

“弹性”抑或“刚性”：高校教师退休年龄政策的争议透视

金 晨

(杭州师范大学 经亨颐教育学院, 浙江 杭州 311121)

摘 要: 弹性抑或刚性是当前关于高校教师退休年龄的主要争议。从政策依据、政策立场和目标群体三方面来看, 基于实足年龄还是异质性生命历程模式, 是退休年龄设定方面的重要争议; 强调群体性规范或是个体能动性, 是政策设计立场方面的主要分歧; 围绕目标群体冲突的争议, 则是中青年教师与年长教师之间的代际博弈。对此, 应完善并运用多样化的政策工具箱, 关注集体规则之外的自由个性, 打破高校人才发展的制度性障碍。

关键词: 高校教师; 退休年龄政策; 学术职业

中图分类号: G645 **文献标志码:** A **文章编号:** 1000-4203(2022)01-0048-08

Flexibility or Rigidity: A Controversial Perspective on the Retirement Age Policy of Faculty

JIN Chen

(Jing Hengyi School of Education, Hangzhou Normal University, Hangzhou 311121, China)

Abstract: Flexibility or rigidity was the main controversy about the retirement age of university faculty. It analyzed this problem from such three aspects of policy basis, policy stance and target group. Based on the chronological age or the heterogeneous life course model, it was an important debate about the setting of retirement age. Emphasizing group norms or individual initiative was the main difference of policy stance. The intergenerational game between younger faculty and senior faculty, was the key controversy over the conflict of target groups. Then, it should improve and apply the diversified policy toolbox, pay attention to the free personality outside the collective rules, and break the institutional obstacles to the talent development.

Key words: faculty; policy of retirement age; academic profession

20 世纪 80 年代, 人口老龄化就已成为多数发达国家共同关注的社会问题。2000 年第五次人口普查数据显示, 我国已正式迈入老龄化社会, 并将于

2050 年进入超级老龄化社会。在这一背景下, 国家开始关注老年人口参与经济社会活动、发挥劳动生产力的价值及可能。2019 年 11 月, 中共中央、国务

收稿日期: 2021-11-20

基金项目: 国家社会科学基金重点项目(20AGL030)

作者简介: 金 晨(1991—), 女, 浙江衢州人, 杭州师范大学经亨颐教育学院讲师, 教育学博士, 从事教师政策、学校管理研究。

院印发《国家积极应对人口老龄化中长期规划》，为我国应对老龄化社会指明了人口政策调整的总体方向。2021年11月，中共中央、国务院出台《关于加强新时代老龄工作的意见》，强调老年人的社会参与，同时鼓励有能力的低龄老年人以各种方式继续发挥作用。在高等教育领域，笔者根据历年《中国教育统计年鉴》的统计发现，2010—2020年，我国普通高校专任教师中，45岁以上的教师占比从22.85%上升到32.73%，50岁以上教师占比从11.12%上升到20.46%。2020年3月教育部制定并启动《高校银龄教师支援西部计划实施方案》，为开发高校年长教师的人力资本红利提供了可行路径。

老龄化时代催生了“益老化”的政策导向，高校治理现代化的持续推进同样为年长教师人力资本红利的开发创造了可能。但现有的高校教师退休年龄政策依然遵循传统的退休制度及人事管理制度的逻辑，高校以“一刀切”的年龄门槛作为政策设计依据的现象极为普遍。对于既具有智力与意志上的挑战性又具有相对稳定性的学术职业而言，当前的退休年龄政策无法真正兼顾公平和效率。^[1]在此语境之下，本文对高校教师退休年龄政策的关键争议进行深入分析，以期为我国相关政策的改革提供参考。

一、基于生命历程理论的分析视角

生命历程理论(Life Course Theory)重点探索社会结构以及时间、地点、历史与个体之间的复杂关系。20世纪80年代之后，该理论表现出制度主义的取向，西方学术界围绕政策与生命历程开展研究，集中探讨具有制度主义特征的公共政策与个体生命历程之间的关系。^[2]同时这类主题的研究都表现出一对辩证关系：当代社会福利制度成功地安排了个人生命历程的时间序列，却又和其他内外因素共同作用使用后者逐渐发生质变，从而对原有的制度安排形成挑战。^[3]生命历程理论在最近十年被明确地用于指导老龄化公共政策的研究与制定，因此，将该理论引入高校教师退休年龄政策的研究中，有助于研究者借助年龄这一核心要素，衔接社会政策与高校教师的职业历程。运用该理论时，需注意其五个关键前提^[4]，本文的分析框架也基于此(见表1)，具体如下：第一，人的发展和衰老是终生的过程。据此，相关研究从“针对特定年龄”转为贯穿整个生命过程，因而关于“老年群体”以及“年长教师”的界定，无法再用传统的判断标准进行解释。第二，人类生活与历史时代的相互作用。出生年份的差异使得个体

