

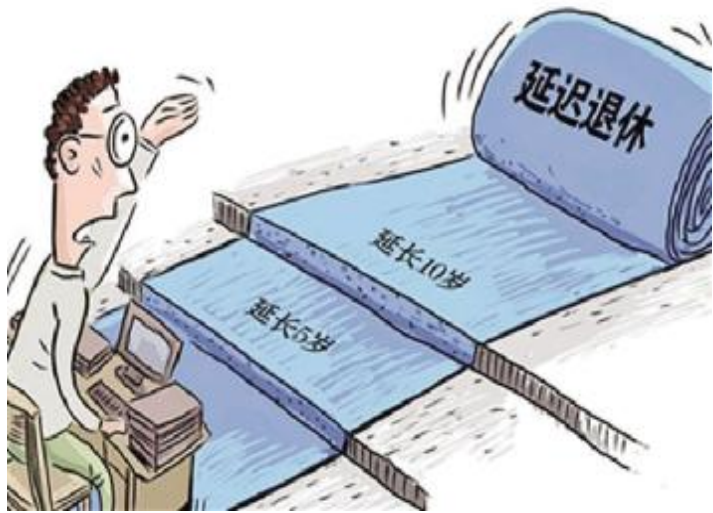
我国未来五年内将逐步延迟法定退休年龄

延迟退休“如何延”“延多长”

“渐进”是我国即将推出的延迟退休方案的关键词。

“十四五”规划和2035年远景目标纲要提出,我国将在未来五年之内,按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则,逐步延迟法定退休年龄。其中,“弹性实施”是延迟退休改革最大、最重要的特征。人力资源和社会保障部透露,延迟退休不会搞“一刀切”,不是规定每个人必须达到延迟后的法定退休年龄才能退休,而是要体现一定的弹性,增加个人自主选择提前退休的空间。

中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文近日就延迟退休接受媒体专访时表示,我国需引入“弹性退休”机制,在未来设定的“法定退休”年龄之外,再设定两个“弹性退休”年龄供老百姓选择。“弹性退休”机制是实施渐进式延迟法定退休年龄的一个重要手段和内容。



兼顾不同人群需求 保障“弹性”选择权

就业是最大的民生。我国有14亿人口,9亿劳动力,解决好就业问题,始终是经济社会发展的一项重大任务。2021届高校毕业生规模达909万人,再创历史新高。

“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确提出,按照“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”等原则,逐步延迟法定退休年龄,促进人力资源充分利用。

当前,不少企业和单位都将35岁作为普通岗位招聘招考的年龄上限。延迟退休意味着工作人数增加,腾出的岗位减少。有些人担心,供给结构变化叠加“35岁+”职场困境,会不会令今后找工作更难?

“静态地看,延迟退休会对就业产生一定冲击。劳动力供给增加,自然腾退的岗位减少,‘一增一减’,就业市场将面临现实冲击。但这种冲击是有限可控的,对年轻人的就业‘挤压’不大。”中国劳动和社会保障科学研究院副院长莫荣表示。

“我国劳动年龄人口数量已连续8年下降,平均每年减少超300万人,且降幅还在加大。”莫荣分析说,按照每年延迟几个月或者每几个月延迟1个月的速度,每年因延迟退休而多出来的劳动力不会太多,甚至会被每年减少的劳动力所抵消。

不过,包括莫荣在内的多位专家认为,短期内,大龄劳动者、灵活就业人员可能面临更大的竞争压力。

在中国人口与发展研究中心主任贺丹看来,我国快速老龄化背景下,应该倡导老有所为,但就业市场确实存在一定的年龄歧视。这不仅妨碍就业公平,侵害劳动者权益,也与延迟退休的改革部署相冲突。

