
未来 30 年上海人口与人力资源

彭希哲

(复旦大学社会发展与公共政策学院 上海 200433)

【摘要】在人力资源利用和开发方面，上海应尽早进行制度创新，以求在更大程度上促进人口流动，建立能保证人口流动性的政策体系。鼓励两小时通勤圈劳动力进入上海就业，鼓励跨城市就业，降低跨城市就业的交通成本。构建虚拟劳动力市场，为异地知识型人才、技能型人才参与上海的劳动分工提供网络接口，使人不在沪也能为沪工作，按劳取酬，拓宽上海人力资源来源。

【关键词】人力资源；人口红利；人口老龄化

【中图分类号】F249. 21. 51

【文献标识码】A

【文章编号】1005-1309(2016)07-0106-007

从全球城市的发展历程看，城市能否在不断变化的全球环境中做出积极、有效的应对，并在众多城市中脱颖而出，根本上取决于城市的创新能力，这不只是技术上的创新，还包括经济、社会、文化以及制度上的创新。

一、全球化背景下国际与国内人才资源流动趋势

经济全球化进程的加快，尤其是信息技术的迅猛发展，加深了世界各国经济相互依赖、相互渗透的程度，国际竞争日益激烈。除了重视传统的劳动、资本等生产要素之外，世界各国和各企业都更加重视新技术、新想法、创造力和创新等无形生产要素，而这些无形生产要素都与“人才”有关系。伴随着国际投资、国际贸易和国际研发等经济活动国际化程度的持续增长，不仅资本等传统生产要素在全球范围流动的规模越来越大、速度越来越快，而且作为重要生产要素和资源的人才的国际流动也成为一种普遍现象。

1990 年代以来，各类人才成为各国竞相争夺的稀缺资源。世界各国都特别重视从其他国家吸引高端人才，美、英、法、德、日等发达国家都纷纷修改有关移民、劳动就业的法规和政策，放松对外国科技人才入境的门槛，而对普通劳工的入境则给予了更加严格的控制，中国、印度、墨西哥、巴西、韩国、印尼等国也都出台了各种政策吸引本国出国人才的回流、其他国家人才的流入(魏浩等，2012)。联合国开发计划署《2009 年人类发展报告》表明：92%的发展中国家和 100%的发达国家支持临时性的技术人才流入，62%的发展中国家和%的发达国家支持永久性的技术人才流入，38%的发展中国家和 50%的发达国家都不支持永久性的非技术性人才流入。

在过去几十年里，国际人才流动主要表现为人才从发展中国家流向发达国家、从次要发达国家流向主要发达国家的单向流动，随着发展中国家在世界经济中地位的提升、各种制度的完善和规范、国际化程度的日益提高、与发达国家差距的缩小以及发展机会的增加等原因，人才从发达国家向发展中国家流动的趋势越来越明显，与此同时，次要发达国家经济发展战略的转变和各种政策的实施，对人才的吸引力也与日俱增，从而国际人才流动日益表现为人才在发达国家和发展中国家之间、次发达国

基金项目：上海市政府决策咨询研究重点课题(编号 201-A27-B)。

作者简介：彭希哲，人 II 学博士，教授，博士生导师，复旦大学社会发展与公共政策学院院长。本文参与撰写人员：张震、彭聪、周显伟。

家与主要发达国家之间的双向流动。也就是说,国际人才流动的模式已从单方面的“人才外流”发展为国际的“人才循环”(DECD, 2008)。据教育部统计,1978-2011年,中国各类出国留学人员总数达224.51万人,其中留在国外的有142.67万人(110.88万人在读)。据人力资源与社会保障部统计,1978-2011年,各类留学回国人员总数达81.84万人,在这些留学回国人员中,2011年回国18.62万人,同比增长38.08%。自2008年“千人计划”实施以来,截至2012年底,国家层而己分批引进了2000多名海外高层次人才。作为我国人才资源的重要组成部分,留学回国人才已经并将继续为推动我国社会主义现代化建设发挥重要作用。

