

延迟退休越来越近,这些必须知道

■ 劳动报首席记者 罗菁

延迟退休,主要为职工更好“养老”

这些年来,如果说有一个国家政策争议最大,延迟退休绝对可以“别别苗头”。因为只要你上网去搜,或者问身边的人,投赞成票的少,投反对票的多。按一个热门的说法,除了领导,谁愿意天天上班?

然而,争议如此之大,延迟退休却始终在争议声中不断前行,这又是为啥呢?

最重要的一个原因,就是填补养老金的不足。

我们常说,长江后浪推前浪,但现在的实际是长江后浪“养”前浪。众所周知,现在“老”得快,“生”得少,使得养老金的“窟窿”变得越来越大。根据社科院发布《中国养老金精算报告2019-2050》,如果不采取措施,全国城镇企业职工基本养老保险基金将在2035年耗尽累计结余。

解决这一问题最直接的办法就是“开源”和“节流”,换句话说,就是增加就业人口和减少退休人员。

所以说,我们如果把延迟退休真的骂流产了,那我们老了以后,养老金可能就拿不到了,这时候恐怕谁都不愿意吧!

不久前,中共中央在十四五规划和二〇三五年远景目标的建议中提出,“实施渐进式延迟法定退休年龄”,这意味着讨论多年的延迟退休,已经离我们越来越近。劳动报记者根据网络上的热度,总结了四大关于延迟退休的热点。

延迟退休,将会采用“渐进式”

我们现行的退休制度是20世纪50年代颁布的,男性年满60岁退休,女干部年满55岁、女工人年满50岁退休。

不过你可能不知道,我们国家的退休年龄居然是全球最小的。俄罗斯是男60岁,女55岁;韩国是男女61岁;日本、德国、英国都是男女65岁。

“打工人”不愿长久打工,这可以理解。不过,很多人或许并没有关注到一个前缀词——“渐进式”。

什么是渐进式呢?渐进式说得通俗些,就是小步走、慢慢走,不能拉胯。

国外的延迟退休,也都不是“一步到位”的。美国1983年就提出,2025年将职工的正常退休年龄从65岁提高到67岁,直到20年后的2003年才正式开始实施,并明确提出计划用22年的时间完成从65岁提高到67岁的目标。

所以,这次的延迟退休中,最关键的其实在于后面提出的“小步慢走、弹性实施、强化激

励”,是以小幅调整的方式逐步推进。大家也就别太过担心了。

延迟退休,年轻人的岗位会少吗

有人说,延迟退休政策实施了,若干年后,中国会出现一个奇观,年轻人无法就业,每天逛公园,老年人没法退休,每天上班。

粗想一下,好像是没错。本来每年有这么多老人退休,岗位就腾出了空余,尤其是机关事业单位,更是一个萝卜一个坑儿,“萝卜”不拔出来,“坑”自然还是占着。

不过,看问题还得看多方面,首先是我们国家的出生率在持续下跌,除了在2016年因为放开二胎限制有短暂性的增长之外,之后几年是一年不如一年,即使是放开二胎生育,也没有起到显著的刺激作用,所以说,新增劳动人口和退休人口的差距应该不会太大。

另外,即使延迟退休了,但有很多工作还是需要年轻人才能做,比如一些重体力和脑力的活,对于这些延迟退休的老年人来讲根本胜任不了,该是

年轻人干的活一样也不会少,影响也不大。

当然,不可否认的是,体制内的岗位一定会受到影响。但是,需要指出的是,与市场相比,机关事业单位内每年提供的岗位有限,并非主流。

现在新兴产业在不断崛起,将来年轻人更愿意去的岗位肯定是以互联网为代表的新兴产业、新型服务业,而在这些企业中,“后浪”肯定是主体。

退休越晚寿命越短,是真的吗

目前来说,男性到了60岁,女性最晚55岁,就能退休享受晚年时光。生活上没有压力,也不用承受任何体力劳动,平稳度过余生。

试想一下,如果延迟到65岁退休,还需要继续工作5年,那么对于人均寿命来说,一定会有一定的影响。

那么,这个影响是正面还是负面的呢?