受到不同历史时代的制约和筛选，其生命历程被打上时代的烙印。^[5]而历史变迁可能产生的队列效应与同龄群体效应，直接挑战了“一刀切”的退休管理方式。第三，生活的时间性。高校教师作为同一年龄组中挑战社会年龄规范的重要力量，其退休管理若遵循传统方式，就可能导致退休政策与教师学术生命历程的脱节。在设计高校教师退休年龄政策时，是否应遵循个体发展中生活的时间性原则并考虑高校教师的意愿值得考虑。第四，选择时的个人能动性。个体在历史和社会环境的影响下，会通过行动建构自己的生命历程。高校教师的个人能动性能否在政策设计中予以体现，从而使政策兼顾刚性与弹性，这在某种程度上是政策是否具有合法性的重要基础。第五，相互联系或依存的生命。该原则是生命历程理论的核心，即生命是相互依存并嵌套于社会关系中的，这种社会性联系塑造了个体对生命事件的理解。^[6]基于此，退休年龄政策的设计，将会对处于同一学术社群中的高校教师产生联动影响，年长教师与中青年教师之间有可能因政策的调整而产生冲突。

表1 高校教师退休年龄政策争议的分析框架

理论前提	社会争议	政策设计的关键问题
人类的发展和衰老是终生的过程	如何定义年长教师	政策对象的界定标准
人类生活与历史时代的相互作用	是否需要当前的退休年龄政策进行调整	政策改革的限度与边界
生活的时间性	退休年龄政策是否应考虑高校教师的职业特性与实际需求	政策立场的选择
选择时的个人能动性		
相互联系或相互依存的生命	退休年龄政策改革是否影响高校中其他年龄群体教师的发展	政策的其他利益相关者

二、高校教师退休年龄政策争议的理论检视

政府部门在设计与执行相关政策时，需充分考虑其合法性。合法性的实质是决策者、实施者与被实施者之间的相互关系，是后者对前者行为的认同。^[7]在我国，高校教师退休年龄政策与一般事业单位的退休年龄政策基本相同。但高校教师职业有其特殊性，具有无边界、慢节奏、创造性、灵活性等特点，这要求相应的管理制度更为弹性化。当前过分

刚性的政策条款遭到了高校教师的“诘问”,其合法性被削弱。如何在政策的刚性与弹性之间寻求平衡,成为当前政策改革的关键问题。本文基于政策依据、政策立场、目标群体等政策网络中的核心要素,对高校教师退休年龄政策的争议进行分析。

1. 政策依据:退休年龄设定的逻辑透视

政策依据是政策制定和执行中所遵循的依据或原则^[8],关于退休年龄的设定依据,目前存在两种不同的观点:一是依据实足年龄这一要素划分群体的年龄段,同时纳入劳动力市场状况、国家财政政策、养老金收支等关键要素;二是以个体的知识、能力与技能为依据划定年龄组,并以此确定退休年龄。前者将退休年龄政策纳入社会政策网络,受国家利益和管理效率的驱使而确定;后者则从退休的内涵入手,将退休与工作挂钩,以工作能力划定退休年龄界限。两种不同的设定逻辑,涉及不同社会价值观即方便性原则和准确性原则之间的博弈与权衡。^[9]

(1) 基于实足年龄的退休年龄设定。

在社会科学领域,实足年龄(Chronological Age)有时被作为评价个体的重要指标。比如,纽加顿(B.L. Neugarten)等人将实足年龄视作一种管理性、规范性的测量工具,认为其具有易测量、客观、普遍的属性。^[10]随着这一理念被广泛应用于社会管理中,实足年龄已成为反映社会分类和社会秩序的标准。正如梅尔(K.U. Mayer)等人指出的,实足年龄以年龄组或队列的形式出现,是划分社会问题最受欢迎的方式。^[11]此外,劳伦斯(J.H. Lawrence)将实足年龄视为生命周期中的组织性特征,知道一个人的年龄往往能够据此推测其倾向及能力,因为个体在每个发展阶段都有特殊性任务和功能能力,其界限正是由生存年限来决定的。^[12]

作为个体固有且具排斥性特点的标签,当实足年龄被用作退休年龄政策制定的依据时,几乎无须对其进行验证与斟酌。因此,在科层制社会中,年龄具有新的社会功能,立法者以及政府官员更容易据此进行决策。相较于通过判断工作能力水平进行分层的方式,基于实足年龄设定退休年龄标准的做法,在一定程度上降低了政策制定与组织管理的成本^[13],有助于提高组织的行政效率。