与国际人才流动模式类似,由于我国不同地区之间经济社会发展的不平衡,我国人才流动与分布同样表现出这种不平衡性,东中西部地区间的科技人才流动存在较大差异。改革开放以来,在国家的政策倾斜下,先天条件较为优良的东部地区率先发展起来,东西部地区之间的差距不断扩大。和西部地区相比,东部地区由于市场化程度较高、工作条件和待遇较好以及人才流动的制度化障碍相对较少等原因而吸引了大量科技人才的流入。据中国科技统计年鉴的数据显示,2009年,全国研发人员比2008年增加32.59万人。其中东部地区增加了21.73万人,占增加数量的66/700;中部地区增加8.3万人,占增加总数的25.500;而西部地区仅增加2.55万人,只占增加总数的7.800。科技人才在流动方向上趋向于东部发达地区,这种带有明显趋向性的流动无疑加剧了科技人才分布不均的态势,各城市间每年科技人才的增量也存在着明显差距。据统计,广东、上海、江苏、浙江等地区每年科技人才新增数量明显,而西部地区则出现严重的科技人才外流情况。

二、上海人口与人力资源趋势分析

(一)人口随机预测

基于上海人口以往的发展历程,结合中国整体的人口发展态势,未来上海人口发展有以下几个重要趋势:一是按历史的发展轨迹,人口增长趋势逐渐趋缓,到2040年左右到达3000万的峰值(中位数,下同);二是劳动年龄人口(15-65岁)将增长到2033年左右,此后开始下降,到2040年左右回到2014年的水平(1951万人),但是,实际就业人数却从2014年的1400万下降到2040年的1220万;三是15岁及以下人口在少量增长后,从2030年左右开始回落,到2040年的比重降到8.8%(低于2014年的9.9%);四是人口老化和老年人口高龄化极其严重。到2040年65岁以上老年人的比重将达到24%,规模达到852万人;尤其值得注意的是80岁及以上的高龄老人将从2025年开始进入快速上升,到2040年降到278万人,占65岁及以上老年人的33%。

对上海未来发展影响最大的两个人口趋势是人口深度老龄化和劳动力人口的持续老化。首先,上海人口老龄化程度进一步加深,近1/4的人口为65岁及以上老年人,800多万老年人将对整个上海的经济活动和社会生活带来和长远的深刻的影响。对在上海产业发展布局中起着关键作用的中心城区来说,这一问题则更为突出。如果保持2010年五普时上海老年人的空间分布格局不变,即全市40%的65岁以上老年人和45%的高龄老人居住在中心城区,那么到2040年,将有320万老年人其中包括125万高龄老人在中心城区居住。按照中心城区人口总量控制在800万的目标,就意味着,到2040年中心城区老年人比重将高达40%(2010年这一比例为13.5%)!

其次,实际就业人数将大幅下降。2014-2040年,15-65岁劳动力年龄人口先增长、后下降,2040年的规模与2014年基本持平。但是,若以2000年人口普查时的年龄别劳动参与率计算,实际就业人数却从2014年的1400多万人下降到2040年的1220万人。2014-2040年,就业人数占劳动力年龄人口的比重从73%下降到63%,占总人口的比重从58%下降到40%。也就是说,到2040年上海常住人口将有60%的非生产性人口。劳动力年龄人口与实际就业人数变化的差异主要来自劳动力参与率的年龄模式,即年龄较大的人口劳动参与率较低。所以,在人口老龄化过程中,即使劳动力参与率保持不变,实际就业人数也会减少。

再次,比劳动力规模下降更为严峻的是,劳动力群体的老化。在2014年,上海劳动力年龄构成非常年轻,45-65岁劳动力占15-65岁劳动力的比重仅为37%,但到2040年,这一比例将达58%。如果说劳动生产率的提高可以部分抵消劳动力规模下降带来的影响,那么劳动力老化对城市创新能力的负而作用则难以避免,因为年轻劳动力是最富有创新活力的一个群体。

从 2040 年上海人口的年龄构成看, 45~65 岁群体将在其后的 10 年左右退休, 成为非生产性人口。在对人口总量进行控制的情况下, 上海劳动力不太可能得到大量年轻劳动力的及时补充, 也就是说, 45 岁以下劳动力不会大量增加。而随着大批 45~60 岁劳动力的退出, 在 2040 年后的 10 多年里, 上海将迎来更为严峻的养老重负。

