

中国退休人口劳动参与率为何如此之低？

——兼论中老年人力资源开发的挑战与方向

程 杰¹，李 冉²

1. 中国社会科学院 人口与劳动经济研究所，北京 100009；

2. 中国社会科学院大学，北京 102488

作者简介：程杰，管理学博士，中国社会科学院人口与劳动经济研究所副研究员。

基金项目：国家自然科学基金面上项目“养老金制度与劳动力市场的协调性：中日比较研究”(71973151)；国家自然科学基金专项项目“中国人口转变的独特性、经济影响及政策研究”(72141310)。

[摘 要]退休人口重返劳动力市场已成为全球老龄化进程中的一个新趋势。中国老龄化速度之快世界少有，劳动力供给持续减少，法定退休年龄偏早，但退休人口劳动参与率始终很低。较高的养老金替代率、较低的人力资本水平、快速变化的劳动力需求、家庭照料负担以及不友好的劳动力市场制度，共同阻碍了退休人口重返劳动力市场。挖掘老年人力资源潜力是世界各国积极应对老龄化的重要举措，当前中国老年人力资源开发最为行之有效的举措是延迟法定退休年龄，最大挑战是人力资本短板，需要建立终身学习体系和就业友好型的劳动力市场制度。

[关键词]退休人口；劳动参与率；劳动力市场；养老金

[中图分类号] F241；C971 [文献标识码] A [文章编号] 1002-0209(2022)02-0143-13

人口老龄化是世界面临的共同挑战，中国人口老龄化持续加深并即将进入到“中度老龄化”社会。党的十九届五中全会提出实施积极应对人口老龄化国家战略，要求积极开发老龄人力资源，为推动高质量发展、构建新发展格局提供必要的人力资本支撑。挖掘老龄人力资源潜力已经成为世界主要国家应对老龄化的关键举措，过去几十年退休人口劳动参与率持续提高是一个新趋势。中国劳动力市场正发生深刻转变，劳动供给相对短缺愈加突出，居民预期寿命和健康水平不断提高，法定退休年龄偏早，在老龄化持续加深过程中，中国的退休人口是否会同世界主要国家一样，选择重返劳动力市场？规模庞大的潜在人力资源如何才能转变为实际劳动供给？本研究将构建一个退休人口劳动决策分析框架，探讨中国退休人口劳动参与特征及其成因，为挖掘中老年人力资源潜力、推进积极应对人口老龄化战略提供启示。

一、全球老龄化进程中的新趋势与中国特征：退休人口重返劳动力市场

老龄化是经济社会发展的结果，老年人健康和人力资本水平持续提高，就业能力和意愿逐步增强，各国政府也积极鼓励老年人继续留在劳动力市场，以弥补劳动力短缺、增强经济活力、缓解社会保障支出和财政压力。20世纪90年代中期以来，经济合作与发展组织(OECD)国家的老年人劳动参与率持续提高，发达国家退休人口重返劳动力市场(working after retirement)已经成为一个新趋势^①。2000—2018年 OECD国家65岁及以上老年人劳动参与率提高了约5个百分点，达到15%，其中，65—69岁人口平均劳动参与率提高到27.8%。在美国，尽管以年轻劳动力为主的移民不断流入，但老年人劳动参与率依然持续提高，2018年已经达到20%。日本是老龄化最为严重的国家之一，2010年以来老年

^① Tammy Schirle, "Why Have the Labor Force Participation Rates of Older Men Increased since the Mid-1990s?", *Journal of Labor Economics*, 2008, 26(4), pp. 549-594.

人劳动参与率快速提高, 2018 年达到 25%。韩国老年人劳动参与率更是超过 30%^①。退休之后继续工作的群体通常被称为“银发工作者 (silver worker)”^②, 退休人口再就业则被视为“搭桥就业 (bridge employment)”^③, 即常规就业与完全退出劳动力市场的一种衔接, 一般包括逐步退休和退休后再就业, 再就业时所处的行业和从事的职业往往与退休前不同^④。发达国家经验表明, 退休人口劳动参与率提高有助于缓解劳动力供给不足, 提升经济活力和人均收入水平, 促进经济社会可持续发展^⑤。

改革开放以来, 中国用较短的时间完成了经济赶超, 但老龄化速度之快也是世界少有。发达国家人口转型 (65 岁及以上老年人占总人口比例从 7% 提升到 14%) 一般用了 45 年以上的时间, 法国用了 130 年, 澳大利亚和美国用了约 80 年。而中国仅用了 27 年就完成了这个历程^⑥。根据第七次全国人口普查数据显示, 2020 年末中国 60 岁及以上老年人口已经达到 2.6 亿人, 占总人口比重达到 18.7%, 较 2010 年 (13.3%) 提高了 5.4 个百分点。经济高速增长和人口结构转变共同推动了劳动力市场变化, 进入 21 世纪以来, 普通劳动者工资大幅增长, 劳动力从无限供给转变为相对短缺, “刘易斯转折点”到来意味着劳动力供求形势发生深刻转变, 支撑中国“经济奇迹”的“人口红利”正在消失^⑦。尤其是 2010 年以来, 15—59 岁劳动年龄人口出现转折性变化, 之后持续以每年几百万的数量减少, 2018 年全国就业人员总量也开始下降。未来较长时期内中国劳动力供给将持续减少, 供给相对短缺问题更加突出, 如何挖掘供给潜力是一个长期议题。根据人力资源和社会保障部公布的数据显示, 中国城镇离退休职工总规模从 2000 年的约 3200 万人持续增长到 2018 年的约 1.2 亿人, 全国人口平均预期寿命从 2000 年的 71.4 岁提高到 2018 年的约 77.0 岁^⑧, 老年人健康状况持续改善。然而, 中国退休群体更倾向于加入“跳广场舞”队伍, 重返劳动力市场的积极性似乎并不高。

退休人口重返劳动力市场的全球新趋势尚未在中国显现, 中国退休人口劳动参与率始终很低。按照 OECD 统计数据显示, 中国 65 岁及以上的老年人劳动参与率高达 20% 以上, 甚至高于 OECD 国家平均水平, 这主要归因于 OECD 选择的中国统计指标涵盖了农业人口, 实际上并没有可比性。若以城镇退休人口这一可比统计口径来看, 中国制度层面的“退休人口”重返劳动力市场的比例很低, 按照本文使用的 2016 年城市劳动力住户抽样调查 (China Urban Labor Survey, CULS) 数据计算, 退休人口的劳动参与率仅为 4.2%, 其中男性为 4.9%, 女性为 3.7%, 65 岁及以上老年人劳动参与率仅为 1.8%, 远低于主要发达国家。2002—2009 年城镇住户调查数据估算表明, 仅有 7% 的城镇职工在办理退休手续后重新就业^⑨, 从趋势上来看, 退休人口劳动参与率并没有随着老龄化程度加深而有所提高, 甚至还出现下降。

为何退休人口重返劳动力市场的新现象并未在中国出现呢? 本文拟构建一个完整的分析框架, 主要从四个方面解释这一现象: 第一, 从社会保障制度设计来看, 中国退休制度具有很强的刚性, 没有引入弹性机制, 办理退休和享受养老金待遇基本同步, 且绝大部分退休人口退休后的基本生活依靠养老金可得到满足。第二, 从劳动需求来看, 当前经济发展正处于动力转换阶段, 劳动力市场的结构性矛盾突出, 表现为创新型和高端技术型人才稀缺, 而低技能劳动力也相对短缺, 退休人口既不具有竞

① 数据来源于 OECD statistics 数据库。

② Jurgen Deller, Maxin Leena and Madeleine Obieglo, “Silver Work: Implications for Organizations Preparing for the Future of Work”, *The Four Pillars*, 2011, 48(3), pp. 9—14.

