

在特大城镇切块设市、释放发展活力,开辟了新型设市模式,为我国城镇政府转变职能,控制人员机构规模,提高行政效率走出一条新路。温州龙港市原来是个小渔村,上世纪80年代初乡镇企业兴起,产业集聚、人口集聚,政府因势利导,顺应市场需求,允许农民自带口粮进城、自建住宅落户改革,设立龙港镇,被称为中国“第一座农民城”。

延迟退休有争议 弹性退休有温度

退休年龄是个非常敏感的“社会神经”,牵一发动全身,无论提前退休、工龄退休还是延迟退休最好做到有温度有弹性,切忌“一刀切”

□ 本报记者 潘 强

全国第七次人口普查的相关数据显示,我国15岁~59岁人口比2010年下降6.79%,这意味着我国的可劳动人数在减少。目前,我国每2个年轻人缴纳的社保可以养活1个已经退休的老人。但随着老龄化的加剧,可能会出现一个年轻人供应2个老人的尴尬局面。为避免出现这种局面,政府尝试提出延迟退休的政策建议。

酝酿已久广受质疑

早在国家设计社会保障制度之初,就有专家未雨绸缪提出延迟退休的建议。但是,这个建议很快就受到广泛质疑,以至于很长时间,没有专家敢于触及延迟退休这个“高压线”。相关资料显示,延迟退休在2008年首次正式提出,相关法案于2015年起草。在提出延迟退休后,社会上反对的“声浪”此起彼伏。2013年的一项调查显示,80%的受访者反对延迟退休。在2021年2月的新闻发布会上,人力资源和社会保障部部长张纪南表示,现在国家部门已经在讨论延迟退休的具体方案。然而,时至今日,延迟退休还没有具体落实。

延迟退休受到教师、公务员、机关事业单位等群体的支持,却遭到企业层面基层职工的普遍反对。总体上看,企业基层职工因为多年从事繁重的体力工作,已感严重透支,甚至都想早点退休以安度晚年。而苦等就业的年轻人则认为,如果实行延迟退休,会使老职工在一线岗位上退不下来,既影响到企业的工作效率,也使本就严峻的就业形势雪上加霜。

工龄退休广受赞同

针对广大企业基层职工和苦等就业的新生代反对实行延迟退休政策,有专家建议,可以实行相对柔性的工龄退休政策,按工龄标准进行退休,只要工作满30年,缴纳社保在15年以上就可以申请退休。按工龄标准退休的方案,得到基层职工的普遍认可,他们认为这种方式更加公平,趋于人性化。这项建议如被采纳,推行的阻力会小很多。

尽管实施工龄退休受到赞同,但是在实际操作中是有难度的,主要有以下几个方面的问题需要解决。首先,工龄退休适合工作稳定的公务员、机关事业单位、国企等工作人员,而对于私企、个体工商户、自由职业者等工作人员,其所谓“工龄”是很难统计的。拿私企职工来说,经常要更换工作,无长期固定工作单位,很难统计其连续工龄。其次,对国家企事业单位有稳定工作的工作人员来说,那些刚一毕业才20岁参加工作,满30年工龄就申请退休的话,似乎是对人力资源的一种浪费。最后,一些人大学毕业续读研究生,参加工作已30多岁,若按照30年工龄计算,退休时实际年龄又偏大了。可见,按工龄退休的方案对于较早或较晚参加工作的人似乎都不太适合。所以,尽管工龄退休广受赞同,却在具体实施时难以操作。目前从全球范围来看,大多数国家都采取延迟退休。

弹性退休浮出水面

有关部门在审视延迟退休政策时,为了给群众心理上的“缓冲”时间,表示将实行“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”4大原则。仔细解读这4个原则,不难发现,其中“隐藏”着某些潜在的信息——弹性。业内专家表示,工龄退休的建议所以受到欢迎,主要是与强制性延迟退休相比,具有相对弹性的自主权。因此建议未来推出的延迟退休政策尽可能体现出温馨的弹性。众所周知,老年人的身体素质会随着年龄增长而下降,许多职工在临近退休时,已经出现身体不适的状况,这种情况下,就不大适合强制性的延迟退休。所以说,延迟退休的政策应充分考虑到个人的实际情况。我国当下的退休年龄分为50岁、55岁、60岁三个档位,一部分人认为应该继续保留这样的阶梯式退休形式,考虑到女性在家庭生活中发挥着较大的作用,因此建议女性退休年龄延迟应早于男性。

渐进延迟势在必行

中国人民大学国家发展与战略研究院研究员、老龄产业中心主任

黄石松表示,对于弹性退休,大多数人实际上希望有三层内涵:一是退休时间的弹性,赞同设置一个时间区间,劳动者可根据自身状况自主选择;二是退休待遇的弹性,在正常退休、延迟退休、提前退休之间给予差异化的保障安排;三是针对不同的工作性质和岗位设置相对弹性的退休政策,那些身体状况很差的人员可以选择提前退休,而那些身体健康并有延迟意愿的人员可以选择延迟退休。事实上,延迟退休带来的影响,不仅体现在工作方面,还包括生育率、抚养责任乃至日益严峻的年轻人的就业压力等。从目前实际状况看,市场供求关系已经对就业的年龄问题给出答案。延迟退休是黄石松一直调研的课题之一,南方经济发达省份以及北京、上海等超大型城市,在社区物业维修、保洁、市政服务、园林绿化等很多领域已经使用了很多年龄超过60岁的老年人,在民营企业的诸多岗位,就业的年龄局限已经比较模糊。但是从年轻劳动者权益保障的角度看,超过

