



65岁自动退休年龄的终结.....



▶ 默认退休年龄的背景

▶ 总结



3HR 焦点

65岁自动退休年龄的终结.....

英国政府在2010年7月29日出人意料公告概述了逐步结束65岁默认退休年龄(DRA)的计划。

公告计划从2011年4月开始逐步取消DRA – 距今只有不到一年的时间! 该计划的实施将包含6个月的过渡期, 从2011年4月开始, 到2011年10月结束时旧制度全面废除。



核心计划内容:

- 2011年4月6日后不再发放拟退休通知(notices of intended retirement), 2011年10月1日后完全停止基于DRA的退休。
- 退休解雇在2011年10月1日后仍然被允许, 但只有在雇主可以客观证明其合理性的前提下
- 过渡期安排将适用于2011年4月6日前通知并在2011年10月1日前生效的退休。在4月6日前通知, 但计划在10月1日后生效的退休将不适用(除非可以客观证明其合理性)
- 目前执行的**2006年雇佣平等(年龄)条例**(雇主考虑继续工作申请之责任)中第6条适用于退休解雇的程序要求将被废除

政府已经发布了**逐步取消默认退休年龄**[<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/p/10-1047-default-retirement-age-consultation>], 即一份针对其计划征询意见的文件。看法和意见征询截止为2010年10月1日, 政府计划在2010年11月期间发布最终指导方针。

默认退休年龄的背景

雇佣平等(年龄)条例于2006年10月1日生效, 提供了默认退休年龄即65岁。该条例规定公司正常退休年龄低于65岁为非法, 除非雇主可以客观证明其合理性。目前的2006年条例还引入了一项法定权利, 即个人可以在65岁后申请推迟退休的权利。目前, 该申请必须在通过与雇员的会谈中考虑并讨论。商业协会统计的数字显示目前有130万人在超过国家养老金年龄后仍在工作。

政府的计划已经激起了复杂的反应。那些倾向于完全年龄平等的人欢迎该计划。在平均寿命增长和健康程度普遍提高的大背景下，政府的计划旨在协助人们根据他们的意愿工作更久，并最大限度地利用具有年龄多样化的劳动人口。这些变化的影响必然意味着雇主将：

- 修改协议和员工手册
- 调整工作惯例
- 提供进一步的机会来培训或重新培训员工
- 推出更加灵活的工作安排
- 招聘到比以前更多的50多岁和60多岁的人
- 积极审查养老金和团体保险福利，比如人寿、医疗和收入保障险等

英国董事协会警告，默认退休年龄的取消可能会使雇主在已经面临雇佣法计划于2011年推出的大量调整的情况下，更加难以规划其员工队伍。这些调整包括：计划的中介工人条例；待产假薪酬和范畴增加；申请培训休假权利的扩展和平等法案。



在大多数欧洲国家，工人在65岁退休，虽然有些国家会不同

- 在法国，正常退休年龄为60岁
- 在俄罗斯，女性55岁退休，男性60岁
- 在美国正常退休年龄为66岁
(虽然很多人选择继续工作)
- 在日本，正常退休年龄为60岁

除了废除默认退休年龄，政府还肯定，在2016年会将国家养老金年龄提高到66岁。



总结

雇主对废除默认退休年龄有切实的顾虑，尤其是基于如此短的时间表。大部分宁愿保持强制退休规定不变，不过由于年龄带来的病假增加和业绩下降的忧虑不能被完全看作是合理的理由。如果老年雇员不能在既定年龄退休，雇主将被迫采取更加灵活的思路来处理与老年员工的关系。改变对待老年雇员的态度，可能会在长远来看，增加可选择的潜在雇员。公开的竞争最终将提高经验和技能的水平，成熟团队的形象以及促使雇主们认真考虑他们的解雇决定。

很多养老金和团体保险计划都是依赖于固定的退休年龄。就目前这个阶段，还很难了解保险公司们会如何处理承保问题。但可以确定的是所有这些计划都需要在今年晚些时候重新审查。一些特定股权计划基于设定的退休年龄，还有可能有一些涉及到税务的影响可能都会随着政府计划的推出而出现。

3HR建议在11月之前不用改变雇佣协议、员工手册或员工福利的安排，在此之后我们会对政府的调整细节有更清晰的了解。