③ Christopher J. Ruhm, “Bridge Jobs and Partial Retirement”, *Journal of Labor Economics*, 1990, 8(4), pp. 482—501.

④ Kirsten Gobeski and Terry Beehr, “How Retirees Work: Predictors of Different Types of Bridge Employment”, *Journal of Organizational Behavior*, 2009, 30(3), pp. 401—425.

⑤ Denton Frank and Byron G. Spencer, “Population Aging, Older Workers, and Canada’s Labour Force”, *Canadian Public Policy*, 2009, 35(4), pp. 481—492.

⑥ 全国老龄办:《中国人口老龄化发展趋势预测报告》,《中国妇运》,2007 年第 2 期。

⑦ 蔡昉:《中国经济增长如何转向全要素生产率驱动型》,《中国社会科学》,2013 年第 1 期。

⑧ 参见国家统计局:《新中国成立 70 周年经济社会发展成就系列报告》,2019 年 7 月 1 日, http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201907/t20190701_1673407.html, 2022 年 1 月 28 日。

⑨ 张川川:《城镇职工退休后就业行为:基本事实和影响因素》,《劳动经济研究》,2015 年第 3 期。

争力，也难以接受较低工资。第三，从劳动供给来看，目前退休人口大多在改革开放以前就进入劳动力市场，接受高等教育的机会很少，人力资本水平偏低，适应经济结构转型和劳动力市场转变的能力较弱。第四，在家庭文化层面，退休人口在退休后将更多的时间投入到家庭照料和家务劳动中，客观上挤占了劳动供给时间。

现有研究尚未清晰地呈现目前中国退休人口劳动决策机制，对于劳动参与率如此之低这一现象缺乏一个较为完整的解释框架。本文尝试在以下几个方面做出边际贡献：第一，从社会保障制度、劳动力需求、劳动力供给、家庭文化四个层面，选取合适的衡量指标，纳入统一的劳动决策模型，为本文构建的解释框架提供经验证据；第二，“退休人口”存在制度和年龄两个维度，结合转型背景下中国退休制度的特殊性和国际上老年人口的惯用口径，本研究分别给出两种“老年人口”界定，即是否办理退休和年龄是否达到 60 岁；第三，目前少有大型调查项目涉及退休人口在退休前后的就业状况，本研究利用中国城市劳动力抽样调查特有的退休模块数据，全面刻画了城镇退休人口劳动参与和再就业特征的全景，并对比退休前后的就业状态变化；第四，我们认为，参照当前劳动力市场的平均工资水平判断养老金待遇充足性，可能存在较大的偏差，参照退休人口在退休前实际工资水平估算养老金替代率更具有实际意义。本研究利用工资方程估算退休人口的“影子工资”，据此构建一个具有微观层面含义的养老金替代率指标，以更准确地衡量养老金制度在退休人口劳动决策中的影响。

二、退休人口劳动决策的分析框架

重返劳动力市场的退休人口作为劳动力供给的组成部分，既具有劳动者的一般特征，也具有一定的特殊性，其劳动供给行为既符合一般劳动经济学规律，又具有独特的内在机制，尤其是会受到退休制度和价值观的影响。综合来看，退休人口再就业决策的主要因素至少包括以下四个方面：

一是社会保障制度层面。以养老金制度为主的社会保障体系对退休人口劳动决策直接产生影响。发达国家老龄化进程起步较早、程度更深，长期关注社会保障制度与劳动力市场之间的协调性改革，探索出台了取消提前退休计划^①，推行或鼓励延迟退休^②，提高公共养老金领取年龄，实行弹性退休制度^③等举措，旨在激励老年人再就业。20 世纪 80 年代以来，中国城镇社会保障体制改革与市场经济体制改革同步推进，早期制度覆盖面较窄、养老金水平较低，有相当一部分退休人口为了生计而不得不选择继续就业^④。根据中国健康与营养调查和全国人口普查数据的估算结果表明^⑤，中国城镇劳动力市场中一边拿养老金一边继续从事就业活动的人员接近 1200 万人，其中有近 60% 的人还不到 60 岁，这有别于日本和欧美国家的“银色工作者”——他们大多是 60 岁以上的老年人。养老金存在就业挤出效应，享受养老金待遇会激励城镇劳动者提前退休，或者减少劳动供给时间^⑥。利用中国健康与营养调查数据进行的估计表明，城镇职工办理退休后，参与劳动力市场的可能性大幅下降，女性和男性在办理退休手续后劳动参与概率分别下降 40% 和 47%^⑦。即便对于待遇水平很低的农村老年人，领取养老

① Adriaan Kalwij, Arie Kapteyn and Klaas Vos, “Work Capacity at Older Ages in the Netherlands”, *NBER Working Paper*, No 21976, 2016; David A. Wise, “Retirement against the Demographic Trend: More Older People Living Longer Working Less, and Saving Less?”, *Demography*, 1997, 34(1), pp. 83–95.

② Axel Borsch-Supan and Reinhold Schnabel, “Social Security and Declining Labor-force Participation in Germany”, *American Economic Review*, 1998, 88(2), pp. 173–178.

③ Oshio Takashi, Usui Emiko and Shimizutani Satoshi, “Labor Force Participation of the Elderly in Japan”, *NBER Working Paper*, No 24614, 2018.

