

2022年延迟退休政策将正式开启



事关众多老年人切身利益的延迟退休政策终于落地。

日前,国务院印发《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》,明确提出,实施渐进式延迟法定退休年龄。

与之相配套的政策也呼之欲出。人力资源和社会保障部养老保险司副司长元涛在2月22日举行的新闻发布会上透露,从今年1月开始,实施养老保险全国统筹。中国银保监会近日也印发《关于扩大专属商业养老保险试点范围的通知》,规定从3月1日起将专属商业养老保险试点区域扩大到全国范围。

事实上,为贯彻落实党的十九届五中全会精神和国家“十四五”规划关于延迟法定退休年龄的要求,各地相继就延迟退休改革开展征求意见工作。截至2021年9月底,31个省市区延迟退休征求意见已经全部结束,各省市区正在制定延迟退休试行办法。

种种迹象显示,2022年延迟退休政策将正式实施。接受采访的专家认为,延迟法定退休年龄是一种必然性趋势,也是十分必要的。将有利于应对人口老龄化问题,缓解社保体系压力;充分开发人力资源,避免人才资源浪费;应对养老金缺口,促进养老金收支平衡。

延长退休年龄不能一刀切

国家统计局数据显示,截至2021年末,我国60、65岁以上人口分别为2.67亿和2亿人,占总人口比例18.9%和14.2%。

全国政协委员、对外经贸大学保险学院副院长孙洁表示,如此庞大的老年人群体,如果作为纯消费人口,特别是在人口预期寿命不断提高的条件下,将成为经济发展的巨大负担。老龄化不仅意味着人口老年负担系数不断提高,同时也意味着劳动投入的减少。从某种意义上说,延迟退休年龄是缓解社会保障体系压力的有效手段,也将进一步优化我国劳动力人口结构。

“在应对人口老龄化及人均寿命延长等多方面因素的影响下,未来我国实行延迟退休年龄政策是大势所趋。当然,由于延迟退休年龄涉及到很多人的切身利益,因此政策推行必须十分谨慎。”孙洁表示,延长退休年龄不能一刀切,而需要采取阶梯式、渐进式延长,同时还应该对不同人群进行区别对待。当务之急应尽快启动实施“渐进式”延迟女工人法定退休年龄的政策,避免高级人才资源的浪费。

“从策略上讲,必须按照‘十四五’规划纲要所提出的小步调整、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。”全国政协委员、中国社会科学院世界社保研究中心主任郑秉文表示,从中国目前退休制度的现状来看,延迟主要涉及三个群体:50岁退休的女工人、55岁退休的女干部、60岁退休的男职工。这三个群体的退休年龄均低于欧美发达国家,其中,难度最大、提高年龄最长的是女工人这个群体。延迟退休年龄是社保制度改革的百年大计和社会稳定的百年大计。

延迟退休可改善养老保险基金财务状况

老百姓普遍关注的问题是,延迟退休政策在推行的过程中会不会带来影响,尤其是会不会加剧年轻人“就业难”和影响养老金领取。

孙洁指出,从劳动力需求角度,经济发展进入新常态,高科技发展、经济高质量发展对就业的影响显而易见,劳动力市场发生深刻转变,很多就业岗位被淘汰,同时也创造了更多新的就业岗位。延迟退休短期看可以缓解就业结构性矛盾,长期看能够解决劳动力供给总量不足的问题。随着我国高质量发展加快推进,特别是新技术、新业态、新模式大量涌现,经济发展带动就业的能力不断增长,青年就业有广阔空间。

郑秉文表示,由于我国法定退休年龄过低,实际退休年龄更低,因此延迟退休年龄对改善养老保险基金财务状况具有更为明显的效果。目前,财政部正在抓紧

研究制定养老保险全国统筹相关配套文件,测算资金调拨规模,合理调剂地区间基金余缺。财政部数据显示,目前全国社保基金滚存结余4.8万亿元,可支付月数在14个月以上。基金整体上收大于支,能够保障养老金按时足额发放。

“延迟退休可明显改变制度赡养率,这意味着可明显改变养老金收支趋势,因为延迟退休后制度内登记参保的人数多了,实际缴费的人数多了,而退休的人数少了。”郑秉文如是说。

实施延迟退休应把握好五个问题

怎样才能更有效地在全国范围推行延迟退休政策?郑秉文指出,中国在实施延迟退休年龄时应把握好五个问题:不同群体应坚持同龄退休的“一视同仁原则”、坚持小步慢走的适合中国国情的渐进式延迟退休节奏、特殊工种的退休政策不包含在国家制定的基本退休政策之中、同步提高最低缴费年限、引入弹性退休机制。

