

What Singapore must protect as global firms set up here

时代)话题 林廷良

在全球引资潮中 新加坡要守住什么？

在2010年至2012年期间，我曾在广州中山大学和上海同济大学攻读博士学位。频繁往返于新加坡和中国两地的经历，让我深切体会到一种强调敬业勤勉、以坚韧为核心的社会工作伦理。所谓坚韧，就是“以毅力和热情追求长期目标”的人格特质。

这种工作文化对中国人来说并不陌生。然而，一直到2019年，“996”一词才开始广泛流传，它形容每周六天、从早上9时到晚上9时被工作捆绑的状态。其内在驱动力体现为精益求精的奋斗精神、团队协作意识以及对效率的不懈追求，这一切都强化“个人付出终将转化为组织效益——进而助推自身职业发展”的期许。然而，这种文化下滋生的同侪压力令人窒息，一旦被视为贡献不足，就可能面对遭孤立或羞辱的难堪局面。

尽管中国政府已在2021年明令禁止“996”工作制，但这个词汇如今正被更极端的“007”所取代——每周七天、从零时到午夜的不停工作模式。雇员的反弹迅速显现，催生出名为“摆烂”的隐性反抗：仅以最低的付出完成分内工作。更甚者会选择彻底“躺平”，也就是用完全停止努力的方式应对职业倦怠感。在中文社交媒体上，越来越多人向往每周工作五天、每天朝九晚五，这遥不可及的“955”生活。

近年来，赴新加坡注册业务的中国企业持续增加。若此趋势延续，“996”文化会否成为本地职场的主导？雇员会否被迫放弃公平的工作环境权益？

多位任职中资机构的新加坡友人告诉我，高强度工作是普遍预期。其中一位更坦言，尽管工作繁重，但她的中国上司充分肯定她的付出，这是在她之前任职的新加坡企业中，没有体验过的。另外也有人提到，下班后仍须要通过移动设备保持随时待命状态，但同时指出，部分新加坡企业也有类似要求。

在本地的中国企业家则说，看重的是新加坡员工

新加坡应继续欢迎国际企业进驻。它们创造就业、注入新思维、拓展员工的国际视野。我们无须排斥任何特定文化，而应理性权衡并坚定维护自身权利。在这场全球人才的竞争中，任何企业都须懂得做出妥协与取得平衡。

的高学历、流利英语能力和国际视野。这些特质对寻求国际合作的中资企业至关重要；同时也欣赏本地人的专业素养和廉洁意识。

不过，这些雇主也指出，新加坡员工雇佣成本较高，风险承担意愿同中国同事相比偏低，且更注重工作生活平衡。目前多数在本地的中企，正尝试寻求双方都能接受的平衡点。

新加坡规范工作条件和条款的核心法律《雇佣法令》，旨在保障雇员权益，促进公平雇佣。其中第四部分专门保护低收入群体：月薪不超过4500元的体力劳动者，及月薪不超过2600元的非体力劳动者，在工时、加班费、工作天数等方面，享有法定保障。管理层与执行人员虽不能使用条款，但所有雇员（包括管理层）均享有最低天数的年假、带薪公共假日、病假、薪资按时支付及防止不当解雇等基本保障。

近期旅游平台Agoda裁员事件具有警示意义。这家美国企业在赔偿协议中，警告员工不得向当局通报或申请调解，否则将扣减赔偿金。经员工抗争，新加坡人力部裁定，相关条款“不当”，Agoda最终道歉。这起事件的确令人玩味，尽管西方一直推崇人力资源管理的最佳实践，不承想竟也出现这类行为，可见剥削现象并非特定文化的产物。面对不合理的工作制度，无论企业来自何处，雇员都应该勇于发声。

新加坡应继续欢迎国际企业进驻。它们创造就业、注入新思维、拓展员工的国际视野。

我们无须排斥任何特定文化，而应理性权衡并坚定维护自身权利。在这场全球人才的竞争中，任何企业都须懂得做出妥协和取得平衡。Agoda案例显示，健全的维权机制始终存在。但维持职场公平、平衡与尊重，最终仍需雇员有意识，同时行使自己的权利。

作者是新加坡管理大学李光前商学院
组织行为与人力资源学高级讲师
商学院本科招生事务主任