

新加坡近期出台多项有关劳动保障及社会福利新政策

作者：于岚 | 张宇运¹

2024年上半年，新加坡政府在工作安排要求、工作环境、社会保障等方面推出了一系列新政，旨在改善工作环境、提高工作效率，以及增强社会保障力度。

一、进一步推动灵活工作安排

2024年4月，新加坡人力部（MOM）和劳资政公平和良好雇佣联盟（TAFEP）发布了《三方灵活工作安排要求指导原则²》（“《指南》”），并预计12月1日开始生效³。《指南》取代2014年的《三方灵活工作安排咨询》和2017年的《三方灵活工作安排标准》，成为指导新加坡灵活工作安排（Flexible Work Arrangement, “FWA”）的最新文件，旨在为员工图如何利用FWA、如何提出FWA请求；以及雇主应当如何处理FWA请求提供指引。

《指南》允许员工以书面形式向雇主提出灵活工作安排的请求，雇主必须在2个月内书面回复是否接受；虽然这项规定没有法律约束力，也没有强制雇主必须接受，但其目的是鼓励企业采取更灵活的工作方式。

教育部兼人力部政务部长颜晓芳接受采访时指出⁴，外界容易误解FWA，认为灵活工作安排就等于居家办公或四天工作制，或者认为企业一定要提供灵活工作制；但实际上FWA不只是居家办公，也包括灵活工作时间和灵活工作量，新的指导原则将帮助雇主和雇员厘清相关的概念，也鼓励双方相互体谅。

（一）FWA的内容

- 灵活工作地点（Flexi-Place）**：员工可以灵活地在通常办公场所之外的地点进行工作（包括居家办公、远程视频办公等）；
- 灵活工作时间（Flexi-Time）**：在不改变总工作时长和工作量的情况下，允许员工在不同的时间灵活工作（包括弹性工时、错峰工时、弹性轮班、压缩工作周等）；

¹ 文俊鹏对本文的写作亦有贡献。

² Tripartite Guidelines on Flexible Work Arrangement Requests Document <<https://www.tal.sg/tafep/-/media/tal/tafep/employment-practices/files/tripartite-guidelines-on-flexible-work-arrangement-requests.ashx>>（Accessed 02 August 2024）。

³ Ministry of Manpower Website <<https://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2024/0416-launch-of-tripartite-guidelines-on-fwa-requests-and-tripartite-workgroup-report>>（Accessed 02 August 2024）。

⁴ 联合早报<<https://www.zaobao.com.sg/realtime/singapore/story20240423-3484391>>（Accessed 02 August 2024）。

3. **灵活工作量 (Flexi-Load):** 允许员工针对不同的工作量和与之相称的报酬进行灵活工作 (包括工作分担、兼职工作等)。

(二) FWA 请求的提出和处理

FWA 的提出主要分为四个步骤:

1. 员工向雇主提交正式的 FWA 请求, 雇主也应当保证员工具有能够提出正式 FWA 请求的渠道, 例如允许员工通过工作门户网站提交或者通过向主管人员发送邮件等; 如果雇主没有提供此等正式提交 FWA 的要求或流程, 员工可以通过提交包含了请求日期、FWA 内容、起止时间、原因等信息的书面文件的方式提出请求;
2. 雇主基于业务需要对 FWA 进行合理的考虑, 雇主不得基于一些不合理的基础拒绝员工的 FWA 请求, 如不认可 FWA、本单位没有 FWA 传统、单纯偏好员工在办公室工作等;
3. 雇主应当在 2 个月内与员工进行沟通, 包括与员工进行相关的讨论、要求进一步说明等, 如果员工的请求被拒绝, 雇主的书面的决定也应当包括拒绝的原因;
4. (在请求被拒绝的情况下) 雇主应当尽量为员工安排替代方案。

(三) 《指南》对与员工及雇主的期待和要求

同时《指南》针对员工如何提出 FWA 请求。以及雇主收到请求后如何处理提出了相应的规定。员工应当“负责任地”请求和利用 FWA, 并且应该考量 FWA 在对其相关的工作量、工作表现, 以及对团队和客户的影响;

