

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

蓝云舟，苏文琪，杨浚鑫

联合早报，2021年1月13日

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长国人，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需求，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，你们在世界上打的招牌是可预测性，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