

甘肃省G县公职人员延迟退休意愿的影响因素研究

马宏婷, 王文棣

甘肃农业大学管理学院, 甘肃 兰州

收稿日期: 2024年11月16日; 录用日期: 2024年12月20日; 发布日期: 2024年12月27日

摘要

推迟退休似乎是人口老龄化浪潮下必然的政策选择, 延迟退休政策事关每一个人的利益, 科学、合理的政策既可以促进社会的发展, 又能保证公民的利益, 最大限度地实现劳动力资源的充分利用。本文在查看和翻阅大量文献的基础上, 通过问卷调查法, 对G县公职人员一一调查, 在梳理个人特征因素、家庭因素、工作因素、政策因素四大方面的内容后, 利用二元Logistic回归分析法, 探究影响G县公职人员延迟退休意愿的显著性因素。研究表明, 甘肃省G县公职人员延迟退休意愿总体较低, 并且年龄、身体健康状况、家庭经济状况、岗位、升职空间和工作收入的增加, 以上六种因素对延迟退休意愿有显著影响, 对此提出四条针对性建议, 希望能够提高延迟退休意愿, 完善政策内容, 为政策的正常实施保驾护航。

关键词

人口老龄化, 延迟退休意愿, 公职人员

Study on Influencing Factors of Public Officials' Willingness to Delay Retirement in G County, Gansu Province

Hongting Ma, Wendi Wang

School of Management, Gansu Agricultural University, Lanzhou Gansu

Received: Nov. 16th, 2024; accepted: Dec. 20th, 2024; published: Dec. 27th, 2024

Abstract

Postponing retirement seems to be an inevitable policy choice under the wave of population aging, delay retirement policy is related to everyone's interests, and scientific and reasonable policies can not only promote social development, but also ensure the interests of citizens and maximize the full

use of labor resources. On the basis of reviewing and flipping through a large number of literature, this paper investigates public officials in G County one by one through questionnaire survey method, and after sorting out the contents of four major aspects: personal characteristic factors, family factors, work factors and policy factors, uses binary Logistic regression analysis to explore the significant factors affecting the willingness of public employees in G County to delay retirement. The study shows that public officials' willingness to delay retirement in G County, Gansu Province is generally low, and age, physical health, family economic situation, position, promotion space and work income increases, the above six factors have a significant impact on the willingness to delay retirement, and four targeted suggestions are put forward to improve the willingness to delay retirement, improve the content of the policy, and escort the normal implementation of the policy.

Keywords

Population Aging, Willingness to Delay Retirement, Public Officials

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

我国作为一个较早进入老龄化社会的发展中国家, 必须把解决老龄社会的各种矛盾和问题纳入全面建设小康社会和社会主义现代化建设的总体发展战略。2022年2月21日, 国务院印发了《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》, 其中提到了“实施渐进式延迟退休法定年龄”, 规划明确按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”的四大原则, 稳妥实施渐进式延迟退休法定年龄; 同时, 在今年的二十大报告中也明确提到了实施渐进式延迟法定退休年龄, 这就表明实施延迟退休政策只是时间问题。根据目前我国的基本国情来看, 老龄化使得养老保险基金的支付压力增大, 也造成了年轻劳动力的缺失和老年人口抚养比增加[1], 因此推迟退休年龄, 延长工作时间已势在必行, 我国对于延迟退休政策还处于探索时期, 如何顺利推进并建立符合国情且认同度高的政策受到社会各界的广泛关注。

2. 文献综述

2.1. 核心概念界定

2.1.1. 延迟退休

延迟退休, 即延迟退休年龄, 指国家结合国外其他国家在讨论或者已经决定要提高退休年龄的政策来综合考虑中国人口结构变化的情况、就业的情况而逐步提高退休年龄来延迟退休的制度。目前国内对于延迟退休的理解主要有以下几种, 一是葛蕾蕾和刘润泽(2022)认为, 延迟退休就是根据当前人口结构的变化情况和就业的变化情况而逐步提高法定退休年龄的制度[2]; 陈瑛(2021)指出, 延迟退休是一项系统性的工程, 与之共同实施的还有很多配套措施[3]; 黄石松(2021)认为, 延迟退休是一个经济社会可持续发展问题, 它不是一个单目标决策, 而是多目标决策[4]。

2.1.2. 延迟退休意愿

“意愿”通常指个人对事物所产生的看法或想法, 并因此而产生的个人主观性思维, 它能对特定的行动起到指导性的作用。在邹卫兵等(2022)的研究中, 把“延迟退休意愿”界定为实际发生退休行为之前, 对未来退休的期望和态度[5]。吴霞(2023)认为, “延迟退休意愿”是劳动者对延迟退休这一政策在主观方面支持或反对的一种态度[6]。可以将其简单定义为: 是指劳动者在达到法定退休年龄后, 是否愿意继续