对于雇主, 在合理可行的情况下, 应当探索各种能够满足 FWA 的方法, 例如审查工作进程, 或者在团队成员之间进行工作的再分配, 以保证客户的需求仍然能够被满足, 公司仍然能够保持生产力。此外, 对每一项 FWA 请求应当进行逐个的评估, 并应该保证从业务的角度是可行的; 在具有正当商业理由的情况下, 雇主不需要同时对组织内的所有员工批准相同的 FWA。

全球范围内, 尤其是后疫情时代, 灵活工作制受到持续的关注, 并逐渐发展成为职场发展的重要趋势, 也有越来越多的企业和员工意识到灵活工作安排的诸多益处。新加坡作为亚太地区的重要的经济和商业中心, 也在积极推广和实施灵活工作安排, 旨在提升新加坡的劳动市场的灵活性和竞争力。

在此前, 英国、澳大利亚、日本等曾经考虑过引入类似的工作制度, 一些大型企业如微软、松下等等曾经试行过这样模式, 但目前还没有一个国家完全采用每周工作 4 天的劳动模式, 新加坡的安排并不是严格要求实际批准 FWA, 而是创造一个正式流程, 要求公司至少考虑批准 FWA。《指南》连同之前的文件认识到了当今的工作环境不断变化, 并且通过技术的使用, 工作可能可以同时在办公室内外被完成。尽管新加坡的劳动实践是否会出现任何实际变化尚不明确, 但这是朝着承认 FWA 的潜力的迈出的一步, 并可能带来当地工作实践的逐步变化。

二、新加坡进一步上调 CPF 缴交率和上限

中央公积金是新加坡的一项强制性社会保障储蓄计划, 适用于所有的新加坡公民或永久居民雇员。中央公积金由雇主和雇员每个月缴纳的份额组成, 雇员和雇主都必须向雇员的中央公积金账户缴款, 缴交率按照年龄的不同有所区别; 账户中的资金只能用于有限的用途, 如购买住房和退休后提取等。

目前，55岁以下雇员的总缴交率是37%，雇员满55岁后，缴交率会随着年龄增长而下滑。过去几年，有鉴于寿命的延长，年龄在55至70岁之间的雇员的CPF缴交率有所上调，以提高对CPF缴费的水平。自2024年1月起，年满55至70岁雇员的公积金缴交率将再度上调，增幅介于1%–1.5%⁵，使得年龄在55岁以上群体的总体缴交率在12.5%到30%之间，视年龄而定。针对年满55–70岁雇员公积金缴交率的上调，由雇员承担另外1%的上调，雇主需要多缴交0.5个百分点的公积金。明年，针对年龄在55至65岁的群体的缴交水平，将会有雇主0.5%、雇员1%的进一步提升，使得此年龄区间群体的总体缴交率达到12%到32.5%之间，视年龄而定⁶。

此外，针对所有的雇员，CPF的月交纳上限也由原来的6,300新币上调至6,800新币⁷，并且持逐年续提升，直到2026年提升至8,000新币。

针对月薪在6,000–8,000元区间、在月基本工资之外不赚取大额额外工资（如奖金）的人士，将受到这项调整的影响。这意味着，虽然年龄在55岁以下的群体的缴交百分比没有变化，但缴交的实际数额将由于被用于计算支付CPF的工资数额的增加而有所上升。一方面，他们可能会由于6,000–8,000新币区间的收入缴交CPF而看到实际收入的减少；另一方面也会看到总体工资的增加，因为该部分工资也需要他们的雇主进行相应比例的CPF缴交。请注意，这并不影响到那些已经拥有高额额外工资（如奖金）的员工，因为CPF的102,000新币的总额上限和37,740新币的年度限额并没有变化。这意味着如果雇员和雇主此前已经达到每年37,740新币的CPF缴交水平，他们在新缴交率下也将继续如此。

针对上调的公积金缴交率，仍在工作的较高龄人士普遍欢迎新调整，认为有助于提高退休存款，而商界担心工资成本提高，希望得到政府的援助。针对雇主需要额外承担的部分，新加坡政府同步出台了过渡性公积金抵消计划（CPF Transition Offset）进行支持，作为雇主成本提升的缓冲，针对年龄在55至70岁的雇员，政府承担一半的费用后，雇主实际上只需要多付0.25个百分点。

三、2024年下旬拟出台职场公平法案

新加坡政府在去年接受了职场公平劳资政委员会提出的一系列提倡职场公平的建议后，计划将在2024年第二季度进行立法。职场公平劳资政委员会发布报告⁸，针对职场公平提出了四大类共22项建议，涵盖包括禁止职场歧视、满足企业需求、维持职场和谐及解决纠纷、违反的惩罚和救济等⁹。