孙洁表示,推迟退休年龄是一个系统工程,应该通过推迟退休年龄实现的工作年龄延长和强制性的缴费资格年限、弹性化的退休年龄、法定性的领取养老金年龄以及养老金待遇的替代率等多个方面紧密挂钩,并注意相关配套制度的调整以及社会心理承受能力等。只有这样,才能够是推迟退休年龄政策不仅能够适应劳动者与社会的心理预期,而且可以促进经济活动人口的增长,更能够促使劳动就业机制与养老保障制度之间的协调。

“延迟退休”近年来一直是个热门话题。日前,国务院印发《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划的通知》,对我国“十四五”期间养老事业和养老服务作出全面的规划,其中大家最为关注的是提到“实施渐进式延迟法定退休年龄”。

其实,早在2008年,我国就开始酝酿延长退休年龄。2013年11月,十八届三中全会提出“研究制定渐进式延迟退休年龄政策”。去年3月公布的“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。如今,这份通知的印发,也预示着延迟退休这只“靴子”,终于要落地了。

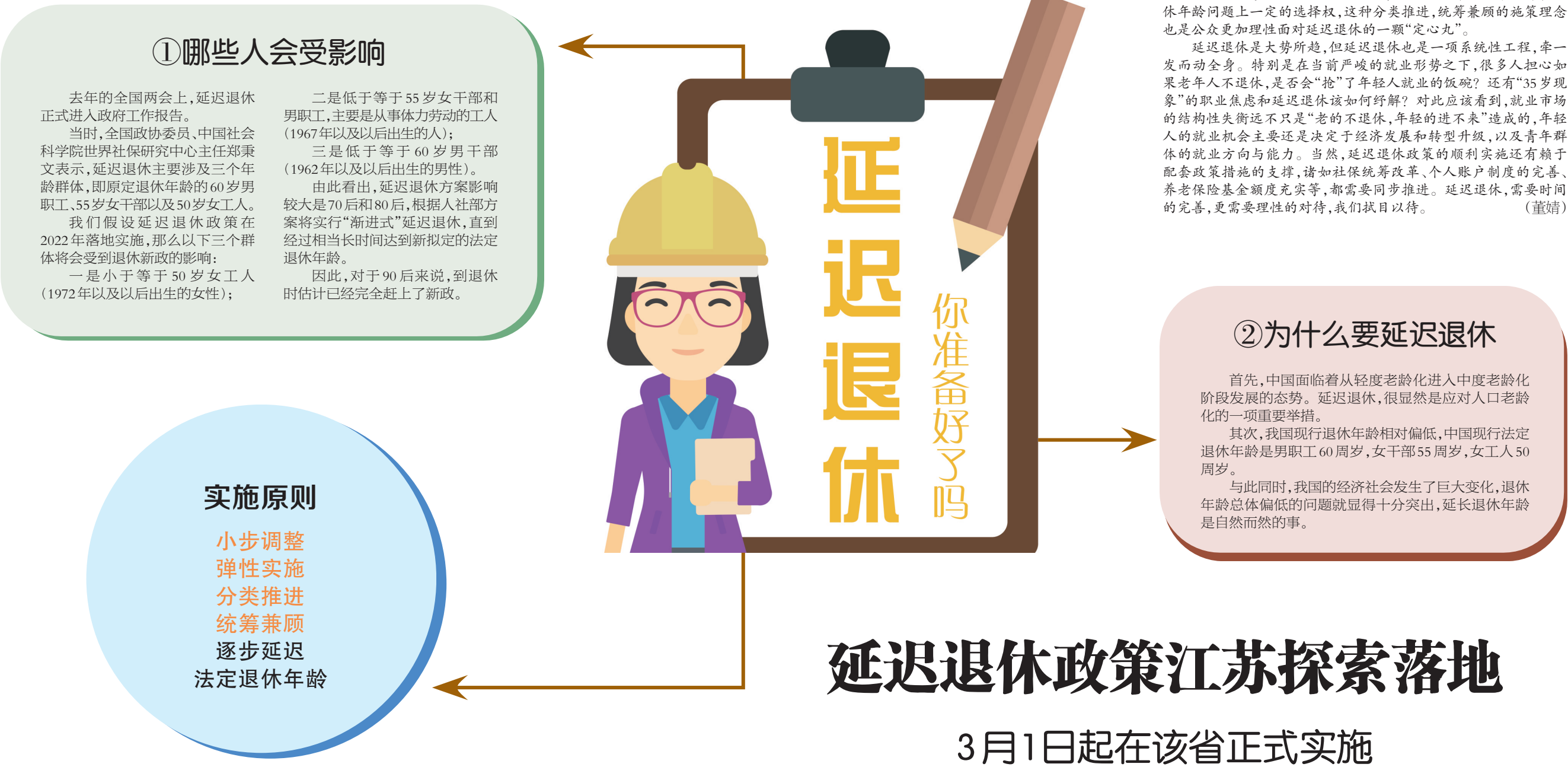
毋庸置疑,延迟法定退休年龄,是应对人口老龄化的一项长远举措。根据第七次人口普查数据显示,我国60岁及以上人口约有2.64亿,占总人口的18.7%;65岁以上人口约有1.9亿,占总人口的13.5%;预计“十四五”期间,我们的老年人口将超过3亿人,迈入中度老龄化阶段。所以,为有效应对人口老龄化不继续加深的趋势,延迟退休是必选项之一。与此同时,我国现行退休年龄相对偏低,现行法定退休年龄是男职工60周岁,女干部55周岁,女工人50周岁。这一规定颁布于20世纪50年代,当时我国人均预期寿命只有50岁左右,而“十四五”期间,人均预期寿命预计接近80岁。按世界卫生组织年龄段划分,50岁的人,还是年富力强的中年状态。这就为延迟退休提供了年龄空间,在当下具备了现实可行性。