工作, 延迟退休时间并推迟领取养老金。

2.2. 国内外研究现状

2.2.1. 国内研究现状

随着我国市场经济的不断发展, 社会保障体系多层次、多元化的建立需求, 有效解决退休养老很有必要, 同时有关延迟退休政策的发布, 也势必会给社会带来一定的经济效应。雒庆举、梁靖怡(2023)认为, 延迟退休政策有利于提升养老保险基金的充足性, 延迟退休政策通过延长职工的缴费年限、缩短养老金的领取年限, 从收入端和支出端双向影响养老保险基金[7]; 郭凯芬(2023)认为, 延迟退休政策有利于我国基础养老金的可持续性发展, 政策的实施会在一定程度上增加缴纳社保的职工人数, 基础养老金的收入也会随之增加, 而职工领取养老金的总年限缩短, 则会有效减少基础养老金的支出[8]; 高舒敏、蔡濛萌(2022)得出, 延迟退休政策在一定程度上会影响青年群体就业的数量和质量, 缓解这负面影响的对应举措就是提高教育水平, 使用老年劳动力可以节约招聘、雇佣、培训等成本, 从而冲击劳动力市场, 降低均衡工资水平, 会对青年群体的就业数量方面产生挤出效应[9]。

有关延迟退休的消息一经发出, 就引起了社会公众的关注, 有关学者也对此进行了激烈的讨论和深入研究, 他们选取不同的视角, 从个人、社会、国家等方面出发, 来探索影响政策实施的主要因素。王寅未、姜立康(2021)从个体特征、家庭特征、工作满意度以上三个方面对城镇职工的延迟退休意愿展开研究, 最终得出结论, 影响延迟退休意愿的显著因素有: 身体健康状况、工作收入、工作压力、养老金政策、赡养压力[10]; 刘砚哲(2022)从劳动者个人决策角度出发, 得出结论女性的延迟退休意愿高于男性, 并且年龄的增长和家庭收入会影响延迟退休的意愿, 在分析健康状况和退休意愿时, 发现不健康职工和健康职工反对延退的比例一样, 但是在赞成延退方面, 不健康职工高于健康职工, 由此说明一个问题, 目前我国的养老保险制度和医疗制度并不完善, 导致劳动者不得不付出劳动来满足医疗支出的需要[1]; 江海荣(2022)基于马斯洛需求层次理论, 将企业女职工分为管理岗或技术性较强岗位和非管理岗两大类, 她们在生理需求和安全需求得到满足的基础上追求尊重需要和自我价值实现的需要, 处于管理岗和技术性较强岗位的企业女职工更愿意延迟退休, 即使是已经到了法定的退休年龄, 但还是希望能在工作岗位创造更大的价值, 并实现自我价值, 处于非管理岗位的企业女职工普遍对工作满意度较低, 她们更倾心于在能够保障稳定经济来源的基础上回归家庭[11]。

2.2.2. 国外研究现状

人口老龄化是一个世界性的问题, 且部分发达国家老龄化社会的到来要比我们早很多, 实施延迟退休政策的时间也比我们早很多, 自上个世纪 90 年代以来, 多数国家都通过调整养老金制度、延长退休年龄来缓解老龄化社会带来的冲击。Vogel (2017)通过模型测算了三国(法国、德国和意大利)的政策效果, 得出延迟退休会缓解由于老龄化社会所带来的部分危机, 并且对经济有正向促进作用[12]; Casamatta 等(2012)则从劳动力资源出发, 将失业作为切入口, 分析延长退休年龄给劳动力资源和失业带来的影响, 指出延迟退休政策会提高社会的失业率[13]。Martin 等(2019)在针对西班牙 65 岁以上人口的预期寿命不平等状况的研究中发现, 健康状况的差异会对延迟退休政策的实施产生显著影响[14]; Davey (2008)将职工分为即将退休和已经退休两大类, 对新西兰的一家工厂进行延迟退休意愿的研究, 结果发现, 职工在选择退休年龄时会受到性别、个人身体状况、社会经济发展水平、劳动关系、劳动条件、工作满意度、家庭满意度等七种因素的影响[15]。

2.3. 研究评述

通过对国内外相关研究的梳理, 可以看出学者们对实施延迟退休政策的必要性, 以及该政策实施能

带来的经济效应已经有了论证, 并且在探究影响延迟退休意愿的显著因素时会选择不同的社会群体以及不同的视角, 其中探究较多的是拥有公务员编制身份的群体、企业职工, 很少有对整个公职人员群体进行研究的文献, 公职人员是较为笼统地将所有体制内的人员包含在内, 虽然在研究过程中可能会难以体现出不同群体的差异性, 但这是在经过考虑到调查地区的特殊因素后选定的对象, 那么公职人员作为受延迟退休政策影响的一个重要群体, 可以进一步地拓宽研究面和研究对象, 丰富有关延迟退休方面的内容。

3. 甘肃省 G 县公职人员延迟退休意愿的调查情况

3.1. 调查对象基本情况

本次调查采用滚雪球的抽样方法, 通过问卷星发送问卷, 共收到 180 份问卷, 经过对问卷数据的统计, 调查对象的基本特征分析如下。

3.1.1. 个体特征因素

调查结果显示(见表 1), 被调查者中男性多于女性, 年龄集中在 26~55 岁且文化程度大多数为本科, 所调查对象身体健康状况一般, 更偏向于健康。

Table 1. Individual characterization factors of survey respondents

表 1. 调查对象的个体特征因素

项目		频数(人)	比重(%)
性别	男	112	62.22
	女	68	37.78
年龄	25 岁及以下	11	6.11
	26 岁~35 岁	57	31.67
	36 岁~45 岁	67	37.22
	46 岁~55 岁	41	22.78
	56 岁及以上	4	2.22
文化程度	初中	9	5
	高中或中专	20	11.11
	大专或高职	57	31.67
	本科	85	47.22
	研究生及以上	9	5
健康状况	非常差	0	0
	比较差	8	4.44
	一般	70	38.89
	比较好	78	43.33
	非常好	24	13.33

