



快 訊

SSL Express

2024年第32期（总第611期，10月29日） 中国社科院世界社保研究中心 主办



本期《快讯》刊发9月13日，中国社科院世界社保研究中心主任郑秉文教授等专家学者做客新华社第七期“中国经济圆桌会”大型全媒体访谈节目，共话“延迟退休”，相关报道刊发如下：

积极有效应对人口老龄化的重要举措——中国经济圆桌会详解延迟退休改革



“中国经济圆桌会”大型全媒体访谈节目录制现场

9月13日，十四届全国人大常委会第十一次会议表决通过了关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定。

当前我国为何推进延迟法定退休年龄改革？怎么理解自愿、弹性原则？你的养老金会受影响吗？如何做好改革后的相关配套措施？

新华社9月13日推出第七期“中国经济圆桌会”大型全媒体访谈节目，邀请人力资源社会保障部养老保险司司长卞涛、中国社会科学院世界社保研究中心主任郑秉文、中国人民大学劳动人事学院院长赵忠同台共话，深入解读延迟退休改革办法。

为什么要延迟退休？

男职工60周岁、女职工55周岁或50周岁，这是我国上个世纪50年代确定的法定退休年龄。历经70多年经济社会深刻变革，这一现行法定退休年龄一直未有过相应调整。

“70多年来，我国人均预期寿命、健康水平、人口结构、国民受教育程度、劳动力供给等都发生了很大变化，需要进行调整。”卞涛在“中国经济圆桌会”上接受采访时说。

当前，随着生活水平提高、医疗技术进步，与改革开放初期相比，我国人均预期寿命提高了超过10岁，新增劳动力平均受教育年限增加了6年，参加工作的起始年龄普遍后移。

基于这一背景，郑秉文在访谈时指出，退休年龄没有相应提高，导致人们工作年限减少，受教育年限增加带来的知识技能积累没有得到充分发挥，与教育投入时间相比，回报率明显偏低。

与此同时，我国人口发展进入了新的阶段。数据显示，截至2023年底，我国60岁以上人口近3亿人，占总人口比重超过20%，老龄化趋势明显。

“延迟法定退休年龄，能够减缓劳动年龄人口下降趋势，保持经济社会发展的动力和活力。”赵忠认为，随着社会的进步，劳动条件明显改善，身体健康能够得到更好保障，适当延长工作年限具备一定条件。

根据改革文件，延迟退休改革从2025年1月1日起启动，用15年时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原60周岁延迟至63周岁，将女职工的法定退休年龄从原50周岁、55周岁分别延迟至55周岁、58周岁。其中，男职工和原法定退休年龄为55周岁的女职工，每4个月延迟1个月；原法定退休年龄为50周岁的女职工，每2个月延迟1个月。

访谈中，卞涛以相同出生年份、不同出生月份的男职工为例进行说明：1965年1月至4月出生的，改革前应该在2025年1至4月退休；改革后，法定退休年龄提高1个月，分别对应2025年2至5月退休。1965年5月至8月出生的，改革前应该在2025年5至8月退休；改革后，法定退休年龄提高2个月，分别对应2025年7至10月退休。

“总的来看，渐进式的推进，以较小的幅度逐步到位，节奏比较平缓。”元涛说。

不少人发现，不同性别、不同年龄人群的调整幅度和速度不太一样。

“我们这次改革没有采取男女同龄的政策，但差距有所缩小，我认为是符合我们国家国情的。”郑秉文说，这样的制度安排已经执行了70多年，已经形成一定的政策惯性，如果一下子改成男女同龄退休，大家可能不适应。

细看改革文件，原法定退休年龄50周岁的女职工，其提高幅度、节奏要大一些、快一些。

郑秉文认为，主要是因为这部分女职工退休年龄有更大的调整空间。一方面，女性预期寿命整体上要明显高于男性；另一方面，原50周岁的法定退休年龄处于较低水平。



中国社会科学院世界社保研究中心主任郑秉文

“70多年过去了，随着预期寿命提高和受教育年限的普遍增加，这部分女职工退休年龄偏低得更明显，所以需要提升的幅度也更大。”郑秉文说，改革有利于逐步缩小女职工退休年龄差距，促进女职工更好参与经济社会生活，发挥女性价值。

