经济收入与期望退休年龄之间呈倒“U”型关系。

职位级别和职位权力具有不可分割性,职位级别越高,则权力将越大。卢锐等(2008)的研究表明,企业管理层在行使职权、履行职责过程中产生的在职消费已成为管理层隐性薪酬的重要部分,甚至远远超过了货币薪酬。在职消费被视为一种“非货币性收益”,是通过职位权力获得私有收益的重要途径,包括享受豪华的办公室、高档的办公设备、专用的轿车甚至专机、豪华的住宿、乡村俱乐部会员资格以及娱乐餐饮消费等。权小锋等(2010)认为,在职消费是与职位级别联系在一起的,薪酬契约的不完全性决定了在职消费具有不确定性,因此,管理层有可能利用这种不完全性实施机会主义行为,过度使用在职消费。一般来说,由于组织结构为金字塔形,职位级别越高,则受到的监督越弱,管理层有动机也有能力利用其职位权力追求隐蔽的私有收益,从而越可能享受更多的在职消费。因此,职位级别越高的人越愿意保留自己目前的地位和状态,更不愿意放弃和当前职位密切相关的职位权力和在职消费等相关利益,从而更期望能延迟退休年龄。而且,职位级别高的人,往往具有更强的工作成就欲和满足感,退休后将产生较大的心理落差。因此,我们提出以下假设:

假设 3: 职位级别与期望退休年龄之间呈正相关关系。

三、研究方法

(一) 样本数据

本研究使用的数据来自广东省社会保险学会和中山大学社会保障研究中心在广东、广西、海南、云南、贵州(以下简称南方五省)展开的大规模问卷调查,考虑到时间、成本限制,样本主要是通过便利抽样方式进行调查,调查时间在 2010 年 8 月至 2010 年 10 月,调查对象为企业在职人员,共获得有效问卷 4 971 份,其中,广东省 1 472 份,广西省 738 份,海南省 576 份,云南省 1 056 份,贵州省 1 129 份。表 1 为有效样本的统计特征。通过有效样本的描述性统计分析,可以从总体上把握本研究样本的分布情况。根据表 1 有效样本的统计特征,本研究的调查数据具有较好的代表性。

样本的描述性统计

表 1

样本特征变量		人 数	百分比	样本特征变量		人 数	百分比
性别	男	3 120	62.76	年龄	29 岁及以下	909	18.29
	女	1 630	32.79		30 ~ 39 岁	1 906	38.34
	合 计	4 750	95.55		40 ~ 49 岁	1 656	33.31
			50 岁及以上		466	9.37	
人力 资本	小学及以下	14	0.28		合 计	4 937	99.32
	初中	167	3.36	所在 省份	广东省	1 472	29.61
	高中或中专	742	14.93		广西省	738	14.85
	专科	1 680	33.80		海南省	576	11.59
	本科	2 089	42.02		云南省	1 056	21.24
	硕士	200	4.02		贵州省	1 129	22.71
	博士	7	0.14		合 计	4 971	100.00
	合 计	4 899	98.55				

注:部分样本的特征信息填写不全,以上数据按实际问卷填写情况进行统计。

(二) 变量设计

本研究认为,人力资本、经济收入、职位级别虽然均为社会经济地位的主要决定因素,它们对期望退休年龄的影响粗略看均呈类似正相关关系,但它们与期望退休年龄之间更精确的关系却有所不同:人力资本和期望退休年龄之间不是简单的线性关系,而是呈 U 型曲线关系;经济收入和期望退休年龄之间也不是简单的正相关关系,而是呈倒 U 型关系;只有职位级别和期望退休年龄之间呈正相关关系,即随着职位级别的提高,员工也期望相应延长退休年龄。本研究的重点是探讨并验证人力资本、经济收入、职位级别与期望退休年龄之间的细微关系,但前人研究表明,影响员工期望退休年龄的相关因素还有性别、健康状况、工龄,因此,需要对这些变量进行控制。