数据来源: 根据调查数据统计。

3.1.2. 家庭因素

调查结果显示(见表 2), 被调查对象的家庭抚养人口大多数集中在 2~5 个及以上之间, 其家庭经济状况大多数为一般, 少量对象的家庭经济状况非常贫困。

Table 2. Family characteristics of survey respondents
表 2. 调查对象的家庭特征

项目	频数(人)	比重(%)	
家庭抚养人口	1 个	7	3.89
	2 个	34	18.89
	3 个	38	21.11
	4 个	44	24.44
	5 个以上	57	31.67
经济状况	非常贫困	4	2.22
	比较贫困	26	14.44
	一般	135	75
	比较宽裕	15	8.33
	非常宽裕	0	0

数据来源: 根据调查数据统计。

3.1.3. 工作因素

调查数据显示(见表 3), 从行业类型来看, 行政机关人数最多, 大多数样本对象都是非领导岗人数, 并且 72.78%都为非专业技术人员, 工龄 20 年及以上的人数最多, 被调查对象对当前工作的满意度为一般, 且更偏向于满意(比较满意、非常满意)。

Table 3. Job characteristics of survey respondents
表 3. 调查对象的工作特征

项目	频数(人)	比重(%)	
行业	行政机关	91	50.55
	教育系统	24	13.33
	医疗系统	14	7.78
	乡镇基层工作者	51	28.33
岗位	领导岗	31	17.22
	非领导岗	149	82.78
专业技术人员	是	49	27.22
	否	131	72.78
工龄	5 年及以下	28	15.56
	6 年~10 年	35	19.44
	11 年~15 年	39	21.67
	16 年~20 年	15	8.33
	20 年及以上	63	35
工作满意度	非常不满意	9	5
	比较不满意	12	6.67

续表

一般	74	41.11
比较满意	72	40
非常满意	13	7.22

数据来源: 根据调查数据统计。

3.1.4. 政策因素

有关延迟退休的话题, 目前还没有确切的实施方案, 因此本文通过两个虚拟问题, 来分析政策因素对延迟退休意愿的影响。数据显示(见表 4), 如果延迟退休能让工作收入增加, 那么有 52.78% 的人员愿意延迟退休, 仅有 38.89% 的人员不愿意; 如果延迟退休能让退休金增加, 在所调查的 180 位对象中, 有 50.56% 的人愿意延迟退休。

Table 4. Statistics of policy factors
表 4. 政策因素统计

项目	频数(人)	比重(%)	
如果延迟退休能让你的工作收入增加, 您会选择延迟退休吗	会	95	52.78
	无所谓	15	8.33
	不会	70	38.89
如果延迟退休会让你的退休金得到提高, 您会选择延迟退休吗	会	91	50.56
	无所谓	21	11.67
	不会	68	37.78

数据来源: 根据调查数据统计。

3.2. G 县公职人员对延迟退休的意愿和认知

3.2.1. G 县公职人员对延迟退休的意愿

总体来说, 调查对象中有高达 77.22% 的公职人员不愿意延迟退休, 仅有 22.78% 的人员愿意延迟退休。由此说明甘肃省 G 县公职人员的延迟退休意愿较低(见表 5)。

Table 5. Willingness to delayed retirement
表 5. 延迟退休意愿

您愿意延迟退休吗	统计结果(%)	
	愿意	不愿意
	22.78	77.22

数据来源: 根据调查数据统计。

有 58.33% 的人员认为现行的退休年龄合理, 有 28.89% 的人员认为现行的退休年龄晚了, 仅有 12.78% 的人员认为现行退休年龄过早, 由此说明调查对象较为认可现行的退休年龄制度, 对延迟退休政策的心理接受度较低, 对未来实施延迟退休政策会有一定程度的阻碍(见表 6)。

Table 6. Attitude towards the current retirement policy
表 6. 对现行退休政策的态度

您认为目前的退休年龄合理吗	统计结果(%)		
	早了	合理	晚了
	12.78	58.33	28.89

数据来源：根据调查数据统计。

3.2.2. 延迟退休观念

国内学者认为目前较为合理的方案是渐进式、分阶段推行退休年龄。调查结果显示，不同意的人数比重为 53.33%，与延迟退休意愿的分析结果一样，大多被调查者不愿意延迟退休(见图 1)，并且调查对象不觉得延迟退休可以让其更好地实现人生价值，说明调查地区的公职人员只是为了生活而工作，对于工作能够带来的人生价值并不看重。宗艳红(2021)认为，延迟退休政策可以让老年人继续留在工作岗位，相应的工作收入也会随着工龄的增加而增加[16]，但只有 38.89%的调查对象认为延迟退休会让经济收入增加，这有可能是因为公职人员的工资比较稳定、增速并不快，尤其是工龄工资在工资结构中的占比过小，吸引力不足。