高校教师作为社会成员的一部分,其退休年龄的设定被纳入整个社会的政策框架中,且与养老金制度、劳动力市场政策紧密关联。在这一政策网络中,国家试图通过控制退休年龄以筛选离开劳动力市场、纳入养老金服务的教师群体,在最大程度上满足国家利益。而国家作为庞大的权力运行系统,为

了以最低的管理成本实现发展目标,往往会在多维利益驱动之下,基于实足年龄设置相应的年龄条款,从而使得退休年龄具有约束行为规范的作用,其目的在于引导高校教师按照国家利益采取行动。

(2) 基于异质性生命历程模式的退休年龄设定。

事实上,基于实足年龄设定高校教师退休年龄的有效性在于,年龄与其所代表的群体特征之间的对应关系。但处于同样的实足年龄,由于身体状况、生命体验及社会位置等不同,个体间存在极大的差异,而这些差异却被实足年龄认知观所忽略。^[14]由此,基于实足年龄的退休年龄政策因刚性化的特点而遭到质疑。

生命历程理论强调人类的发展和衰老是终生的过程,认为政策的制定应从特定的年龄阶段转向整个的生命过程。一方面,纽加顿对根据老年标准制定公共政策的合理性提出了质疑^[15],并提出公共政策制定过程中“年龄抑或需求满足”的命题。^[16]就高校教师职业而言,将实足年龄作为一项政策工具值得商榷,因为实足年龄仅是对个体出生后成长时间的简单计数,它漠视了极为丰富的个体差异。^[17]另一方面,莱利(M.W. Riley)提出了“年龄一体化社会”这一概念,强调政府对群体生命历程的控制方式从根据年龄分层的管理转变为关注个体需求的制度安排。^[18]这实质上是建构一种依据个体工作能力的队列分层标准,从而打破固有的年龄规范与个体特征之间的刻板印象。

上述主张均强调高校教师在需求与能力方面的非均质化特点,要求政策制定时关注高校教师异质性的学术生命模式。这一政策逻辑在西方国家已得到体现,以美国高校教师退休年龄政策为例,自1967年《就业年龄歧视法》(The Age Discrimination in Employment Act, ADEA)出台以来,退休年龄标准历经多次修订。在1982年之前,美国联邦政府规定高校教师在65周岁时必须退休;1982年《就业年龄歧视法》修订后,将法定最低退休年龄提高到70周岁;1986年美国国会对这一法案再次进行补充与修正,取消了强制退休年龄的规定。法案多次修改的背后,是退休年龄设定的逻辑发生改变。换言之,高校教师的退休不应以年龄为参考,而应以其技能和知识为标准^[19],同时还应考虑制度供给与个体需求之间的关系,以免产生“结构性滞后”^[20]。

2. 政策立场:日益盛行的社会建构取向

政策立场可被理解为一种价值取向,在某种程度上,它是推动社会沿着被认可方向前进的政策定位目标。在关于政策价值取向的争论中,涉及“对个

体道德权利的称赞、保护、提升、尊重以及行为的便利化”。^[21]个体与社会整体之间关系的重大转换是现代社会的体现,把社会成员铸造为个体是现代社会的特征。^[22]但人的个体性与共在性、独立性与依赖性、自我与他人之间并非绝对的隔绝、分裂和对立关系。一个人成为真正独立自由的个体,并不等于摆脱和斩断与他人的联系,而应在一个更高层面、更广泛范围内扩大和升华这种社会联系。^[23]由此也引发关于高校教师退休年龄政策的争议,即退休年龄政策设计的立场应基于社会时间表下的公共生命历程,强调普遍意义上的群体规范,还是关注高校教师退休选择中的个体能动性,关注学术生命历程的差异性。

(1)标准时间表下的公共生命历程。

所有社会都将生命时间的流逝合理化,并将其划分为与社会相关的单位,从而将生命时间转化为社会时间。^[24]社会时间揭示了集体活动的节奏,暗含着一致性和集体规范性。从社会层面来看,社会的标准时间表对个体产生规范性影响。^[25]而基于社会标准时间表的退休规范,在不同时代被赋予了差异化的制度性内涵。

在工业化时代,随着时钟的出现,生产方式日趋规范化,产品日益标准化。作为工业资本主义的缩影,时钟给资本主义体系中的社会生活造成极大影响。^[26]其中最重要的影响是,这种掐着秒表的“劳动时间”支配着个体的劳动节奏和职业历程。管理者开始寻求更加便捷有效的管理方式,“年龄”正式进入他们的视野,其工具价值被充分地挖掘。在这一时代,“退休”作为新型的劳动管理模式逐渐受到重视。随着知识经济时代的到来,经济生产方式发生巨大转变,再加上现代社会人均寿命得到极大的提高,全球范围内退休年龄亦出现整体延迟的趋势。目前,发达国家大多将65岁确定为老年人的起点年龄,而我国则以60岁为中老年人的界限,并将之写入《老年人权益保障法》等法律。一般认为,达到老年人起点年龄的个体,可以逐渐退出劳动力市场。

