哈佛大学教师是如何退休的

作者：writer 来源：科学网

本文原地址：https://www.iikx.com/news/progress/28663.html

本文仅供学习交流之用，版权归原作者所有，请勿用于商业用途！

哈佛大学教师是如何退休的
。近日，延迟退休的话题再次成为公众讨论的热点。在本文中，我将以哈佛大学的退休制度及其有关政策为例，探讨其相关思路、措施以及路径的独特之处，希望能为我国高校教师的延迟退休政策提供一些借鉴。

延迟退休，年龄多大为宜

很多人对美国高校中众多70岁甚至80岁以上的教授依旧在讲台上认真教学的场景并不陌生。也有人听说过美国高校教师并无强令退休之说。但事实上，美国很多高校都有各自的退休制度和相关退休政策。对教师的退休年龄也有不同的规定。

哈佛大学对于教师退休年龄的规定也经历了时代的变迁。

早年，哈佛大学曾经将70岁作为教师强制退休的年龄。但这项规定在1994年被取消，因为它不符合美国的《雇佣年龄歧视法案》（ADEA）的要求。

ADEA于1967年通过，旨在保护40岁及以上的员工，使其免受雇主在就业方面的年龄歧视。该法案由美国平等就业机会委员会负责执行和监督。

该法案规定，禁止雇主在招聘、解雇、晋升、薪酬、工作条件、培训和其他就业方面的年龄歧视。该法案特别指出，除了涉及某些高层管理职位（例如高管和警察），雇主不得强制要求员工在达到某一特定年龄后退休。该条款旨在确保年长员工有机会根据自身的工作能力和意愿决定何时退休。

该法案有两大意义。第一，保障就业公平。ADEA在保障就业公平、保护年长员工的就业权利方面起到了重要作用，减少了职场中的年龄歧视现象，确保员工根据工作能力和业绩而非年龄获得公平对待。第二，促进多样性。ADEA通过禁止年龄歧视，促进了职场的多样性和包容性，为各年龄段员工提供了平等的就业机会，有利于企业文化的建设和员工的职业发展。

虽然1994年后，教师没有了固定的退休年龄，但哈佛大学在2009年引入了一个正式的教师退休计划，这个计划暗含了教师的退休年龄。

该退休计划被称为分阶段退休计划。实际上，哈佛大学为教师提供了分阶段的退休选项，允许年满65岁且在校服务至少10年的教师选择不再任全职，只在部分时间工作，以此作为退休过渡。其

具体内容包括两个方面。

一是两年计划。该计划中，教师可选择在两年内半职工作，并领取全职工作薪酬，或选择两个学期的带薪学术假期后，全职工作两个学期。二是四年计划。该计划中，教师在第一年的部分时间工作但拿全职工资，之后三年在部分工作时间拿一半工资。此外，73岁以上教师只能选择两年计划的半职工作作为退休过渡期。

可见，65岁与73岁是彼时哈佛教师退休的两个时间节点。

至2019年，哈佛大学最核心的学院——文理学院推出一项新的退休政策，规定那些在学年内达到65~72岁的教师可在学年结束时开启为期两年或四年的分阶段退休计划。

该规定指出，教师在达到65~72岁之间的任何年龄时，都有资格选择分阶段退休计划。也就是说，65~72岁成了哈佛大学教授退休的年龄区间。

所谓两年计划，与之前的规定大同小异。教师可选择在两年内逐步减少工作量。此时间内，他们可能会选择半职工作并领取全职工资，或选择一学年的带薪学术假期，之后再全职工作一学年。

所谓四年计划，是指教师可选择更长的过渡期，即第一年领取全职工资，接下来的三年领取半职工资。该选项为教师提供了更多从全职工作向完全退休过渡的适应时间。

延迟退休，要有退休过渡计划

在我看来，上述两个退休计划，实际上是退休的一个过渡计划。它有两个特点，一是不对教师退休规定单一年龄限制，而是给出年龄区间，二是给出了两个退休计划。这样的规定有以下几个方面的必要性。

第一，符合法律规定。如前所述，美国联邦政府有专门的法律规定，不得以年龄为限剥夺人们工作的权利。

第二，适应过渡期。该规定为资深教师提供了灵活的退休选择，允许他们根据个人意愿和身心情况，决定何时开始逐步减少工作量，何时进入退休状态。同时，分阶段退休计划允许教师逐步减少工作负担，这有助于他们适应从全职工作到完全退休的过渡。

第三，保障教师福利。分阶段退休计划通常包括财务和福利方面的支持，比如可以继续领取部分工资和享受医疗保险。这些措施有助于减轻教师的经济压力，确保他们退休后依然能享有一定的生活保障。