改革后，如何推算自己的退休年龄？亓涛说，此次改革办法后附延迟法定退休年龄对照表，可以根据自己的出生年月对照查询。同时，人社部还推出了退休年龄计算的小程序，已经在人社部官网、国家社会保险公共服务平台等上线，方便社会大众查询。

如何体现自愿、弹性原则？

当前，越来越多的人希望根据自身就业、收入、家庭状况、身体状况等因素，增加退休年龄的选择自主权和弹性空间。

“坚持自愿、弹性是这次延迟退休改革的基本原则，主要是适应劳动者的多元化需求。”亓涛表示，改革办法明确了“弹性提前退休”和“弹性延迟退休”两种情况。

“弹性提前退休”具体如何规定？

根据改革办法，职工达到最低缴费年限，可以自愿选择弹性提前退休，提前时间最长不超过3年，且退休年龄不得低于女职工50周岁、55周岁及男职工60周岁这一原法定退休年龄。

“比如，1968年9月出生的男职工，改革后的法定退休年龄为61周岁，该职工可以61周岁退休。如果达到最低缴费年限，最早可以自愿选择提前在60周岁退休。”亓涛说。

“弹性延迟退休”有哪些规定？

亓涛表示，职工达到法定退休年龄，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间最长不超过3年。“如所在单位希望一些岗位需要的职工继续工作，达到法定退休年龄的职工也愿意继续工作，那么双方协商一致，职工可以弹性延迟退休。”

亓涛表示，改革后，职工的退休年龄由原来一个刚性节点，拓展成为一个弹性空间。而无论是自愿“往前弹”、与所在单位协商一致“往后弹”，还是改革办法强调的“实施中不得违背职工意愿，违法强制或者变相强制职工选择退休年龄”，都体现了改革对个人意愿的尊重。

养老金会受影响吗？

2021年发布的《人力资源和社会保障事业发展规划“十四五”规划》提出，“稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄，逐步提高领取基本养老金最低缴费年限”。

随着延迟退休改革的到来，养老金最低缴费年限如何调整备受社会关注。

相比延迟退休改革于2025年启动，此次改革针对提高最低缴费年限，明确从2030年开始实施。

“也就是说，在 2025 年到 2029 年期间退休的职工，最低缴费年限仍为 15 年，保持不变。” 亓涛解释说，这主要考虑到部分缴费年限 15 年左右的职工已经临近退休，设立 5 年缓冲期，可以减轻对他们的影响。

对于 2030 年后退休的职工，改革采取渐进方式。亓涛表示，最低缴费年限不是一下子就提高到 20 年，而是小步调整，每年提高 6 个月。“这样便于尚未达到最低缴费年限的职工，提前做好参保安排。”

对此，赵忠认为，这综合考虑了我国劳动力市场具体情况、劳动者受教育程度提高、进入劳动力市场时间推后以及保持政策连续性等多方面因素。

对于个人而言，提高最低缴费年限有何好处？

我国职工养老保险基本养老金由基础养老金和个人账户养老金组成。基础养老金体现“多缴多得、长缴多得”，与个人缴费工资水平挂钩，每缴费满 1 年多计发 1 个百分点；个人账户养老金体现“晚退多得”，即晚退休 1 年，多缴费 1 年，个人账户储存额就会越多，对应个人账户计发月数也越小，计算出来的个人账户养老金就会越高。

郑秉文说，我国养老金计发办法充分考虑我国的实际情况，多缴多得、长缴多得、晚退多得，自带激励机制。

延迟退休改革办法发布后，一些即将达到退休年龄的失业人员担心，自己本来将要领取养老金了，但现在又得多缴纳几个月养老保险费。如何更好保障这类人群的就业和生活需求？

对此，改革办法规定，对领取失业保险金且距法定退休年龄不足 1 年的人员，领取失业保险金年限延长至法定退休年龄，在实施渐进式延迟法定退休年龄期间，由失业保险基金按规定为其缴纳养老保险费。

