

孟文能：最低工资制与渐进式薪金模式可相辅相成

宋慧纯

Zaobao, 24th July 2021

新加坡金融管理局局长孟文能认为，最低工资制和渐进式薪金模式无须是各自的替代方案，两者是可相辅相成的。

探讨从工作与薪资 着手打造包容社会

孟文能是“新加坡政策研究所—纳丹系列讲座”年度主讲人。他前天通过面簿直播为这系列讲座发表演讲，花了大篇幅探讨如何从工作与薪资着手打造包容社会。

孟文能指出：“新加坡的社会包容性议程必须将注意力集中在工作和薪资上。工作能给予一个人成就感和自我价值。从事一个有意义的行业、赚取合理工资、养家糊口并为社会作出贡献，这些在培养包容心和归属感的过程中至关重要。”

他说，这样的议程须以提高低薪员工的薪资、维持中位数薪资增长及推动收入流动性为目标，透过完善的工作与薪资架构去达成。

他建议，相关人士可尝试探讨将最低薪资制（minimum wage）和就业入息补助（workfare income supplement）视为两种安全网，给予员工最基本的辅助；接下来，可为有需要者提供重新就业的援助，在他们遭遇挫折时协助他们重新站起来；最后，可透过渐进式薪金模式以及将所有职业专业化（professionalise）等方式，协助员工循序渐进地赚取更高薪资。

孟文能在谈及最低工资制时解释，是否要实施不是那么直截了当就能处理和应对的课题。对此课题的立场，他过去35年来改变了三次，从赞同到反对，又到赞同。

他说，最低工资制的支持者认为这个制度有助改善低薪员工的生活，减低收入不平等的情况。此外，现在也有各国的大量实证数据显示，提高最低工资不会对就业造成负面影响，或是产生的影响极小；反对的人则认为这会让低薪员工失去工作，造成更多人失业。

与其探讨是否要推行这个制度，孟文能认为，也许大家应该探讨的是，如果要实施，应该将最低工资设在哪个水平。

他也提醒，最低工资制带来的好处不该被夸大。他理解，支持这个制度的一些本地人的出发点是好的，认为这是降低收入不平等的一种方式。但依据各界正探讨的最低工资水平，孟文能不认为这将有助明显减缓收入不平等的情况。

他说：“如果实施最低工资制，应该非常清楚实施这个制度的根本理由，也就是协助在收入分配过程中最底层的员工提高收入。”

孟文能也说，在提高大多数低薪员工的薪资前景方面，依据各行业而设的渐进式薪金模式比制定全国性最低工资更加有效。

但他说，目前还不清楚渐进式薪金模式是否能扩大至收入低于本地收入最低30百分位的所有行业，这么做要花多长时间，以及是否行得通。

“最低工资制与渐进式薪金模式无须是彼此的替代方案，两者可以相辅相成。”

另外，在谈及将所有职业专业化时，孟文能表示，新加坡的收入不平等水平偏高主要是因为相较于其他国家，本地很多依靠技术的“蓝领”工作的薪资，与中位数薪资相比偏低。这些工作多数薪资不理想，工作前景也不被看好。

他说：“体力活在社会上被污名化，而且常依靠低薪外籍员工去从事这些行业。”

建议停用专业人士作为一种职业类别

因此，孟文能建议，应探讨是否能将所有行业迈向专业化设为全国性目标。他建议，不要再使用专业人士、经理、执行员与技师（PMET）这样的职业类别。如果不能铲除这样的类别，至少该考虑将类别中的“专业人士”去除，因为这样的分类是在暗示其他类别的工作不专业。

他说：“要建造一个包容社会，我们必须像重视学术能力一样，重视社交和职业技能。”