④ 吕荣侃：《中国老龄人口再就业问题》，《人口研究》，1991 年第 2 期。

⑤ 程杰：《“退而不休”的劳动者：转型中国的一个典型现象》，《劳动经济研究》，2014 年第 5 期。

⑥ 程杰：《养老金的劳动力市场扭曲》，《劳动经济研究》，2015 年第 6 期。

⑦ 封进、韩旭、何立新：《中国城镇劳动者退休行为及延迟退休的福利效果》，《劳动经济研究》，2017 年第 5 期。

金待遇也会显著降低他们的劳动参与率^①。

二是劳动需求层面。劳动力市场需求变化影响退休人口的就业意愿和就业机会。发达国家退休老年人继续工作的动因主要包括两个方面^②：一是需要(necessity)，部分老年人出于生计需要不得不继续留在劳动力市场中；二是兴趣(interest)，退休老年人希望有机会继续发挥社会价值、实现自己的人生价值。欧盟的经验表明，随着老年人的年龄增加，他们选择继续工作的内在动力明显增强，而受制于经济和收入的外在压力明显减弱^③。发达国家经济发展和产业结构转型持续扩大就业需求，劳动力市场长期出现供给短缺，而发达国家老年人的人力资本积累也能够满足就业需求，能够较为容易获得就业机会。另一方面，经验研究表明，老年劳动力的需求弹性较大^④，实际工资率往往较低，提高最低工资可以显著激励老年人参与劳动力市场^⑤，而增强工作时间的灵活性，也有助于鼓励老年人延缓退休^⑥，提高总体劳动参与率。

三是劳动供给层面。人力资本和健康水平是决定老年人劳动有效供给的关键因素。在经济发展和劳动力市场快速变化过程中，老年人可能由于人力资本壁垒出现就业困难，加强再就业技能培训等公共服务有利于提高老年人劳动参与率。实施员工健康计划也能够改善人力资本水平，在步入老年之前对劳动者健康状况进行积极干预，从而为老年人再就业提供更大可能^⑦。当前中国产业结构加快调整，对劳动者人力资本水平提出更高要求，而中国老年人的受教育水平总体偏低，面向中老年人的教育培训体系尚不健全，再就业培训的针对性和适应性不强^⑧，老年人学习新技能的渠道受阻，难以适应新技术革命对人力资本的需要，导致老年人人力资源供给与劳动力市场需求存在较大偏差^⑨。

四是家庭文化层面。文化和价值观对家庭内部分工的影响是根深蒂固又潜移默化的。不同于欧美国家相对松散的家庭关系，孝道和家庭观念是中国儒家传统文化的核心，中国老年人帮助子女照料尚未成年的孙子女、家庭成员之间相互提供经济支持等现象普遍存在。调查研究发现^⑩，在 60—79 岁老年人当中，承担未成年孙子女照料责任的比例高达 56.8%，进行高强度照料的老年人比例为 26.6%，承担孙子女照料与老年人就业存在显著负相关关系。对于接受子女经济支持的城镇老年人，其劳动参与率明显降低，且经济支持力度越大，劳动参与意愿越弱^⑪。家庭成员内部和代际之间的分工协作，可能影响老年人的劳动参与决策，若年轻一辈承担更多的照料任务，老年人劳动时间会相应增加^⑫。

① 程杰：《养老保障的劳动供给效应》，《经济研究》，2014 年第 10 期；李江一、李涵：《新型农村社会养老保险对老年人劳动参与的影响——来自断点回归的经验证据》，《经济学动态》，2017 年第 3 期。

② European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Income from Work after Retirement in the EU*, Publications Office of the European Union, Eurofound, Luxembourg, 2012.

③ İlike Inceoglu, Jesse Segers and Dave Bartram, "Age-related Difference in Work Motivation", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2012, 85(2), pp. 300—329.

④ Barry T. Hirsch, David A. Macpherson and Melissa A. Hardy, "Occupational Age Structure and Access for Older Workers", *ILR Review*, 2000, 53(3), pp. 401—418.

⑤ Mark Borgschulte and HeePyung Cho, "Minimum Wages and Retirement", *IZA Discussion Papers*, No. 11728, 2018.

⑥ Anne C. Gielen, "Working Hours Flexibility and Older Workers' Labor Supply", *Oxford Economic Papers*, 2009, 61(2), pp. 240—274.

⑦ Mai Stafford, Rachel Cooper, Dorina Cadar, et al., "Physical and Cognitive Capability in Mid-adulthood as Determinants of Retirement and Extended Working Life in a British Cohort Study", *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2017, 43(1), pp. 15—23.

⑧ 童玉芬、廖宇航：《银发浪潮下的中国老年人人力资源开发》，《中国劳动关系学院学报》，2020 年第 2 期。

⑨ 蔡昉：《阻断“递减曲线” 应对老龄化挑战》，《人口与社会》，2020 年第 1 期。

⑩ 宋健、王记文、秦婷婷：《孙子女照料与老年人就业的关系研究》，《人口与经济》，2018 年第 3 期。

⑪ 彭青云、朱晓：《影响城市老年人经济活动参与的家庭因素分析》，《人口与发展》，2017 年第 3 期。

⑫ Pascal Belan, Pierre-Jean Messe and François-Charles Wolff, "Postponing Retirement Age and Labor Force Participation: The Role of Family Transfers", *Louvain Economic Review*, 2010, 76(4), pp. 347—370.

男性老年人的劳动参与率受到配偶劳动参与率的影响，提高女性老年人的劳动参与率将间接促进老年人整体的劳动参与^①。传统文化影响下代际之间的家庭照料和转移支付显著影响老年人的劳动决策。

基于此，本文构建了一个相对完整的解释框架(见图 1)，主要从四个层面观察退休人口劳动决策过程。其中，劳动力需求和劳动力供给是一般意义上解释劳动力市场的两个因素，个体劳动决策行为通常是劳动力市场供给和需求两个方面共同作用的结果。在需求层面，主要以市场工资水平和失业率来衡量；在供给层面，按照通常的劳动供给理论和经验研究，主要从年龄、受教育水平、性别等人口和家庭特征来观察。不同于劳动力市场中的一般劳动者，退休人口的劳动参与决策更容易受到社会保障制度层面因素影响，主要以退休年限、养老金待遇或替代率等指标度量。中国传统家庭文化对老年人时间分配和劳动决策产生影响，主要以家庭照料、家务劳动时间以及家庭内部转移支付等指标度量。