(二) 情景分析

未来 30 年, 上海常住人口的一些重要趋势对人力资源的影响。

1. 劳动参与率。根据 2010 年人口普查长表数据, 计算上海常住劳动年龄人口的劳动参与率, 女性劳动参与率将逐渐提高 20%, 劳动力规模将从 2020 年左右开始下降; 而按照调整后的劳动参与率, 劳动力规模将持续上升, 到 2040 年时的规模(中位数)仍然比 2014 年高 170 万人左右。虽然劳动参与率的提高增加了劳动力供给, 但由于劳动参与率变化的特点, 新增劳动力主要来自 50 岁及以上人口以及 45 岁及以上的女性人口, 45~75 岁劳动者占整体劳动力的比重高达 56%。45 岁及以下的新增劳动力有一部分(尤以女性最为显著), 但是规模小得多。因此, 劳动参与率的提高确实增加了劳动力供给, 但由于劳动参与率提高主要发生在较高年龄组以及女性人群, 所以新增劳动力供给反而使劳动力老化的程度进一步加深。

2. 长三角都市圈两小时通勤圈劳动力。得益于高铁交通网络的发展, 长三角两小时通勤圈内的劳动力人口可以成为上海劳动力的潜在供给。长三角城市可分为 4 个层次: 第一层, 上海; 第二层, 杭州、南京、宁波、常州、无锡、苏州; 第三层, 镇江、扬州、泰州、南通、舟山、绍兴、嘉兴、湖州; 第四层, 淮安、盐城、宿迁、连云港。除第四层外, 其他区域均在两小时通勤圈内。具体的估算过程如下: 在 2010 年, 通勤圈范围内 15~64 岁的苏浙人口有 6183 万人, 占苏浙两省同年龄段人口的 6100; 同期, 在沪的苏浙劳动年龄人口有 178 万人(这并非全部来自两小时通勤圈), 占苏浙全部 15~64 岁人口的 1.75%, 这个比例可以视为上海对江浙劳动力人口的吸引强度系数。因为两小时通勤圈内的劳动力人口占了苏浙劳动力的 61%, 所以粗略估计, 在沪工作的苏浙劳动力有 108 万(=178 万 X 61%)来自两小时通勤圈。需要说明的是, 这 108 万人属于来自苏浙在沪常住劳动力年龄人口, 不是住在苏浙、但在上海工作的通勤劳动力。把 2010 年劳动力吸引强度系数 1.75%乘以通勤圈内的劳动力人数, 从而得到通勤劳动力。同时, 假设随着上海吸引力的提高以及通勤圈交通的进一步发展, 吸引强度系数有可能进一步提高, 由此通勤圈内能有 2%—5%的劳动力人口可以来沪工作。这意味着, 按 2010 年的人口普查数据, 将有 120 万~300 万劳动力可以利用。由于苏浙两省也经历着快速的人口老龄化和人口规模的减少, 其自身的劳动力数量也将从 7000 多万下降到 6400 万。因此, 能到上海工作的通勤劳动力规模也会逐渐减少, 2040 年将比 2014 年少 10 万~30 万人。通勤劳动力有相对年轻的年龄结构, 但由于其规模相对于上海本地劳动力要小许多, 所以并没有对上海劳动力的年龄结构带来根本的影响, 上海劳动力仍然是较老的年龄结构。

3. 虚拟劳动力。构建虚拟劳动力市场为异地知识型人才、技能型人才和部分体力劳动者参与上海的劳动分工提供了一个网络接口, 使得人不在沪也能为沪工作, 按劳取酬, 这将大大拓宽上海人力资源的蓄水池, 缓解人力资源不足问题。布局和发展虚拟劳动力市场的意义不亚于缓解未来上海面临的劳动力不足, 更是“四个中心”及“创新中心”的发展战略的重要方面。借助互联网带来的交易成本的降低来扩展跨区域分工细度和规模对于上海和其他参与方是双赢的合作, 上海可进一步加强其信息、金融和管理中心的作用, 其他参与方在与上海的合作过程中获得了从上海转移来的工作机会和先进的生产组织和管理方式。上海不仅应该将制造业转移到周边省市并控制制造业在上海的发展, 更应该在转移的同时, 将制造业企业的总部保留在上海, 使其能够获得上海先进的信息、金融和管理支持。由于创新性人才对于工作地点的依赖度低, 将全国乃至世界范围内有创新精神的人才纳入上海的虚拟劳动力市场是解决目前上海建设“创新中心”人才紧缺问题的解决方法之一。

