

浙江杭州城镇职工延迟退休意愿的问卷调研分析报告

摘要

国家劳动年龄人口数量统计年鉴（2020年）中表明了我国的劳动人口年龄连续八年下降；在第七次人口普查中，我国60岁及以上人口超2.6亿进一步表明了我国人口老龄化程度加深。延迟退休这个话题热度高居不下，社会各界不断讨论，相关部门也在为这个政策实施做着相应的准备；基于这样的形势本文章的研究内容为浙江城镇职工延迟退休意愿，本文章研究该内容的目的是想要了解关于浙江城镇职工的延迟退休意愿及其影响因素，根据这些因素给予一些调查因素给予一些基本政策建议；针对于研究内容做调查问卷并由问卷星面向浙江城镇职工发布，基于该浙江城镇职工延迟退休意愿调查问卷所得出的数据，再利用所得的数据利用stata 12.0进行分析，采用文献研究法、多元Logistic回归分析法对城镇职工延迟退休意愿影响因素进行分析；发现月收入、健康状况、养老金水平对城镇职工延迟退休意愿有影响，且延迟退休可在一定程度上缓解社会养老压力。

关键词：城镇职工；延迟退休；意愿；影响因素

目录

摘要.....	1
第一章 绪论.....	1
一、研究背景与研究意义.....	1
（一）研究背景.....	1
（二）研究意义.....	1
二、文献综述.....	2
（一）国内文献综述.....	2
（二）国外文献综述.....	4

三、研究对象与研究方法.....	5
四、相关概念解释.....	6
（一）退休.....	6
（二）延迟退休.....	6
第二章 浙江城镇职工延迟退休意愿基本情况分析.....	7
一、浙江城镇职工延迟退休意愿情况.....	7
（一）城镇职工延迟退休意愿情况.....	7
（二）城镇职工的基本情况.....	8
（三）城镇职工延迟退休意愿与基本情况交叉分析.....	12
第三章 浙江城镇职工延迟退休意愿影响因素分析.....	20
一、浙江城镇职工延迟退休意愿基本影响因素交叉分析.....	20
二、多元 Logistic 回归分析.....	22
第四章 结论与对策建议.....	28
一、研究结论.....	28
二、对策建议.....	28
第五章 研究不足与展望.....	30
一、研究不足.....	30
二、未来展望.....	30
参考文献.....	32
附录问卷.....	33

第一章 绪论

一、研究背景与研究意义

（一）研究背景

目前国家退休年龄政策规定，男女退休年龄分别为，男性工人与干部退休年龄统一为 60 岁、女性干部退休年龄为 55 岁、女性工人退休年龄为 50 岁；目前我国人口老龄化日趋严重化，在国家劳动年龄人口数量统计年鉴表（2020 年）中，表明了劳动年龄人口数量连续八年持续下降，政府与社会各界都在关注我国是否应该实行延迟退休这个问题；对于这个问题在 2013 年就早已展开了讨论，有一些机构如人民网做了关于这一方面的群众民意调查，结果显示大部分是持反对的态度，只有少数人同意延迟退休决策，反对者占比大约有百分之七十，且反对者大部分属于底层工作人员，工作相对于体制内福利少的这些类型职工持反对态度(张雯欣，李俊豪，王晨曦,2022)。

20 世纪 90 年代我国开始革新退休制度，首先对城镇职工养老保险进行改革，将个人账户与社会统筹相结合在一起。延迟退休这一政策正式推出实行，最直接的参与者便是城镇职工这一个群体，两者有着密切的联系紧紧相连，也就是说城镇职工是我国实行延迟退休政策很大的一推力。现以浙江城镇职工延迟退休意愿为例进行调研，了解城镇职工延迟退休的意愿程度。

（二）研究意义

本次研究针对于浙江城镇职工的延迟退休意愿进行了数据分析。对浙江杭州桐庐县地区城镇职工延迟退休意愿进行调研,进一步了解杭州民众对于延迟退休政策是持有什么态度,政策的落实与决策的执行都是根据民众的意愿来做决定,民意调查是非常重要的;本文章研究内容可为相关部门了解城镇职工延迟退休意愿这方面提供一些基本参考,使相关部门可以更好的制定出一套科学的延迟退休方案政策,让延迟退休政策可以得到好的完整的落实与发展。还有,做杭州桐庐县城镇职工延迟退休意愿这一研究是为了防止当该政策出台以后大部分民众不愿意接受而产生抗拒心理,从而会导致引发集体利益发生冲突政策无法得到进一步实施与发展。