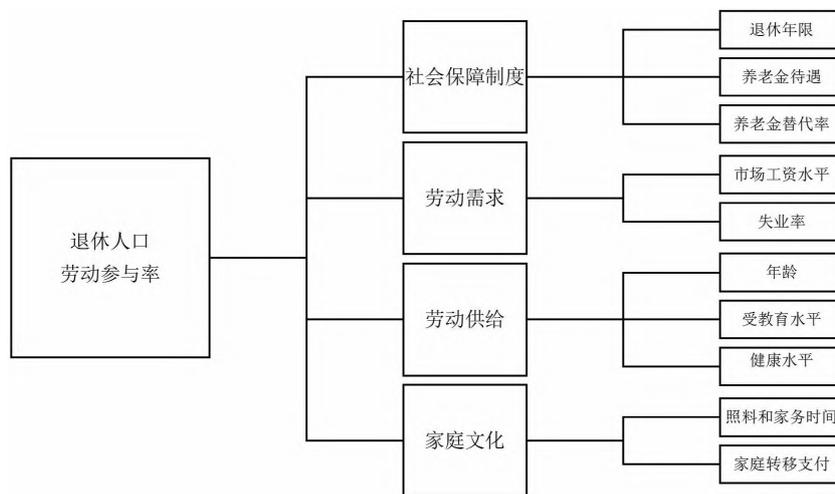


图 1 退休人口劳动决策的一个分析框架

三、方法、数据与统计性分析

(一) 研究方法

本研究的关键目标是解释中国退休人口劳动参与率极低的原因，而劳动参与行为通常基于劳动决策模型进行探讨。劳动决策模型可通过两个维度反映个体的劳动供给行为，分别为劳动参与率和劳动供给时间。从劳动力市场和宏观经济影响的角度来看，劳动参与率直接影响全社会劳动供给总量，进而影响潜在经济增长，劳动参与率的影响和意义要比劳动供给时间更大。从经验研究的角度来看，劳动供给时间比劳动参与率的度量偏差相对更大。本研究重点观察退休人口的劳动参与率，辅之以劳动供给时间分析。基于经典的劳动参与模型，按照前面的分析框架，我们主要从四个层面因素构建反映中国城镇退休人口劳动决策行为的劳动参与模型。同时，构建相应的劳动供给模型予以补充研究。参照经典经验研究文献，个体的劳动决策主要取决于市场工资率和个人与家庭特征，通常采用的标准模型为：

$$L = \alpha + \beta W_i + \gamma Z_i + \epsilon_i \quad (1)$$

其中， L 代表个体的劳动供给行为， W_i 代表市场的影子工资水平， Z_i 代表一系列个体特征(包括年龄、性别、受教育水平等)。影子工资水平信息不能直接获得，按照经验研究常用方法，利用扩展的 Mincer 方程模拟的工资水平予以代替。本文运用的劳动决策模型将反映社会保障制度影响的变量加入进去，得到扩展模型：

^① Tammy Schirle, “Why Have the Labor Force Participation Rates of Older Men Increased since the Mid-1990s?”, *Journal of Labor Economics*, 2008, 26(4), pp 549-594.

$$L P_{j,i} = \alpha + \beta_1 pensio n_{k,i} + \beta_2 retired t_i + \beta_3 retiresalar y_i + \beta_4 \overline{salar y_i} + \beta_5 avrunem p_i + \beta_6 ag e_i + \beta_7 ed u_i + \beta_8 housewor k_i + \beta_9 support t_i + \gamma_i X_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

其中, $j, k=1, 2$, 分别表示被解释变量 $L P_{j,i}$ 和解释变量 $pensio n_{k,i}$ 的两种情况。被解释变量 $L P_{j,i}$ 代表是否参与劳动或劳动供给时间(每月平均工作小时数), 解释变量则分别依据四个层面进行设计。在社会保障制度层面, $pensio n_{k,i}$ 代表是否领取养老金或养老金替代率, $retired t_i$ 代表退休时间, $retiresalar y_i$ 则代表退休时间与退休前工资的交乘项; 在劳动力需求层面, $\overline{salar y_i}$ 代表个体模拟工资水平的对数, $avrunem p_i$ 代表模拟群体平均失业率, 反映就业搜寻难度; 在劳动力供给层面, $ag e_i$ 和 $ed u_i$ 分别代表年龄和受教育水平, X_i 代表其他一系列个体和家庭特征, 主要包括个人健康水平、家庭人均工资收入和家庭人均资产收入; 在家庭文化层面, $housewor k_i$ 代表用于家庭照料和家务劳动的时间, $support t_i$ 代表家庭内部转移支付。当 $j=1$ 时, 模型(2)为劳动参与模型, 被解释变量 $L P_{1,i}$ 为 0—1 变量, 实证分析采用 Probit 模型进行估计。当 $j=2$ 时, 模型(2)为劳动供给模型, 被解释变量 $L P_{2,i}$ 为连续变量, 采用 OLS 法进行回归。

中国退休年龄制度自新中国成立以来尚未作较大调整, 男性法定退休年龄一般为 60 岁, 女性为 50 岁(干部 55 岁)。本研究关注对象为制度层面的退休人口, 即以“是否领取养老金或是否办理退休手续”来识别制度层面的退休人口, 同时考虑到提前退休现象存在, 将年龄范围界定到 45 岁及以上中老年人群体。在实证分析中, 我们同时考虑了 60 岁及以上老年人作为子样本群体, 以便于对比分析。由于男女退休年龄相差较大, 为了保证模型估计的准确性, 实证模型将分性别进行估计。为更准确地观察社会保障制度的影响, 制度层面解释变量将加入养老金替代率和退休年限等控制变量。其中, 不同于宏观层面或群体平均意义上的养老金替代率, 本文将构建一个更具有微观层面意义的养老金替代率指标, 以当前退休人口的实际养老金与其模拟市场工资之比来度量, 从而更准确地反映真实的养老保障水平。城镇养老保险体系包括城镇职工养老保险制度和城镇居民养老保险制度, 后者不具有较强的社会保险属性, 更倾向于政府主导的老年福利, 养老金待遇水平很低, 两种制度不具有可比性, 因此本研究仅关注城镇职工养老保险制度中的退休人口。

(二) 研究数据

中国社会科学院人口与劳动经济研究所于 2001 年启动中国城市劳动力调查(CLUS), 该调查项目每五年开展一次, 以相近年份国家统计局人口普查和 1% 人口抽样调查为抽样框, 以主城区常住人口为总体, 采用与常住人口规模成比例的抽样方法(Probability Proportionate to Size, PPS)进行家庭住户抽样, 每个城市抽取 50—70 个社区、1000—1200 户家庭。该调查项目主要特点是调查区域和城市基本固定, 包括东中西部地区的上海、广州、福州、沈阳、武汉、西安六个城市, 调查内容以就业和社会保障为主, 以家庭为单位记录所有家庭成员个体信息。2016 年实施的第四轮调查总样本共约 6400 户(本地户约为 3800 户, 外来户约为 2600 户), 此轮调查专门设计了退休模块, 详细地记录了退休人口在退休前后的就业状况, 为本研究提供了数据支撑。第四轮调查实施过程使用计算机辅助面访系统, 实现入户访谈、数据传输和质量审核基本同步, 确保了数据质量。本文以退休人口作为主要研究对象, 在实证分析样本中, 城镇退休人口共有 3054 人(男性占 41.0%, 女性占 59.0%), 平均退休年龄约为 53.5 岁, 45 岁及以上中老年人共有 4432 人, 60 岁及以上老年人共有 2222 人。

调查样本中, 大部分退休人口都选择完全退出劳动力市场, 继续活跃在劳动力市场中的退休人口占全部退休人口的 4.2%, 其中男性和女性分别为 4.9% 和 3.7%。平均退休年限为 11.8 年, 其中男性和女性分别为 10.1 年和 12.9 年。69.2% 的 45 岁及以上城镇中老年人已经享受养老金待遇, 其中, 女性和男性分别为 81.8% 和 56.5%。城镇职工的养老金实际替代率普遍较高, 其均值达到 100%, 说明大部分退休人口所得的养老金都足以维持与退休前相持平的生活状态。