由此可见,社会的标准时间表通过安排生活事件的顺序来约束个体的思想和行为。而随着政府对社会干预的日渐加深,退休年龄政策日益成为公共政策中用于约束集体行动的重要工具,与之相关的年龄政策已发展到调节个体生命历程的各个阶段。退休年龄政策通过参与个体的家庭生活、学习生活、经济生活的三角模型^[27],形塑连续、有序的公共生命历程,并以此分配公众的社会责任^[28]。对高校教师而言,这种基于社会时间表设计的退休年龄政策,

不仅规范了年龄与工作的关系,更是设定了教师进入老年期的门槛。换言之,政府部门通过退休年龄政策向处于不同年龄组的教师分配社会角色地位、活动和身份,借此控制学术劳动力市场中的人才流动。值得注意的是,尽管政策中关于提前退休和延迟退休的补充性规定,打破了传统的标准时间表对个体生命的安排,使得生命历程三阶段模式在一定程度上具有灵活性,但提前退休与延迟退休依然有年龄限制,高校教师的生命历程仍是一个可预见的过程,他们退出学术劳动力市场的年龄被框定在预设的范围内。

(2)强调生命历程中的个体能动性。

落脚于公共政策问题,现代社会中的每个主体都有自己的利益偏好和私人信息,他们在追求利益时会主动且理性地利用政策,而非被动地执行政策。^[29]就退休年龄政策而言,基于标准时间表的退休年龄规范遵循着自上而下的政策立场,却忽视了高校教师的多样性和差异性。

生命历程理论所强调的个人能动性,关注到个体在其生命历程被形塑的同时也会对政策产生反作用。此外,生命历程理论还强调生活的时间性,即个人生命事件的发生时间会影响个人的生命历程轨迹,且这种影响具有累积性。^[30]对于退休事件,生命历程学派将其视作社会化过程和心理过程,认为个体职业终末期的发展取决于工作经历的性质和生命历程早期的转变^[31],且退休行为不仅与退休前的即时状况有关,还与更广泛的职业背景有关^[32]。换言之,该理论将退休纳入更为广阔的生命历程视域,且强调主体能动性及个体的职业特性。

学术职业追求新知识的特性,决定了其具有专业发展持续性的特点。诸多研究证明,年龄作为个体生理与社会实践时间的表征,在高校教师的学术成长方面具有明显的成熟效应和累积效应。^[33]此外,尽管当前学术职业日益规制化,但依然表现出相对自由的特征,主要表现为学术职业工作时间的弹性化以及学术与生活的边界相对模糊。随着通信技术的发展,高校教师的私人时间愈加不受时空的局限,并成为可随时连接、随时可面向公众、随时可转化为工作的时间。^[34]诸如此类的条件为高校教师延长其学术生命历程提供了较大的可能,年长教师可以根据个性化的需求,选择以差异化的方式继续参与学术生活,但现行的退休年龄政策却并未充分尊重高校教师的职业特性。是否应在管理逻辑之上结合学术职业发展的逻辑,允许在普遍性的退休年龄政策之外,为高校年长教师提供个性化的退休

选择,是未来政策改革需关注的面向。

3. 群体冲突:延长退休年龄争议下的代际博弈

所谓目标群体,即为受公共政策规范、管制、调节和制约的社会成员。他们对利益的诉求在性质、层次上存在很大差别,不同利益诉求的碰撞与摩擦会产生利益的冲突。^[35]在高校管理中,如何调整和规范不同教师群体的利益关系,是相关政策的重要任务。但高校的人事管理常将“潜力”和“年轻化”混为一谈,因而忽视年长教师的价值^[36],关于年长教师与中青年教师数量结构平衡的问题也因此引起了广泛关注^[37]。年长教师相较于中青年教师的学术投入—产出效率,是高校组织是否实施延迟退休政策的重要关注点。换言之,相较于中青年教师,年长教师能否被视作高校的人力资本?年长教师延迟退休是否对中青年教师造成负面影响?

