



分担痛苦 分享盈利

“现在经济复苏了，业绩好的公司或强力复苏的公司应该大力表扬那些做出牺牲的员工并适当地给予奖励。”

— 职总副秘书长王志豪

秉持互惠互让精神，人力部、新加坡全国雇主联合会和全国职工总会这三个劳资政伙伴于2009年11月5日联合发表“管理人力资源挑战以加强竞争力和永续发展”的劳资政指导原则，呼吁那些不再有过剩人力的公司更好地管理人力资源，面对长远的挑战。

在经济最糟糕的时期，工友们咬紧牙关，承受削减成本措施的压力，以保住工作。现在全球经济危机的最糟糕时期已经过去，各项经济指标也令人鼓舞，因此该是到了表现优异的公司奖赏忠诚员工在艰难时期作出牺牲的时刻。

职总副秘书长王志豪针对这点发表他的看法：“较早前发表的劳资政人力指导原则，帮助公司和工友应付危机以

保生存。当时很多工友不是直接减薪便是减少工作或超时工作。尽管时局困难，他们对公司依旧保持忠诚。

“现在经济复苏了，业绩好的公司或强力复苏的公司应该大力表扬那些做出

牺牲的员工并适当地给予奖励。发扬同甘共苦的精神可以加强信任和向心力，以及增强公司的实力和生产力。”

在公布指导原则的同时，劳资政三方也注意到部分公司仍然有过剩人力。这些公司可以继续参考在2009年5月推出的管理过剩人力劳资政原则，并通过削减成本措施保住工作，在不得已的情况下才考虑裁员。

指导原则也指出，巩固的劳资政三方伙伴关系是我们能够在经济不景气时，迅速有效地做出反应的条件。劳资政协作也让雇主和雇员在面对逆境时同心协力，并在渡过逆流之后，锻炼得更加强大。

为了捕捉经济复苏之后的机遇，公司下一步的重点应该是制定长期发展策略，带动工友的积极性，从而提升公司的竞争力和永续发展的能力。要达到这个目标，雇主须征求工友和工会（有组建工会的公司）的意见，以期上下一心，众志成城。

指导原则发布了，雇主和雇员有必要携手合作，做好准备，应付眼前的挑战，确保这次的复苏可以持续下去。如此，我们便能进一步加强投资者的信心，把全国的竞争力和实力提高到另一个台阶，促进经济持续增长和发展。



指导原则要点

1. 公司应善用雇佣补贴计划，从经济复苏中获益。
2. 公司应该继续参加技能提升与应变计划，重新培训员工，让员工提升技能或掌握多种技能，从而提高生产力和竞争能力。
3. 雇主在检讨削减成本措施时，宜征求工友和工会（有组建工会的公司）的意见，并考虑商业环境和公司的前景。
4. 表现优异或强力复苏的公司应该公平和适当地表扬其雇员，奖赏他们做出牺牲，帮助公司渡过困难的时刻。公司可以考虑给予员工适度的工资调整，或者给予他们一次过的花红作为奖励。那些实施工资调整的公司应该谨慎行事，并将2010年前景并不明朗的因素考虑在内。
5. 那些准予常年加薪的公司应该参考由全国工资理事会在2009年6月发布的工资指导原则。
6. 为在经济复苏时期持续增长，公司应该考虑实施灵活工资制，并提高生产力作为长期策略，包括加强创意、提升服务水平、改进人力资源管理，以及进行研究和制定标准。
7. 工会（有组建工会的公司）可以扮演积极角色，帮助雇主执行解决方案和提高生产力。公司也可以借助一系列的政府计划，提升自己的实力。

第19页

领袖
素质佳
工会
更灵活