同时,根据于这个调研发现问题,给予国家制定延迟退休政策的相关部门一些相应的公共决策意见和提供相应的基本政策信息参考。

二、文献综述

(一) 国内文献综述

1、关于延迟退休研究的文献综述

从2013年开始,我国的老龄化开始逐渐增长,随之而来的是养老压力也在不断的增加,我国国内的学者对延迟退休制度开始进行研究与讨论,以下是我国国内学者的部分研究:

(刘悦婷,陈思,2023)研究关于中国实行延迟退休政策的利弊^①,针对于弹性延迟退休进行分析,从养老金支付、劳动力与家庭等这些方面进行简要述说实行延迟退休制度之后的利弊,郭纳言认为实行延迟退休制度好处是可以缓解国家养老金支付压力,减轻家庭的抚养压力,促进一定的经济发展,进一步挖掘人力资源的个别潜力,使我国的劳动力人口得到进一步的分配等方面,弊则是会损坏部分劳动者的利益,从这些分析中看出比如内退人员、失业人员、下岗人员的经济收入将会减少(杨子豪,黄紫涵,赵嘉,2021);在一定的程度上影响企业的发展,加大了企业的劳动成本等方面;且为延迟退休提出一些基本公共政策意见。薛冬苗、王韶聪^②也认为延迟退休有利有弊,认为延迟退休的原因有我国人口结构逐

^① 郭纳言. 中国实行延迟退休的利弊分析[J]. 时代金融, 2018(07):246-247

^② 薛冬苗、王韶聪. 延迟退休的利弊分析与政策建议[J]. 经济研究导刊, 2014(14):98-99

渐老龄化、养老基金缺口巨大、退休年龄与受教育程度不适应这三方面(吴志远, 徐子轩, 孙若, 2021)。这样能使整体系统运转更加牢固, 如此便能够向着更好的目标前进。同时, 他们认为延迟退休有利于缓解养老压力、提高退休后的养老金收入和缓解了我国劳动力的短缺; 弊处则是会损坏特定人群的利益、增加了年轻人的就业压力, 不利于年轻人就业、增加企业的养老金缴费负担和企业用工压力。

2、关于延迟退休意愿及影响因素文献综述

马子琪,冯鑫宇,蔡芷^①对城镇职工延迟退休意愿进行研究分析,采用数据分析和列联表方式个体特征、家庭特征、工作特征和经济特征四个方面去进行分析不同群体的城镇职工延迟退休意愿,分析结果表明了身体健康、受教育程度较高、经济收入高与在职岗位级别高的职工更能够愿意接受延迟退休政策。廖楚晖、刘千亦研究事业单位延迟退休意愿及影响因素,以788名事业单位职工为调查对象及调查数据作为基本调研数据,分别从这788名职工的个体特征、经济特征、工作特征、制度因素这四个方面对职工延迟退休愿意影响因素进行分析,其分析结果显示最适退休年龄、在职人员的工龄、升职的空间与继续意愿都与延迟退休意愿有着显著的正相关关系,即如果在职人员最适退休年龄越大,则在职人员延迟退休意愿越大,从这些分析中看出在职人员最适退休年龄越小,则在职人员延迟退休意愿就越小(邓宇豪,何沛琳,邹文博,2023);在职人员的工龄越老,则在职人员延迟退休意愿就越强,在职人员的工龄越小,则在职人员延迟退休意愿越弱;这在一定层面上传递了在职人员升职空间越大,在职人员延迟退休意愿越大,在职人员升职空间越小,在职人员延迟退休意愿越小;在职人员继续工作意愿越大,在职人员延迟退休意愿越大,在职人员继续工作意愿越小,在职人员延迟退休意愿越小。这样能使整体系统运转更加牢固,如此便能够向着更好的目标前进。退休后社会保障外收入是和职工延迟退休意愿有着负相关关系,即如果退休后保障外收入越高,职工延迟退休意愿越弱;退休后保障外收入越低,职工延迟退休意愿越强(潘逸琳,蒋泽宇,陆思,2022)。