在设计“您认为延迟退休可以让您获得别人更多的尊重和认同吗？”这个问题时，主要考虑到调查地区地域小，公职人员的圈子较小，会对社会地位有更多的追求，但是根据图 1 结果显示，认同此说法的人数比重只有 23.89%，而有 57.22%的调查对象表示不认同，推翻了设计问卷时的想法，这有可能是因为调查对象大多数处于非领导岗位，行政级别比较低，实际拥有的权力有限，再加上公职人员升职空间，所以他们认为延迟退休并不会带来职位上的晋升，不可能获得更多的尊重和认同。在“延迟退休是否能缓解年轻人的养老压力”这个问题上，不同意的人数占比要高于同意的人数占比(50.55% > 38.89%)，主要原因是被调查地区已经进入了人口老龄化的阶段，出现家庭结构小型化的趋势，然后又受到经济下行和疫情的影响，所以他们会认为年轻人的生存环境会更加恶劣，抚养压力巨大，延迟退休并不能有效缓解养老压力。

被调查者在选择延迟退休是否应该与行业挂钩时，有较多的人认为应该区分行业实施，这主要是由于行业本身就有不同的特征，比如说医疗行业，医生资质越老越吃香，还有特殊工种的人群，他们一般是位于高危行业或者高危岗位，因此在退休方面需要特殊对待，因此在实施延迟退休政策时要充分考虑到不同人群的意愿，不可采取“一视同仁”、“一刀切”的方式来推进政策。

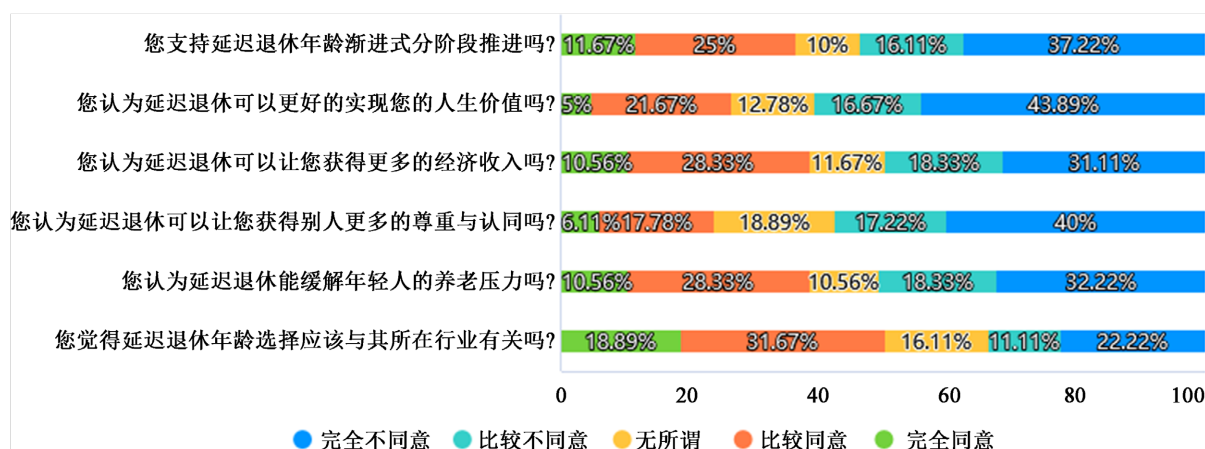


Figure 1. Statistical analysis of delayed retirement concept
图 1. 延迟退休观念统计分析

综合来看, 调查的公职人员对延迟退休的认同度并不高, 并不真正理解实施延迟退休政策的必要性以及延迟退休可能带来的益处。

4. 甘肃省 G 县公职人员延迟退休意愿的影响因素分析

本部分将采用计量经济分析法, 分析影响 G 县公职人员延迟退休意愿的显著因素, 首先从四个维度选取影响因素并分析与延迟退休意愿之间的关系, 再对此提出假设, 最后采用二元 Logistic 回归分析法探究 G 县公职人员延迟退休意愿的显著影响因素。

4.1. 研究假设

4.1.1. 基于个体特征因素对延迟退休意愿影响的假设研究

在性别方面, 男性相比于女性对家庭的抚育功能较弱, 女性在临近退休年龄阶段时需要负担的供养责任也较重, 再加上深受“男主外女主内”的传统观念的影响, 对此提出假设 H1-1: 性别与公职人员延迟退休意愿有关, 男性更愿意延迟退休; 在年龄方面, 随着年龄的增长, 身体机能会降低, 劳动者无法像年轻时那样拥有大量的精力和体力来继续完成某项工作, 会希望有更多的空闲时间来修养身心, 因此提出假设 H1-2: 年龄与公职人员延迟退休意愿有关, 年龄越大越不愿意延迟退休; 基于文化程度因素, 与老一代的工作人员相比, 新进工作人员的文化程度水平较高, 也更容易接受新政策, 也会更加注重自我价值的实现, 因此提出假设 H1-3: 文化程度与公职人员延迟退休意愿有关, 文化程度越高越愿意延迟退休; 健康的身体是从事工作的前提, 随着现代生活节奏的加快和竞争压力的增大, 劳动者在身体和心理上受到双重冲击, 如果不能拥有良好的身体健康状况, 就无法继续从事工作, 所以提出假设 H1-4: 健康状况与公职人员延迟退休意愿有关, 身体越健康越愿意延迟退休。