(1) 年长教师的学术产出是否弱于中青年教师。

将高校教师视作时间锻造出的机器,并对教师个体及其生产潜力赋予价值的做法,往往被视作新管理主义的主要措施。在新管理主义的指导下,价值的优先性、经济理性和工具理性等管理特征得以彰显。随着新公共管理理念渗入学校内部的人事管理,学术职业体系逐渐被基于市场化准则的管理体系所控制,“效率”和“效能”被视作高校教师管理的主要价值取向。^[38]其背后反映出“年长教师能否为学校带来收益”这一政策制定中的核心问题。事实上,尚无明确的证据表明年龄与学术表现之间有直接关系。扎克曼(H.Zuckerman)和默顿(R.K.Merton)认为,当前关于年龄影响学术表现的相关研究严重缺乏事实依据。^[39]布莱克本(R.T.Blackburn)梳理了关于高校教师老龄化的相关研究,揭示了年龄对于学术表现呈现出积极影响或无明确影响。^[40]贝斯(J.L.Bess)通过大量的文献研究同样发现,在年长教师的学术生产力这一研究领域中,有许多互相矛盾的研究结果,且目前尚无确凿经验证据可以得出年龄对教师职业生涯产生影响的结论。^[41]甚至有学者认为,若个体所在的工作环境具有挑战性并需要自我指导,智力机能(intellectual functioning)会随着年龄的增长而提高。^[42]

高校作为社会中占据重要位置的学术组织,其组织行为是由有意图的、协调的高校组织中的人所实施的目的性行为。^[43]在任何特定时间,高校组织的结构只是不同当事人之间权力关系的表现,不同当事人力图改变或维持各类资本之间的平衡^[44],而教师的人力资本显然是高校最需要平衡的部分。管理者通过判断教师所拥有的人力资本,确定他们在

组织结构以及学术领域中的位置,并通过对教师人力资本的筛选与管理,促成组织结构的优化。因此,高校退休年龄管理基于对不同年龄组教师人力资本存量的总体判断,实现其所谓的“优胜劣汰”与组织平衡。但正如上文所述,老龄化本身并不导致教师学术生产力的下降,年长教师亦无法被认定为学校的“不良资产”。

(2) 年长教师是否对中青年教师产生挤出效应。

在一定程度上对人力资本进行投资,是提升生产力的一种方式。^[45]卡尔维(A.Kalwij)等人认为,工作岗位的数量仅是经济系统中的一个变量,延迟退休并不一定导致劳动力市场中的失业。^[46]这一观点强调组织内部代际知识融合的好处,管理部门阻止有能力的年长者继续工作显然存在着人力资本的浪费。^[47]

我国社会的普遍观点认为,延迟退休政策的实施,将会导致年长教师对中青年教师的挤出效应。这一朴素的看法假设了总的就业岗位是固定的,并且不同年龄段劳动力之间的关系是替代性的。^[48]究其原因在于,我国高校具有事业单位的性质,其管理在一定程度上依然带有传统计划经济时代的印迹。在这种管理方式下,学校的编制数量和职称结构被纳入计划,年长教师延迟退休将会导致年轻教师的入职困难和晋升推迟,层层挤压之下,年轻教师或成为延迟退休政策下的“牺牲品”。换言之,如若年长教师延长占据岗位的时间,将可能剥夺年轻教师的发展机会。然而,弗里德曼(S.Fredman)认为,这一观点的前提在于工作数量有限且需要定量配给,但事实并非如此,因为工作可以创造就业机会,劳动力市场的规模由对工作的需求决定,而非由工作的供给决定。^[49]也就是说,就理论而言,高校年长教师延迟退休并不会对年轻教师产生挤出效应。更有研究者关注到年长教师的学术生产力对于学术组织发展的重要性,认为让学者过早退休会适得其反,若高校要在劳动力老龄化的情况下为社会提供服务,就需采取行动留住学术界的“知识”。^[50]

三、破除高校教师退休年龄政策争议的多维省思

退休是教师学术生命历程中的重大转折,意味着个人生活、职业发展、社会关系的改变与重塑。退休何时发生,会影响高校教师的职业成长和高校的整体发展水平。如何通过宏观工具调控高校教师的

学术生命历程,直接关系诸多群体的利益。

1. 完善并运用多样化的政策工具箱

政策工具是政府赖以推行政策的手段^[51],政策工具是否合适,直接关系政策执行的效果。豪利特(M.Howlett)和拉米什(M.Ramesh)依据政府在提供公共物品和服务时介入程度的高低,将政策工具划分为三类:自愿性工具、混合性工具、强制性工具。^[52]当前,在我国高校教师退休管理方面,政府重视使用强制性工具对高校教师的行动进行控制。譬如,严格把控退休年龄,设置延迟退休的考核标准,将退休年龄政策与退休金制度挂钩等。基于此,如何充分运用自愿性工具与混合性工具,是破除政策争议的关键。