变量测量

表 2

变量名称	测 量
期望退休年龄	1 为 50 岁以下 2 为 50 ~ 55 岁 3 为 56 ~ 60 岁 4 为 61 ~ 65 岁 5 为 65 岁以上
性别	1 为男性 0 为女性
工龄	收集调查问卷的年份(2010 年) 减去被调查者参加工作的年份
健康状况	满分为 5 分,被调查者根据自己的健康状况进行打分
人力资本	通过受教育程度来衡量,1 为小学及以下 2 为初中 3 为高中或中专 4 为大专 5 为本科 6 为硕士 7 为博士
职位级别	自低至高设置了四个级别,被调查者根据自己情况进行打分
经济收入	被调查者最近三年的月收入平均数(单位:万元)

1. 性别

不少研究表明,男性和女性在退休年龄方面的表现有显著差别(Uccello,1998; Honig,1998),因此,男女性别差异是影响人们退休年龄的重要变量,事实上,很多探讨退休年龄影响因素的研究都对性别变量进行控制(解莹,2010),因此,本研究把性别设置为控制变量之一。

2. 健康状况

健康状况与退休动机直接相联系,而且健康状况是影响退休决策最重要的因素之一(解莹,2010; Topa 等,2011),Topa 等(2009) 对前人的研究进行总结,Meta 分析结果支持了健康状况是影响退休的重要因素的观点。因此,本研究把健康状况设置为控制变量。

3. 工龄

有不少学者认为,年龄是影响退休年龄的重要因素(孙佳佳和吴铮,2009),然而,Feldman(1994) 的研究

表明,与年龄密切相关的工龄才是影响退休年龄的背后因素,并提出工龄与期望退休年龄之间呈线性相关关系。因此,本研究把工龄设置为控制变量之一。

综上所述,性别、健康状况和工龄也是影响期望退休年龄的相关变量,但它们不是本研究的关注重点,因此把这些变量做控制处理。从而,本研究的因变量为期望退休年龄,自变量为人力资本、经济收入和职位级别,控制变量为性别、健康状况和工龄。各变量的测量详见表2。

四、分析结果

表3是本研究主要变量的最小值、最大值、均值、标准差以及相关系数。在对期望退休年龄进行回归分析中,由于人力资本、经济收入和职位级别三个变量间相关性较高,为了避免多重共线性问题,我们对这三个变量分别进行分析,应用强迫进入法分别形成经济收入模型、人力资本模型和职位级别模型;经检验,本研究各模型的D-W检验值在1.610~1.679之间,接近于2,可以认为模型中的误差项基本上是独立的;多重共线性还可以由方差膨胀因子(VIF)来判断,由于多重共线性是针对不同自变量间关系来定义的,因此仅需检验一次方项的VIF值。计量经济学中通常认为 $VIF \geq 10$ 时才表示多重共线性较强,但是管理学中对VIF值的要求更高,通常认为 $VIF \geq 3$ 时存在较强的多重共线性问题(刘军,2008),经检验,本研究模型中各变量的VIF值均小于1.2,远小于3,通过VIF检验。因此,结合D-W检验值和方差膨胀因子的结果可以判断本研究各模型不存在严重的多重共线性问题。

各变量的最小值、最大值、均值、标准差和相关系数

表3

变 量	最小值	最大值	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1. 期望退休年龄	1	5	2.34	0.95	1.00						
2. 性别	0	1	0.66	0.47	0.35***	1.00					
3. 健康状况	1	5	3.93	0.83	0.14***	0.05***	1.00				
4. 工龄	0	45	17.25	9.75	0.10***	0.05***	-0.09***	1.00			
5. 人力资本	1	7	4.28	0.91	0.13***	-0.01	0.03**	-0.39***	1.00		
6. 职位级别	1	4	1.51	0.60	0.18***	0.08***	0.05***	0.22***	0.35***	1.00	
7. 经济收入(万)	0.04	8	0.48	0.51	0.19***	0.12***	0.03*	0.26***	0.20***	0.46***	1.00

