



放宽就业社保年龄限制，意味着什么？

进入「十五五」，人口老龄化、劳动力大龄化将更加明显——

“稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄，优化就业、社保等方面年龄限制政策”——《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划的建议》中，关于就业、社保的这一表述吸引关注。

当前，中国人口和劳动力总量呈现减少趋势，人口老龄化、劳动力大龄化更加明显。在此背景下，优化就业社保年龄限制政策意味着什么？

破除针对特定年龄段的不合理约束

今年1月1日起，渐进式延迟法定退休年龄已在中国实施。居民就业、社保等方面的选择和情形随之发生变化。

比如1972年9月出生的男职工，改革后的法定退休年龄为62周岁。如果他想弹性提前退休，在满足按月领取基本养老金最低缴费年限的前提下，可以在60岁至62岁之间选择退休。如果单位和他协商一致再多几年，还可以在62岁至65岁之间弹性延迟退休。

“弹性实施”，是中国实施渐进式延迟法定退休年龄的一大原则。根据相关规定，同步启动延迟男、女职工的法定退休年龄，用十五年时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原六十周岁延迟至六十三周岁，将女职工的法定退休年龄从原五十周岁、五十五周岁分别延迟至五十五周岁、五十八周岁。此外，职工达到法定退休年龄时，所在单位与职工协商一致的，可以弹性延迟退休，延迟时间距法定退休年龄最长不超过3年。

随着退休时间更弹性，相应的就业、社保权益如何保障？

实际上，人社部等几部门去年底印发的《实施弹性退休制度暂行办法》已经明确，弹性延迟退休期间，所在单位与职工的劳动关系或人事关系延续，单位和职工应按时足额缴纳社会保险费，按照劳动合同法、事业单位人事管理条例等法律法规保障职工合法权益。

“‘十五五’规划建议中提到优化就业、社保等方面年龄限制政策，总体上是作为‘稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄’的配套举措，核心是为了破除就业与社保领域针对特定年龄段（尤其超龄群体）的不合理约束，适应人口老龄化趋势，推动老年人力资源开发利用。”国家发展改革委社会发展研究所研究员李璐说。

李璐分析，在延迟退休实施之前，我国原法定退休年龄是女职工50周岁、55周岁，男职工60周岁，超过年龄的求职者就难以签订劳动合同并缴纳社保了。配合延迟法定退休年龄政策就需要优化对上述年龄的限制，让劳动者也相应可以签订劳动合同、缴纳社保等。

进一步规范劳动用工市场

根据“十五五”规划建议，稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄，优化就业、社保等方面年龄限制政策，积极开发老年人力资源，发展银发经济。如何理解其重要性？

从促进人口高质量发展的角度来看——

民政部、全国老龄办发布的《2024年度国家老龄事业发展公报》显示，截至2024年末，全国60周岁及以上老年人口31031万人，占总人口的22.0%；全国65周岁及以上老年人口22023万人，占总人口的15.6%。全国人均预期寿命达79.0岁。

“许多有经验、有技术、有阅历的超龄劳动者以及老年人是宝贵的人才，加大他们的社会参与并发挥综合效能，既体现出积极老龄化、健康老龄观的理念，也是以人口高质量发展支撑中国式现代化的特色路径。”李璐说。

从现实来看——

人力资源和社会保障部的数据显示，截至2024年底，全国农民工平均年龄达43.2岁，50岁以上的农民工已超过9000万人。而个别用工单位在实际操作中则存在一些年龄门槛限制，部分行业此前对45岁以上普通劳动者、55岁以上专业技术人员设置招聘年龄上限，不少劳动者因此被拒之门外。

“在很多地方，四五十岁的年龄正是家里家外一把好手，但在外出就业时，却因为年龄限制，工作机会非常有限。现在延迟退休已经实施，希望企业在招聘时也能放开就业年龄限制，与时俱进，与政策同步。”陕西省一名负责农民工外出就业工作的基层人社部门工作人员说。

相关保障还有不足。“此前部分大龄、超龄劳动者多与用工单位构成劳务关系，而非劳动合同关系，难以享受劳动法相关保障。”李璐说，“十五五”规划建议明确“优化就业、社保等方面年龄限制政策”，释放出进一步清理限制性措施、规范劳动用工市场的信号。

今年年内征求意见的《超龄劳动者基本权益保障暂行规定（公开征求意见稿）》就明确提出，用人单位应当与超龄劳动者订立书面用工协议，明确工作内容、休息休假、劳动报酬、社会保险、劳动保护等事项，保障超过法定退休年龄的劳动者的合法权益。“可以看出，这对于保障大龄、超龄劳动者的劳动权益，维护劳动者职业健康，增强人力资本的可持续性都具有重要作用，是促进人口高质量发展的应有之义。”专家分析。

加强社会协同，倡导积极老龄观

“珍惜国家给的机会”“开了个好头，回应了社会关切”——不久前，国考年龄放宽的消息引发广泛关注。

根据中央机关及其直属机构2026年度考试录用公务员公告，公务员招录年龄上限由往年的35周岁调整为38周岁，对应届硕士、博士研究生，则放宽到43周岁以下。作为人才选用的风向标，国考拆除“35岁门槛”被认为意义重大。据相关部门解释，本次国考招录年龄的拓宽，也考虑了“实施渐进式延迟法定退休年龄有关政策要求”。

“优化用工年龄限制，是我国实施就业优先战略、促进高质量充分就业的重要举措，也是适应我国人口结构变化趋势、实施积极应对人口老龄化国家战略的具体体现。”李璐说。

如今，中国有14亿多人口、近9亿劳动年龄人口，用工单位数量众多，优化就业、社保等方面年龄限制政策，具体怎么做？

“全面落实劳动用工相关举措并非易事。”李璐举例，仅从工伤保险一个角度看，立即开展、持续加强劳动保护、劳动者健康权益维护，提升工伤保险的覆盖面尤为重要。这就要求全面推进超龄劳动者工伤保险参保政策，明确缴费标准与待遇衔接规则，解决超龄劳动者工伤维权难问题。事实上，今年12月上海已率先实施政策，允许用工单位为65周岁以下超龄就业人员单独险种参加工伤保险，北京、广东等多地也在推进类似的超龄劳动者工伤保险参保政策。

专家分析，下一步，让政策更好发挥作用，需要加强法律保障和社会协同。要尽快将超龄劳动者权益保障、就业年龄歧视处罚等内容纳入正式法规，明确用工单位未为超龄劳动者参保、设置年龄歧视条款等行为的法律责任。相关部门要开展联合执法，通过企业招聘信息抽查、劳动者投诉受理等方式，常态化监督年龄歧视和社保参保问题。

此外，要倡导积极老龄观，加大对稳妥实施渐进式延迟法定退休年龄相关政策的宣传，减少社会对大龄就业群体的偏见，促进用工单位转变发展理念并落实主体责任。

据12月17日《人民日报·海外版》