第四，知识传承。通过分阶段退休，资深教师可以在减少工作负担的同时，继续发挥他们在经验和专业知识方面的优势，帮助培养接班人。

第五，帮助学校更好地规划和管理人力资源，提前知道哪些教师将在何时退休，有助于制订接班人计划和招聘策略，确保在教师逐步减少工作量的同时，能顺利地引入和培养新教师，保证教学和科研工作的连续性和稳定性。

2019年后，哈佛大学还在不断优化教师退休计划。比如，进一步细化退休过渡期的选项，作出更

灵活的工作时间安排并优化薪资结构。此外，该校还探索了如何更好地支持教师在向退休生活过渡过程中调整心理和生活方式。

更重要的是，该校还加强了对退休教师的支持——加强对退休教师的福利支持（包括健康保险和退休金计划的优化）的同时，允许退休教师继续享受学校的部分福利，如医疗保险和学术资源访问权限等。这些措施有助于解除退休教师的后顾之忧。

总体来看，哈佛提供的过渡性计划有如下几方面特点。

一是灵活多样。政策提供多种选择，满足不同教师的需求，帮助其根据个人情况选择最佳退休路径。二是财务保障。通过财务激励和全面的养老金计划，确保教师退休后经济稳定。三是健康保障。提供全面健康保险，覆盖退休教师及其家属的医疗需求。四是过渡支持。提供专业的职业咨询和退休规划服务，帮助教师顺利过渡到退休生活。

退休是享受工作福利的开始

在研究哈佛大学的退休制度与政策时，我有一个强烈的感受——它们不断提及教师的退休福利问题，包括养老金计划与健康保险等。而对于教师福利及其所享受权利的关注，是从教师入职伊始就开始，并贯穿其工作全过程的。

受篇幅所限，此处仅举几例。

首先，哈佛大学为教师提供了丰富的养老金计划，旨在确保教职员工在退休后依然享有财务保障。

具体而言，该保障包括两类，即退休收入计划和退休储蓄计划。

在退休收入计划中，根据教师的年龄和工资水平，哈佛按月供款至该计划。40岁以下教师的供款为工资的5%~10%，40岁及以上教师的供款为工资的10%~15%。教师达到退休年龄后，可根据计划领取相应退休金。

在退休储蓄计划中，教师可选择在该计划中进行储蓄，这是一种税前退休储蓄账户。另外，哈佛大学也根据教师贡献，提供一定比例的匹配供款，进一步增加教师的退休储蓄。

其次，哈佛大学为教师提供了全面的健康保险，覆盖退休教师及其配偶/伴侣和符合条件的子女，确保他们在退休后能获得必要的医疗服务。其具体内容包括医疗保险和退休后医疗补助计划。

在医疗保险部分，退休教师可选择继续享受在职期间的医疗保险服务，覆盖范围包括医疗、牙科和视力保险。这些保险服务不仅覆盖常规的医疗服务，还包括预防性护理、住院治疗和紧急医疗服务。

在退休后医疗补助计划部分，哈佛大学为符合条件的退休教师提供医疗保险补助，减轻他们的医疗费用负担。退休教师也可以选择购买长期护理保险，以应对长期护理需求，确保在老年时期依然能获得全面护理。

可以说，通过上述退休福利，哈佛不仅为退休教师提供了经济保障和健康支持，还确保他们能够

继续参与学术和校园生活。

对中国高校的启示

哈佛大学的灵活退休政策和取消强制退休年龄的做法，有助于保留优秀的教学和科研人才，其中有许多做法值得中国高校借鉴。

第一，注重分阶段退休的灵活性。哈佛的分阶段退休计划为教师提供了过渡期，有助于教师逐步适应退休生活，同时让学校有足够的时间引进继任者。中国高校可以考虑引入类似的分阶段退休计划，以平衡教师的个人需求和学校的组织管理需求。

第二，继续提升退休福利和生活保障。哈佛为教师提供了丰富的退休福利。中国高校可以加强对退休教师的福利保障，特别是完善养老金和医疗保障体系，以吸引和留住优秀的学术人才。

第三，进一步促进学术创新和多样性。哈佛大学退休计划的灵活性，有助于引进新鲜血液，促进学术多样性和创新。中国高校可以借鉴这一点，通过实施合理的退休政策，促进教师队伍的新陈代谢，增强学术活力。

哈佛大学的上述措施当然值得中国高校借鉴。在我看来，其他涉及延迟退休的行业及其人员，也可以通过学习这种退休激励措施来提升相关人员的工作积极性和满意度，为相关行业的长远发展提供有力的保障。

作者：郭英剑 来源：中国科学报

更多 科学进展 请访问 https://www.iikx.com/news/progress/

本文版权归原作者所有，请勿用于商业用途，爱科学iikx.com转发