注:*表示 $P < 0.10$,**表示 $P < 0.05$,***表示 $P < 0.01$ 。

表4是期望退休年龄的回归分析结果。在期望退休年龄的经济收入模型回归分析中,模型1是控制变量的回归分析,结果表明,性别与期望退休年龄显著正相关($\beta = 0.677, p < 0.01$),健康状况与期望退休年龄显著正相关($\beta = 0.150, p < 0.01$),工龄与期望退休年龄显著正相关($\beta = 0.009, p < 0.01$);模型2在控制了性别、健康状况、工龄三个变量后考察了经济收入对期望退休年龄的线性影响,结果表明,在控制变量的基础上引入自变量经济收入,模型的解释力显著增加($\Delta R^2 = 0.019, p < 0.01$),并且经济收入与期望退休年龄间存在显著正相关关系($\beta = 0.270, p < 0.01$);模型3在模型2的基础上引进了经济收入的二次方项,结果表明,模型的解释力显著增加(模型F值的改变量在0.01水平上显著),表明模型3比模型2具有更显著的解释力,因此应该引进经济收入的二次方项,用模型3来刻画经济收入与期望退休年龄之间的关系;同时,模型3表明,经济收入二次方项的回归系数显著并为负数($\beta = -0.048, p < 0.01$),因此,经济收入与期望退休年龄间呈倒U型相关关系。

在期望退休年龄的人力资本模型回归分析中,模型4是控制变量的回归分析,结果表明,性别、健康状况、工龄三个变量均与期望退休年龄显著正相关;模型5在控制了性别、健康状况、工龄三个变量后考察了人力资本对期望退休年龄的线性影响,结果表明,在控制变量的基础上引入自变量人力资本,模型的解释力显著增加($\Delta R^2 = 0.035, p < 0.01$),并且人力资本与期望退休年龄间存在显著正相关关系($\beta = 0.212, p < 0.01$);模型6在模型5的基础上引进了人力资本的二次方项,结果表明,模型的解释力显著增加(模型F值的改变量在0.05水平上显著),表明模型6比模型5具有更显著的解释力,因此应该引进人力资本的二次方项,用模型6来刻画人力资本与期望退休年龄之间的关系;同时,模型6表明,人力资本二次方项的回归系

数显著并为正数 ($\beta = 0.024, p < 0.05$) ,因此 ,人力资本与期望退休年龄间呈 U 型相关关系。

在期望退休年龄的职位级别模型回归分析中 ,模型 7 是控制变量的回归分析 ,结果表明 ,性别、健康状况、工龄三个变量均与期望退休年龄显著正相关;模型 8 在控制了性别、健康状况、工龄三个变量后考察了职位级别对期望退休年龄的线性影响 ,结果表明 ,在控制变量的基础上引入自变量职位级别 ,模型的解释力显著增加 ($\Delta R^2 = 0.018, p < 0.01$) ,并且职位级别与期望退休年龄间存在显著正相关关系 ($\beta = 0.217, p < 0.01$) ;模型 9 在模型 8 的基础上引进了职位级别的二次方项 ,结果表明 ,模型的解释力没有显著增加 (模型 F 值的改变量在 0.10 水平上仍不显著) ,因此没有必要引进职位级别的二次方项 ,可用更为简洁的模型 8 来刻画职位级别与期望退休年龄之间的关系 ,即职位级别与期望退休年龄间呈正相关关系。

期望退休年龄的回归分析结果

表 4

变 量	经济收入模型			人力资本模型			职位级别模型		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7	模型 8	模型 9
常数	1.161*** (15.180)	1.147*** (15.158)	1.102 (14.392)	1.157*** (16.453)	0.116 (1.141)	0.495** (2.392)	1.147*** (16.324)	0.923*** (12.596)	0.991*** (9.060)
性别	0.677*** (22.865)	0.647*** (21.982)	0.641*** (21.778)	0.665*** (24.248)	0.662*** (24.658)	0.656*** (24.327)	0.668*** (24.317)	0.650*** (23.866)	0.648*** (23.680)
健康状况	0.150*** (8.761)	0.141*** (8.322)	0.140*** (8.278)	0.149*** (9.461)	0.149*** (9.684)	0.150*** (9.749)	0.152*** (9.635)	0.141*** (9.031)	0.141*** (9.022)
工龄	0.009*** (6.040)	0.005*** (3.434)	0.004*** (2.797)	0.010*** (7.264)	0.017*** (12.192)	0.017*** (12.100)	0.009*** (7.051)	0.006*** (4.685)	0.006*** (4.621)
经济收入		0.270*** (9.372)	0.460*** (7.844)						
经济收入 ²			-0.048*** (3.717)						
人力资本					0.212*** (13.908)	0.015 (0.158)			
人力资本 ²						0.024** (2.103)			
职位级别								0.217*** (9.778)	0.131 (1.250)
职位级别 ²									0.025 (0.839)
样本量	3 885	3 885	3 885	4 517	4 517	4 517	4 502	4 502	4 502
R ²	0.145	0.164	0.167	0.144	0.179	0.180	0.145	0.163	0.163
调整后 R ²	0.144	0.163	0.166	0.143	0.178	0.179	0.145	0.162	0.162
ΔF	218.880***	87.826***	13.817***	252.940***	193.420***	4.422**	254.800***	95.613***	0.705
ΔF 的显著性	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.036	0.000	0.000	0.401
D-W 检验值	1.610	1.629	1.642	1.610	1.677	1.679	1.610	1.628	1.628

