



掃碼看片

國務院總理李克強在政府工作報告中提出，逐步延遲法定退休年齡。至此，提出已有10餘年的「延遲退休」終於正式提上日程，引起全民高度關注。延遲多久退休？男性和女性統一年齡退休？還是統一延遲退休年限？養老金夠不夠？一系列問題成為網友們最為關注的話題。對此，有專家表示，漸進式延遲退休方案有望在「十四五」時期出台實施，但不能以年齡一刀切，應當綜合考慮不同行業和勞動者的情況，推行彈性退休制度，包括強制退休、自願退休等，以多層次開發人力資源。

● 香港文匯報記者 李望賢 深圳報道

### 匯民聲



### 各方意見

支持延遲退休，但允許個人有選擇的餘地。當今社會，人才受教育的程度越來越高，意味著參與工作的年齡越來越高，延遲退休能夠讓他們有更長的職業生涯，充分發揮人才的價值。此外，女性和男性的生理狀況也不同，允許彈性選擇。



「70後」  
王女士

理解這是國家基於現在的社會發展作出的政策調整，有合理性，但是也希望能有彈性選擇，個人希望提前退休。「80後」面對的壓力很大，大學就業競爭大，上班沒有單位分房，又趕上了房價大漲的年代。希望60歲後能放下工作，做一些自己感興趣的事情，或者跟家人一起環遊世界。



「80後」  
張先生

作為「90後」，感覺延遲退休挺遙遠，畢竟還要再工作好幾十年。但我關心的是，在這種養老保險邊收邊發的制度下，退休之後生活能不能得到保障。父母一輩則關心，延遲退休以後能否幫子女照顧下一代。



「90後」  
李小姐

# 延遲退休 普倡彈性

## 不同行業要求不同 不宜以年齡一刀切



● 全球人口老齡化，延遲退休是整體趨勢。圖為今年將年滿60歲正式退休的資深機長教員李晶（左）和副駕駛、機長開航前準備會。資料圖片

早在2008年11月，人社部社會保障研究所負責人就稱，相關部門正在醞釀在條件成熟時延長退休年齡。2012年，由人社部、發改委等部門制定的《社會保障「十二五」規劃綱要》發布，其中提出「研究彈性延遲領取養老金年齡的政策」。上月26日，人社部副部長游鈞在人社部國新辦發布會上公開表示，正會同相關部門研究延遲退休具體改革方案。

事實上，中國已面臨從輕度老齡化進入中度老齡化階段發展的態勢。數據顯示，截至2019年末，中國60歲及以上人口約有2.54億，佔總人口的18.1%，預計「十四五」期間老年人口將超過3億人。

### 倡推漸進式方案

中國現行法定退休年齡是男職工60周歲，女幹部55周歲，女工人50周歲。游鈞說，這一規定是在新中國成立初期根據當時人均預期壽命、勞動條件、用工方式等諸多因素確定的，改革開放以後，中國人均預期壽命大幅提高，從新中國成立初期的40多歲提高到了2019年的77.3歲。同時，中國的經濟社會發生了巨大變化，退休年齡總體偏低的問題就顯得十分突出。

全國政協委員、中國社會科學院世界社保研究中心主任鄭秉文表示，實施延遲法定退休年齡，不僅可以避免人力資源浪費，而且可以增加養老金的收入來源。

他指出，延遲退休主要涉及三個年齡群體，即原定退休年齡的60歲男性，55歲女幹部以及50歲女工人。其中原定50歲退休的女工群體涉及到的延遲幅度最大，並且由於50歲過後多數女性進入了照顧孫輩以及整個家庭起居的階段，如果延遲退休，容易導致整個家庭抵觸情緒上升，因此確定延遲退休方案首先要徵求社會意見，實施漸進式延遲退休。

### 支持反對各有理

有人認為，現在家庭的普遍結構是老人幫忙帶孩子，如果延遲退休，年輕人的生活壓力更大，生育意願下降，長遠而言繳納養老保險的人數減少，養老金缺口將越來越大。另一方面，在激烈的就業競爭中，老年人佔據工作崗位，年輕人機會減少，會造成更大的就業壓力。

另有人則認為，現時培養一個高層次人才獲得博士學位，其就業時年齡普遍在30歲左右，如果是女性，55歲退休，那麼工作的時間才20多年，在人才經驗最為豐富且年富力強之時退休，是一種浪費。

對此，不少人認為，延遲退休是國家針對當前的發展作出的調整，應當設置彈性空間，讓個人自行選擇。

## 制度宜彈性 多層次納才



深圳大學管理學院教授馬敬仁認為，中國的退休制度，原是借鑒蘇聯制度，但中國經過40年的改革開放，退休人群已經有了很大的變化，退休制度需要作進一步的改革和調整。

但延遲退休不應該以年齡為界限實行一刀切，而應該從頂層考慮，採用多種彈性的方式，根據不同的勞動群體來解決安排好退休的年齡和退休的制度，多層次開發和利用人力人才資源，以適應老齡化社會的發展。