最终报告强调，基于受保护的特征进行的歧视是不被允许的，包括国籍、年龄、性别及婚孕状态、种族、宗教、语言、残疾和精神状况等。根据报告中披露的数据，在2018–2022年期间，新加坡人力部和劳资政公平良好雇佣联盟收到的歧视投诉中，超过一半来自对国籍的歧视，位列前四名的因素还包括年龄、性别、种族/语言¹⁰。此外，针对一些要求扩大立法保护范围、涵盖包括性取向、性别认同及犯罪史等特征的反馈意见，委员会表示，由于立法程序的显著性，其范围仍应严格控制，但重申任何形式的工作场所歧视都不应被

⁵ 联合早报<<https://www.zaobao.com/news/singapore/story20231231-1459117>> (Accessed 02 August 2024)。

⁶ Central Provident Fund Board Website <<https://www.cpf.gov.sg/employer/infocenter/news/cpf-related-announcements/new-contribution-rates>> (Accessed 02 August 2024)。

⁷ Ibid at 5。

⁸ Tripartite Committee on Workplace Fairness Final Report Document <<https://www.mom.gov.sg/-/media/mom/documents/press-releases/2023/tripartite-committee-on-workplace-fairness-final-report.pdf>> (Accessed 02 August 2024)。

⁹ 联合早报<<https://www.zaobao.com.sg/realtime/singapore/story20230804-1420452>> (Accessed 02 August 2024)。

¹⁰ Ibid at 7。

容忍¹¹。

在管辖范围上，该法案仅涵盖“直接歧视”的情形，也即“针对任何受保护的特质作出不利的雇佣决定”的情形。针对这些特质的雇佣保护还贯穿于“雇佣的全部阶段”，包括雇佣开始前的招聘阶段。此外，由于小公司的规模和能力等原因，报告还建议在初期先对雇员少于 25 人的小公司进行豁免，并在 5 年内再次进行评估，据估算，即便采取此项豁免，职场公平法案也仍然能够涵盖本地 75% 的雇主及雇员。

报告同样针对可能产生的争议、罚则和救济进行了规定，并重申维护职场和谐的重要性。雇主应当制定适当的申诉处理程序，以求雇主和员工的争议可以初始阶段在公司内部得以解决，并提出在最终裁决前设置强制调解等程序。除了常规的金钱救济之外，还包括非金钱救济，如恢复聘用、道歉、安排其他工作等；针对金钱赔偿，报告还提出，雇佣纠纷索偿庭（ECT）针对非工会成员最高可判处的赔偿额度是 20,000 新币，针对工会成员最高可判处 30,000 新币；针对在招聘阶段（即还没有雇佣关系时）发生的歧视，最高可判处 5,000 新币的赔偿。

出台本报告的职场公平劳资政委员会于 2021 年成立，由全国职工总会、全国雇主联合会及政府人力部联合设立，旨在探讨加强职场公平的选项，并致力于将新加坡进一步打造成为职场公平方面的模范。

总体而言，有关雇员的新法律法规旨在促进更灵活的工作安排的引入，针对歧视进行严肃处罚，以及对乐龄劳动力提供更多支持，这也与支持新加坡强大的国际劳动力基础和老龄化的本地劳动力相一致。

新加坡的雇主应当继续审查和准备他们的雇佣政策，以保证其与今年和明年的更新相符合，特别是在听取 FWA 请求的程序准备方面，以及制定申诉处理程序来解决与雇员的纠纷方面。

请注意，本报告所包含的信息仅供参考，任何内容均不构成任何可依赖的法律意见。您应当就具体问题寻求具体的专业建议。如您有任何疑问或需要更详细的指导，请随时与我们联系。

¹¹ Ibid.

特别声明

汉坤律师事务所编写《汉坤法律评述》的目的仅为帮助客户及时了解中国或其他相关司法管辖区法律及实务的最新动态和发展，仅供参考，不应被视为任何意义上的法律意见或法律依据。

如您对本期《汉坤法律评述》内容有任何问题或建议，请与汉坤律师事务所以下人员联系：

于岚

电话： +65 6013 2966

Email: lan.yu@hankunlaw.com