(三) 退休人口劳动参与的基本特征

退休人口劳动参与率随着年龄增长持续下降。随着年龄的增长, 老年人健康水平以及认知能力下降, 退休人口重返劳动力市场的意愿随之减弱。从 45—49 岁组过渡到 50—54 岁组的过程中, 女性劳

动参与率急剧下降，之后的下降速度明显放缓；男性劳动参与率的下降趋势相对平缓，即使从 55—59 岁组过渡到 60—64 岁组时跨越了法定退休年龄 60 岁，其下降幅度也远小于女性。退休人口劳动参与率随着受教育水平的提高而上升，小学及以下学历的退休人口劳动参与率仅为约 2%，大学及以上学历的退休人口劳动参与率接近 6%。人力资本水平较高的退休群体往往更具备用人单位所需的能力，所以更易被返聘，较强的劳动力市场议价能力和实现自我价值的追求，也使得其劳动参与意愿更强。

退休人口再就业主要从事制造业、批发和零售业、居民服务、修理和其他服务业等行业。对比分析可以发现(见表 1)，服务业通常不需要从事重体力劳动，低端服务业(如住宿与餐饮业)也不需要较高的人力资本，退休人口选择这类行业再就业的门槛较低。退休再就业的男性与同年龄段未退休人口相比，从事交通运输、仓储和邮政业的比例明显更低，而从事居民服务、修理和其他服务业的比例更高。对于女性而言，从事制造业的比例较低，而从事批发和零售业、住宿和餐饮业的比例较高。在退休前有超过三分之一的人从事制造业，但退休后这一比例下降过半，从事批发和零售业、居民服务、修理和其他服务业的比例提高。

退休人口再就业倾向于从体制内转向市场化部门。退休后再就业的人员在国有及国有控股企业工作的比例更低，而在私营企业或作为个体工商户就业的比例更高。退休前在国有及国有控股企业工作的比例高达 44%，但退休后继续在这一部门工作的比例仅为 15%，而选择在私营企业就业的比重却达到 32%，从事个体经营的占到 19%。退休人口在退休前后的工作身份也发生明显变化，作为机关(事业)单位正式职工、单位或公司雇员的比例下降，退休后再就业从事个体工商户、自营劳动者或自由职业者等灵活就业增多。退休人口再就业的工资水平总体偏低，45 岁及以上中老年人的小时工资大多集中在 10.4—48.1 元/小时之间，退休人口再就业的平均小时工资低于同年龄段的未退休人口。

表 1 退休人口的行业分布对比(%)

行业	男性			女性			总体	
	退休 (55+)	未退休 (55+)	退休前	退休 (45+)	未退休 (45+)	退休前	退休	退休前
农、林、牧、渔业	3.77	1.29	3.39	—	0.30	—	1.72	1.57
采矿业	—	1.29	1.69	—	0.30	1.49	—	1.57
制造业	16.98	15.52	33.90	8.06	15.41	35.82	12.07	34.65
电力、热力、燃气及水生产和供应业	1.89	6.03	3.39	1.61	2.11	4.48	1.72	3.94
建筑业	5.66	5.17	8.47	3.23	1.81	4.48	4.31	6.30
批发和零售业	7.55	5.60	3.39	24.19	16.31	10.45	17.24	7.87
交通运输、仓储和邮政业	3.77	13.36	8.47	1.61	3.93	7.46	2.59	7.87
住宿和餐饮业	1.89	3.02	1.69	12.90	5.74	1.49	7.76	1.57
信息传输、软件和信息技术服务业	—	1.29	—	3.23	1.81	1.49	1.72	0.79
金融业	1.89	1.29	—	—	1.81	—	0.86	—
房地产业	5.66	2.16	5.08	4.84	1.21	2.99	5.17	3.94
租赁和商务服务业	—	2.59	—	3.23	1.21	1.49	1.72	0.79
科学研究和技术服务业	3.77	2.16	5.08	—	2.11	4.48	1.72	4.72
水利、环境和公共设施管理业	3.77	2.59	1.69	1.61	2.72	—	2.59	0.79
居民服务、修理和其他服务业	21.75	11.64	5.08	16.13	12.39	7.46	18.10	6.30
教育	9.43	6.47	5.08	4.84	10.88	1.49	6.90	3.15
卫生和社会工作	9.43	5.60	6.78	9.68	7.85	10.45	9.48	8.66
文化、体育和娱乐业	—	3.45	—	—	1.81	1.49	—	0.79
公共管理、社会保障和社会组织	3.77	9.48	6.78	4.84	10.27	2.99	4.31	4.72
总计	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

数据来源：根据 2016 年中国城市劳动力调查(CULS)数据计算得到。

四、退休人口劳动决策分析框架的实证检验

(一) 社会保障制度

当前我国法定退休年龄标准仍是基于中华人民共和国建国初期较低的人均预期寿命制定的,与人口和经济社会发展现实情况不适应。实际退休年龄较早,而且长期存在提前退休现象。2016 年 CULS 调查专门采集了退休人口办理退休手续的年份,据此可以测算出实际退休年龄。目前城镇劳动者实际退休年龄与政策规定的法定退休年龄基本相符,50 岁、55 岁和 60 岁是几个退休高峰,96% 的女性实际退休年龄在 60 岁之前,但也有 40% 的男性实际退休年龄在 60 岁之前,部分女性甚至在 45 岁就按照特殊行业或病退等方式提前办理退休。总体上,城镇退休人口实际的平均退休年龄仅为 53.5 岁。其中,男性实际的平均退休年龄为 57.8 岁,女性实际的平均退休年龄仅为 50.6 岁。中国劳动参与率在尚处在劳动年龄阶段就出现猛烈变化,这一现象在世界上并不多见,现行退休制度是其中的关键影响因素。

根据城镇退休人口总体的实际退休年龄分布可知,存在明显的提前退休现象。那么,退休年龄的大小是否会影响劳动参与决策?刚性的退休制度不仅强制性地要求达到法定退休年龄的劳动者直接退出工作岗位,而且过早处于退休状态也不利于他们重返劳动力市场。根据模型回归结果(见表 2 至表 4),退休时间与劳动参与率和劳动供给时间呈现负相关。这意味着,退休人口离开劳动力市场的时间越长,重返劳动力市场的可能性就越小,劳动供给时间也随之缩短。在退休初期,退休人口还处于转换身份的调整状态,尚未习惯退休后闲暇的生活,也具备较强的工作能力,此时再次参与劳动以及较多提供劳动时间的意愿较强。

退休人口的劳动参与率随退休时间的增加而降低。我国法定退休年龄较早,且存在提前退休现象,使得大多数退休人口在退休后彻底离开劳动力市场,造成人力资源闲置,加剧劳动供给的不足。另一方面,随着高等教育的普及率逐年上升,青年人口进入劳动力市场的年龄在推迟。若不进行退休制度改革,将形成“晚进早出”的局面,会影响教育投资回报率,对教育投资产生负向激励,同时也会导致养老金账户的收支失衡。