不过,事关退休政策调整,兹事体大。因为事关亿万万个家庭,涉及每一个劳动者的切身利益,这也是多年来人们对于延迟退休的争议从未停止的原因。不同职业、不同岗位、不同身体状况的人们对于退休的看法自然存在差异,有人盼着可以早点退休养老,也有人希望可以继续发挥“余热”,这都是可以理解的。所以,多年来相关部门研究延迟退休改革方案,除了向国际社会通行做法看齐外,也更多地考虑如何让制度设计照见更多人的利益,最终明确“实施渐进式延迟法定退休年龄”,无疑有利于凝聚全社会的最大公约数,给了公众一定的缓冲时间。

今年1月,江苏和山东已经开始试点推行延迟退休。江苏规定,经本人申请、用人单位同意,报人力资源和社会保障行政部门备案,参保人员可推迟退休,推迟退休的时间最短不少于一年。山东主要是针对技术型工作者,如果能够达到副高级职称以上,是可以自愿选择是否延迟退休。并且,如果通过申请,也只延迟一至三年的时间,一般不会超过65岁。这些积极的尝试,核心思想都是给劳动者在退休年龄问题上一定的选择权,这种分类推进、统筹兼顾的施策理念也是公众更加理性面对延迟退休的一颗“定心丸”。

延迟退休是大势所趋,但延迟退休也是一项系统性工程,牵一发而动全身。特别是在当前严峻的就业形势之下,很多人担心如果老年人不退休,是否会“抢”了年轻人就业的饭碗?还有“35岁现象”的职业焦虑和延迟退休该如何纾解?对此应该看到,就业市场的结构性失衡远不只是“老的不退休,年轻的进不来”造成的,年轻人的就业机会主要还是决定于经济发展和转型升级,以及青年群体的就业方向与能力。当然,延迟退休政策的顺利实施还有赖于配套政策措施的支撑,诸如社保统筹改革、个人账户制度的完善、养老保险基金额度充实等,都需要同步推进。延迟退休,需要时间的完善,更需要理性的对待,我们拭目以待。

延迟退休渐进,有赖于配套随行



江苏省养老保险新规的“推迟退休”激起民众对“延迟退休”方案的新一轮猜想。

对此,华中师范大学公共管理学院副教授孙永勇表示,江苏这种做法应该是弹性退休的一种尝试,核心思想是给劳动者在退休年龄问题上一定的选择权,使他们可以根据实际情况选择更适合的退休年龄;而国家的延迟退休政策强调的是法定标准退休年龄往后推。

“比如,一般说发达国家提高了退休年龄,就是指他们提高了法定标准退休年龄。与此同时,一些发达国家是允许劳动者提前退休或推迟退休的,这里的‘提前’或‘推迟’,就是相对于法定标准退休年龄而言的。”孙永勇说。

目前,我国实行的是强制退休制度,当劳动者达到法定退休年龄时必须强制退休,雇主有权利终止劳动者的工作。强制退休制度虽然便于统计和管理,但因为并没有考虑到个体差异,不利于个体能力的发挥。

“十四五”规划提出实施渐进式延迟法定退休年龄,基本原则是小步慢走、弹性实施、强化激励,坚持统一规定同自愿选择相结合。

“弹性实施”是延迟退休改革最大、最重要的特征。官方多次公开表示,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

江苏试水『推迟退休』的预演吗

是要体现一定的弹性,增加个人自主选择提前退休的空间。

弹性退休也是延迟退休方案制定过程中凝聚了较多共识的建议之一。比如实行领取养老金“早减晚增”计划,越延迟退休获取的养老金越多,从而给老年人更多可供选择的机会;比如在法定退休年龄之外,再设定一个“延长退休”年龄,允许那些身体好、有意愿的群体再多干两年,退休金要比法定退休年龄稍高一些。