(三) 劳动力需求

对未来上海劳动力需求, 有两个不同的视角进行考察。一个是根据上海过去经济增长和就业增长变化历程, 以及各产业的就业弹性来估算未来劳动力趋势。另一个是根据上海未来发展愿景设定一个目标, 如果要实现这个目标, 就业需要有怎样的增长。这一目标可设定为一个固定值, 比如到 2040 年上海人均 GDP 达到多少。这种预测对短期(5~10 年)来说, 还具有可操作性。

但当考虑的时间跨度达 30 多年时，这种设定一个固定目标的预测方式的可靠性就差得多。关键是对预测中所需的许多设定找不到有说服力的证据。比如，上海各产业就业弹性在未来 30 年会有怎样的变化趋势。这种参数的轻微变动都会导致结果的很大差异。鉴于此，本文使用动态目标的方式来估算，如果上海要在未来 30 年实现全球城市的目标，最起码的要做到什么？因此，选择纽约为未来上海的全球城市目标的参考。综合来说，纽约是未来全球城市最具竞争力的城市，而其他几个城市如伦敦、东京等，虽然各自具有特点、也有较强的竞争力，但受限于其所处地缘关系和国际政治的态势，与纽约相比竞争力要弱一些。

上海要成为全球城市，那么到 2040 年时人均 GDP 水平至少应该与纽约持平，在 2013 年人均 GDP1.5 万美元的基础上，上海要实现到 2040 年人均 GDP 达到纽约的水平，就意味着 GDP 需要保持 6.7% 的年均增长率。虽然近年来上海人均 GDP 增速放缓，但是，随着中国经济新一轮的调整，改革红利的不断挖掘与释放，处在中国经济发展前沿的上海，要实现人均 GDP 每年 600~700 的增长率还是很有希望的。

当上海人均 GDP 在 2040 年达到 8.94 万美元时，按照人口预测的中位值 3000 万人计算，上海的经济总量将达到 2.7 万亿美元。与 2014 年相比，上海人均 GDP 增长了 6 倍，GDP 总量增长 8 倍，而且这是在劳动力规模下降的情况下要取得的成绩。这意味着上海的劳动生产率要有很大程度的提高。在 2014 年，上海全民劳动生产率为 3.1 万美元/人，按照 2040 年上海 GDP 总量和实际劳动者数量计算，届时上海劳动生产率将要达到 22.2 万美元/人，比 2014 年增长 7 倍多。但是，这一目标的实现却要困难得多。2014 年纽约的全民劳动生产率为 9.5 万美元/人，假设纽约一直保持 70% 的劳动力人口占比，并且维持 5.6% 的失业率以及 1.3% 的人均 GDP 增长率，那么到 2040 年，纽约劳动生产率大约为 13.6 万美元。也就是说，在理想情况下，纽约劳动生产率在 30 多年时间里也只提高了 43%。上海要在 30 多年时间里把劳动生产率提高 7 倍，并且在 2040 年时比纽约的水平还要高出 60%。这无疑是非常有挑战性的。尤其是，上海 2040 年劳动力人口中还有至少 200 万从事老年护理的低端劳动力，以及非常严重的劳动力群体老化现象。

经过如上梳理，对未来上海劳动力需求可做一个大致的估计。上海劳动生产率要在 2040 年达到同时期纽约的水平（即 13.6 万美元/人），按照上海的人口和人力资源发展趋势将是一件非常困难的事情。但如果通过某些方式扩大劳动力群体（同时确保劳动生产率的持续提高），就达到了做大分母的效果，从而使得经济总量能满足追赶纽约的目标。这需要上海常住人口总量到 2040 年为 3000 万的情况下，需要 1970 万的劳动力（占 2040 年上海常住人口的 6600）。劳动力人口的比重不能低于 6600，这样才能在 2040 年达到与纽约持平的经济规模。重要的是，上海在努力吸引和维持一定的劳动力规模同时，还需要确保劳动生产效率的持续提高。