“这项政策，对保障失业人员权益来说是实打实地送真金白银。” 赵忠认为，聚焦重点人群、突出生活保障、解决群众关切，一系列安排使其基本生活有着落，免除其后顾之忧，从而平稳过渡到退休。

如何更好保障劳动者权益？

延迟退休是否会影响年轻人找工作？大龄乃至超龄劳动者的权益如何得到保障？……延迟退休改革办法发布后，这些问题也成为关注热点。

郑秉文认为，延迟法定退休年龄是一个渐进实施的过程，以较小幅度推进，不会一下子挤占太多就业空间，且退休人员腾退岗位与青年就业所需岗位之间存在一定的结构差异。

“改革对青年就业的影响总体上是平缓的、温和的。”

如何更好支持青年人就业？

赵忠认为，针对青年群体受教育程度比较高的特点，同时适应数字经济、绿色经济、未来产业发展，要开发更多适合青年的就业岗位、拓展青年就业新空间。除此之外，通过完善扩岗补助、稳岗返还、税费减免等政策鼓励企业吸纳青年就业，通过加强市场监管、严厉打击各类违法违规行为营造公平良好的社会环境，也是其中应有之举。

针对大龄、超龄劳动者如何确保权益保护的问题，赵忠表示，改革办法明确，用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。

“这是我国首次从法律层面对保障超龄劳动者基本权益提出要求，填补了现行劳动法律法规的空白。”赵忠说，后续还需出台具体实施方面的措施，加强劳动保障监察和劳动安全卫生监督检查，保障好大龄、超龄劳动者的合法权益。

特殊工种如何提前退休，灵活就业人员保障如何进一步加强，养老托育体系如何健全……郑秉文认为，目前就业、劳动关系领域的一些政策在文件中只是原则性表述，完善配套政策依然是当前和今后一个时期的重点工作。

“延迟退休是一项周期较长的改革，不是一蹴而就就能完成的，还有很多工作要做。”元涛表示，下一步人社部将会同相关部门抓紧制定配套措施，及时回应关切、有效解决问题，打通政策落地的“最后一公里”。

声明:

中国社会科学院世界社保研究中心(简称“世界社保研究中心”),英文为 The Centre for International Social Security Studies at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 CISS CASS, 成立于 2010 年 5 月, 是中国社会科学院设立的一个院级非实体性学术研究机构, 旨在为中国社会保障的制度建设、政策制定、理论研究提供智力支持, 努力成为社会保障专业领域国内一流和国际知名的政策型和研究型智库。

中国社会科学院社会保障实验室(简称“社会保障实验室”), 英文为 The Social Security Laboratory at Chinese Academy of Social Sciences, 英文缩写为 SSL CASS, 成立于 2012 年 5 月, 是我院第一所院本级实验室。“社会保障实验室”依托我院现有社会保障研究资源和人才队伍, 日常业务运作由“世界社保研究中心”管理, 首席专家由“世界社保研究中心”主任郑秉文担任。

“社会保障实验室”于 2013 年 2 月开始发布《快讯》和《工作论文》。《快讯》产品版权为“社会保障实验室”所有, 未经“社会保障实验室”许可, 任何机构或个人不得以任何形式翻版、复制、上网和刊登, 如需使用, 须提前联系“社会保障实验室”并征得该实验室同意, 否则, “社会保障实验室”保留法律追责权利; 《工作论文》版权为作者所有, 未经作者许可, 任何机构或个人不得以抄袭、复制、上网和刊登, 如需引用作者观点, 可注明出处。否则, 作者保留法律追责权利。

如需订阅或退订《快讯》《工作论文》, 请发送电子邮件至: cisscass@cass.org.cn。

地址: 北京东城区张自忠路 3 号院东院北楼

电话: (010) 84083506

传真: (010) 84083506

网址: www.cisscass.com

Email: cisscass@cass.org.cn

联系人: 董玉齐