### 應據崗位及國情安排

他建議，在做制度設計的時候，可以借鑒香港、新加坡、日本等的經驗，考慮不同崗位的情況，給予不同的安排。例如，像公務員和事業單位以及一些勞動強度較大的特殊崗位等，可以實行強制退休制度。而針對一些人群，例如教師，勞動的質量和水平比一般新入職新就業的人員要高，應當視為一種社會資源，進行多層次開發，推行自願退休制度，讓有意願的人才可以持續進行服務。此外，社會其他各領域，或者某些特殊特種行業，如果人才青黃不接，或者節能技術有特殊需求，可以考慮彈性退休制度。

他強調，多種退休制度的結合，還涉及到勞動制度、就業制度、社保制度、醫療制度等的配合，是一個系統工程，應該根據國家的國情，進行系統整體的設計，以形成彈性的就業和退休制度，使社會充分就業，勞動者的人力資源得到充分的發揮。



● 老年人才在江蘇南通市「銀髮人才」服務企業創新發展招聘會上與用人單位簽約。資料圖片



## 職場何時不以年齡論英雄



隨着延遲退休的討論升溫，「年齡歧視」也成為焦點。長期以來的人口紅利讓許多用人單位習慣性地以「年輕」為標準招人。在各類招聘廣告中，年齡限制普遍存在。

一位在香港從事金融投資的朋友曾對香港文匯報記者感歎，作為一名資深從業人士，去年因為家庭關係本計劃到內地工作，但尷尬地發現，儘管有在香港操盤的豐富經驗，卻因為年屆四十，很難找到合適的崗位。而在香港，團隊中有60多歲的成員仍司空見慣。

事實上，大部分企業給不同層級的崗位設置了相應的年齡限制，許多人才都遭遇年齡的焦慮。在國有企業上班的張先生就表示，過了40歲，如果沒有升職到一定的級別，就只能止步。「如果是碩士研究生，或者博士生，就業時年齡本就跟一般人差不多，只能『跑』得更快，否則沒能在合適的年齡升到對應的崗位，一切『白搭』，這並不公平。」

延遲退休，人才有了更長的職業生命，企業也需要改變人才觀念，不以「年齡」論英雄，而是應該客觀地評價個人的經驗和能力，讓人才充分體現價值。

● 香港文匯報記者 李望賢

## 擴個人養老金 解決資金缺口

關於延遲退休的討論中，最受關注的無疑是養老金的問題。中國社科院世界社保研究中心此前發布的《中國養老金精算報告2019-2050》指出，養老金到2035年將耗盡累計結餘。全國政協委員、中國社科院世界社保研究中心主任鄭秉文日前接受媒體訪問時表

示，中國GDP總量世界第二，佔全球GDP的16.3%，但中國各類養老金佔全球養老金比重僅為2.8%，有限的養老金儲備難以應對不久之後的老齡化高峰。

中國在上世紀九十年代建立了三支柱的養老金體系。第一支柱是國家舉辦的強制性基本養老制度；第

二支柱為補充性養老保險，後來發展為企業自願舉辦的企業年金和機關事業單位強制加入的職業年金；第三支柱是個人和家庭為單位自願建立的賬戶制養老金制度。

有專家指出，中國養老金總量構成中大約四分之三來自戰略儲備基金和第一支柱養老金，第二、第三

支柱佔比很少，而發達國家正好相反，建議通過發展稅優型第二、三支柱，引導企業和個人將一般儲蓄轉化為養老儲蓄，同時，盡快推出一個完整的、容納所有金融產品的賬戶制第三支柱設計方案，讓第三支柱成為真正的賬戶制養老金，成為第二支柱的「蓄水池」。



● 年過八旬的著名動物學家費梁、葉昌媛夫婦退休後仍在工作中。資料圖片

## 老齡化全球化 星日德紛延退

隨着全球人口老齡化日漸明顯，延遲退休也是全球的一個整體趨勢，目前世界主要經濟體的退休年齡普遍都在65歲以上。

2020年3月13日，日本政府將國家公務員退休年齡從60歲延長至65歲，從2022年度起每

兩年上調1歲，到2030年度推遲至65歲，同時將日本檢察官的退休年齡從63歲推遲至65歲。另外，勞動者可以在60到70歲之間自選退休年齡，但是選擇65歲以上年齡，退休金有適當的提高。

新加坡方面，到2030年，該

國人民法定退休年齡將延長至65歲；重新僱傭年齡也將延長到70歲。

德國政府自2012年起將法定退休年齡從65歲逐步提高至67歲；到2024年法定退休年齡推遲到66歲，到2031年法定退休年齡推遲到67歲。