

发挥劳资政协作优势

自2008年最后一季开始，金融风暴席卷全球，我国也受到冲击。此时，劳资政三方采取果断措施，顶住了巨大的压力，最终把失业率顶在3.4%的水平（美国的失业率是10%）。本篇回顾劳资政如何协作，提出了哪些应对方案。



工会领袖在职总会长德培华的领导下高呼口号欢迎本年度财政预算案。

2009年财政预算案

2009年1月22日，财政部长尚达曼宣布205亿元的经济振兴配套。他指出：“这是史无前例的救市措施，目的是防堵失业浪潮和抵御经济衰退造成的破坏。如果衰退程度加剧，我们打算推出更多应对措施。”

其他两项重大措施包括：

- ◆ 雇佣补贴：拨出45亿元协助雇主支付部分工资。这相当于把雇主的公积金缴交率降低了9个百分点。
- ◆ 特别风险分担计划：拨出58亿元为企业分担风险，鼓励银行贷款给企业。

“这是低痛苦的预算案，而不是无痛苦的预算案。请大家支持政府，协助商家求存，反转逆势，扭转乾坤。”

— 职总秘书长林瑞生

技能提升与应变计划

财政部、贸工部、人力部、职总和全国雇联于2008年11月21日公布技能提升与应变计划，为期两年，迈入2009年更增加计划的拨款。

目的：协助公司和工友提升技能，以便应付经济复苏的需要

生效日：2008年12月1日

款项：6亿元，后来增加到6亿5000万元

课程：先推出150项，后增加至800项

“我们有足够的资金和资源实施技能提升与应变计划，以便协助公司和工友渡过难关。”

— 人力部长颜金勇

“对于政府适时地推出计划协助商家渡过难关，我们深表高兴……接下来我们将立即投入这项计划。”

— 全国雇主联合会副主席陈明海

劳资政剩余人手指导原则

鉴于全球经济危机恶化，人力部、职总和全国雇联迅速于2008年11月19日发布剩余人手指导原则，并于2009年5月17日公修订版。

剩余人手指导原则呼吁雇主非不得已不裁员，若要削减成本可以从削减非薪金成本开始着手。雇主也可趁此时机提升工友的技能，加强公司的竞争力。

“削减成本，保住工作，而不是靠裁员削减成本。”

— 职总秘书长林瑞生

林瑞生秘书长提醒雇主别不分皂白地裁员，否则将引起一连串的严重后果。若不幸发生这样的事情，“那就会形成赢-输的局面；赢的是商家，输的是工人，而最后全输的是新加坡。如果雇主不考虑全局，劳资合作将蜕变成劳资对抗。这不是我们意见到的结果。”

劳资政重新雇佣年长工友指导原则草案

2009年11月，劳资政三方推出该草案供公众提意见。指导原则的重点是公司必须在员工达到62岁之前与员工沟通，同时他们的工资调整必须反映劳动价值。成绩单：

- ◆ 已有700家有组建工会的公司与工运组织携手合作，系统化地执行重新雇佣
- ◆ 职总与中小型企业商会、全国雇主联合会、劳动力发展局合作推出优势计划，吸引到702家企业参加，并有4775名62岁以上的工友重新受雇。
- ◆ 职总与中小型企业商会合作推出新网站，协助中小型企业推行重新雇佣计划。

“我国老龄化不会因为经济下滑而缓慢下来。到了2012年所有的公司必须执行重新雇佣法案，因此那些还不知道如何执行有关措施的公司，应该在法案生效之前寻求帮助，做好应有的准备”

— 职总副秘书长王志豪

工资会修订指导原则

2008年5月16日工资会在全球经济不稳定和高通胀声中宣布工资建议，8个月后的2009年1月16日，该会提出修订原则，呼吁商家削减成本，保住工作。

工资会主席林彬教授强调，经济衰退是劳资政三方巩固关系的良机。新的指导原则适用期至2009年6月30日。

“新的工资指导原则顾及环境的变迁，有助于公司和工友适当地应付时局，那就是：公司求生存，工友保工作。”

— 职总副秘书长王志豪



在经济阴霾的2009年，紧密的劳资政伙伴协作关系成功协助大家渡过重重难关。