

Persaraan fleksibel imbangi dilema negara tua, keresahan generasi muda

- Kelebihan melanjutkan usia persaraan kepada 65 tahun meningkatkan jaminan kewangan pekerja, memanfaatkan pengalaman mereka untuk ekonomi negara dan mengurangkan beban fiskal kerajaan

- Kebimbangan terhadap dasar ini berpotensi menyekat peluang pekerjaan belia, menimbulkan isu produktiviti dan kos majikan serta mengurangkan tempoh menikmati persaraan

Oleh Kamarulzaidi Kamis
bhrencana@bh.com.my



Pengarang
Ekonomi BH
kamarulzaidi
@nstp.com.my

Cadangan melanjutkan usia persaraan wajib kepada 65 tahun menjadi satu perimpangan dasar paling kritikal untuk Malaysia pada dekad ini. Ia bukan lagi sekadar wacana, tetapi agenda serius pada peringkat tertinggi dengan Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA) dan Kementerian Sumber Manusia (KESUMA) ditugaskan menjalankan kajian mendalam.

Langkah ini wajar kerana sebarang keputusan bakal diambil akan memberi kesan mendalam bukan sahaja kepada

landskap pekerjaan, bahkan kontrak sosial antara generasi di negara kita. Ia adalah satu dilema kompleks melagakan antara tuntutan realiti demografi dan ekonomi yang tidak dapat dielakkan, dengan keresahan sosial dan kebimbangan masa depan amat nyata.

Bagi memahami mengapa cadangan ini timbul, kita perlu berdepan dengan fakta. Malaysia sedang menua dengan pantas. Negara dijangka mencapai status 'negara tua' menjelang 2030, dengan lebih 15 peratus populasi akan berusia 60 tahun ke atas. Pada masa sama, jangka hayat purata rakyat Malaysia mencecah hampir 75 tahun.

Realiti ini mewujudkan satu jurang kewangan berbahaya. Apabila seseorang bersara pada usia 60 tahun, mereka berdepan kemungkinan hidup selama 15 tahun atau lebih tanpa pendapatan tetap. Ini adalah satu tempoh amat panjang dan ia membawa kita kepada hujah utama yang menyokong lanjutan usia persaraan.

Hujah pertama dan paling mendesak ialah jaminan kewangan individu. Statistik Kumpulan Wang Simpanan Pekerja (KWSP) menunjukkan gambaran membimbangkan: dilaporkan satu daripada empat ahlinya menghabiskan keseluruhan simpanan dalam tempoh lima tahun sahaja selepas bersara. Ini adalah satu krisis senyap sedang berlaku dan

menuntut perhatian segera.

Dengan bekerja lima tahun tambahan, seorang pekerja berpotensi meningkatkan simpanan persaraannya sehingga 40 peratus. Peningkatan ini bukan satu kemewahan, tetapi satu keperluan asas untuk menampung kos sara hidup semakin meningkat dan melunaskan komitmen hutang jangka panjang seperti pinjaman perumahan yang selalunya belum selesai pada usia 60 tahun.

Dari sudut ekonomi negara, membenarkan pekerja berpengalaman untuk terus berkhidmat adalah satu langkah strategik. Konsep 'dividen perak' merujuk kepada sumbangan produktif masih boleh ditawarkan golongan ini. Mempersarakan mereka secara mandatori pada usia 60 tahun boleh dianggap sebagai satu pembaziran modal insan amat merugikan.

Malah, analisis Bank Dunia menganggarkan menaikkan usia persaraan kepada 65 tahun secara berperingkat mampu menyumbang kepada peningkatan pertumbuhan KDNK negara sebanyak 0.3 mata peratusan setiap tahun. Ini menunjukkan pekerja senior bukan beban, tetapi berpotensi menjadi pemangkin pertumbuhan dalam era demografi baharu.

Selain itu, ia juga soal kemampuan fiskal negara. Kos pembayaran pencen kerajaan terus meningkat saban tahun, mencecah puluhan bilion ringgit. Menangguhkan persaraan penjawat awam dapat memberi ruang fiskal kepada kerajaan untuk menumpukan perbelanjaan kepada sektor pembangunan lain yang kritikal.