一方面,需要通过整合公益组织、社区以及市场的相关资源,为高校年长教师提供更为广阔的发展空间。由于当前学术劳动力市场的结构性滞后,突破高校教师人力资本管理的学校边界显得尤为必要。高校教师具有长期的人力资本积累,应将其置于社会发展的语境之中,为其提供社会化平台,允许他们在企业、民办学校、社区基层等单位继续从事相关工作,是高校教师实现学术生命历程后期发展目标的关键。另一方面,现代国家的角色分配应基于能够反映个体能力的普遍标准。^[53]在知识经济时代,个体职业发展状态表现出无边界特征。^[54]学术职业的特殊性要求大学创造相对弹性化、宽松化的制度环境与空间,故而应当注意在设定标准化、强制性的规定之外,给予高校教师一定的自主选择权。当前弹性退休已成为退休政策改革的主要趋势,所谓的“弹性”,不仅仅是退休年龄的弹性,更是退休方式的弹性化。政府部门应在一定程度上维持退休年龄政策的刚性,在此基础上研究弹性的限度以及相关的评估标准与方法,实现自主与效率的兼顾。比如,降低退休年龄政策与聘用政策、社保政策之间的“粘性”,给予学校、企业以及教师等微观主体更多的自主权。

2. 关注集体规则之外的自由个性

如何权衡公共管理与政策对象主体性之间的关系,已成为现代社会发展中的重要问题。自工业社会以来,退休成为一种集体规则,这种遵循着社会时间表的集体规范,支配着高校教师的劳动节奏与职业历程。然而,这一效率至上的管理方式在很大程度上忽视了“人”的因素,高校教师的职业特殊性未能得到充分体现。在当下社会,年龄作为变量在预测群体的生活方式及生活需求中的作用越来越小,基于年龄制定的政策和方案正越来越偏离目标,公

共政策的制定不应根据年龄而应根据相关联的需求。^[55]对高校教师而言,这种“基于需求的退休年龄政策”具体包括以下两个方面。

一方面,高校年长教师有继续工作的权利,相关部门打破将年龄作为标准进行资源配置的传统做法,是尊重个体“自由个性”这一价值取向的具体体现。在生命历程理论看来,个体的发展与衰老是一个终身的过程,政策的制定应从关注特定的年龄阶段转向个体的整个生命过程。但在现实中,管理者往往将教师的学术生命历程看作割裂的片段,以年龄作为学术聘任、岗位晋升、资源支持的政策设计依据,这种看似公平的做法却使得年长教师被边缘化,他们的创造力被忽视,最终造成高校优质人力资源的浪费。^[56]而这一管理方式的背后,则是老年歧视所导致的代际割裂。如何破除这种以年龄为核心的歧视,正是消除群体冲突的关键。随着组织治理的精细化程度逐渐提升,相关部门应考虑如何满足年长教师延续其学术生命历程的需求。另一方面,高校年长教师在工作数十年后,有按照计划提前享受生活的权利。目前退休年龄政策规定,高级职称女性教师的正常退休年龄为55周岁,高级职称男性教师为60周岁,且国家明确规定“坚决制止违反规定提前退休的行为”。根据“人民满意”的社会治理标准以及尊重“自由个性”的社会价值取向,政府部门需在延迟退休的改革趋势下,尊重高校教师提前退休的意愿,允许其提前退出学术劳动力市场,以其他方式参与社会活动。

3. 打破高校人才发展的制度性障碍

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》、《关于深化高等教育领域简政放权放管结合优化服务改革的若干意见》等一系列文件都明确提出要扩大高校办学自主权,释放高校人才发展活力,但由于我国高校人事管理的传统,编制数量和职称结构的定额配置以及年长教师留任与中青年教师发展的二元对立关系依然存在,要破解制度性障碍,就要打破高校教师岗位定量配给的管理方式,尊重高校发展规律,以专业标准而非年龄标准聘任教师,由学术劳动力市场需求决定教师的数量与结构。

在编制管理方面,按照传统的事业编制管理方式,学校的教师编制数量由教育行政部门自上而下划拨。在编制有限的情况下,年长教师延迟退休或将造成青年教师无法入职,代际矛盾由此发生。2011年《国办关于印发分类推进事业单位改革配套文件的通知》指出,在制定和完善相关编制标准的前提下,公益二类事业单位逐步实行机构编制备案制。

2015年5月,北京市颁布《关于创新事业单位管理加快分类推进事业单位改革的意见》,正式启动取消高校事业编制管理的试点工作。随着事业编制管理改革的推进,高校对于教师的总量和结构有了一定的自主权,编制管理从过去被动接受政府的计划定额转变为学校的自主定额,学术劳动力市场逐渐成为动态开放的生态系统。基于此,高校可根据教学和科研工作的实际需要,自主确定教师规模并进行动态调整。譬如,依据学校的发展规划以及财政支出预算,在核定每年用人计划的基础之上,按照职业规范和考核标准,决定是否继续聘任或淘汰教师。

