

调查：超过六成本地公众认为生活比过去好

陈可扬 报道
tanky@sph.com.sg

新加坡政策研究所的调查显示，大多数受访者认为现在的生活比青少年时期更好，六成人感觉自己向上提升，较年长受访者体验到的社会流动也更为明显。

研究所星期一（1月16日）发表《政策研究所新加坡未来工作调查》报告。调查人员去年10月访问了1010名满21岁的求职或在职新加坡人，了解他们是否做好准备应对未来工作需求、在工作上的抱负，以及对社会流动性的看法。

主持这项调查的政策研究所高级研究员周瀚毅博士，在“新加坡透视”论坛上发表调查结果。他说，人们已经从政策制定者和经济学家口中得知，新加坡过去一代人获得巨大的收入和社会提升，无论是国内生产总值、家庭收入及个人收入中位数都已提高。

这项调查试着从主观角度了解新加坡人的生活是否变得更好。调查要求受访者将自己在18岁以前的经济状况、教育和职业同去年第四季的实际情况对比，得出个人社会流动的方向。

调查结果显示，我国有61%的人认为自己现在的生活比过去好，认为不如从前的则有16%。按照年龄分析，较为年长的受访者（55岁及以上）体验到的向上社会流动较为显著，有七成的人认为自己过得更好。

对此，周瀚毅解释，较年长者有更长的时间累积财富，而且他们曾在经济强劲增长的阶段工作。

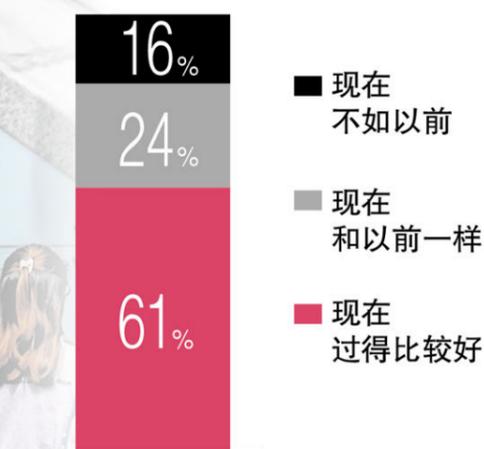
他也说：“让人鼓舞的是，自认过



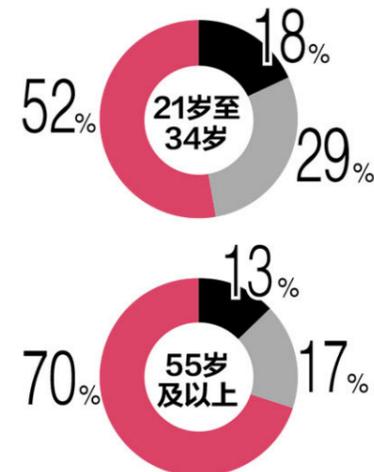
资料来源 / 新加坡政策研究所

新加坡人感受到的社会流动

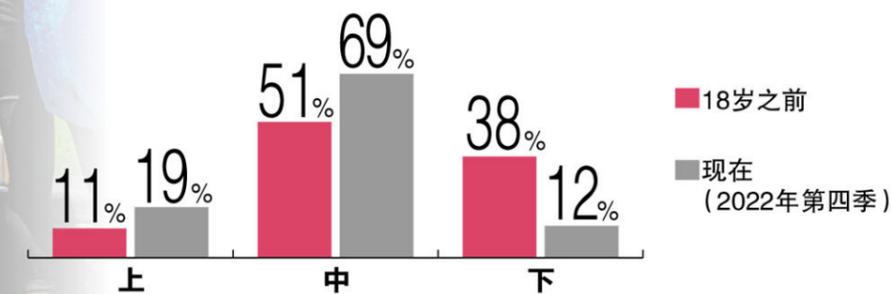
每10人有六人感受到向上社会流动



年长者比年轻一代感受到更多向上社会流动



近七成认为自己属于中等社会阶层



摄影 / 叶振忠 早报图表 / 李利群

去处于社会最低层的受访者当中，有八成现在感觉自己处于中上层，体现了强劲的向上社会流动。”