注: 括号内数字为 t 值; * 表示 $P < 0.10$, ** 表示 $P < 0.05$, *** 表示 $P < 0.01$ 。

为了更直观地揭示人力资本、经济收入、职位级别对期望退休年龄的影响 ,我们分别在图 1(a)、图 1(b)、图 1(c) 中画出它们的关系示意图。图 1(a) 表明 ,人力资本和期望退休年龄之间不是简单的正相关关系 ,对人力资本较低的员工而言,“补偿性延长”退休年龄是确实存在的 ,人力资本和期望退休年龄之间呈 U 型关系;图 1(b) 表明 ,职位级别和期望退休年龄之间为正相关关系 ,即随着职位级别的提高 ,员工也相应延长期望退休年龄;图 1(c) 表明 ,经济收入和期望退休年龄之间不是简单的正相关关系 ,对收入较高的员工而

言,“收入效应”大于“替代效应”,收入和期望退休年龄之间呈倒 U 型关系。

从图 1 的人力资本、职位级别、经济收入对期望退休年龄的影响可以看出,它们之间粗略地看确实接近正相关关系;从表 4 的回归方程分析结果看,人力资本、经济收入、职位级别与期望退休年龄之间的线性关系也确实显著(模型 2、模型 5、模型 8),但经深入分析却可发现:职位级别与期望退休年龄之间确实为正相关关系,而人力资本与期望退休年龄之间的真正关系更准确地描述是呈 U 型曲线(由模型 6 可知,二次方项显著),经济收入与期望退休年龄之间的真正关系更准确地描述是呈倒 U 型曲线(由模型 3 可知,二次方项显著)。这一研究发现深化了我们对人力资本、经济收入、职位级别与期望退休年龄之间关系的认识,也为相关实践提供更准确的指导。

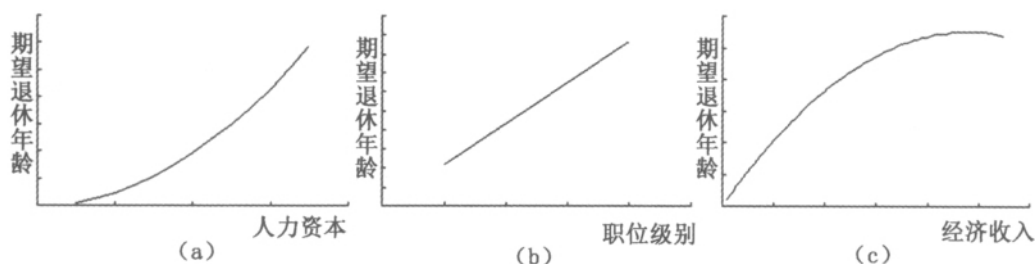


图 1 人力资本、职位级别、经济收入对期望退休年龄的影响

五、讨论与结束语

本研究针对影响在职人员期望退休年龄的三个重要因素——人力资本、经济收入、职位级别,探讨了它们对期望退休年龄的影响,并通过收集南方五省在职人员 4 971 份有效问卷数据进行实证研究,取得了一些有意义的研究结果:一是人力资本和期望退休年龄的关系不是简单的线性关系,而是呈 U 型的曲线关系;二是职位级别和期望退休年龄关系显示为正相关关系,即随着职位级别的提高,员工期望退休年龄也相应延长;三是收入和期望退休年龄关系不是简单的正相关关系,而是呈倒 U 型关系。本研究结果对相关管理部门和企业实践有重要启示。