在岗位聘任方面,教师聘任制是我国高校人事制度改革的核心,其大致经历了“职务任命制——职务聘用制——岗位聘任制”的改革历程。各高校在实行岗位聘任制之后,其岗位设置呈现多样化的特点。随着聘任制改革的不断深化,高校在教师聘任中的自主权获得极大的提升。因此,针对当前退休年龄政策中的群体冲突,高校可采取按需设岗的方式,根据教育教学和科研创新的需要,打破年龄限制,基于能力的标准聘任适合相应岗位的教师,这或将有助于化解教师队伍中的代际矛盾。当前部分研究型高校的退休延聘或返聘,正是对这一问题的有益探索。

参考文献:

- [1][17] 阎光才. 学术生命周期与年龄作为政策的工具[J]. 北京大学教育评论, 2016, (4): 124-138.
- [2] 张瑞凯. 社会福利研究的新视角——生命历程范式的发展轨迹及新取向[J]. 山东农业工程学院学报, 2015, (6): 84-88.
- [3] 施世骏. 生命历程研究对社会政策效果的探讨[J]. 社会政策与社会工作学刊, 2002, (6): 101-157.
- [4] BENGTSON V L, SILVERSTEIN M, NORELLA M, et al. Handbook of Theories of Aging[M]. New York: Springer, 2009: 576-578.
- [5] ELDER G H. Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course[J]. Social Psychology Quarterly, 1994, 57(1): 4-15.
- [6] GIELE J Z, ELDER G H. Life Course Research: Development of a Field[C]//GIELE J Z, ELDER G H. Methods of Life Course Research: Qualitative and Quantitative Approaches. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 1998: 5-27.
- [7] 陈学飞. 教育政策研究基础[M]. 北京: 人民教育出版社, 2011: 162.
- [8] 余英. 高等教育成本分担的国际比较兼评中国高等教育学费标准的政策依据[J]. 清华大学教育研究, 2007, (3): 111-118.
- [9][13][24] NEUGARTEN B L. Age Distinctions and Their Social Functions[J]. Chicago-Kent Law Review, 1981, 57(4): 809-825.
- [10] NEUGARTEN B L, HAGESTAD G O. Age and the Life Course[M]//BINSTOCK R, SHANAS E. Handbook of Aging and the Social Sciences. New York: Van Nostrand Reinhold, 1976: 36.
- [11] MAYER K U, SCHOEPFLIN U. The State and the Life Course[J]. Annual Review of Sociology, 1989, 15(1): 187-209.
- [12] LAWRENCE J H, BLACKBURN R T. Age as a Predictor of Faculty Productivity: Three Conceptual Approaches[J]. The Journal of Higher Education, 1988, 59(1): 22-38.
- [14] BIRREN J E, CUNNINGHAM W R. Research on the Psychology of Aging: Principles, Concepts and Theory [M]//BIRREN J E, SCHAIK K W. Handbook of Aging and Psychology. New York: Van Nostrand Reinhold, 1985: 8.
- [15] NEUGARTEN B L. Age Groups in American Society and the Rise of the Young-Old[J]. Annals of the American Academy of Political and Social Science, 1974, 415(1): 187-198.
- [16][55] NEUGARTEN B L. Policy for the 1980's: Age or Need Entitlement? [C]//HUBBARD J P. Aging: Agenda for the Eighties, a National Journal Issues Book. Washington, D.C.: Government Research Corporation, 1979: 50-51.
- [18] RILEY M W, RILEY J. The Aging and Society Paradigm[M]//BENGTSON V L, SCHAIK K W. Handbook of Aging Theory. New York: Springer, 1999: 327-343.
- [19] LARSON R C, DIAZ M G. Nonfixed Retirement Age for University Professors: Modeling Its Effects on New Faculty Hires[J]. INFORMS, 2012, 4(1): 69-78.
- [20] RILEY M W, KAHN R, FONER A. Age and Structural Lag: Society's Failure to Provide Meaningful Opportunities in Work, Family and Leisure [M]. New York: Wiley Interscience, 1994: vii.
- [21] 弗兰克·费希尔. 公共政策评估[M]. 吴爱明, 李平, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2003: 163-174.
- [22] 乌尔里希·贝克, 伊丽莎白·贝克-格恩斯海姆. 个体化[M]. 李荣山, 范譞, 张惠强, 译. 北京: 北京大学出版社, 2011: 序言.
- [23] 贺来. 重建个体性: 个体的“自反性”与人的“自由性”[J]. 探索与争鸣, 2017, (5): 40-43.
- [25] HENDRICKS J. Considering Life Course Concepts [J]. The Journals of Gerontology, Series B, Psychologi-