4.1.2. 基于家庭因素对延迟退休意愿影响的假设研究

家庭的抚养人口包括孩子和老人, 随着二孩、三孩政策的放开, 以及老年人口预期寿命的延长, 家中的人口数量会不断增长, 随着抚养压力也会越来越大, 因此延迟退休年龄会使得公职人员抚养家庭的压力增大, 所以提出假设 H2-1: 抚养人口与公职人员延迟退休意愿有关, 抚养人口数越多越愿意延迟退休; 工资性收入是公职人员家庭总收入的主要部分, 是家庭开支的主要保障。家庭经济状况良好的话, 不会过于依赖工资收入来支撑家庭的生活开支和其他必要消费, 所以对此提出假设 H2-2: 家庭经济状况与公职人员延迟退休意愿有关, 家庭经济状况越富裕越不愿意延迟退休。

4.1.3. 基于工作因素对延迟退休意愿影响的假设研究

岗位主要分为领导岗和非领导岗, 处于领导岗位上的公职人员会有更多的工资收入, 也会拥有更多的权力和尊重, 所以提出假设 H3-1: 岗位与公职人员延迟退休意愿有关, 位于领导岗的愿意延迟退休, 位于非领导岗的则不愿意延迟退休; 基于工龄因素, 工龄越长就意味着越接近法定退休年龄, 长时间的工作会使得劳动者身心俱疲, 则他们更想空闲下来, 回归生活, 安心养老, 所以提出假设 H3-2: 工龄与公职人员延迟退休意愿有关, 工龄越高越不愿意延迟退休; 工作满意度包括对工作的环境、薪酬待遇、工作内容, 与之相处的同事等的满意度, 若工作满意度高, 进而对工作的积极性也高, 就愿意延迟退休, 因此提出假设 H3-3: 工作满意度与公职人员延迟退休意愿有关, 工作满意度越高越愿意延迟退休; 有较大的升职空间意味着, 职位晋升的可能性更大, 随着职位的晋升, 地位、权力、工资收入都会变好, 也会更愿意继续工作, 所以提出假设 H3-4: 升职空间与公职人员延迟退休意愿有关, 升职空间越大越愿意延迟退休。

4.1.4. 基于政策因素对延迟退休意愿影响的假设研究

延长工作时间势必会使得工作收入增加, 劳动者也会更加愿意通过延长工作时间来积累财富, 所以

提出假设 H4-1: 工作收入与公职人员延迟退休意愿有关, 如果延迟退休使得工作收入越高就越愿意延迟退休; 退休金是作为公职人员退休后主要的经济来源, 所以越多越好, 若延迟退休能够使得退休金提高, 公职人员会更倾向于延迟退休, 所以提出假设 H4-2: 退休金与公职人员延迟退休意愿有关, 如果延迟退休能使退休金提高就愿意延迟退休。

4.2. 延迟退休意愿二元 Logistic 回归分析

4.2.1. 模型构建

本文的被解释变量为公职人员延迟退休的意愿, 其取值包括“愿意”和“不愿意”, 因此, 在此处构建二元 Logistic 回归模型, 针对各类影响因素进行实证分析, 模型的具体形式如下:

$$Y = \text{Ln}\left(\frac{p}{1-p}\right) = \beta_0 + \sum_{i=1}^m \beta_i X_i$$

其中, p 代表愿意延迟退休的概率, $1-p$ 代表不愿意延迟退休的概率之比, X_i 表示公职人员延迟退休意愿的影响因素。

4.2.2. 回归分析结果

为分析影响 G 县公职人员延迟退休意愿的显著因素, 本文采用 SPSS 软件对模型进行了估计, 估计过程中虚拟变量的参照类别设定为第一个, 具体结果如下表 7 所示。

Table 7. Binary Logit regression analysis results of Gansu public officials' willingness to delay retirement
表 7. 甘肃省公职人员延迟退休意愿的二元 Logit 回归分析结果