相对慷慨的养老金待遇不鼓励退休人口重返劳动力市场。养老金的收入效应通常大于替代效应,即享受养老金待遇或养老金水平较高将促使退休人口退出劳动力市场,不再继续就业,表现为就业抑制效应。利用经验模型可进一步观察养老金待遇对退休人口劳动参与的影响。对于 45 岁及以上中老年人来说,享受养老金待遇对劳动参与具有显著负效应,男性和女性的边际效应分别为 18.8% 和 21.5%。享受养老金待遇对劳动供给时间也具有显著负效应。城镇中老年人在退休后立即享受养老金待遇,基本生活得到较好保障,继续留在劳动力市场的动力明显减弱,且女性较男性更可能直接退出劳动力市场。

表 2 劳动决策模型估计结果

	劳动参与模型			劳动供给模型		
	总体	男性	女性	总体	男性	女性
养老金待遇	-0.199*** (-16.975)	-0.181*** (-11.297)	-0.211*** (-12.727)	-3.447*** (-38.893)	-3.207*** (-23.412)	-3.404*** (-25.812)
模拟月工资(对数)	-0.032*** (-2.669)	-0.026* (-1.676)	-0.036** (-2.019)	-0.083 (-1.059)	-0.147 (-2.362)	-0.094 (-0.850)
模拟平均失业率	-0.004** (-2.189)	-0.003 (-1.274)	-0.005* (-1.909)	-0.050*** (-3.745)	-0.038** (-2.131)	-0.066*** (-3.033)
年龄	-0.003*** (-4.776)	-0.003*** (-3.237)	-0.003*** (-3.803)	-0.009** (-2.180)	-0.017*** (-2.871)	-0.008 (-1.330)
受教育水平	0.002* (1.694)	0.003** (2.037)	0.001 (0.341)	0.007 (1.039)	0.017* (1.698)	0.007 (0.728)

续表

	劳动参与模型			劳动供给模型		
	总体	男性	女性	总体	男性	女性
性别	0.016** (2.434)	—	—	0.085** (1.980)	—	—
配偶	-0.015** (-2.189)	0.012 (1.263)	-0.025*** (-2.656)	-0.056 (-1.146)	0.025 (0.289)	-0.072 (-1.217)
中共党员	0.008 (1.169)	0.004 (0.509)	0.015 (1.266)	0.136*** (3.318)	0.083 (1.545)	0.223*** (3.623)
家庭人均工资收入 (对数)	0.007*** (10.143)	0.006*** (7.628)	0.007*** (6.790)	0.082*** (15.212)	0.118*** (12.013)	0.055*** (9.700)
照料与家务时间	-0.006*** (-5.827)	-0.006*** (-3.671)	-0.006*** (-4.515)	-0.071*** (-9.890)	-0.082*** (-6.678)	-0.061*** (-7.078)
家庭转移支付	0.005 (0.886)	0.004 (0.535)	0.007 (0.889)	0.106** (2.178)	0.147** (2.101)	0.091 (1.369)
健康水平	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
家庭人均资产收入 (对数)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Prob>Chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R ² /R ²	0.838	0.876	0.774	0.750	0.788	0.655
样本量	4432	2201	2231	4432	2201	2231

注：估计系数报告的是边际效应，***、**和*分别表示在1%、5%和10%的统计水平上显著；括号内为Z值。下表与此同。

制度规定的养老金替代率与实际替代率之间存在差异，而后者是退休人员劳动决策的关键因素。我们考虑了两种统计口径，分别为退休人口和60岁及以上的老年人。60岁是国际上对老年人的通常界定，易于进行国家之间的对比，而我国退休年龄过早，观察研究退休人口的劳动参与行为更符合国情且更具现实意义。模型估计结果表明，退休人口和60岁及以上老年人的养老金替代率对劳动参与行为有显著正效应，但对男性群体而言影响不太显著(见表2和表3)。同时，对于退休人口而言，养老金替代率与劳动供给时间也呈显著正相关。一般而言，养老金替代率越高(即养老金水平越高或市场模拟工资水平越低)，退休人口越不倾向于重返劳动力市场和增加劳动时间。本文的估计结果与一般经验判断存在差异，主要原因在于能够享受养老金待遇的城镇职工的人力资本水平整体较高，在市场上的竞争力较强，即更容易获得再就业的机会。很多单位返聘的退休职工往往都是具备特殊高技能的人才。另外，家庭人均工资收入较高也会激励退休人口参与劳动和增加劳动供给时间，这说明退休人口再次步入劳动力市场，主要驱动力来自于期望继续发挥余热，实现自我价值。

表3 劳动参与模型估计结果

	退休人口			60岁及以上人口		
	总体	男性	女性	总体	男性	女性
养老金替代率	0.009** (2.464)	0.006 (1.246)	0.009** (2.130)	0.004** (1.980)	0.004 (0.995)	0.004* (1.913)
退休时间	-0.001 (-1.463)	-0.001 (-0.843)	-0.002 (-1.216)	-0.002** (-2.158)	-0.002 (-1.267)	-0.002** (-2.299)
退休时间×退休前工资	0.000* (1.835)	0.000 (0.347)	0.000*** (2.764)	0.000 (1.021)	-0.000 (-0.035)	0.000* (1.931)

续表

	退休人口			60 岁及以上人口		
	总体	男性	女性	总体	男性	女性
模拟平均失业率	-0.006** (-2.381)	-0.007 (-1.643)	-0.006* (-1.929)	-0.004** (-2.030)	-0.005 (-1.330)	-0.004** (-2.062)
年龄	-0.002* (-1.751)	-0.002 (-1.326)	-0.002 (-2.370)	0.000 (0.410)	0.001 (0.367)	0.000 (0.019)
受教育水平	0.001 (1.022)	0.003 (1.642)	-0.001 (-0.447)	0.002* (1.937)	0.003* (1.830)	0.000 (0.421)
性别	0.010 (0.916)	— —	— —	-0.015 (-1.532)	— —	— —
中共党员	0.011 (1.193)	0.015 (1.159)	0.009 (0.647)	0.017** (2.440)	0.025** (2.223)	0.009 (1.330)
家庭人均工资收入 (对数)	0.010*** (9.289)	0.011*** (7.629)	0.009*** (5.489)	0.007*** (7.410)	0.010*** (6.556)	0.003*** (3.738)
照料与家务时间	-0.008*** (-5.212)	-0.012*** (-3.593)	-0.007*** (-3.923)	-0.008*** (-4.049)	-0.011*** (-3.049)	-0.005*** (-2.759)
家庭转移支付	0.005 (0.613)	0.016 (1.317)	0.000 (0.040)	0.014** (2.110)	0.029*** (2.750)	-0.004 (-0.483)
健康水平	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
家庭人均资产收入 (对数)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Prob>Chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R ² /R ²	0.289	0.317	0.282	0.369	0.361	0.381
样本量	3054	1237	1817	2222	1114	1108