三、上海人口与人力资源利用的对策建议

（一）促进人口流动战略

上海应尽早着手思考和进行制度创新，以求在更大程度上促进人口流动，建立能保证人口流动性政策体系。人口流动包括人口流出与流入，通过不同人群的“置换”实现人口结构和分布的优化。一方而是促进老年人等非生产性人口能疏导到上海或上海中心城区以外的适宜养老地区，另一方而则指吸引大量的劳动力来沪创业和工作。在这“出”与“进”之间，人口年龄结构得到优化，保持上海劳动力的活力尤其是年轻劳动者的创新活力。纽约就是一个典型的具有高度人口流动性的城市。每年 30% 的人口进出，不仅有利于维持劳动力群体的创新活力，而且老年人退休后到其他城市养老，也减轻了纽约的养老压力以及养老服务对相关资源的挤占。由此带来的一个好处是，纽约的劳动年龄人口长期保持在 70% 的水平。

由于户籍制度导致的城市人口“堰塞湖”效应，使得大量的人口“只进不出”。这一问题不只存在于上海。一方而上海聚集了大量优质的公共资源，其中的医疗卫生资源对老年人具有非常大的吸引力。另一方而，目前在国家层而还没有建立社会保障异地支付的制度，阻碍了老年人向其他养老宜居地的迁移。同时，随着上海居民资产性收入的增长，上海人口中“闲人”或其他自愿退出就业市场的人群的比重有可能不断增加，从而进一步压缩上海总人口中的经济活动人口。

对人口流出，可在 3 个空间范围内对老年人进行疏导：第一层，中心城区向郊区疏导。这一层主要是解决部分确实有困难而无法离开上海的老年人的异地养老问题。第二层，从上海向长三角区域疏导。与周边城市的政府、机构、企业进行沟通与合作，在一些工业基础较弱但环境保护较好的地区建立和培育中高端的养老产业。这一层对象是新一代的老年人，这些老年人目前还在就业阶段或刚刚进入退休，由于历史机遇（比如住房改革带来的红利），他们在个人财富、生活情趣等方面与老一代老年人有很大区别，对晚年生活质量也有较高要求。所以，对于当地政府来说，这类中高端的养老产业将可能成为一个促进当地经济发展的重要因素。第三层，在全国和亚洲范围内遴选养老基地。在国内，有海南、云南等气候和环境比较宜居的地方。在国外，可借鉴日本在泰国的养老“飞地”。这一层的对象是对晚年生活有较高要求的群体。考虑到老年人医疗保健具有一定的特殊性，可以借鉴德国等国的做法，把一部分与老年医学相关的医疗资源从各医院中剥离出来，重新整合形成专门的老年医疗机构，并与异地养老基地相协同，这样可以增加老年医疗护理的集中度、提高医疗资源的利用效率，也能保证这些医疗机构的长期发展。对人口流入，立足于长三角区域一体化发展格局，从产业规划、通勤系统、互联网和物联网等方面而不断提高一体化程度，促进人力资源在长三角区域的流动。发挥上海金融中心的作用，不断提高金融市场的服务品质，使科研成果产品化、商品化更为快速和便捷，以此吸引更多的创业者，促进创新型企业的成长。上海应当从根本上重新制定调控上海人口的中长期战略，在引进外来劳动力特别是创新人才方面更加积极主动，近期可以全面实施居住证制度，进一步分离户籍与各种公共服务和社会福利，营造外来人口在上海良好的穿心和发展环境。

（二）加强上海及长三角区域都市集群的轨道交通建设

交通成本和房价水平是决定城市规模和城市能够承载劳动力数量的两大重要影响因素。交通方便、平均通勤时间短以及房价水平在工资承受范围之内，城市能够利用的劳动力数量就多。快速轨道交通建设能够同时降低交通成本和房价水平。快速轨道交通可以缩短通勤时间，使在半小时、一小时和两小时通勤圈内能够调动的劳动力数量将大大增加，并使在市中心工作的人口可以选择在郊区居住，增加房屋供给的上限，抑制房价的上涨。