同时,《法治日报》记者注意到,医生、教师、技术人员等岗位,很多人在退休后都在以各种方式返聘。

“反聘和现在讨论的延迟退休是两个概念。在没有出台‘延迟退休’政策时,这样的现象就已经存在了,不属于‘延迟退休’年龄的讨论之中。因为在此之前,包括在计划经济时期,国家也有返聘这样的政策设计。”中国人民大学劳动人事学院教授韩克庆分析说,现在的延迟退休年龄主要是指2004年之后,为了应对人口老龄化而针对职工基本养老保险进行的方案设计。

在中国社会保障学会秘书长、中国人民大学副教授鲁全看来,目前全社会尚未就延迟退休形成共识,部分人群对其中的具体措施还不够了解。尤其是我国情况较为复杂,不

同群体对此都有不同的诉求。比如,男性和女性之间,机关、事业单位和企业职工之间,都有不同的心声。因此在研究延迟退休方案时,要充分估计改革对不同群体产生的影响,尽量兼顾不同人群的需求。在研究设计具体实施和配套措施时,应尽可能地兼顾统一性和选择性,给予老百姓“弹性”选择权,运用政策工具引导自愿延长,做好配套措施稳定就业市场。

统一灵活强制激励 谨慎周密制定方案

谈论延迟退休政策,不能跳出老龄化背景。以2018年作为时间节点,发生了四件事:我国老龄人口的数量和比重均超过少年儿童的人口数量和比重,劳动年龄人口跌破9亿人,就业人口总量首次出现下降,出生率降至新中国成立以来的首次新低。

“这就意味着,2018年标志着我国开始进入以抚养老龄人口为主的时期。”3月17日,在《中国经营报》“老龄化社会研究”系列直播课中,盘古智库老龄社会研究中心副主任、研究员李佳表示,2050年以后,我国60岁以上的老龄人口占比将长期保持在三分之一以上。

而随着人均预期寿命的提高(截至2019年底,我国人均预期寿命达到77.3周岁,城镇居民预期寿命达到80周岁),再加上我国劳动人口就业年龄推迟、工作期缩短、数量减少、养老金压力增大等现状,延迟退休具备了相应的可能性。

人力资源和社会保障部副部长游钧曾经表示:“当前,我国退休年龄与人均预期寿命不匹配,不适应劳动力供求关系变化,造成了人力资源的浪费。”

3月12日,延长退休“十六字方针”出台。《法治日报》记者注意到,通观世界范围,不同国家延迟退休的具体做法主要有三条。第一,男女同龄,即将原来不同的男女退休年龄统一成一致。第二,小步快走。第三,弹性退休,可以提前退休,但退休金比正常退休拿得少。

对应到我国,“十六字方针”出台后,中国劳动和社会保障科学研究院院长金维刚在接受媒体采访时表示,改革不会“一步到位”,而是采取渐进式改革,每年延迟几个月或者每几个月延迟1个月。此外,延迟退休也不会搞“一刀切”,要增加个人自主选择提前退休的空间。

按照韩克庆的理解,虽然是“弹性”实施,但也应该划一条退休年龄的线,让职工有一

定的选择权。他举例说,比如有些国家规定,职工若打算提前退休,那么可以按照养老金的90%或者80%来领取养老金,而如果延迟退休,则可以比预期的退休养老金要高,“所以,弹性并不是没有退休年龄的界限,而是在划定的年龄线前后给予职工选择退休与否的权利”。

对此,鲁全认为,延迟退休方案对每个人的切身利益都会产生实际影响,从个人到群体再到全体的需求,都要考虑周全。因此制定实施方案时要特别谨慎和周密,建议把握以下几个原则:

其一,统一性和灵活性相结合。所谓统一性,就是要全国统一方案,以确保不同地区之间的公平;所谓灵活性,就是要给老百姓一定的选择权,不可简单地“一刀切”,至少要给出一定的幅度选择。

其二,强制性和激励性相结合。现在一讲到延迟退休年龄仿佛是强制实施的,不同群体感受不一,可以通过现行的一些政策工具来提高人们延长工作年限的积极性和主动性,例如将养老金计发办法与缴费年限更加密切结合等。

