

尚达曼：我国须提高低收入者工资 重新认可蓝领员工

杨浚鑫 报道
yeoch@sph.com.sg

新加坡居民的实际中位数收入过去20年增长65%，虽避开了其他发达国家所面对的收入停滞问题，但如今的挑战是确保较低阶层不会落后太远，因此须进一步提高低收入者的工资和重新认可蓝领员工。

国务资政兼社会政策统筹部长尚达曼昨早在新加坡政策研究所年度旗舰活动——新加坡透视论坛上，谈及我国在后冠病时代的目标。论坛今年通过视讯方式进行。

尚达曼说，我国收入最低的20%员工，实际收入过去10年虽增长四成，但仅弥补了前10年的收入停滞。这是由于本世纪首10年出现两次经济衰退，而经

济不景时，低收入者总是首当其冲。

他因此认为，应充分善用国人在疫情中展现的团结精神，为低收入员工做更多。他强调，要提升他们的收入，须采取综合方案，这涵盖渐进式薪金模式、就业入息补助，以及能为各阶层创造就业机会的经济战略。

针对最低工资制和渐进式薪金模式之辩，尚达曼指出两者在理念上没有不同，只是具体设计和应用方面存在差异。“尽管多数经济学者不再认定最低工资会导致失业……但任何人都不能断言，最低工资不会导致失业。”

因此，关键在于了解最弱势、最欠缺技能群体的实际情况，确保制度能为他们创造更好的工作前景，而不是导致失业或工时缩短。

尚达曼指出，越来越多高技能员工在全球范围争取商业和就业机会，低技能员工却停留在与亚洲大量低薪劳动力的竞争。

“如果纯粹按劳动力成本套利来决定哪些工作岗位设在新加坡，企业会将区域中心和管理、营销、研发职能设在我国，并将技术水平最低的工作外包给亚洲其他地区。”

技能阶梯上下端工作 都须确保留在本地

但新加坡经济政策要制止的正是这点，我国必须确保无论是技能阶梯上端或下端的工作都留在本地。新加坡须让企业了解，同时把高技能和中低技能工作岗位设在本地的的好处。

例如，我国商业生态系统完善，能提供一流物流方案及持续提升员工技能。随着更多领先公司设在本本地，劳动队伍素质也会提升。

尚达曼昨天也以美国国会大厦骚乱事件中，不少滋事分子属中产阶级，强调维持社会流动的重要。“在许多先进国家，中产阶级的生活水平很长一段时间没有提高……当人们长时间卡在同个地方，他们会因高不成低不就感到焦虑。”

他重申，我国须有“电动扶梯”，既带动所有人向上，也允许人们在电动扶梯上交换位子，提高社会流动。

**我国薪金制着重让年长员工保饭碗
刊第6页**

尚达曼：每个社会情况各异 我国薪金制着重助年长员工保饭碗

尚达曼指出，许多先进国家谈论最低薪金时，一般面向年轻人，但新加坡的情况不同，最弱势的是没有受教育机会的年长国人。

设计薪金制度时应视个别社会情况而定。我国劳动队伍中的弱势者，是过去没机会受教育的较年轻国人，因此我国在探讨如何提高低收入群体的薪金时，着重如何让年长员工有能力保住饭碗，从制度中获益。

国务资政兼社会政策统筹部长尚达曼昨天在新加坡政策研究所线上举办的新加坡透视论坛2021研讨会上，谈及受广泛讨论的最低薪金制。他指出，扶助低收入群体的关键在于制度设计，而且必须充分考虑最弱势、最欠缺技能的是哪些群体，这也会因国情不同而异。