维度	项目	B	标准误差	瓦尔德	自由度	显著性	Exp(B)	Exp(B)的 95% 置信区间
性别	女	-0.460	0.391	1.387	1	0.239	0.631	0.294~1.357
年龄	35 岁及以下			4.484	2	0.106		
	36 岁~45 岁	-0.504	0.451	1.248	1	0.264	0.604	0.250~1.462
	46 岁及以上	-1.035	0.489	4.483	1	0.034*	0.355	0.136~0.926
文化程度	中专及以下			0.283	2	0.868		
	大专或高职	-0.117	0.544	0.046	1	0.830	0.890	0.306~2.586
	本科及以上	0.110	0.550	0.040	1	0.842	1.116	0.380~3.282
健康状况	比较差			9.735	3	0.021*		
	一般	4.057	2.159	3.532	1	0.060	57.782	0.840~3973.547
	比较好	5.281	2.274	5.394	1	0.020*	196.496	2.280~16,932.905
	非常好	1.282	2.200	0.340	1	0.560	3.606	0.048~269.157
家庭抚养人口	1 个~2 个			2.872	2	0.238		
	3 个~4 个	-0.727	0.644	1.274	1	0.259	0.483	0.137~1.708
	5 个及以上	-0.913	0.539	2.868	1	0.090	0.401	0.140~1.154
家庭经济状况	贫困			4.179	2	0.124		
	一般	-1.324	0.648	4.179	1	0.041*	0.266	0.075~0.947
	宽裕	18.700	10234.632	0.000	1	0.999	132283195.452	0.000
岗位	非领导岗	-1.251	0.601	4.337	1	0.037*	0.286	0.088~0.929

续表

工龄	10年及以下			3.822	2	0.148		
	11年~20年	-0.455	0.659	0.477	1	0.490	0.634	0.174~2.309
	21年及以上	-1.141	0.690	2.740	1	0.098	0.319	0.083~1.234
工作满意度	不满意			5.012	2	0.082		
	一般	-0.0061	1.147	0.003	1	0.957	0.941	0.099~8.903
	满意	-1.009	1.132	0.794	1	0.373	0.365	0.040~3.355
升职空间	有	-1.164	0.515	5.116	1	0.024*	0.312	0.114~0.856
	不会			7.029	2	0.030*		
工作收入增加	无所谓	2.897	1.451	3.983	1	0.046*	18.118	1.053~311.595
	会	2.423	1.013	5.721	1	0.017*	11.279	1.549~82.134
	不会			4.007	2	0.135		
退休金提高	无所谓	-0.776	1.085	0.513	1	0.474	0.460	0.055~3.854
	会	1.381	0.918	2.264	1	0.132	3.979	0.658~24.045

注: *表示在 0.05 的水平上统计显著。

在个人特征方面, 第一, 年龄在 46 岁及以上的回归系数值为-1.035, $\text{Exp}(B) = 0.355$, 并且呈现出 0.05 水平的显著性($p = 0.034 < 0.05$), 即 46 岁及以上的公职人员选择延迟退休的概率要比 35 岁及以下的公职人员低 64.5%左右, 这一结果说明, 年龄越大的公职人员越不愿意延迟退休, 因此 H1-2 验证通过; 第二, 健康状况对延迟退休意愿有显著影响, 其中健康状况比较好的回归系数为 5.281, $\text{Exp}(B) = 196.496$, 并在 0.05 的水平上呈现出显著性($p = 0.02 < 0.05$), 这一结果说明相比于健康状况比较差的公职人员, 健康状况比较好的公职人员愿意延迟退休的概率是其 196.496 倍, 由此可以说明健康状况越好越愿意延迟退休, H1-4 验证通过。

在家庭特征方面, 家庭的经济状况一般的回归系数值为-1.324, $\text{Exp}(B) = 0.266$, 并在 0.05 的水平上呈现出显著性($p = 0.041 < 0.05$), 意味着家庭经济状况一般的公职人员延迟退休的概率要比家庭经济状况贫困的公职人员低 73.4%, 因此家庭经济状况会对延迟退休意愿产生影响关系, H2-2 验证通过。

在工作特征方面, 处于非领导岗位的回归系数为-1.251, $\text{Exp}(B) = 0.286$, 在 0.05 水平上呈现出显著性($p = 0.037 < 0.05$), 由此说明处于非领导岗位的公职人员延迟退休意愿比处于领导岗位的公职人员低 71.4%, 因此可以说明处于领导岗位的公职人员愿意延迟退休, H3-1 验证通过; 拥有升职空间的回归系数值为-1.164, $\text{Exp}(B) = 0.312$, 并且呈现出 0.05 水平的显著性($p = 0.024 < 0.01$), 意味升职空间对延迟退休意愿有显著性, 但是回归分析的结果表明, 有升职空间的公职人员选择延迟退休的概率要比没有升职空间的公职人员的低 68.8%, 因此假设 H3-4 验证未通过。

在政策因素方面, 工作收入增加会对延迟退休意愿有显著影响, 对工作收入增加持无所谓态度的回归系数值为 2.897, $\text{Exp}(B) = 18.118$, 并且在 0.05 的水平上呈现出显著性($p = 0.046 < 0.05$), 意味着对工作收入增加持有无所谓态度的公职人员延迟退休意愿的概率是参照组的 18.118 倍; 对工作收入增加时会选择延迟退休的回归系数是 2.423, 并在 0.05 的水平上呈现显著性($p = 0.017 < 0.05$), 因此根据上述分析可以验证 H4-1。

