

张思乐： 企业应维持惯例 在劳资表现达标才加薪

张思乐也认为，企业不应将WCS独立来看待，而应该把它跟其他措施相辅相成。例如，企业可以把WCS跟提高生产力挂钩，奖励员工提出跟改善生产力相关、进行创新和自动化的建议。

韩宝镇 报道
hanpt@sph.com.sg

加薪补贴计划（Wage Credit Scheme，简称WCS）引起业界和国会热议，同时引发一些企业的批评，包括担心面对员工要求加薪的压力及在该计划于三年后结束时该何去何从的问题。

对此，贸工部政务部长张思乐指出，企业为员工加薪时应该维持向来的惯例，只有在企业和员工的表现达标时才加薪。

他昨天在参加新加坡会计师协会（ICPAS）主办的财政预算案研讨会上接受本报记者访问时说：“如果你要加薪，你应该维持一贯的加薪做法，不论是要将薪金提高到市场水平以留住员工，或者通过

公司表现来决定。企业立下本身的表现指标，它应该在认为已经达标的情况下，才作出为员工加薪的决定。这么一来，WCS就能够为它去掉一些成本。”

政府在今年的预算案中首次推出WCS。在计划下，未来三年，政府将拨款大约36亿元来分担企业支付新加坡籍员工加薪额的40%，以4000元月薪为顶限。

他指出，WCS给予企业加薪的伸缩性，让它们能够斟酌是否为员工加薪，以留住员工，政府一方面为企业承担了一些成本，另一方面也鼓励企业检讨业务模式。企业应该思考，既然它增加了支出，就能够在某些方面得到改善，例如“重新设计”运作过程来提高盈利或进行创新以制造新的收入。

“企业必须是在经过深思熟虑后，才决定是否提高员工的薪金……企业应该遵循其人事资源管理和运营惯例行事，不能说只因为我们推出加薪补贴，企业就一味采纳。说到底，企业还得观察时机对它们是否恰当。”

此外，关于员工可能向雇主要求加薪的担忧，张思乐认为，员工也是明理的人，他们也明白要获得加薪，并非开口要求就行，本身也应该要先为公司增值。

他也认为，企业不应将WCS独立来看待，而应该把它跟其他措施相辅相成。例如，企业可以把WCS跟提高生产力挂钩，奖励员工提出跟改善生产力相关、进行创新和自动化的建议。

“政府的目的是，当然是为了提升薪金，但是也是要协助企业思考该如何做得更好，如何更有生产力，如何更有韧性，以迎接挑战。”

他也提醒企业尽快考虑要怎么做，按照目前的安排，WCS只实施三年时间，三年后会如何还要依据

到时的情况而定。

“公司应该尽快探讨其业务模式、过程和新的收入来源，找出可为本身增值的途径，才来思考何时采纳加薪补贴，因为这些对于探索盈利表现是至关重要的。因此，企业不应单独看待加薪补贴，而是应该观察整体业务，以决定何时采纳加薪补贴。”

不过，其他跟生产力相关的措施在三年后则会继续实施下去，这是因为我国的生产力运动将一直延续到2020年。

在研讨会上，多名讲者针对WCS展开热烈讨论。新加坡工商联合总会（SBF）营运总裁郑嘉顺强调，该计划并非强制性，公司若负担不起，不一定要为员工大幅加薪。新加坡管理大学会计学院会计教授岑义隆则指出，政府承担40%加薪额是非常慷慨的做法。

联昌国际新加坡研究部总裁兼区域经济师宋生文也以“更高薪金，（带来）更大幸福感，（进而达成）更高生产力”，来概括该计划。