姜婷婷,唐家辉,戴思研究的是在基于延迟退休的背景下城镇职工同龄退休的意愿的影响因素,利用Logistic回归模型,通过分别对个人特征、家庭特征、工作特征和其他特征的四个角度来对中国城镇职工同龄退休意愿的影响因素进行研究分析^②。陶逸杰,何思颖,谷嘉俊根据通过分析结果得出了在个人特征里性别与年龄对城镇职工男女同龄退休有显著的影响,也就是说在延迟退休背景下女性反对同龄退休的比率大于男性,这在一定层面上传递了尤其是女性会随着年龄越大反对的比率就越大,而在家庭特征、工作特征和其他特征中的婚姻状况、家庭负担情况、个人月收入水平、

^① 路春艳、张景鸣. 城镇职工延迟退休意愿分析[J]. 调研世界, 2019(9): 17-23

^② 李倩倩, 陈鹏军. 中国城镇职工同龄退休意愿影响因素研究--基于延迟退休背景[J]. 财经问题研究, 2020

工作岗位性质与工作的满意度等这些因素则是和城镇职工同龄退休之间存在着不显著关系，即在延迟退休的情况下，以上这些因素对于城镇职工同龄退休是没有太大的影响(熊晨宇，余悦然，叶昕)。

韩紫霜，黎鹏飞，邱舒婷研究内容为城镇职工延迟退休影响因素^①，以天津市城镇职工为研究对象，通过利用大量文献研究和实证研究相结合、定性分析和定量分析相结合的这些方法从个体特征、家庭特征、经济特征、工作特征、保险状况四个方面对城镇职工延迟退休愿意的影响程度进行分析，对排除无休止劳动意愿样本的延迟退休意愿（包含无休止劳动意愿）的这种情况进行区分。其研究表明：在城镇职工中，不管是否包含了无休止意愿的劳动，从这些分析中看出其个人特征中的受教育程度与城镇职工延迟退休有显著正相关关系，也就是说受教育程度越高，延迟退休意愿越高，受教育程度越低，延迟退休意愿越低；其他的影响因素对城镇职工延迟退休的影响则是和该因素是否包含了无休止意愿劳动有关。

（二）国外文献综述

延迟退休在外国早些年就已有很多专家和学者进行研究并且有些国家已经有在实施。相对于我国来说，外国步入人口老龄化速度远远快于我国，有些国家为了解决这个问题，实施了延迟退休提高他们的法定退休年龄，甚至有些国家不仅仅延长一次，有的甚至根据他们本国的特征多次将他们的法定退休年龄延长。关于部分延迟退休的研究文献如有以下(冯彦杰，曾昭涵，莫志，2024)：

Alfredo Alfageme, Begoña García-Pastor, Salvador Seguí-Cosme^②以西班牙一个小城镇案例作为研究，研究关于工人是否愿意推迟退休以换取临时带薪休假，研究表明工人是愿意以推迟退休来换取临时带薪休假；

Thomas N. Chirikos、Gilbert Nestel^③

^① 王迪.城镇职工延迟退休意愿的影响因素研究——以天津市为例[D].天津：天津大学，2016.

^② Alfredo Alfageme, Begoña García-Pastor, Salvador Seguí-Cosme.orkers' willingness to delay retirement in exchange for temporary paid leaves: A case study in a Spanish town[M].International Journal of Sociology and Social Policy Vol. 39 No. 7/8, 2019 pp. 595-608

^③ Thomas N. Chirikos、Gilbert Nestel.Occupational Differences in the Ability of Men to Delay Retirement[J].The Journal of Human Resources, Vol. 26, No. 1 (Winter, 1991), pp. 1-26

研究有关于职业差异对男性延迟退休的影响,研究表明在不用的职业里对男性延迟退休能力都是有着影响,对于从事有体力要求的工作或是久坐不动的工作,那么延迟退休意愿则会减少可会影响到延迟退休政策的实施; Coile, Levine^①研究内容为针对于对澳大利亚老年人的退休行为与退休后养老金的收入之间的关系,在其研究结果表明一般退休后养老金收入越高,那么老人的退休意愿越强,但是它们之间的关联性不强,因为影响女性退休行为更多的因素还是来自于个人因素与家庭因素(施昕怡,任若轩,薛艺铭,2021)。Judith Davey^②研究内容为职工退休意愿的影响因素,其研究结果表明一般个人特征、家庭状况、工作特征等这些因素都是对职工的退休意愿产生影响。

三、研究对象与研究方法

本文的研究对象为杭州桐庐县的城镇职工。研究方法则有文献研究法、与数据分析法。数据分析法是通过对所收集到的数据进行交叉分析与多元 logistic 分析;文献研究法通过查阅中外文献对城镇职工延迟退休意愿与其影响因素的以往的内容和目前的研究内容进行整理,确定研究的基本思路和和基本框架。