孙永勇表示,一个劳动者主动申请推迟退休,会综合考虑多方面因素,包括身体状况、劳动强度、工资待遇、工作氛围、养老金待遇的提高程度、家庭情况等方面。弹性退休比返聘好一些。因为弹性退休是原有劳动关系的延续,用人单位与劳动者之间的权利与义务基本上保持不变。而返聘一般指的是劳动者退休后又被原单位聘用。从法律上讲,返聘中的劳动者已经处于退休状态,因而双方已经不存在劳动关系了。

武汉科技大学金融证券研究所所长董登新表示,延迟退休是国家统一政策,目前国家方案还没有出来,地方在不违背国家大政方针的前提下可以做一定的创新,为中央政策提供可行性探索。但延迟退休作为一项重大改革,是全国一盘棋,一旦中央政策出台,地方政策必须服从于中央政策,地方标准不得低于中央标准。

(据第一财经)

延迟退休一直是一个热门话题,因为牵涉到众多老年人的利益,所以实施起来难度比较大。国务院日前印发《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》(以下简称《规划》),明确提出实施渐进式延迟法定退休年龄。

事实上,有的省份已经开始探索延迟退休。根据江苏省人社厅出台的文件,参保人员可推迟退休,该办法3月1日起正式实施。

女工人符合条件可55周岁退休

今年1月30日,江苏省人社厅印发《企业职工基本养老保险实施办法的通知》,其中明确提到,经本人申请、用人单位同意,报人力资源和社会保障行政部门备案,参保人员可推迟退休,推迟退休的时间最短不少于一年。该办法3月1日起正式实施。

该实施办法认真贯彻有关退休年龄的规定,并创新规定了推迟退休政策。参保人员的退休年龄按以下办法确定,共有四项:

第一项规定,男满60周岁,女干部满55周岁,女工人满50周岁,女灵活就业人员满55周岁。以下情形从其特殊规定:女工人,50周岁时在管理技术岗位上工作,或者在管理技术岗位上工作累计满5年且45周岁后在管理技术岗位上工作过的,按照女干部退休年龄执行。女灵活就业参保人员和女失业人员,曾为原固定工的,或者原在国有企业工人岗位上工作且

在原劳动保障部劳社部发(2001)20号文件下发之前依法解除劳动关系的,或者50周岁时其曾在用人单位工人岗位上的视同缴费年限和实际缴费年限合计满15年的,按照女工人退休年龄执行。

不符合上述规定的女失业人员,退休年龄按55周岁执行。

推迟退休的时间最短不少于一年

第二项规定,男满55周岁,女满45周岁,且符合国家相关规定,从事国家明确的提前退休特殊工种工作并达到规定年限。符合特殊工种提前退休条件的参保人员,经职工与企业协商一致,可在本项规定的退休年龄与上一项规定的退休年龄期间选择退休时间。

第三项规定,男满50周岁,女满45周岁,因病或者非因工致残,经设区市劳动能力鉴定委员会确认,完全丧失劳动能力。

第四项规定,经本人申请、用人单位同意,报人力资源和社会保障行政部门备案,参保人员可推迟退休,推迟退休的时间最短不少于一年。

国家对退休年龄另有规定的,从其规定。

举个延迟退休的例子:比如有位女性,现在50岁,到了退休年龄,但实际上这位女性是公司高管,能力强、管理经验丰富,公司不愿意这位女高管退休,同时这位女高管也想延长工作年限,那么双方协商一致,可以申请延迟退休,但是延迟退休的申请年限不得少于一年。

链接:

怎么延迟退休?

延迟退休究竟应该是“一刀切”还是“小步快走”,目前学界讨论较多的主要有两种方案:一种是先统一男女退休年龄到60岁,把女性多档退休年龄统一一到一档,再同时延长男女退休年龄;另一种方案是男女各自延长,女性延长步伐比男性快,最终统一男女退休年龄。

这里就要说到一个关键词:渐进式。渐进式可以有两种理解:一是推行延迟退休的时间“渐进”,即经过一段过渡时间达到新的法定退休年龄,之后大家按新规定执行;一种是延迟退休的方式“渐进”。比如女性退休年龄每三年延迟一岁,男性退休年龄每六年延迟一岁,直到2045年同时达到65岁。

全国政协委员、中国社会科学院世界社保研究中心主任郑秉文建议,延迟退休方案首先要征求社会意见,结合我国现实国情和文化传统进行制定;其次一定要实施渐进式延迟退休,让不同年龄人群逐渐接受。

据了解,目前人社部正在会同相关部门制定延迟退休具体实施方案。

关于方案具体内容,去年2月人社部副部长游钧表示,方案会借鉴国际上通行的做法和经验,更要充分考虑我国的现实国情、文化传统和历史沿革等。

(据潇湘晨报)