表 4 劳动供给模型估计结果

	退休人口			60 岁及以上人口		
	总体	男性	女性	总体	男性	女性
养老金替代率	0.030** (2.529)	0.029* (1.677)	0.045*** (2.828)	0.019 (1.313)	0.020 (1.361)	0.019* (1.676)
退休时间	-0.003 (-0.603)	-0.006 (-0.773)	-0.002 (-0.299)	-0.006* (-1.715)	-0.008 (-1.149)	-0.004 (-0.734)
退休时间×退休前工资	0.000 (0.139)	0.000 (0.104)	0.000 (0.184)	-0.000 (-0.140)	-0.000 (-0.031)	0.000 (0.287)
模拟平均失业率	-0.035*** (-2.882)	-0.042** (-2.144)	-0.031** (-2.035)	-0.024** (-2.096)	-0.032* (-1.828)	-0.016 (-1.533)
年龄	-0.008 (-1.614)	-0.006 (-0.696)	-0.012* (-1.878)	-0.000 (-0.057)	-0.001 (-0.108)	-0.002 (-0.348)
受教育水平	0.002 (0.305)	0.009 (0.966)	-0.000 (-0.075)	0.006 (1.274)	0.008 (0.914)	0.007 (1.350)
性别	0.008 (0.163)	— —	— —	-0.038 (-0.873)	— —	— —

续表

	退休人口			60岁及以上人口		
	总体	男性	女性	总体	男性	女性
中共党员	0.044 (1.033)	0.050 (0.790)	0.028 (0.526)	0.056 (1.551)	0.072 (1.144)	0.018 (0.411)
家庭人均工资收入 (对数)	0.045*** (10.592)	0.062*** (7.365)	0.035*** (7.728)	0.037*** (10.951)	0.054*** (6.342)	0.019*** (3.489)
照料与家务时间	-0.038*** (-7.724)	-0.048*** (-5.147)	-0.033*** (-5.713)	-0.029*** (-5.530)	-0.040*** (-4.112)	-0.018*** (-3.192)
家庭转移支付	0.068 (1.271)	0.102 (0.966)	0.055 (0.922)	0.142*** (3.146)	0.251** (2.090)	0.026 (0.450)
健康水平	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
家庭人均资产收入 (对数)	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes	Yes
Prob>Chi ²	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.314
Pseudo R ² / R ²	0.089	0.118	0.077	0.085	0.113	0.050
样本量	3054	1237	1817	2222	1114	1108

(二) 劳动需求

劳动力市场需求变化影响退休人口就业搜寻难度。经济快速发展、市场均衡工资水平持续增长意味着劳动力需求旺盛，而失业率提高则意味着需求疲软。同时，经济和产业结构转型也推动就业需求结构变化，退休人口具有特定的人力资本和技能特征，劳动力市场对于该群体的需求也会做出反应。中国经济进入新常态以来，经济增速虽逐步放缓，劳动力需求依然旺盛，2010年以来全国城镇调查失业率基本稳定在5%左右，但需求结构变化较快。尤其是新技术革命推动数字经济、知识经济快速发展，新兴产业需要兼具“硬技能”和“软技能”的复合型人才，这一需求变化对中老年人就业带来挑战。

劳动力需求因素对于退休人口再就业决策产生显著影响。模型估计结果显示(见表2)，月工资水平与中老年人劳动参与呈显著负相关。通常，工资水平对劳动参与具有正面影响，但对于以退休人口为主的中老年人来说，实际影响却显著为负，这可以解释为当前我国城镇退休人口再就业的决策过程已经对市场工资水平不敏感，返回劳动力市场的退休人口恰恰是人力资本水平相对较高、潜在市场工资水平更高的群体。这意味着如果期望以高工资吸引退休人力资源可能效果并不理想，而工资之外的因素，如更灵活的工作时间等，或许对退休人口更有吸引力^①。

劳动力市场中的潜在失业风险越高，退休人口再就业的积极性越低。一个群体的平均失业率较高，意味着劳动力市场对该类群体的就业需求不足，劳动者搜寻到合适工作的难度也较大。根据模型估计的群体失业率状况可知，潜在失业率总体上随着年龄提高而逐步上升，退休人口相对于年轻的劳动力来说，其模拟的潜在失业率更高，在劳动力市场搜寻工作的难度更大，故退休人口重返劳动力市场的积极性更低。从现实情况来看，城镇劳动者的失业率曲线呈现出U型特征，40岁之后的失业率逐步上升。失业风险与劳动参与率和劳动供给时间呈显著负相关，退休人口的潜在失业率每提高1个百分点，重返劳动力市场的概率将降低0.6%，每月平均工作时间将减少1小时左右。

(三) 劳动供给

供给层面因素通常被视为影响劳动决策的关键变量，这其中尤其以人力资本变量为核心，决定了劳动者的就业能力。基于经典的劳动供给经验模型，本研究实证模型中控制了个体的年龄、受教育水

^① Seongsu Kim and Daniel C. Feldman, “Working in Retirement: The Antecedents of Bridge Employment and Its Consequences for Quality of Life in Retirement”, *Academy of Management Journal*, 2000, 43(6), pp 1195–1210.

平以及家庭收入和资产等经济状况。模型估计结果显示(见表2至表4),随着退休人口和中老年人的年龄增长,劳动参与意愿明显下降,更高的人力资本水平有利于中老年人的就业和再就业。改革开放以来中国各级各类教育的大规模扩展对于人力资本积累发挥了重要作用,但中老年群体大多数错过了这一改革红利,人力资本水平随着年龄增长持续下降,中老年人的平均受教育水平明显更低。与年轻人相比,中老年人接受新知识、学习新技术的能力较弱,供给因素限制了退休人口再就业的潜在空间。

发达国家在人力资本积累方面较之于发展中国家优势明显。人力资本的“追赶”要比经济赶超难度更大,人力资本往往需要几代人的积累。国际经验表明,发展中国家从20世纪60年代用了大约50年时间将平均受教育年限提高到7年,但人力资本水平也仅相当于发达国家的1960年的平均水平。世界平均受教育年限从20世纪50年代的3.2年缓慢增长到20世纪80年代的5.3年,2010年提高到7.8年;发达国家平均受教育年限从1950年的6.2年提高到2010年的11.0年,而发展中国家同期从2.1年提高到7.1年,发展中国家与发达国家的人力资本差距未见明显缩小^①。

发展中国家整个生命周期的“人力资本曲线”呈现出随着年龄快速下降的特征,而发达国家的“人力资本曲线”更加平滑。即便进入到中老年阶段,发达国家的平均受教育年限仍然接近10年;发展中国家与发达国家之间的15—24岁青年人口平均受教育年限的差距趋于缩小,但中老年人口的人力资本差距持续扩大,2010年15—24岁人口的平均受教育年限差距缩小到2年左右,而45岁及以上人口的平均受教育年限差距扩大到6年左右^②。中国向下倾斜的“人力资本曲线”与发展中国家类似,人力资本水平随着年龄增长大幅下降,这意味着中老年人再次返回劳动力市场并不具备较强的就业能力,中老年人力资源开发面临人力资本短板的重大挑战。

