

事事皆通

访工业关系员诺阿查鲁丁



教育服务雇员联合会工业关系员诺阿查鲁丁(上图面向镜头者)为工友服务已近两年。他坦言刚在工运前线服务不久便遇到一项挑战。

“当时我正在协调某家公司的职工福利计划。该公司告诉我们有意将几项既有的福利归并在一起，并且尝试实施灵活福利制。对于我这个新

“这份工作给我最大的满足感是能够直接改善会员的生活。我的工作富有社会意义，因此也是一项使命。”

手而言，详细研究里头的细节确实是一项大挑战。因为我的决定将影响几百人乃至几千人的利益，况且这也是维系工会信誉的关键所在。想到这里，千斤重担便压在心底。但后来想想，这不就是工业关系员的职责所在吗？”

“其实，在会员的心目中，工业关系员必须万事通。这也难怪，因为我们负责执行无数的任务，包括组织活动、协助招聘乃至处理劳资纠纷等，人们必然期待你精通工业关系，至少什么都得懂一点。不过好在我们工业关系员之间彼此沟通，可以借助各自的经验和知识。工业关系员的这层沟通网络在专为我们开办的辅导课程中得到加强，并且形成一种制度。”

经历过那次工作以后，阿查鲁丁深感到工业关系员的工作意义重大，因而更加积极投入自己的工作。

有一次，一名保安人员由于没有技能资格鉴定文凭，面临公司解雇的命运。然而这名保安人员自认过去12年里勤奋工作，唯一的弱点英语不灵光，阅读能力也不强。

阿查鲁丁接手处理这个案子之后，便查阅保安业监管局的相关规定。他发现，拥有资格鉴定文凭的条文原来只是属于指导性质，并非硬性规定。于是在工会同事的协助下，他要求管理层允许该名保安人员继续工作六个月，以便有充裕的时间考取文凭。结果，在阿查鲁丁的细心辅导之下，该名保安人员通过了考试，得以继续工作至今。

阿查鲁丁讲完了他的这件事之后自豪地告诉记者：“这份工作给我最大的满足感是能够直接改善会员的生活。我的工作富有社会意义，因此也是一项使命。”

过剩人力指导原则

劳资政三方最近出台新的管理过剩人力指导原则，其中包括每个星期最多减少三个工作日；提前休完一半的年假；实施灵活工资制。劳资政三方代表也表示，将依照经济境况不时做出调整。第一套指导原则是在去年11月间出台。

人力部长颜金勇于5月16日在职总俱乐部举行的劳动节杰出合作伙伴颁奖礼过后向媒体表示：“推出新指导原则的一个重要目的，帮助企业维持竞争力、提高生存力和保住工作。另一方面，指导原则也照顾到员工们的利益。两者之间必须取得平衡。”

劳资政三方在这个时候修订指导原则是基于我国今年国内生产总值预计会萎缩6%到9%，加上失业率攀高，经济不景气将维持一段时间，如果不更新指导原则，使它更具灵活性，否则难以保持公司的竞争力及保住工友的工作。

针对新的指导原则，职总副秘书长王志豪表示，公司企业在削减成本时，应确保措施的可行性，也要对工友负责。此外，在削减成本的时候，公司领导层必须以身作则，取信于工友。与此同时，公司在不得不削减工资时，别忘了安排国内工友接受培训、提升技能和提高受雇能力。

修订后的新指导原则

- 一、允许雇主削减工作日，不过每周最多三天，而且最多实行三个月。
- 二、可提前休完一半的带薪年假，之后考虑让工友短期休假，但最长不得超过一个月。无论是削减每周工作日或短期休假，雇主必须支付一半的薪金给有关员工。劳资政三方也认为，企业如果在削减工作日和实施短期休假后仍须采取削减成本的措施，可以考虑让员工放无薪假。管理层在这段时间应该安排有关工友参加技能提升与应变计划，提升员工的技能和受雇能力。
- 三、已经实施灵活工资制的雇主可视经济放缓的程度调整可变动薪金，还没有实施灵活工资制的雇主，如果须要节约薪金，可削减基本薪金最多10%，管理层或执行级人员则可减少超过10%。等到经济复苏时，雇主可将调整的工资纳入每月可变动薪金。