

Lianhe Zaobao, pg 9  
1 December 2009

## 雇主为控制人力成本 合约员工比例升4.3%

新加坡新闻  
林慧慧

由于经济前景还未明朗，不少雇主为了控制固定人力成本开销，纷纷转向聘用合约员工。

人力部昨天公布的劳动力调查报告显示，劳动队伍中合约员工人数增加4.3%，达19万7200人，这比全职长期员工0.8%的增幅明显高很多。

自人力部2006年开始收集这方面数据以来，合约员工在本地劳动队伍所占比例便呈节节上升趋势。去年中，他们在劳动队伍所占比例是12.4%，今年中则达12.7%。报告指出，这主要是因为短期合约员工增加，同时也反映出雇主在经济前景不明朗时期倾向于雇用这些聘用期不满三个月的合约员工。

受访的招聘公司指出，大举转向聘用合约员工的行业主要包括金融业、资讯科技业以及服务零售业。人力咨询公司凯利服务(Kelly Services)专业及技术部（新加坡）主管斯帕罗(Mark Sparrow)告诉本报，过去一年来，金融与资讯科技业内有不少传统上属于全职长期的职位被转换成合约性质。

招聘咨询机构 Robert Walters 银行与金融部经理潘在贤受访时也表示，他们也有观察到这样的趋势。他指出，金融业在这轮经济衰退中受到最严重冲击，不少金融机构在瘦身缩编后都不敢贸然增聘人手，以避免增加固定人力成本，所以以短期合约聘用他们所需的专才来应付业务需求自然成了最方便、理想的解决方法。

潘在贤透露，以这种合约方式受聘的包括会计师以及专门处理合并与收购个案的专才。

杰引集团企业服务部副主任吴坤豪指出，合约员工的聘约期也明显缩短，过去最常见的是一年到两年的合约，目前雇主大多以6个月为期限，雇主会根据业务需求或员工表现评估是否要续约。

### 聘合约员工的问题

斯帕罗指出，企业趋向聘用合约员工所带来的一个问题是：公司要如何在市道转好的时候留住人才。由于这些合约员工不受长期聘约"束缚"，

一旦有待遇更好的就业机会，他们往往轻易跳槽。一些公司不得不推出“续聘津贴”（retention bonus）或其他福利，以留住这些合约员工。

不单是越来越多白领职位转向合约性质，全国职工总会副秘书长哈莉玛透露，也有不少服务业和建筑业的普通工人以合约方式受聘。

哈莉玛认为，这个现象值得关注，因为合约工人经常被视为“次要员工”（peripheral workers），他们不仅无法享有长期工人的医药或其他福利，许多培训课程也往往没有他们的份，不过每当公司要节约裁员，他们肯定首当其冲。

哈莉玛指出，据她观察，有好些合约工人面对雇主不愿为他们缴付公积金或拖欠工资的问题，由于他们的议价能力低，面对这样的局面他们往往处于劣势。