不少人认为是负面的,因为在他们看来,60-65岁是老年病的高发期,最终会造成一部分人“牺牲”在岗位上。

网上一份流传于美国波音公司、洛克西德马丁公司和福特汽车公司的报告显示,在这三家公司工作到65岁才退休的员工,一般只能领取17或18个月的退休金。换句话说,65岁退休的员工一般只能活到67岁。报告中最令人触目惊心的是:员工55岁之后每工作一年,平均寿命就减少两年。

但是,也有专家指出,波音公司并没有发布过这组数据,数据的真实性并不存在。

其实,我们大可不必过于担心。首先,在绝大多数企业内,临近退休的人员大多从事的都不再是一线重体力、重脑力工作,而是相对轻松的工作;其次,目前也没有权威机构发声,就退休早晚与寿命的影响做出定论。

事实上,就如能不能活到100岁一样。你去问问现在的百岁老人,他们是不是年轻时就健身、健康饮食、养尊处优、戒烟戒酒……答案一定是“NO”,但有一个共同点:那就是心态。能活到100岁的老人,生活可以不富裕,但心态一定是乐观和健康的。

所以,“打工人”与其想那,不如先调整好心态,从微笑开始自己的工作。同时,我们也要呼吁,延迟退休弹性实施,对于临近退休的人员,企业不该强制安排压力过大的重体力、重脑力的工作。

缓解技能人才“荒”

上海实施互联网+职业技能培训计划

本报讯 (劳动报首席记者 罗菁 摄影 王陆杰)高级蓝领人才奇缺、技能型生产岗位人才难求。面对这一劳动力市场的软肋,该如何破局?

1月10日,记者从市人社局了解到,本市正全面实施线上线下相融合的“互联网+职业技能培训计划”,目前正向社会公开征集平台及数字资源。

目前,上海初步形成了一支与产业发展基本适应、规模较大、素质优良的技能人才队伍。统计调查显示,2020年上海户籍高技能人才占技能劳动者比重达35.03%,高技能人才总量约116万人。

当前,不少企业加速了“互联网+”转型的进程,“云会议”、“云课堂”、“云竞赛”等新形式纷纷出现。那么,在企业技能人才培养方面,该如何运用“云培训”加快对技能人才培养?

去年2月初,市人社委会同市财政局出台支持线上职业培训的政策文件,明确提出停工期间组织职工参加各类线上职业培训的,纳入专项资金补贴,对完成线上培训的职工,每人每个培训项目补贴最高600元。10月,再次出台通知,全面推行线上线下深度融合的职业技能培训新模式。截至去年11月底,全市补贴性职业技能培

训173.16万人次,企业新型学徒制1.71万人。

记者发现,根据要求,线上培训可侧重于应知理论知识、职业道德和工匠精神等通用职业素质、疫病防控与卫生健康等综合性知识,并可开设仿真模拟、技能视频演示等适合线上培训的实训模拟课程。线上培训可采用多媒体课件播放、教学直播、录播回放、互动答疑、考核测试等针对企业或劳动者需求和特点的多元化手段实施。线下培训可侧重于开设实操性强的应会示教课程和实训操作课程,进行“面对面”的示教授课或技能操作训练活动。



值得一提的是,没有开发符合条件的线上培训平台或培训课程的社会培训机构或企业,如果开展“互联网+”职业技能培训,可依托自主开发的互联网培训平台,也可与第三方培训平台合作。

根据查询,全国首批54家线上培训平台已经公布,名单中包括了阿里巴巴、腾

讯、华为、京东等互联网巨头,而上海有一家名为“职培通”的企业也入选了。目前,“职培通”除了免费提供一些培训课程,帮助企业定制个性化课程,还为企业免费接入在线云课堂,建议企业做自主培训,帮助企业通过自身的微信公众号就能实现给员工做培训。