60岁年龄的人如果继续坚持在岗位上,年轻人的就业压力就会很大。

弹性退休众望所归

“十四五”规划和2035年远景目标纲要明确实施延迟退休的基本原则是:“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”。“这是一个非常务实的政策选择。”黄石松认为,在坚持这些基本原则的同时,还要注意充分考虑到地区的差异。建议在省一级统筹制定延迟退休政策,中央可以给予各省一定的自主权。同时考虑到区域协同发展的趋势,有条件的区域,比如,京津冀地区、长三角地区、珠三角地区等大城市群,可以制定区域协同的政策,既引导和促进区域内劳动力的有序流动,也引导和减少跨城市群的劳动力流动,逐步构建区域统筹的就业市场,探索出一条经济和人口密集地区积极应对人口老龄化的新路。适应弹性退休的广泛需求,各地开始尝试推行弹性延迟退休的政策。据了解,按照国家统一部署,北



彭峥嵘,常州火车站派出所一名普通民警。成为一名铁路民警是彭峥嵘小时候的心愿,而这与家庭的影响密切相关。父亲彭钟1992年参加工作,为铁路公安事业奉献29个春秋,彭峥嵘的爷爷彭瑞金,是南京铁路公安处退休民警。63年,祖孙三代见证了中国铁路的巨大变迁。图为彭峥嵘在常州火车站候车大厅内巡逻。(资料图片)

决波 摄

延迟退休多大程度挤压就业

延迟退休与劳动力市场关联性很高,既包括劳动条件也包括就业条件,实施时有必要与各方面密切配合,进行联动设计

□ 张明丽 彭永强

早在2012年6月,《社会保障“十二五”规划纲要》就提出“研究弹性延迟领取养老金年龄的政策”,人社部同时提出“小步慢走”思路。“当时社会反对意见较大,所以一直小步推进。”南开大学卫生经济与医疗保障研究中心主任朱铭来告诉《财经》记者,关于延迟退休的相关政策一直在推进中。2014年时任人社部部长尹蔚民曾表示,延迟退休所以推进困难,主要是由于公众担心,延迟退休在缓解老龄化危机带来的社保基金亏空的同时,会加剧年轻人就业的压力。公众希望清楚延迟退休会在多大程度上挤压年轻人的就业?

就业退休需要同步调整

其实,这也是旧题重议老生常谈:退休制度改革需要更多标准与细节的对接,例如:是否采取弹性退休机制?应该延迟退休还是提前退休?年

轻人的就业与老年人的退休能否有机衔接?而事实是,延迟退休一旦实施,意味着老年人在岗位上停留时间更长,会在很大程度上挤压年轻人就业。盘古智库老龄社会研究中心副主任李佳认为,岗位数量一定时,延迟退休会影响年轻人就业,工作机会的减少也会让就业艰难的从业者面临“隐性失业”风险。参照各国政府做法,日本和新加坡企业雇佣65岁以上老人,政府会给予一定补贴。但钱以这样的方式发放,还不如以提前退休的方式效果更好。新加坡政府推出专门岗位鼓励老人就业但收效甚微。李佳建议,针对我国就业市场的现状,推出延迟退休一揽子整体方案,包括:如何鼓励企业雇佣老人和年轻人,抓住企业、途径与技能三个关键点,统筹协调好年轻人就业与老年人延迟退休的矛盾。对延迟退休,公众的意愿如何?如何平衡各方利益,保证政策的公平合理?《中国经济时报》以网络问卷的

形式展开调查。调查结果显示,当前民众对延迟退休的支持率不高。延迟退休给个人生活带来的变化引起公众的担忧。调查显示,在不支持延迟退休的原因中,选择“挤占年轻人职场资源”与“担心身体健康状况”共同位列第一。从不支持的原因来看,主要担忧集中在就业机会方面。在分析调查结果反映的情况后,国务院发展研究中心社会发展研究部研究员冯文猛表示,目前我国劳动力市场其实存在着一些不利于延迟退休的情况,比如,“996”这样的工作强度可能使劳动者到50多岁身体就会出现健康问题,这种工作模式应该进行调整。“延迟退休实施的重要前提是劳动者处在正常的工作状态下,如果劳动者长期处于高强度、持续加班的状态,是不可持续的。冯文猛强调,40岁以上人群就业困难问题需要引起关注。目前职场在年龄方面的要求大部分都限制

