

零距离

汤玲玲



年长就业可以更灵活

我对其中一位快 80 岁而仍然全职上班的资深销售人员印象尤其深刻，毕竟处于这个年龄还全职受雇的人士应算是极少数。

两周前的一个傍晚，走过一个邻里商场时被某保险公司的营业员热情拉住，表示要向我介绍一项新的储蓄养老保险计划。平时行色匆匆的我那天刚好有空，于是决定坐下来听一听。

年轻的员工先询问我的年龄，然后问我准备几岁退休？“65岁吧。”我说了目前服务机构所规定的退休年龄。

她摊开一张白纸，开始写上我的现龄，然后向右边画上直线，写上“65”这个数字。

接下来，她继续往右边画了点线说：“到那时你有可能会继续受聘，可能70岁会退休吧。”她写了70，又继续画点线，再填上75。

她继续说：“就比方说若健康情况允许，你有可能以部分时间的形式继续工作至75岁才完全退休。”当她把有收入的年龄和时段处理好后，她开始以这些年限作为假设，向我介绍保险计划。

我已忘记那项保险计划的内容，却对她把工作的时限伸展至75岁的推测有兴趣。这是不是表示我们的社会已经逐步认同延长工作、延迟退休这样的观念，相信或许在20多年后，重新受雇年龄的顶限会提高至70岁，或甚至75岁。不过，这样的观念对她而言并不重要，因为这只不过是一个假设的高龄数字，以推算出更具有吸引力的领取金额。储蓄保险计划的一般性质总是领取款额期越挪后，储蓄的积累资金就越多，将来领取的金额就会

更高。

不久前，我刚完成一个针对75岁以上人士的活跃生活访谈，刚退休或仍在工作的受访者中，大多是自己当老板，我对其中一位快80岁而仍然全职上班的资深销售人员印象尤其深刻，毕竟处于这个年龄还全职受雇的人士应算是极少数。

他说，旧同事和朋友都退休了，好像只有他还在工作。他对拥有继续工作的机会感到很满足。他的经验丰富，对工作胜任有余，与公司里的年轻员工也相处愉快。在社会积极推行提高重新受雇年龄顶限等措施、鼓励年长员工继续就业的大环境中，像他这样的例子相信会越来越多。

新加坡年长者的就业率正在持续上升。这个月在一场关于新加坡年长员工的论坛上，一名发表者引述劳工调查的数据显示，55岁以上的员工已从2007年的14%增长至2017年的23%，反映了经济环境、重新受雇政策，以及与鼓励公司聘用年长员工等措施已经取得成效。

当中60岁至64岁的员工有所增长，从3%升至7%；65岁至69岁和70岁以上的员工，也分别从仅占据劳动人口的2%和1%，在10年后倍增至4%和2%。该发表者把新加坡的情况和经济合作与发展组织（OECD）的国家数据平均相比，显示本地年长员工的就业率在国际的排名属于强劲。

在2017年，新加坡55岁至64岁的就业人

口排名第11位，60岁至64岁排第六位，而65岁至69岁则排第五位，只有部分工作（part-time）就业率方面的排名则落在第23位。

当天的公共论坛，也发表了年长员工劳资政工作小组开展的初步研究报告，当中提出不少有待改进的实际建议，其中包括：让希望继续就业的员工可以获得更好的工作保障，例如年长员工每年都为重新受雇的合约是否会续聘而感到担忧，应当设法减缓他们在这方面的忧虑；此外，也应当为年长员工提供更好与合理的薪资和福利，鼓励雇主为他们提供职场培训，更好的促进雇主与年长员工间的沟通等。

论坛也关注该如何进一步推动灵活的工作安排，例如采纳部分工作的可行性，让有意从事弹性工作性质的年长员工有机会（再）就业。

这些及时讨论的课题一再显示，我国社会在落实鼓励年长员工就业和制定相关政策方面，还有不少可以改善和进步的空间。

本地社会学学者冯秋石去年12月2日刊登于《想法·人文亚洲》栏目，在一篇题为《何时退休？》的文章中所发出的提醒值得我们一再关注。他提到“退休制度改革需要一套综合政策方案，而不仅是机械地延迟退休年龄”，在延迟退休的观念在本地社会逐渐取得认同的同时，我们更需要谨慎考虑到年长人士的需求，尤其应该避免因为老龄歧视而造成新的社会不平等。

（作者是新加坡国立大学日本研究系副教授）