

关于科学家退休制度的几点建议

Some Thoughts on the Retirement of Scientists

陈念貽

(中国科学院上海冶金研究所, 研究员)

我国过去没有统一的高级科研人员(包括教授)的退休制度,大学教授和科学家实际上不退休。1982年国务院规定科技人员退休年龄为男60岁,女55岁。后来又规定,高级科技人员因工作需要退休年龄可适当延长。近年来虽然许多科技界人士通过政协等渠道多次反映,规定中有不妥之处,但仍坚持执行至今。

我们认为:规定科技人员退休制度是必要的,问题在于现行制度在几个关键问题上规定不妥,极大地伤害了老年和中年偏老(例如55岁以上)科学家的积极性,也给我国科教事业带来损失。目前科教部门青年人才大量流失(这在一段时期内势难避免),青黄不接。许多科研单位主要靠55~65岁的科学家作骨干和学术带头人。现行退休制度再执行5至10年,许多重要研究机构的现有骨干将基本退休,研究水平和能力势难维持,更谈不上进一步提高和发展。现在正当全国上下都在讨论要重视科技之际,就我们管见所及,参照国际上科技先进国家的情况和经验,就几个关键问题提出几条意见和建议。

一、我国科学家退休年龄是世界上最早的

世界各国科学家退休年龄的规定虽不完全一致,但都没有中国这样早。美国过去大多数大学教授退休年龄定为65岁,后来改为70岁,且非“一刀切”,工作成绩突出的甚至有工作到100岁的。有些教授在最著名的大学退休后,即被其他大学聘用,仍能主持科研项目。美国新的法律规定1993年以后大学教授只要身体健康能胜任工作则不须退休。德国教授退休年龄为65岁。日本京都大学还有一种做法,教授在65岁退休后办研究所,学校给予

研究条件的支持。事实上,对多数学科来说,60~65岁的科学家工作能力仍处于高峰,65岁以后体力有所下降,但为其经验和组织能力等优势所弥补,仍能在科技“竞技场”中一显身手。美、日、德这些科技先进国家人才充裕,青年后备充足,尚且重视60~65岁科学家的作用,并允许工作到70岁甚至更长。我国科技落后,百业待兴,反而将科学家退休年龄订在60岁,对60~65岁科学家(他们中有为之士科学上正值盛年)的工作和聘用严加限制,实在是摧残自己现成的科技实力和科学家的积极性。

我们建议:

1. 将中科院、重点大学的正研究员、正教授的退休年龄明文规定为65岁至70岁,年满65岁的开始办退休手续,其中博士生导师或承担重点科研项目者,可延长至70岁退休(身体不佳、自愿申请,可提前退休)。

2. 非重点和边远地区大学和科研机构实行正教授年满70岁退休的制度,并可吸收年龄超过70岁、有工作能力的著名科学家或博士生导师再工作1~5年。

二、青年超过并代替老年应通过学术竞争,不应用行政命令

人事部门在答复科技界、政协、人大代表时,总是说他们也不赞成“一刀切”,但若不搞“一刀切”,就没个标准,谁也不服,退休制度便无法执行。实际上,不用“一刀切”也并非没有标准。世界各国行之有效的“同行评议”方法,在我国也已有相当的经验和成效。近年来,一些研究单位(例如中科院一些老研究所)评审晋升正研究员,报审博

士生导师,都是严格认真的。国家自然科学基金的评审,虽然竞争激烈,仍能做到基本合理。这说明我国科技界已具有相当的同行评议经验和能力。这样的评议当然比“一刀切”麻烦些,但须知一刀切势必切掉一批科技界的精华。值此国际上高科技竞争激烈之际,这样一直切下去,若干年后我们将悔之不及。

所谓评议,其实就是在竞争中淘汰,毋庸讳言,我国科学队伍也和其他国家一样,“十个指头不一般齐”,总有一部分人多年来没有显著建树。这些人应根据情况实行人才流动,也可在保留职称条件下离职或提前退休。其实,现在作为一位研究员或教授,申请和争取足够的科研经费以维持一个研究班子并非易事。这已为科研人员的淘汰提供了一个环境。即使有些人坚持不肯离开,如果在申请科研经费,吸引青年研究生和助手方面都不成功,不办退休手续,他也是工作不下去的。

三、几点认识问题

有人说,科学家退休后,可以著书立说,以发挥“余热”。这是不懂科学的人的看法。真正有创见的“著书立说”,只有在科研第一线拼搏的人才写得出来,如果让一位科学家退休在家,脱离科研,不出两年他就会跟不上科技新潮流,哪有可能写出好书。

有人将延长科学家退休年龄说成是“照顾”。这其实是不尊重科学技术的一种说法。中国科学家生活清苦,唯一的安慰是为祖国作出奉献。现在他想再多工作两年,反而得向国家申请“照顾”,岂不令人伤心。

有人认为,老的延缓退休,占了编制,中青年便无法晋升。这话乍一听似有理,但仔细一想,这样大一个中国,科学要用来兴这个,兴那个,却因少几个“编制”就嫌科学家多了?再想一想,退休的

教授仍要国家养着,国家并未少花多少钱。缺“编制”的实质究竟是什么?我想,只要认真研究,做个规定,对青年人才的拔尖多干点实事,这个带有人为性质的矛盾是不难解决的。

有人认为,这一代科研骨干过去多年折腾,身体素质较差,不如要他们早退休,换上青年人。此事不可一概而论。应规定,身体不好,可以提前退休。如果以偏概全,认为这一代科研骨干身体基本上都不行,一定要几年内大换班,那是轻率和危险的想法。

编后话

本刊编委陈念貽研究员提出的我国科学家庭缓退休问题的建议,及本期摘要转载的《群言》周贝隆的文章是触及到我国长远、根本利益的一个大问题。勿庸讳言,文革十年造成的“人才断层”和当前年轻人才人心不稳,“出国潮”越演越烈,已构成了我国现代化道路上的一大隐忧。科学、理智的方针应该是:推迟“老”专家、学者的退、离,提前青年才俊的重任和晋升。一是意在合拢“断层”;二是意在给年轻有为学者、专家有用武之地,留住人才,锻炼后继人才。表面看,这二者似有矛盾,其实“人事、人事”,往往取决于“人如何视事,如何行事”。许多现实的矛盾,在一定程度上是过去“人事”的产物,墨守过往成规是不可能突破,不可能解决的。要解决上述两难局面,势必要在知识界的定编、定岗、职称以及“机会与责任”制度上有大突破,大改革不可。当然,这种突破和改革,必须在广泛听取各界各层次专家学者意见的基础上来制定,来贯彻。再固守成规不变,必将铸成新的历史大贻误,后果难测。本刊发表“缓退”建议后,更欢迎识者从“老”、“青”两个角度进一步全面探讨这个问题。