意识到本身须再培训和实际参与培训者落差大

另外，有三分之二的受访者意识到工作即将发生重大变化，四分之三的受访者认为自己很有可能必须接受再培训

以适应这个变化。然而，积极进修以掌握关键新技能者所占比率少于一半，显示“行”和“知”之间有落差。

新加坡管理大学经济学院院长云天德教授在参加讨论时强调，教育对于员工应对不断变化的业务需求起着关键作用，受过更高教育的劳动队伍在面对新局面时，有相对的优势。“教育帮助员工掌握过去没接触过的新科技，随着更大

比例的劳动人口完成大专教育，员工在互相学习的过程中，各自的工作都能做得更好，知识的溢出能保持生产力增长。”

至于雇员接受再培训应由谁买单，云天德认为企业为雇员安排培训后，员工掌握的如果是可以在其他公司用得上的普遍技能，其他雇主因为无须承担培训成本，可以开出更高的工资吸引这些员工跳槽，但这样一来就不会有雇主

愿意为员工安排培训。他建议雇主通过“培训合约”的方式，让雇员完成培训后，继续留在同一家公司服务。

英康保险总裁杨承霏也说，企业应将雇员培训视为投资策略的一部分，当接受过良好培训的员工被人挖走，企业也可能从其他地方获得人才。

年长雇员较不愿为适应工作接受再培训 刊第6页

政策研究所调查： 年长雇员较不愿为适应工作接受再培训

新加坡政策研究所针对雇员如何看待工作所展开的一项调查也显示，比起年轻雇员，较年长者也更愿意为了更好的家庭或个人生活，而接受较低工资和较轻的工作职责。

蓝云舟 报道
yznam@sph.com.sg

较年长雇员比年轻世代更不认为须要为了适应工作上的变化而接受技能再培训，也相对不愿意转换跑道。

新加坡政策研究所针对新加坡雇员如何看待工作所展开的一项调查也显示，比起年轻雇员，较年长者也更愿意为了更好的家庭或个人生活，而接受较低工资和较轻的工作职责。

政策研究所星期一（1月16日）在“新加坡透视”（Singapore Perspectives）论坛上发表《政策研究所新加坡未来工作调查》结果。调查发现，本地每四名雇员中，三人对工作上的改变持开放态度。不过，在55岁及以上群体中，这个比率只达63%，比21岁至34岁群体的83%和35岁至54岁群体的77%低。

被问到是否认为须要为适应工作和职业上的变化而接受技能再培训时，较年长群体中表示同意的不到六成，比另外两个年龄层少约20个百分点。

约六成受访者对转换跑道持开放态度。不过，这个比率

在较年长雇员当中则不到一半（47%）。不持开放态度的年长雇员也多达27%，比21岁至34岁群体的12%和35岁至54岁群体的13%高。

至于是否愿意为了更好的家庭或个人生活而接受较低工资或较轻的职责，过半（54%）的受访者愿意接受这样的安排，其中年长雇员在三个年龄组别中的接受程度最高，达63%。

年长雇员中，过半数表示曾为了更好的家庭或个人生活而接受较低工资或放弃更好的工作机遇。这个比率在21岁至34岁群体中达37%，在35岁至54岁群体中则达46%。

年轻雇员更重视升迁和发展机遇

调查也邀请受访者评估工作上15个不同参数在他们心目中的重要性，包括薪酬得当、成就感、获得肯定。结果显示，所有年龄层普遍重视薪酬得当、工作环境、职场伦理和社交互动；工作任务是否多样、就业保障和是否获得肯定这三项的重要性，在各年龄层的排位则相对靠后。