论文所提出的 12 项假设, 有 5 项通过验证, 验证率为 41.6%, 具体的验证结果如表 8 所示。

Table 8. Verification of research hypothesis

表 8. 研究假设验证情况

研究假设	验证情况
H1-1: 性别与公职人员延迟退休意愿有关, 女性不愿意延迟退休, 男性愿意延迟退休	未通过
H1-2: 年龄与公职人员延迟退休意愿有关, 年龄越大越不愿意延迟退休	通过
H1-3: 文化程度与公职人员延迟退休意愿有关, 文化程度越高越愿意延迟退休	未通过
H1-4: 健康状况与公职人员延迟退休意愿有关, 身体越健康越愿意延迟退休	通过
H2-1: 家庭经济状况与公职人员延迟退休意愿有关, 家庭经济状况越富裕越不愿意延迟退休	通过
H2-2: 抚养人口与公职人员延迟退休意愿有关, 抚养人口数越多越愿意延迟退休	未通过
H3-1: 岗位与公职人员延迟退休意愿有关, 位于领导岗的愿意延迟退休, 位于非领导岗的则不愿意延迟退休	通过
H3-2: 工龄与公职人员延迟退休意愿有关, 工龄越高越愿意延迟退休	未通过
H3-3: 工作满意度与公职人员延迟退休意愿有关, 工作满意度越高越愿意延迟退休	未通过
H3-4: 升职空间与公职人员延迟退休意愿有关, 升职空间越大越愿意延迟退休	未通过
H4-1: 工作收入与公职人员延迟退休意愿有关, 如果延迟退休使得工作收入越高越愿意延迟退休	通过
H4-2: 退休金与公职人员延迟退休意愿有关, 如果延迟退休能使退休金提高就愿意延迟退休	未通过

5. 结论及建议

5.1. 结论

第一, 总体来说, 甘肃省 G 县公职人员对延迟退休的认同度较低, 在受访人群中仅有 22.78% 的人员愿意延迟退休, 且高达 58.33% 的人员认可现行的退休年龄政策。

第二, 在四个维度中, 对延迟退休意愿有显著因素的有 6 种因素, 分别是年龄、身体健康状况、家庭经济状况、岗位、升职空间和工作收入的增加。

第三, 在延迟退休观念方面, 大多数人并不支持分阶段推进退休年龄, 而应该是按照行业的不同的来制定相关政策, 并且他们认为延迟退休不会帮助他们更好地实现人生价值, 也不会获得更多的经济收入, 此外在缓解年轻人养老压力和社会地位提高方面表现出不认同。具体分析主要原因是由于调查地区属于偏远落后的小地方, 人们的思想比较封闭, 对新鲜的事物有排斥, 当地对于政策的宣讲力度也不足, 导致大多数人对于政策理解不到位, 对于政策能够带来的效用和效果评价较低。

5.2. 对策建议

5.2.1. 针对不同的行业和工种制定不同的延迟退休政策

中国幅员辽阔, 人口众多, 行业、工种层出不穷, 面对此国情, 万万不可“一刀切”, 延迟退休政策作为一个社会公共政策, 所涉及的人员范围广泛、牵扯利益众多, 因此在实施过程中除了要做到统筹兼顾, 更要因地制宜[17]。研究结果表明, 公职人员群体认为应该分行业来实施延迟退休政策, 由于地区、行业、工种、岗位等客观因素的不同, 再加上家庭构成、个人意愿、身体健康状况等主观因素的不同, 延迟退休政策实施在不同群体身上的作用也会存在差异, 因此在实施过程中要充分考虑到地方、行业、工种等不同因素来推进政策实施, 在制度的设计上分层分类, 给予不同地区一定的在政策实施方面的自主权, 增加每个人在达到法定退休后的自主选择权, 保证制度的包容性, 确保制度运用和实施过程的灵活性, 做到因人而异, 因情况而异, 优化人力资源配置, 在最大程度上保持公平、合理、利益均衡。

5.2.2. 加强延迟退休政策的宣传

对一项政策的不了解会导致社会公众对政策意图的误解,而且延迟退休政策作为一项长期性的公共政策,会涉及广大人民的切身利益,为了确保政策的顺利实施,该项政策是需要得到社会公众广泛的认可和支持的。假定延迟退休政策将于2025年实施,那么最先受到影响的便是一小部分60后和一部分70后,但是根据调查结果可以知道,年龄越大,其延迟退休意愿相比越低,再加上调查人群对于延迟退休的认同度并不高,因此做好宣传工作很有必要。基于此,作者建议在实施延迟退休政策之前,相关部门要重视对政策的解读和宣讲,以此来强化公职人员对于延迟退休的认知,提前让社会公众了解延迟退休政策,具体可以做到以下几点:一是要做好最先受到政策影响人群的思想工作,鼓励并引导愿意延迟退休的群体自主选择延迟退休;二是利用“线上+线下”双模式,不仅通过召开会议、理论宣讲等方式来解读政策,更要好好利用网络平台,传统媒体宣传和互联网新媒体相结合,依托政府的公信力,利用相关专家和学者的力量,来持续开展政策的解读,并积极回应社会公众的疑问,引导舆论的导向;三是重点突出宣传政策能够带来的切身实际利益,抓住政策影响主体的痛点和疑点,使其了解并感受到政策实施带来的益处,逐步引导公众转变思想,为能够顺利实施政策打好基础。