四、相关概念解释

(一) 退休

在我国,退休是劳动保障制度中的一种,劳动者因年老或因工、因病致残、完全丧失劳动能力或者部分丧失劳动能力便可以提出退休请求。并且我国在1987年6月所出台的《国务院关于工人退休、退职的暂行办法》以及《国务院关于安置老弱病残干部的暂行办法》中规定在正常工作的情况下,男性工人与干部的退休年龄统一为年满60周岁,女性则是管理岗位的退休年龄为55周岁,女性工人岗位的退休年龄为50周岁,并且连续工龄或者工作年限已满10年的便可退休;然后从事井下、高空、高温、繁重体力劳动和其他有害健康工种的职工,

^① Coile, Levine. How Do the Elderly Form Expectations? An Analysis of Responses to New Information[M]. University of Chicago Press, 1990: 259-286.

^② Judith Davey. What Influences Retirement Decisions?[J]. Social Policy Journal of New Zealand, 2008(33): 110-125.

则男性退休年龄为 55 岁，女性退休年龄为 45 岁，并且其工龄必须连续性 10 年或者工作年限已有十年(钟轩冉 ,阮智宇 ,吕一涵,2021)。

（二）延迟退休

关于延迟退休我国早在 2008 年人社部负责人就有提出了渐进式退休，然后到 2021 年的《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》中明确，我国相关部门要按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则去慢慢延迟退休年龄(龚宏伟，姚语轩，程嘉,2021)。延迟退休是指根据我国考虑当下的国情和人口结构的变化、就业情况再通过借鉴别的国家延迟退休年龄的政策来制定与实施我国的延迟退休政策。

第二章 浙江城镇职工延迟退休意愿基本情况分析

通过面向杭州桐庐县城镇职工由问卷星发布调查问卷问题所收集得到的数据；并且将所收集到的 263 份数据，利用 stata 12.0 针对于城镇职工延迟退休意愿影响因素进行数据分析，以下内容为基本情况说明与数据交叉分析，在交叉分析中，当值 $P < 0.05$ 时，该数据具有统计学意义。

一、浙江城镇职工延迟退休意愿情况

（一）城镇职工延迟退休意愿情况

1、城镇职工延迟退休意愿情况

杭州桐庐县城镇职工延迟退休意愿情况中，表明有 83（31.56%）个城镇职工愿意延迟退休的，有 129（49.05%）个城镇职工不愿意延迟退休，有 51（19.39%）个城镇职工对于延迟退休是持着无所谓的态度。如表 1 所示：

表 1：杭州桐庐县城镇职工延迟退休意愿情况表

城镇职工延迟退休意愿	人数	人数占比
愿意	83	31.56%
不愿意	129	49.05%
无所谓	51	19.39%
共计	263	100%

2、城镇职工可接受延迟退休的年限情况

在杭州桐庐县城镇职工可接受延迟退休的年限情况中,表明有 142 (53.99%) 个城镇职工可接受 1-2 年的延迟退休时间, 有 50 (19.01%) 个桐庐县城镇职工可接受 3-5 年的延迟退休时间, 有 9 (3.42%) 个杭州桐庐县城镇职工可接受 6-8 年的延迟退休时间, 有 2 人 (0.76%) 的城镇职工可接受 9-10 年的延迟退休时间, 有 4 (1.52%) 个杭州桐庐县城镇职工可接受 10 年以上的延迟退休时间, 有 56 (21.29%) 个城镇职工可接受只要身体允许或健康允许便可以一直工作。如表 2 所示:

表 2: 浙江桐庐县城镇职工可接受的延迟退休年限情况

延迟年限	人数	人数占比
1-2	142	53.99%
3-5	50	19.01%
6-8	9	3.42%
9-10	2	0.76%
10 年以上	4	1.52%
只要身体允许或健康允许, 可一直工作	56	21.29%
共计	263	100%

(二) 城镇职工的基本情况

杭州桐庐县城镇职工的工作单位性质分布情况, 在国企上上班有 29 (11.03%) 人, 在 8 私企/民企上班有 86 (32.7%) 人, 国家机关单位及事业单位上班有 34 (12.93%) 人, 外企上班有 10 (3.8%) 人, 在其他性质工作单位上班的有 64 (24.33%) 人, 没有工作单位的有 40 (15.21%) 人。如图 1 所示:

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。

如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/896131014014011011>