- cal Sciences and Social Sciences, 2012, 67(2), 226-231.
- [26] 安东尼·吉登斯. 历史唯物主义的当代批判: 权力、财产与国家[M]. 郭忠华, 译. 上海: 上海译文出版社, 2010: 136-137.
- [27] SMELSER N, HALPERN S. The Historical Triangulation of Family, Economy and Education[J]. American Journal of Sociology, 1978, 84: 288-315.
- [28] GUILLEMRD A M. Age Policy[K]//WRIGHT J D. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Oxford: Elsevier, 2001: 267-271.
- [29] 张维迎. 市场的逻辑(第三版)[M]. 西安: 西北大学出版社, 2011: 110-118.
- [30] ELDER G H, JOHNSON M K, CROSNOE R. The Emergence and Development of Life Course Theory [M]//MORTIMER J T, SHANAHAN M J. Handbook of the Life Course. New York: Springer US, 2003: 3-19.
- [31] MARSHALL V W, MUELLER M M, Canadian Policy Research Networks (CPRN). Rethinking Social Policy for an Aging Workforce and Society: Insights from the Life Course Perspective[J]. Canadian Policy Research Networks, 2002, 27(3): 57.
- [32] HAYWARD M D, FRIEDMAN S, CHEN H. Career Trajectories and Older Men's Retirement [J]. The Journals of Gerontology, Series B, Psychological Sciences and Social Sciences, 1998, 53(2): 91-103.
- [33] 李琳琳. 时不我待: 中国大学教师学术工作的时间观研究[J]. 北京大学教育评论, 2017, (1): 107-119.
- [34] 赫尔嘉·诺沃特尼. 时间: 现代与后现代经验[M]. 金梦兰, 张网成, 译. 北京: 北京师范大学出版社, 2011: 20.
- [35][52] 陈庆云. 公共政策分析[M]. 北京: 北京大学出版社, 2011: 76, 82.
- [36] TAYLOR P, EARL C, CANNIZZO F. "Regardless of Age": Australian University Managers' Attitudes and Practices Towards Older Academics[J]. Work, Aging and Retirement, 2018, 4(3): 300-313.
- [37] SUGAR J A, PRUITT K, ANSTEE J L K, et al. Academic Administrators and Faculty Retirement in a New Era[J]. Educational Gerontology, 2005, 31(5): 405-418.
- [38] MILLIKEN J, COLOHAN G. Quality or Control? Management in Higher Education[J]. Journal of Higher Education Policy and Management, 2004, 26(3), 381-391.
- [39] ZUCKERMAN H, MERTON R K. Age, Aging, and Age Structure in Science[M]//MERTON R K. The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations. Chicago: University of Chicago Press, 1973: 496.
- [40] BLACKBURN R T. Tenure: Aspects of Job Security on the Changing Campus[R]. Research Monograph No. 19. Atlanta Georgia: Southern Regional Education Board, 1972: 1-49.
- [41] BESS J L. Integrating Faculty and Student Life Cycles[J]. Review of Educational Research, 1973, 43: 377-403.
- [42] RILEY M W, RILEY J W. The Lives of Older People and Changing Social Roles[J]. Annals of the American Academy of Political and Social Science, 1989, (1): 14-28.
- [43] 缪榕楠. 学术组织中的人: 大学教师任用的新制度主义分析[M]. 南京: 南京师范大学出版社, 2008: 33.
- [44] P·波丢. 人: 学术者[M]. 王作虹, 译. 贵阳: 贵州人民出版社, 2006: 142.
- [45] WRIGHT P M, MCMAHAN C C. Exploring Human Capital, Putting 'Human' back into Strategic Human Resource Management[J]. Human Resource Management Journal, 2011, 21(2): 93-104.
- [46] KALWIJ A, KAPTEYN A, VOS K. Retirement of Older Workers and Employment of the Young[J]. De Economist, 2010, 158(4): 341-359.
- [47] BARUCH Y, SAYCE S, GREGORIOU A. Retirement in a Global Labour Market: A Call for Abolishing the Fixed Retirement Age [J]. Personnel Review, 2014, 43(3): 464-482.
- [48] 张川川. 延迟退休年龄: 背景、争议与政策思考[J]. 武汉大学学报(哲学社会科学版), 2017, (5): 42-51.
- [49] FREDMAN S. The Age of Equality[M]//Fredman S, SPENCER S. Age as an Equality Issue: Legal and Policy Perspectives. Oxford: Hart Publishing, 2003: 46.
- [50] DUBE L, NGULUBE P. Pathways for Retaining Human Capital in Academic Departments of a South African University[J]. South African Journal of Information Management, 2013, 15(2): 1-8.
- [51] 迈克尔·豪利特, M·拉米什. 公共政策研究: 政策循环与政策子系统[M]. 庞诗等, 译. 北京: 生活·读书·新知三联书店, 2006: 141.
- [53] DANNDFER D. Age Stratification[K]//WRIGHT J D. International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. Oxford: Elsevier, 2001: 278-283.
- [56] 金晨, 李阳杰. 开发高校退休教师的人力资本红利[N]. 社会科学报, 2020-02-06(5).

(本文责任编辑 童志勇)