

要解决年长员工雇佣情况 专家：社会须改变“老”观念

陈劲禾

联合早报, 2019年1月10日

劳资政三方举办年长员工论坛，探讨年长员工未来的雇佣情况，与会专家认为，长远来看，法定退休年龄不足以确保年长员工可持续工作，社会对“老”的概念须改变。

新跃社科大学纳丹人力发展学院老年学研究课程高级讲师林美莲受访时说，雇主应该制定客观的表现评估准则，以“功能年龄”（functional age）来判断年长员工是否能继续胜任工作。

她说，社会普遍以实际年龄分类员工，到了退休年龄就认为员工能力下降，但事实上，同龄的两名员工可具有不同的工作能力，因此功能年龄会是较客观的标准。

“就长远策略而言，法定退休年龄并非关键，根本问题在于思维必须改变。”

人力部、全国职工总会及新加坡雇主联合会昨日于就业与职能培训中心蒂凡那学院举办年长员工论坛，约有200人出席。

教育部兼人力部高级政务次长刘燕玲在论坛上说，她参与的年长员工劳资政工作小组正在探讨是否要调高或废除法定退休年龄，但前提是不能影响年长员工就业。

“要是雇主觉得劳工政策死板、不够灵活，虽然不会立刻产生一连串的反应，但当企业要决定下一轮投资时，新加坡这个地点可能就没那么有吸引力了。”

过去20年，我国法定退休年龄都保持在62岁，上一次调高是在1999年，从60岁调高至62岁。

除了不能迫使员工在62岁前退休，雇主也须给达退休年龄的员工重新受雇机会，直到67岁。

副总理兼经济及社会政策统筹部长尚达曼曾于2016年世界城市峰会上提到法定退休年龄总有一天应该废除。

根据人力部，20岁至64岁公民劳动人口明年将达到220万人的高峰，年满65岁者却会不断增长，从明年的50万人增加近一倍至2030年的90万人。

志愿福利团体乐龄中心（Centre for Seniors）执行董事林成粉受访时说，国人越来越长寿，62岁退休太年轻，法定退休年龄应该调高。

她说，新加坡不像一些国家，退休年龄与退休金制度挂钩，要提高法定退休年龄应该没那么难。

“有些人把法定退休年龄视为‘有效期限’，过期了，就算要用，也要打折。有些年长者甚至认为自己过了退休年龄，就只能接受较低的薪水。这种想法已经根深蒂固。”