在35岁,造成40岁以上人群就业难。如果再延迟退休,有可能使这些人的就业更加艰难。延迟退休实施时,特别需要考虑这部分劳动者可能出现既没有工作将来又领不到退休金的双重尴尬,对此要提前做好准备消除这一潜在风险。“延迟退休与劳动力市场关联性很高,因此有必要进行联动设计。”冯文猛说,总体来看,延迟退休是涉及多个因素的系统工程,既包括劳动条件也包括就业条件,需要统一考虑,在实施时要与各方面配合联动。延迟退休并非唯一选择李佳通过总结发达国家延迟退休案例发现,延迟退休并不能从根本上解决问题,与老龄化加剧的发达国家相比,我国的“后发优势”在于以往某些政策的延续——老龄化问题离不开以往生育政策的渗透与影响。目前,适龄人口生育意愿偏低,总和生育率跌破警戒线。年轻人所以生育

意愿偏低,核心在于当前社会已经形成晚婚晚育甚至不婚不育风潮。随着受教育水平的提升,年轻人步入社会的时间更晚,结婚时间顺势延迟。这种根深蒂固的生育思潮直接冲击相对单一的3口之家的家庭模式。家庭是人们最终的避风港,但即将实施的延迟退休将使老人难以全心照看自己子女的孩子,以分担年轻人的就业压力,而这将使年轻人的生育意愿愈加低迷。更为不幸的是,老人在工作岗位上停留得越久,年轻人进入工作岗位的机会越少。这迫使年轻人继续读硕读博以“曲线就业”。遗憾的是,这将使年轻人参加工作的时间更晚,进而加剧晚婚晚育。如果提前退休,老人可以回归家庭照看第三代并腾出更多的工作岗位,从而利于年轻人早婚早育早就业。李佳的结论是,老龄化问题应该回归家庭本质,而非通过所谓延迟退休来解决。与延迟退休相反,提前退休是解决老龄化的治本之策。如果一定要推行延迟退休,建立弹性选择机制十分必要,弹性力度可以加大,以标准年龄为线,上下15岁浮动。退休政策要充分考虑其社会保障的兜底功能,很多年轻人到了最好的就业年龄却处于失业状态,他们手中的积蓄是否足够支撑到退休值得考虑。

■ 智 客

弹性的温度

□ 金 叶

对于弹性退休,多数人希望有三层内涵:一是退休时间的弹性,二是退休待遇的弹性,三是退休政策灵活调整的弹性。实施富有弹性的退休制度显得至关重要。老年人差异性很大,延迟退休旨在促进身体状况较好、人力资本较高的老年人继续工作,而另外一些体力欠佳的老人则可以选择正常退休。“十四五”规划和2035年远景目标纲明确的“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”是一个非常务实的原则,在坚持这些基本原则的同时,还要兼顾以下两点:一是充分考虑到地区的差异,因地制宜;二是要充分尊重劳动力市场的内在规律,因势利导。在改善老年人工作环境的同时,兼顾年轻人的职场环境和生存压力。延迟退休后,退休政策的制定需要具有弹性,体现公平并且通过相关的政策支持他们照料第三代,同时完善社会婴幼儿托管理机构建设,减轻女性生育成本。此外,延迟退休政策还需要考虑到高强度体力劳动者以及高强度脑力劳动者的实际状况和真实需求。这些群体劳动者的劳动黄金期只有几年或十几年,之后他们身体的承受及适应能力会持续下降。如果采取强制性延迟退休的政策,随着年龄的不断增长,每延迟一年的退休时间,就意味着这些群体将承受更多的未知风险。延迟退休政策方案要以人为本,给普通劳动者充分的话语权和选择权,让每一个老年人都活得有质量、有尊严。这才是有温度的弹性。有了这种与延迟退休相配套的充满温度与弹性的制度安排,劳动者才能心安,延迟退休的政策才能更好地落地实施。

对于热爱工作的人来说,延迟退休可以让其发挥更大的价值,延迟退休也可以让有能力且富有热情的老人发挥余热,而且一定程度上可以缓解人口老龄化的压力。但是,年轻人发展需要空间和机会,尤其需要老人腾出岗位。事实上,延迟退休会堵塞很多年轻人职业上升的空间,影响其职业发展。随着二胎、三胎政策的放开,老人也是家里抚养孙辈儿的骨干力量,而强制性延迟退休则分散了这份力量并给家庭的稳定与和谐带来冲击。谈到家庭,有必要谈及男女劳动者退休时间的差异。曾几何时,人们张口闭口地将女性以“铁姑娘”相称,并以“妇女能顶半边天”来表达对女性的称赞。其实,无视女性的生理特点,过分夸大女性身体的张力,是对女性的一种变相歧视。如今,在延迟退休年龄上,这种歧视再次演变成“男女同龄退休”的呼声。如果说提前退休是对女性劳动者的一种体恤,那么如今这种体恤是该以“同龄退休”的面目出现,还是以更为弹性的自愿更适宜?看来,延迟退休的确要有弹性,而弹性应体现在灵活安排每个个体的社会分工并让大家各取所需各得其所。允许当事人自己决定是否要延迟退休,其实是最有温度的弹性。

政企智库编辑部

执行主编:潘 强

新闻热线:(010)56805065

监督电话:(010)56805167

电邮:zqzk2018@163.com