5.2.3. 规范晋升渠道,增强工作满意度,提升延迟退休支持度

工作满意度和晋升空间都与延迟退休意愿有较强的相关性,所调查地区G县是一个少数民族聚居地,目前少数民族地区的发展受到地域、区域的影响,经济发展比较落后,社会的治理水平相对较低,所以公职人员的晋升渠道和发展空间较为有限,有很多人的工作心态较为消极,因此结合研究认为提升延迟退休的支持度、规范晋升渠道和提高工作满意度势在必行。在规范晋升渠道方面,要做到以业务能力说话,以实干业绩说话,拒绝“关系户”、“走后门”、“跑官买官”;要明确晋升的条件,晋升渠道公开透明,听取群众的评价,唱票时公开透明。在提高工作满意度方面,可以通过以下措施:一提升工作福利,在节假日、生日等节日,给予一定的福利,来增强员工对单位的喜爱;二是改善工作环境,相较于企业的工作环境,公职人员的工作环境大多数较差,可以对办公楼进行修缮,完善办公楼内的基础设施建设;三是在涉及利益问题时要做到透明、公平、公正,比如说在竞争或者评优时,要做到透明式画票;四是增强同事之间的人际关系,切忌分地域、分民族式的排外,尤其是身处领导岗位的人员,更要做到自身中立,不可有抱团现象。

5.2.4. 运用经济激励政策,促进延迟退休意愿

本文实证研究表明,公职人员群体在工作收入能够增加的前提下,延迟退休的意愿会较为强烈,可见经济因素表现出对改善公职人员延迟退休意愿的积极作用,因此可以通过经济激励的措施,来增强延迟退休意愿。一是增加工龄工资在薪酬结构中的比重,首先相比较于其他的收入分配改革措施而言,增加工龄工资的比重在实施起来受到的阻力最小,而且也有成熟的计算原则进行参考,所以可以做到立马实施,其次延迟退休年龄就是在延长工作的年限,改善工龄工资的比重,这是延迟退休能够带来最明显的经济激励;二是愿意且申请延迟退休者可以给予一定的补贴,比如延迟退休的可以增加其养老金,提前退休的则减少养老金,也可以是给愿意延迟退休的人员给予一次性的奖金,作为一种奖赏机制,来满足经济诉求;三是改革养老保险基金的运营管理方式,在保证所有人员养老保险基金同步增长的前提下,适当地向延迟退休者倾斜,同时要重视基金的保值增值,让基金活起来,在确保安全性的前提下,进行稳健的投资,提升可持续发展的能力,为选择延迟退休的群体提供更稳固的经济基础。

参考文献

- [1] 刘砚哲. 城镇职工延迟退休政策实施的影响因素[J]. 经济研究导刊, 2022(33): 125-127.

-
- [2] 葛蕾蕾, 刘润泽. 强化绩效管理 打造“人民满意”公务员[J]. 中国人力资源社会保障, 2022(7): 41-43.
- [3] 陈璞. 客观看待延迟退休[J]. 新理财(政府理财), 2021(8): 67-68.
- [4] 黄石松. 经济结构转型与延迟退休[J]. 金融博览, 2021(7): 33-35.
- [5] 邹卫兵, 徐宏毅. 员工延迟退休意愿的影响机制剖析[J]. 财会月刊, 2022(22): 154-160.
- [6] 吴霞. 城镇企业职工延迟退休意愿的影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 沈阳: 辽宁大学, 2023.
- [7] 雒庆举, 梁靖怡. 降费、延迟退休与基本养老保险基金充足性[J]. 西北人口, 2023, 44(2): 14-27.
- [8] 郭凯芬. 延迟退休对我国基础养老金可持续性的影响[J]. 经济研究导刊, 2023(3): 99-102.
- [9] 高舒敏, 蔡濛萌. 延迟退休对青年就业的影响效应研究[J]. 商展经济, 2022(19): 97-100.
- [10] 王寅未, 姜立康. 城镇职工延迟退休接受意愿调查[J]. 合作经济与科技, 2021(16): 176-179.
- [11] 江海荣. 企业女职工退休年龄意愿及影响因素分析[J]. 现代企业文化, 2022(21): 143-145.
- [12] Vogel, E., Ludwig, A. and Börsch-Supan, A. (2015) Aging and Pension Reform: Extending the Retirement Age and Human Capital Formation. *Journal of Pension Economics and Finance*, **16**, 81-107. <https://doi.org/10.1017/s1474747215000086>
- [13] Casamatta, G. and De Paoli, C. (2012) Choosing the Legal Retirement Age in Presence of Unemployment. *Recherches Économiques de Louvain*, **78**, 5-25. <https://doi.org/10.3917/rel.781.0005>
- [14] Martin, U., Dominguez-Rodriguez, A. and Bacigalupe, A. (2019) Social Inequalities in Health in the Older Population: An Insight into the Debate on Delayed Retirement Age in Spain from a Public Health Perspective. *Gaceta Sanitaria*, **33**, 82-84.
- [15] Davey, J. (2008) What Influences Retirement Decisions. *Social Policy Journal of New Zealand*, No. 33, 110-125.
- [16] 宗艳红. 人口老龄化背景下延迟退休对国民经济的影响[J]. 经济管理文摘, 2021(24): 108-109.
- [17] 马辰. 城镇职工延迟退休意愿影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2022.