(四)家庭文化

中国儒家文化重视家庭,个体决策往往要考虑家庭因素,尤其隔代照料或家庭内部转移支付是普遍现象,对退休人口劳动决策产生影响。当前中国托育服务和老年照护体系以及家政服务市场建设尚不成熟,青年劳动力的工作压力不断增强,“工作—家庭”的时间分配难以平衡,退休人口承担了主要的家庭照料和家务劳动^③。退休人口若将一部分时间用于家庭照料和家务劳动,必定会减少劳动参与或劳动供给时间^④。

模型估计结果显示(见表2至表4),家庭照料和家务劳动的时间与中老年人和退休人口的劳动参与、劳动供给时间均呈显著负相关,且男性承担家庭照料和家务劳动的任务对劳动参与和劳动供给时间的影响普遍大于女性。根据调查数据分析表明,45岁及以上的中老年人有一半以上都在提供家庭照料和家务劳动,且60—64年龄段的老年人提供家务劳动的比例达到全年龄段的第二高峰,大约为70%。提供家庭照料和家务劳动的时长也随着中老年人的退休逐步上升,并在60—64年龄段达到峰值。在退休人口群体中,重返劳动力市场的退休人口的家庭照料和家务劳动时间为平均每天2.6小时,而彻底退出劳动力市场的退休人口为平均每天3.7小时,较前者高出约42%。

此外,劳动力市场制度层面也不鼓励退休人口再就业。我国劳动法律法规体系尚不健全,《劳动合同法》及其相关配套政策对于退休人口重返劳动力市场并未给予充分重视和明确规定,退休中老年人就业的劳动权益保障是一个短板,大部分再就业人员只能处于非正规就业状态。在实现再就业的退休人口中,有近60%未与单位签订劳动合同。与未退休的劳动力相比,退休人口签订固定期限和无固定期限的比例明显更低。再就业的退休人口在就业过程中的各项劳动权益无法得到充分保障,进一步削弱了该弱势群体的就业积极性。

五、结论与建议

中老年人力资源开发是世界各国积极应对人口老龄化的重要举措。中国转型过程中呈现出城镇退

①② Robert Barro and Jong-Wha Lee, “A New Data Set of Educational Attainment in the World, 1950—2010”, *Journal of Development Economics*, 2013, 104, pp. 184—198.

③ 王兆萍、王典:《社会保障、代际支持如何影响城镇老年人退而不休?》,《人口与经济》,2017年第3期。

④ 彭青云、朱晓:《影响城市老年人经济活动参与的家庭因素分析》,《人口与发展》,2017年第3期。

休人口劳动参与率极低的典型现象，这反映出我国中老年人力资源面临较为突出的闲置问题，但这是否意味着我国中老年人力资源潜在空间更大、开发更为容易呢？本文研究表明，这一答案是审慎乐观的。中国退休人口劳动参与率如此之低是中国体制与经济转型过程中的一个独特现象，刚性的退休制度和过早的退休年龄是关键因素，较为慷慨的养老金待遇、相对较低的人力资本水平、快速变化的劳动力需求以及家庭照料负担共同阻碍退休人口的劳动参与，部分继续活跃在劳动力市场中的退休人口主要从事灵活性就业，退休前后的就业形态发生较大变化。

理解中国城镇退休人口劳动参与率极低现象，有助于我们更好地推动社会保障制度改革和劳动力市场体系建设，更好地挖掘老年人力资源潜力。在理念上，有必要将退休人口作为潜在在人力资源的重要来源，而不仅仅将其视为社会“赡养”对象，鼓励老年人就业是积极应对老龄化的重要举措。短期来看，我国中老年人力资源开发最为行之有效的举措依然是延迟法定退休年龄，长期来看有必要加强中老年的人力资本积累和建立就业友好型的劳动力市场制度。

首先，在社会保障制度方面，相关制度改革要注重与劳动力市场发展之间的协调性。严格规范退休制度，在实施渐进式延迟退休改革中，充分利用弹性退休政策，让有能力有意愿继续工作的退休人口，能够便利地继续活跃在劳动力市场中。应考虑预期寿命提高因素，完善养老金待遇计发办法，建立更加科学的养老金待遇动态调整机制，确保养老金待遇适度性，避免养老金制度过度扭曲劳动力市场。

第二，在劳动力需求和供给方面，关键要加强人力资本积累，加快推行终身学习体系，提升中老年人的健康水平，采取“培训券”等方式激励退休人口提升技能水平和再就业能力。通过税收优惠、社保缴费减免或补贴、援企稳岗补贴、贴息贷款等政策鼓励用人单位续聘或返聘退休人口，支持用人单位对即将退休员工开展健康干预，推广弹性工作方式，改善老年人工作环境。推动将社区服务与老年人就业培训相结合，弥补老年人数字鸿沟，开设中老年人专门的就业服务平台，鼓励中老年人从事志愿服务等公益性活动。

第三，在家庭建设方面，加强家庭幼儿和高龄老人的照料服务体系建设，优化学校托管服务体系，补齐0—3岁托育服务供给短板，完善失能失智人员长期照护服务体系，发挥社区日间照料中心功能，鼓励退休人口继续通过再就业实现人生价值和社会价值，释放退休人口的劳动供给潜力。

最后，在劳动力市场制度建设方面，完善保障中老年人就业的法律法规，适时修改《劳动合同法》和《社会保险法》，消除劳动力市场中的年龄歧视，探索非全职就业、灵活工作时间等举措，通过社保费豁免、个人所得税优惠等政策为其创造良好就业环境，鼓励退休人口能够继续活跃在正规劳动力市场中。

(责任编辑 孟大虎 责任校对 孟大虎 侯珂)

Reasons for the Low Labor Participation Rate of the Retirees in Urban China: The Challenges and Direction of the Human Resources Development of Middle-aged and Senior People

CHENG Jie¹, LI Ran²

(1. Institute of Population and Labor Economics, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 100009; 2. University of Chinese Academy of Social Sciences, Beijing 102488, China)

Abstract: There is a new trend that the retirees return to the labor market in the process of global aging. The speed of population aging in China is so fast that it is rare all over the world and the labor supply continues to decrease. Although the legal retirement age is relatively early, the labor participation rate of the retirees remains very low. Higher pension replacement rate, lower human capital level, rapidly changing labor demand, family care burden and unfriendly labor market system jointly hinder the retirees from returning to the labor market. Developing the potential of human resources for the elderly is an important measure for all countries in the world to actively respond to aging. At present, the most effective measure for China's elderly human resources development is to delay the legal retirement age. The biggest challenge is the short board of human capital. It is necessary to establish a lifelong learning system and an employment friendly labor market system.

Keywords: retirees; labor participation rate; labor market; pension