Apabila kita melihat ke luar negara, umur persaraan 60 tahun di negara ini adalah antara yang terendah. Negara maju seperti Australia dan Jerman menetapkan umur persaraan sekitar 67 tahun.

Jiran kita, Singapura, mengamalkan model penggajian semula sehingga usia 68 tahun. Justeru, cadangan ini adalah satu usaha untuk menyelaraskan dasar kita dengan amalan terbaik antarabangsa.

Sekat peluang pekerjaan

Namun, di sebalik semua justifikasi kukuh ini, wujud satu lagi sisi tidak boleh dipandang ringan. Inilah yang menjadi punca utama ketidakimbangan dan bantahan, terutama generasi muda.

Kritikan paling utama ialah kebimbangan langkah ini akan menyekat peluang pekerjaan untuk belia. Dengan kadar pengangguran belia bagi kumpulan umur 15 hingga 24 tahun kekal tinggi pada 10.4 peratus, kegusaran ini adalah berasas. Bagi siswazah yang baru melangkah ke alam pekerjaan, mereka melihat dasar ini sebagai satu lagi halangan dalam laluan kerjaya mereka.

Walaupun ahli ekonomi mungkin berhujah mengenai *lump of labour fallacy* - teori menyatakan jumlah pekerjaan dalam ekonomi bukanlah tetap - persepsi dalam kalangan anak muda adalah realiti perlu diuruskan. Mereka melihat persaingan sengit dan dasar ini dilihat akan memburukkan lagi keadaan.

Seterusnya, timbul persoalan mengenai produktiviti dan kesesuaian kerja. Seperti disuarakan Persekutuan Majikan Malaysia (MEF), tidak semua pekerjaan sesuai untuk dilanjutkan sehingga umur 65 tahun, terutama pekerjaan menuntut kekuatan fizikal.

Terdapat juga kebimbangan mengenai kos kepada majikan. Pekerja senior lazimnya menerima gaji lebih tinggi dan kos insurans perubatan mereka juga cenderung meningkat. Ini boleh menambah beban kewangan kepada syarikat, terutama perusahaan kecil dan sederhana (PKS).

Akhir sekali, aspek kualiti hidup tidak boleh dluapkan. Bekerja sehingga umur 65 tahun bermakna tempoh untuk menikmati persaraan, meluangkan masa bersama keluarga dan mengejar minat peribadi menjadi semakin singkat. Ini adalah satu *trade-off* signifikan antara jaminan kewangan dengan kesejahteraan hidup.

Melihat kepada spektrum hujah ini, adalah jelas bahawa satu dasar mandatori secara pukal bukanlah jalan penyelesaiannya. Jawapannya terletak pada fleksibiliti dan pilihan. Jalan tengah paling munasabah adalah dengan merangka satu kerangka 'persaraan fleksibel'.

Kerangka ini perlu mengekalkan umur 60 tahun sebagai umur persaraan pilihan tanpa sebarang penalti, seperti digesa CUEPACS. Ini memberi kuasa kepada individu untuk membuat keputusan berdasarkan keadaan kesihatan dan kewangan mereka sendiri. Bagi mereka yang ingin terus bekerja, lanjutan perkhidmatan haruslah berdasarkan kontrak penggajian semula yang bersyarat, tertakluk kepada penilaian prestasi dan kesihatan.

Namun, paling penting, dasar ini tidak boleh dilaksanakan secara terpencil. Ia mesti digandingkan dengan strategi penciptaan pekerjaan yang agresif untuk golongan muda, pelaburan besar-besaran dalam program peningkatan kemahiran sepanjang hayat dan pengukuhan jaringan keselamatan sosial seperti penggubalan Akta Warga Emas.

Matlamatnya haruslah untuk membesarkan saiz pai ekonomi, bukan sekadar mengagihkan semula kepingan pai sedia ada. Hanya dengan pendekatan holistik dan bersepadu, Malaysia boleh menguruskan dilema ini dengan adil dan saksama untuk semua generasi.



Cadangan melanjutkan usia persaraan mencecah keseimbangan akan menyekat peluang pekerjaan untuk belia.
(Foto hiasan)