1. 建设直通快速轨道交通拓展 30 分钟通勤圈。上海中心城区人口密度仍然显著高于郊区人口密度，直通快速轨道交通可将中心城区和郊区跳跃式地连接起来，加快人口流动速度，从而增加潜在劳动力数量。目前上海轨道交通主要是以两到三分站一站的密集站点线路为主，从远郊区到中心城区通勤时间较长。国际上很多全球城市建设了从远郊区到中心城区的直通式轨道交通，采用高速铁路或大站快车的方式，将城市远郊区到中心城区的通勤时间控制在 30 分钟内。以日本东京为例，东京市内大量的火车站，将城市的主要商圈和卫星城直接快速联系起来，而地铁由于站点密集是慢于市内火车的通行方式，填补铁路交通留下的空白。上海可参考东京的轨道交通建设策略，比如，建设从陆家嘴到滴水湖的以高速铁路为主、地铁为辅的浦东快线，覆盖中港街道、东海农场、惠南镇等沿线地区，使得工作在陆家嘴区域的人群可选择居住在远郊地区。由于陆家嘴区域工作人口密集，仍处在高速发展阶段，在陆家嘴区域工作的群体的居住需求可支撑起沿线地区的房地产开发项目，建成适合高端人才的现代居住社区。

2. 鼓励两小时通勤圈劳动力进入上海就业。上海应通过多种手段鼓励跨城市就业，降低跨城市就业的交通成本，增强跨城市就业的便捷度。全球城市往往具有极强的吸纳周边城市人口到本市就业的能力，同时也推动上海周边都市集群的发展。上海在鼓励周边劳动力来沪就业方面还没有成体系的政策措施，例如，还没有与周边城市通勤的月票，未来应当考虑与周边城市加强合作，为跨城市就业提供应有的便利条件。当然，也应当通过更科学合理的城市和产业布局规划尽量避免不必要的通勤对城市交通形成的压力。

3. 通过轨道交通促进老年人口群体异地养老。上海周边的太仓、昆山、嘉兴、湖州等地都以上海的后花园著称，也是潜在的上海老年人口群体异地养老的首选之地。目前，老年人口异地养老的主要障碍在于国家社会保障政策的异地统筹和结转尚不完善，而这在未来 30 多年里，随着国家社会保障制度的改革和完善将不再是一个问题。在此情景下，上海周边地区发展养老产业的区位优势将得到彰显。上海应尽早按照对外投资的思路在周边地区发展公共交通等基础设施建设，并以此为基础推进老年社区的建设，实现数百万上海老年群体的异地养老。

(二)发展虚拟劳动力市场

现阶段发展繁荣的虚拟劳动力市场，上海必须要具有提供相应工作的能力，保障网上工作的技术能力，组织虚拟劳动力就业的管理水平，和保护虚拟劳动力利益和权利的制度保障。

1. 总部经济。上海经济中心的建设过程是公司和企业总部逐渐集聚在上海的过程。上海应当鼓励和支持各类企业的总部入驻上海，通过企业总部影响国内及国际资源配置，尤其是将其他区域的劳动力资源纳入上海的人力资源网络。

2. 大力支持互联网产业的发展。上海应争取吸引更多的互联网企业入驻上海，并为互联网初创企业的发展和融资提供信息引导甚至资金支持。吸引互联网企业集聚是上海掌握新一轮产业革命主动权的有效手段，互联网公司不仅会为上海带来领先的互联网技术，更会为上海带来互联网精神，有助于全民创业文化观念的形成和发展。

3. 互联网基础设施。完成人力资源的跨区域配置需要被连接两地企业能够实时安全稳定的通过互联网进行沟通。随着物联网的兴起，无线互联网的发展显得更为重要。上海应当继续发展移动互联网络的速度和覆盖范围，降低个人和企业负担的网络交流和远程管理的成本。

4. 管理方式。在通过互联网将其他区域劳动力纳入上海辐射范围的过程中，管理方式创新具有重要意义。以近年来兴起的“社区办公室”为例，纽约市为解决城市通勤拥挤问题，正在探索在居住区内建立社区办公室，使得借助互联网即可完成工作的人员可以在步行距离范围内到提供与母公司相同支持的社区办公室办公。社区办公室是一种介于商务区集中办公和在家办公之间的办公形式，相对于一般的在家办公，为白领群里提供了更多的物质支持，也通过办公室监督提供了激励员工工作、监督工作效率的制度安排。

5. 制度保障。在引入虚拟劳动力为沪工作之后，基于互联网工作中发生的劳务纠纷问题应得到法律保障。由于工作通过网络发出、完成及交付，劳动合同的签订和出现纠纷时的维权与传统工作方式不同，政府应适当立法保护劳动者和企业的权益。另外，虚拟劳动力为在沪企业工作期间的社会保障和社会保险应该得到基本保证，这需要政府或者金融机构提供更为灵活的保险产品 and 相应制度安排。