最后,要做好配套措施,包括关注就业形势的变化。很多老年人退休之后愿意帮助子女照顾孩子,实施延迟退休后,应积极发展社会化的托幼服务。此外,还需注意防止群体之间的不公平现象,不同群体、不同个体的工作特点和待遇不同,相关举措要想得全面一些,灵活一些,取得最大公约数。

退休年龄涉及面广 配套措施及时跟进

延迟退休后,养老金的领取会有什么变化?有人担心,养老保险缴得越久、越多,虽然退休后每月到手的养老金会多一些,但是领取养老金时间短了,担心个人利益会受损。

面对相关疑虑,对外经贸大学保险学院副院长孙洁介绍,职工基本养老保险制度遵循权利与义务相对应的原则,长缴多得、多缴多得。

“延长退休年龄的原因并非是‘养老金危机’。从国际经验来看,当年德国延长退休年龄的时候,养老金是有大量结余的。事实上,延长退休年龄是为了平衡代际关系,在我国劳动力初次进入劳动力市场的年龄变晚了,人们的预期寿命也延长了,这才是导致养老金收支压力的主要原因。”鲁全说。

那么,过去一些与退休年龄相关的政策,还有哪些或随着延迟退休政策会进行相应调整?

“我认为影响较大的主要是劳动力市场、社保支付和人口政策等几个方面,但最直接的影响还是给劳动力市场、就业和养老带来的影响。”韩克庆说。

他具体分析称,从劳动力市场的角度来说,企业需要考虑雇用的员工年龄提高之后,在人员招聘、培训、用工安排以及福利制度安排上应该做出什么样的应对措施;

从社保支付的角度来说,职工延迟退休之后的基金征缴和缴费年限是否需要做一些相应的调整,待遇水平随着养老金领取时间的缩短是否要做相应的提高。

“由于退休年龄问题涉及方方面面,因此延迟退休改革是一项系统工程。”韩克庆说。

在业内人士看来,延迟退休不能“单兵突进”,尤其是与之相关的配套和保障政策措施非常多,要统筹谋划、协同推进。比如涉及优化生育政策、人口迁移政策、养老制度改革与养老金政策调整、老龄产业与老龄服务业政策布局、面向老龄化的医疗制度改革、完善就业保障体系等。

对此,韩克庆也表示认同。他认为目前不必把延迟退休想得过于复杂。延迟退休就是我国应对人口老龄化、人口余数增加等社会现象,而在政策方案上进行的调整。这种调整必然会牵一发而动全身,对于劳动力市场、社会保障、养老保险支付体制甚至是职工个人的家庭都会带来较大的影响,“这些都是政策调整下的正常表现”。

不过,延迟退休改革落实的过程将面临更加具体的问题。

比如,如何通过更有针对性的技能培训、就业帮扶等措施促进大龄劳动者就业创业?如何更大力度地对符合条件的就业困难人员,特别是灵活就业人员给予社保补贴,帮助其再就业?如何保证大龄劳动者就业,如何给予灵活就业者社保补贴、如何创造更多适合大龄人员的就业岗位?

“一些必要的配套措施还是要跟进的,不过应该也不会做太大的结构性变动。”韩克庆认为,“适合大龄人员就业的岗位”和人口结构、社会需求以及产业结构都密切相关。

“我还是比较赞同设定一个退休年龄的界限,然后采取弹性退休政策,由个人和用人单位根据个人的就业意愿和其他相应的一些条件来进行选择和调整。”韩克庆说。

韩克庆提到,延迟法定退休年龄后,应增强社会保障制度的可持续性,需要更多的精细化管理,“这些都是政策方案应该考虑到的内容。当然也不只是社会保险、养老保险方面,养老服务、老年人照料以及医疗的相关政策也应该跟上”。(赵丽 顾小妍)