调查发现，对比年长雇员，年轻世代更愿意为了适应工作上的变化而接受技能再培训，他们对转换跑道也持较开放的心态。（何家俊摄）

对比不同年龄层，年轻雇员更加重视升迁和发展机遇，年长雇员则比年轻世代更看重能否自主安排工作。

随后的一场对话会上，与会者从跨世代视角探讨工作的意义和价值。新加坡管理大学幸福老龄化研究中心（Centre for Research on Successful Ageing）主任、社会学教授郑宝莲指出，人口老龄化的课题谈论了数十年，但人口更长的寿命并没有获得善用。她呼吁社会学会把“老”当

作“宝”。

“年过55的人有丰富的生活经历，也因为这样有更丰富的视角。他们是重要的文化资产，因为他们提醒我们，我们为什么是新加坡人……我们需要新的范式，我们得设立能充分发挥年长雇员价值的新角色和责任。”

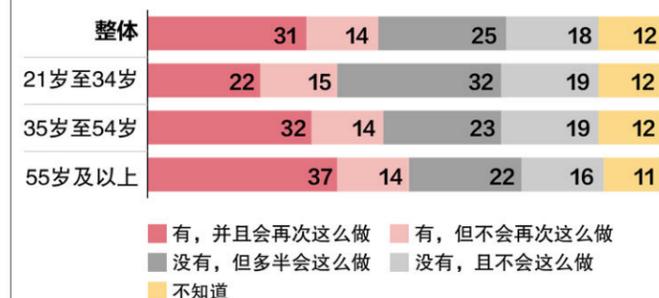
她说，有偿工作不应是肯定贡献的唯一方式，社会应当学会重视志愿工作等其他形式的付出。“这样我们才能鼓励迈向和跨过65岁的婴儿潮世代把视野放

大，超越我们所熟悉的有偿工作标签，满心欢喜地接受下一个标签，而这个标签不需要附带报酬，而是附带荣誉感。”

列席同场对话会的全国青年理事会总裁蔡大卫也说，每个人的增值作用和贡献不应受法定退

休年龄局限。“重点是你还能做些什么，你到时会怎么看待工作，怎么看待你能提供的价值……这样一来，无论是志愿或有偿性质，都能继续有意义地与社会网络连接，有意义地做出贡献。”

是否曾为了更好的家庭和个人生活接受工资较低的工作，或放弃更好的工作机遇？（%）



资料来源 / 新加坡政策研究所

早报图表 / 蔡新友

女性较不积极寻找培训和发展机遇 对是否具创造力缺乏信心

陈可扬 报道

tanky@sph.com.sg

新加坡女性比较不会积极寻找培训和发展机遇，对自己在工作时是否具创造力也缺乏信心。

根据《政策研究所新加坡未来工作调查》，本地女性员工当中只有39%会主动到所属机构以外，寻找与事业相关的培训或发展机会，这比男性员工的46%低七个百分点；在自己有意从事行业建立联系网的女性也比男性低

八个百分点，只有43%。

主持这项调查的新加坡政策研究所高级研究员周瀚毅博士指出，调查结果显示女性比较不会积极寻找培训和发展机遇，或许是因为女性有更多家务和照料家人的职责。

至于调查显示女性认为自己在工作时比较缺乏创意、没有信心解决问题，另一调查负责人张晖晖博士说，这并不意味着女性缺乏创造力，反映的是她们的自我

评价。

接受调查的女性中，有信心以具创造力的方式解决工作问题的占66%，男性占比高达79%。

张晖晖解释，有其他研究及理论认为，从事需要创造力工作的人，必须展现与众不同的一面才能脱颖而出。这包括提出与常态大相径庭的想法、挑战主流思想，甚至要气势凌人。“这和女性一般情况下的社交方式截然不同。女性更倾向于寻求和解，在

团队中寻求共识，不愿意过于咄咄逼人。”

调查也发现，女性比较不愿意“大声工作”（Work loudly），意即展现自己的工作，建立人脉，进而互助分享精进。只有37%的女性员工会确保自己工作的成果得到认可，而男性员工有42%。周瀚毅认为，这个比率过低，对女性的事业造成不利影响，人们应该更主动弭平性别之间的差异。