本研究验证了人力资本存量较低的员工确实存在“补偿性延长”退休年龄现象,因此人力资本和期望退休年龄关系呈 U 型关系。人力资本低的劳动者大多从事的是简单劳动,即使劳动者年龄稍大还是可以胜任的,但企业在监督机制不完善的情况下,为了获得人口“年龄红利”,往往以各种理由辞退不到法定退休年龄的较老员工,转而再雇佣下一轮的青年劳动力(李保华,2009)。这一问题在过去我国简单劳动力供给较为充裕的情况下没有暴露出来,但面对我国进入老龄化社会的严峻形势,青壮年劳动力逐渐由富余转向短缺的情况下,根据本研究的结果,对于愿意继续工作的人力资本低的劳动力,我们应适当延长他们的退休年龄,这样一方面既符合他们通过延长退休年龄实现补充养老金的期望,另一方面还可以充实劳动力供给,缓解我国进入老龄化社会的压力。

根据本研究的结果,当收入水平达到一定程度时,收入增加带来的收入效应将大于替代效应,这时,收入增加劳动者倾向于提前退休去享受闲暇。很多时候,收入高的员工具有的知识和非转移性的经验对组织来说非常重要,那如何留住他们继续积极工作呢?我们建议针对收入很高的大龄工作人员采用弹性工作制,适当缩短他们的工作时间,只把最需要他们处理的事务交由他们负责,这样既能充分发挥这些人员的劳动价值又能有效降低组织的成本,同时还能保持他们的工作积极性。

本研究结果表明,职位级别和期望退休年龄之间呈正相关关系,即随着职位级别的提高,员工也相应期望延长退休年龄,因此,我们的研究结果支持了国家 1983 年《国务院关于高级专家离休、退休若干问题的暂行规定》和《国务院关于延长部分骨干教师、医生、科技人员退休年龄的通知》中的相关规定,即,副教授以及相当于这一级别的高级专家退休年龄可以延长至 65 周岁,教授、研究员以及相当于这一级别的高级专家可以延长至 70 周岁(金刚,2010)。另外,一个值得注意的问题是,职位级别越高权力将越大,他们有动机也有能力利用其职位权力追求隐蔽的私有收益,过度使用在职消费(卢锐等,2008),因此,要防止一部分临近退休的高级员工发生“晚节不保”的不正当行为,要引导他们认真工作至光荣退休。

本研究的局限主要表现在三方面:(1)本研究主要的关注点是人力资本、经济收入、职位级别对期望退休年龄的影响关系,而没有考虑工作满意度、工作投入等因素对员工期望退休年龄的影响;(2)本研究的样本数据来自南方五省,因此研究结论若推广到北方时需持谨慎态度;(3)本研究数据源自同一份测量问卷,可能由于共同方法偏差(Common Method Bias)而存在系统误差问题。

对于未来的研究,我们有两方面建议:(1)Topa等(2009)对影响退休计划和退休决策的因素进行总结和分析,发现工作满意度、工作投入等因素也对退休年龄有重要影响,因此,针对这些因素研究它们对期望退休年龄的影响和作用机制,无疑是一个很有趣的研究方向;(2)目前从宏观角度探讨退休年龄的研究有不少,从微观主体角度对退休年龄进行的研究也正在受到重视,但将宏观和微观因素结合起来进行的研究还非常少,这无疑在未来需要努力的研究方向。

[参考文献]

