

社论：雇主必须充分利用本地劳动力

联合早报，2021年1月16日

今年的第一场新加坡透视论坛在本周二举行，国务资政兼社会政策统筹部长尚达曼在发言时，向雇主们发出了一个明确信号：政府不会再放松外劳政策，而是会反向而行。因此，雇主们必须充分利用我们自己的劳动力。

尚达曼也吁请雇主消除对年长工友的偏见，利用政府出台的各项辅助措施，聘请年长国人，这既帮助到中年求职者，也能满足企业的人力需求。此外，他也强调，我们必须重新认可蓝领员工，提升必要服务工友（essential workers）的待遇。

以上几点虽不是新的课题，却都因过去一年来冠病疫情肆虐而愈加凸显。首先是年长工友的求职问题。在疫情冲击下，不少中年工友失去了工作，他们急须另谋他就，但一般雇主对这个群体有着牢固的偏见，即使需要人手，也只考虑年轻的求职者。这使许多中年失业者难以转业。因此，政府特地出台了诸如“招聘奖励计划”（Jobs Growth Incentive）之类的措施，并大力呼吁雇主聘用这类希望转换跑道的年长员工，给他们适当的培训。

一般来说，中年以上的员工有更沉重的家庭负担，一旦失业，都会更加珍惜新的就业机会，认真学习新的技能，努力适应新工作的需要。因此，雇主们应该多为他们着想，帮他们解决失业问题，这必能赢得他们的忠诚效力。

第二个和年长工友密切相关的课题，是长期以来困扰低教育低技能群体的低收入问题。在这方面，尚达曼指出新加坡的情况有其特殊性。许多先进国家谈论最低薪金时，一般面向年轻人，但我国最弱势的是错过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。

要怎样帮助这个低薪群体，是个见仁见智且已经过多番讨论的课题。实施最低工资制也许是最简易的办法，但这犹如服用止痛药，可持续的解决办法还在于授人以渔，这也是渐进式薪金制度所要达致的目标。唯一须要改进的是加大力度，加速推进，使更多领域的低薪工友受惠。

冠病疫情导致的阻断措施已让国人体悟到必要服务工人的重要性，诸如清理垃圾的行业，因为过度仰赖客工，在阻断措施期间立即暴露了短板。这足以说明，不是所有的蓝领工作都可以外包。否则，在面对冠病这类危机时，很容易就会陷入窘境。

从整体经济运行的可持续性角度来考察，我们急须改变过去的思维，不能纯粹按劳动力成本与收益来决定哪些工作岗位设在新加坡。因此，尚达曼就强调，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。企业也必须了解，同时把高技能和中低技能工作岗位都留在本地的好处。

但要吸引本地人从事这些工作，首先必须设法打破低薪和低技能的困局，提升这些工作待遇和形象。毫无疑问，这是艰难的挑战，放眼这几年世界各地方兴未艾的反全球化民粹主义浪潮，包括近来发生在美国的骚乱事件足以说明，提升低薪群体的收入，也是防止社会分化以及贫富矛盾激化之所需。政府收紧外劳政策已成定局，以新加坡人为劳动力核心的政策更是大势所趋。在这样的大背景下，企业和雇主别无其他选择，必须尽快放弃依赖外来廉价劳力的思路，改弦易辙。