尚达曼指出，许多先进国家谈论最低薪金时，一般面向年轻人，但新加坡的情况不同，最弱势的是没有受教育机会的年长国人。

薪金最低的10%员工中，55岁以上者就占了一半，他们当中三分之二的人没有完成中学教育，没有从上世纪70年代和80年代的教育体系转型中受益，便已经步入社会工作。

目前仍有一些立国一代，以及比立国一代稍微年轻的国人还在工作。这部分国人大多受的教育有限，大半辈子从事较简单的工作，没能像较年轻一代般从教育等领域的转型受益。

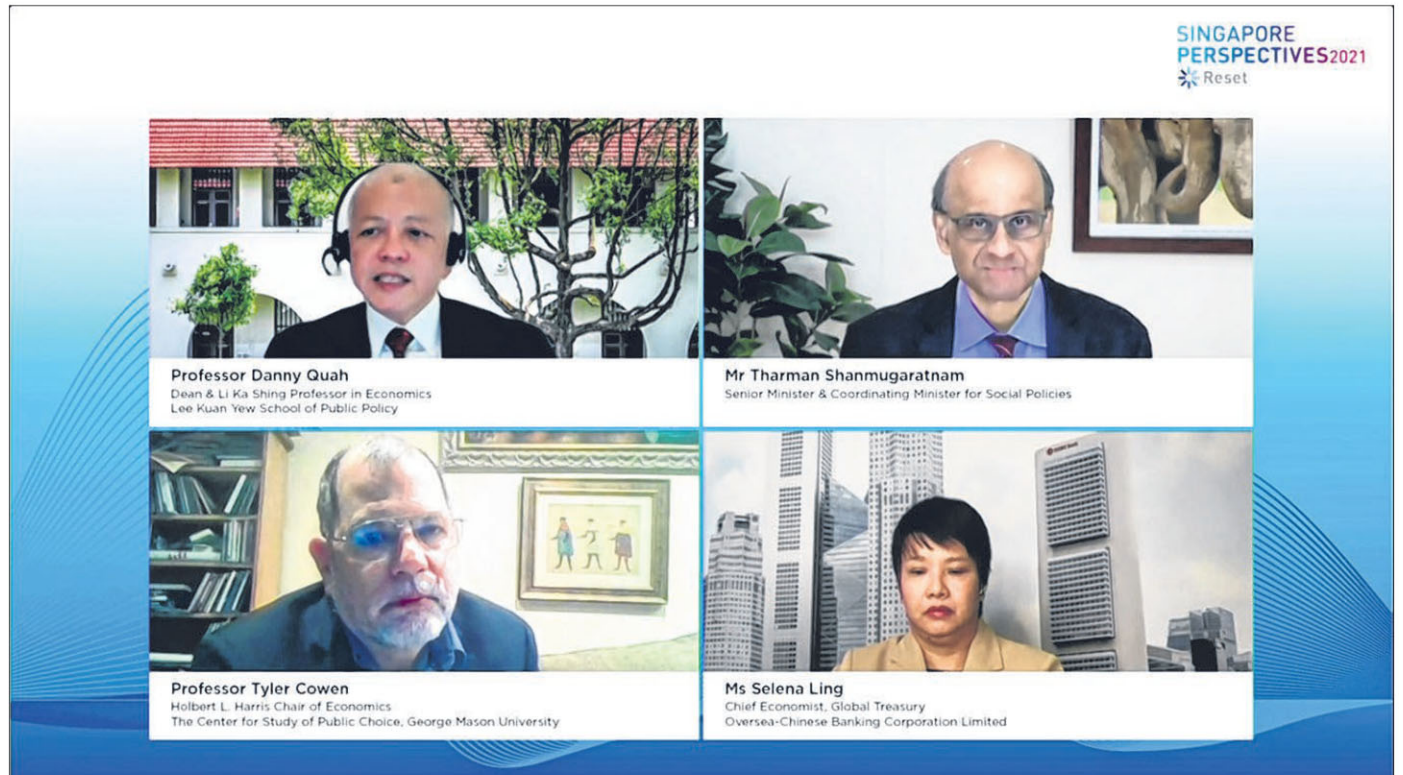
尚达曼形容对许多年长者而言，新加坡的变化反而形成“代际不平等现象”。“因此，在谈论提升低收入阶层的薪金时，我们必须考虑的是年长员工转换工作、保住饭碗，从制度中真正获益的能力……我们必须保障的，是有工能做、能做出贡献，以及能赚取更高薪金的尊严。”

尚达曼吁雇主消除对年长员工偏见

尚达曼对年长国人的处境表示关注，并呼吁雇主消除对年长员工的偏见。他指出，问题的关键并不只在于技能不符合工作要求，而是雇主是否愿意聘请这些已具备技能的员工，让他们提升技能。

“雇主必须采取更高尚的途径，利用政府的措施，聘请年长国人……我有信心我们能找到方法，既帮助求职的员工，同时在紧缩的劳动力市场形势中为企业提供帮助。”

终身学习将成为未来的关键条件，政府为推动终身学习而推出的技能创前程计划也要劳资政各方的协调，才能达到平衡，不



国务资政兼社会政策统筹部长尚达曼（右上）和美国经济学者考恩（左下）在新加坡透视论坛2021研讨会首场对话上，围绕就业和技能发表看法，华侨银行首席经济师林秀心（右下）也参与讨论。主持对话的是李光耀公共政策学院院长柯成兴教授（左上）。（新加坡透视论坛2021直播平台截屏）

仅让企业提升劳动队伍的技能，也让员工保持受雇能力。

尚达曼说，冠病疫情加强了各方的协调能力。“企业、工会和政府之间也加强了合作精神。我们在疫情下要做到的是比冠病更能持久，而且这在长远而言也

会成为一项优势。”

一同担任主讲者的美国著名经济学者、乔治·梅森大学经济学教授泰勒·考恩（Tyler Cowen）发言时指出，疫情扩大了自我组织能力强和自我组织能力差者之间的差距。由于居家办

公的趋势短期内不会改变，这个差距将更加明显。

“终身学习和再培训是进行自我组织的重要门路。因为科技、生物医药等多个领域迅速发展，现在掌握的技能在10年、甚至五年后就会过时。”

新加坡在培养人才方面做得相当好。正当世界陷入纷乱，忙着区分自我组织能力优劣时，你们在世界上的招牌是可预测性，你们推销的是法律服务、仲裁和某种稳健性……你们的做法更多是把顶尖人才引进政府，让他们在团队里发挥作用，然后在私人领域需要支持的时候，为跨国企业提供大量资金……没有其他人打造出这样的模式，这是种持续不断、令人叹为观止的企业家行为。

——乔治·梅森大学
经济学教授考恩

政府推出了产业转型蓝图，帮助不同产业的公司发展和实现多元化。我们也能对个别产业的员工推出相同措施，探讨他们在职业道路上怎么前进。向员工征求反馈，了解他们想看到什么样的人力资源政策和培训改进，将赋予他们开辟自己学习旅途的能力。长远而言，这也将确保技能创前程的培训补助金得到充分利用。

——华侨银行
首席经济师林秀心