- [1] Ayyagari, P., Grossman, D., Sloan, F. Education and Health: Evidence on Adults with Diabetes [J]. *International Journal of Health Care Finance and Economics*, 2011, 11(1): 35-54.
- [2] Feldman, C. D. The Decision to Retire Early: A Review and Conceptualization [J]. *Academy of Management Review*, 1994, (2): 285-311.
- [3] Honig M. Retirement Expectations: Differences by Race, Ethnicity and Gender [J]. *Gerontologist*, 1996, 36(3): 373-382.
- [4] Honig, M. Married Women's Retirement Expectations: Do Pensions and Social Security Matter? [J]. *American Economic Review*, 1998, 88(2): 202-206.
- [5] Lleras-Muney, A. The Relationship Between Education and Adult Health in the United States [J]. *Review of Economic Studies*, 2005, 72(2): 189-221.
- [6] Pang, G., Warshawsky, M., Weitzer, B. The Retirement Decision: Current Influences on the Timing of Retirement among Older Workers. In: Micocci, M., Gregoriou, G. N., Giovanni, B. M. (ed.). *Pension Fund Risk Management: Financial and Actuarial Modeling* [C]. Chapman and Hall/CRC Press, 2010.
- [7] Topa, G., Moriano, A. J., Depolo, M., et al. Antecedents and Consequences of Retirement Planning and Decision-making: A Meta-analysis and Model [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2009, 75(1): 38-55.
- [8] Topa, G., Moriano, A. J., Depolo, M., et al. Retirement and Wealth Relationships: Meta-analysis and SEM [J]. *Research on Aging*, 2011, 33(7): 501-528.
- [9] Uccello, C. E. Factors Influencing Retirement: Their Implications for Raising Retirement Age [R]. Washington D. C.: American Association of Retired Persons, 1998.
- [10] 关博. 现金余额型职业养老金计划及其对我国的启示 [J]. *保险研究*, 2011, (9): 53-59.
- [11] 贺寨平. 社会经济地位、社会支持网与农村老年人身心状况 [J]. *中国社会科学*, 2002, (3): 135-148.
- [12] 解垚. 健康、健康冲击与退休 [J]. *山西财经大学学报*, 2010, (10): 11-27.
- [13] 金刚. 中国退休年龄的现状、问题及实施延迟退休的必要性分析 [J]. *社会保障研究*, 2010, (2): 32-38.
- [14] 李春玲. 当代中国社会的声望分层——职业声望与社会经济地位指数测量 [J]. *社会学研究*, 2005, (2): 74-102.
- [15] 梁玉成. 市场转型过程中的国家与市场——一项基于劳动力退休年龄的考察 [J]. *中国社会科学*, 2007, (5): 129-142.
- [16] 林忠晶, 龚六堂. 退休年龄、教育年限与社会保障 [J]. *经济学季刊*, 2007, (1): 211-230.
- [17] 刘军. *管理研究方法: 原理与应用* [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2008.
- [18] 马玉霞, 张兵. 社会经济地位测量方法的研究进展 [J]. *中国健康教育*, 2011, 27(5): 372-382.
- [19] 钱锡红, 申曙光. 经济收入和健康状况对退休期望的影响 [J]. *经济管理*, 2012, 34(3): 144-150.
- [20] 权小锋, 吴世农, 文芳. 管理层权力、私有收益与薪酬操纵 [J]. *经济研究*, 2010, (11): 73-86.

- [21] 王增文. 城镇居民基本养老保险基金的财政支出与退休年龄的敏感性分析[J]. 保险研究, 2010, (1): 57-64.
- [22] 郑春荣, 刘慧倩. 我国弹性退休年龄制度设计——基于美国相关制度的实践[J]. 人口学刊, 2011, (3): 61-69.

The Impact of Incumbents' Socioeconomic Status on Expected Retirement Age

Qian Xi-hong^{1,2}, Shen Shu-guang^{1,2}

(1. Lingnan College, Sun Yat-sen University, Guangzhou 510275;

2. Sun Yat-sen University Social Security Research Center, Guangzhou 510275)

Abstract: As China's population gradually ages, research on the retirement age catches increasing attention in recent years. Previous studies explored retirement age mostly from a macro point of view, or make ex-post analysis by means of data from the retired. Empirical research on factors impacting individual expected retirement age from a micro point of view is rare to find. This study made an empirical theoretical analysis on the basis of 4971 valid questionnaires from five southern provinces. The results showed that: the retirement age was positively correlated to position level, namely, the higher the position level the later employees expect to retire; the relationship between education and expected retirement age was not a simple linear form, but a U-shaped curve relationship; the relationship between income and expected retirement age was not a simple positive form either, but an inverted U-shaped relationship. The results have important implications for public administrations and business communities.

Key words: retirement age; socioeconomic status; education; income; position level

[编辑: 郝焕婷]