

中外对话 | “一老一小”世界级难题， 中日韩欧都怎么破？（下）

予服务支持。从大家的经验观察，年轻人想要的是什么？

林玲子：日本人尤其是男性，通常工作时间很长，所以日本一直以来都尝试着对工作风格、工作方式进行改革。但是最大的影响是新冠疫情带来的人一下子多了起来，尤其是2021年，结婚率上升了。如果远程办公、弹性办公方式继续下去，可能会给年轻人创造比较好的条件。除此之外，产假和陪产假，还有诸如津贴等经济支持也很重要。

金益基：韩国政府效仿北欧国家的“工作-家庭平衡”政策，但是韩国政府没有做到为工作女性提供充足的福利，甚至对男性来说也没有一个切实有效的环境（提高生育率）。提高生育水平，弹性工作和陪产假都是必不可少的，这也是韩国年轻人最想要的。

贝斯图：工作单位政策必须要和国家政策同步，提供更好的工作环境，同时也要在家庭内部平衡男女角色，男女双方都应在照顾孩子和家务中作出同等贡献。

少子化和低生育率本身，与其说是一个生育问题，不如说

是社会其他问题的表征。比如年轻人要照顾孩子、父母、伴侣的父母，压力太大，政府确实想支持生育，但要想达到目标，可能要先在老年护理领域投入资金，去分担劳动年龄人口肩上的担子。

应从“人口红利”转向“人才红利”

杜鹏：老年人群并非社会的负担，而是巨大的社会资源。在开发“银发资源”方面，日韩的经验能给中国带来哪些启示？

林玲子：不能认为老年人寿命的延长会带来社会负担。日本人口确实是在减少，但预期寿命每年都在延长，这就意味着，增加的老龄人口放缓了整体人口减少的趋势。传统意义上的劳动人口确实在减少，但是如果考虑到健康的老人数量在增加，那么实际劳动人口并未大幅减少，我们要做的是促进就业，促进老年人就业。

金益基：韩国正制定各种计划为老年人创造就业机会，制定了各种扶持计划。我们成立了韩国老年人人力开发院，全面统筹相关工作，该机构正致力于为老年人提

供适当的就业机会和参与社会活动的机会。

杜鹏：贝斯图教授近期在文章中写到，中国要适应人口格局的巨大变化，逐步从依靠“人口红利”转向收获“人才红利”。西欧国家在这方面有哪些经验和教训可供中国借鉴？

贝斯图：每当讨论老龄化带来的负担时，我们必须准确地定义“负担”所代表的实际含义。我之所以谈到这种人力资本红利，是因为如今的年轻人与50、60、70年前的年轻人有很大不同。他们所掌握的技能、面临的机遇，如果被转化为更高的生产力，实际上就可以产生这种红利。我们应该考虑如何改进劳动力市场的整体结构，而不是把老年人或60岁以上的人群割裂出来看待。如何让人们接受“延迟退休”？

杜鹏：当前，“延迟退休”是中国社会热度较高的话题，其他一些国家也同样面临这一问题，如何在全社会达成延迟退休的共识？又如何做好配套制度安排？

贝斯图：在英国，退休和养老金之间的联系已不那么紧密，没有所谓的

退休年龄。你的公司不能强迫你在60岁或65岁，或其他任何年龄离职，除非有一些非常具体的正当理由。这与养老金年龄不同，领取养老金的年龄仍然是固定的。所以，你可以选择退休，选择离职，但你无法在特定年龄之前领取养老金。这可以防止人们在他们真正想离职前就被迫失去工作。

人们说这会剥夺年轻人的工作，让人工作到六七十岁会增加年轻人口的失业率，但我认为这种说法缺乏证据，我们应该考虑人们在不同的年龄阶段如何承担不同的工作。

林玲子：我们必须区分退休年龄和领取养老金年龄。日本正将养老金领取年龄从60岁提高到65岁，

但我们决定不再往后延迟，因为保持养老金体系可持续性很重要，这样人们才会信任它。目前，我们可以选择从70或75岁开始领取养老金，如果延迟领取，获得的养老金会更多。

至于退休年龄，必须让它变得灵活，这样未来工作市场才能更灵活。我们可以为人生设立一个“第一工作阶段”，从20多岁到50岁，这个阶段，我们会结婚生子。到了50岁，孩子长大成人，就可以开启“第二工作阶段”，从50岁开始积累新的经验。我们可以工作到60岁或70岁以后，甚至80岁或100岁。这种退休年龄的设定是创造新型社会或适老社会的关键。

来源：中新网微信公众号



资料图：辽宁沈阳一公园内，一群爱好冰球运动的退休大爷组建冰球队进行比赛。