

建立会员归属感

撰文：江为立

正当全世界的工会会员人数都在下降之际，我们却逆势而上。这项成功应该归功于工运组织，这个属于“非常新加坡”的劳资政协作模式中的重要成员。环顾世界，似乎很难找到另外一个由工会、雇主联合会和政府携手合作，共同处理经济危机或改进商贸的例子。我们三方伙伴合作的根本目标是促使新加坡持续繁荣——这一点是不能视为理所当然的事情。

工作队伍多元化，构成工会招募会员、扩大会员规模的一大挑战。但专业人士、经理、执行人员和技术人员（简称PMET）的增多和外国工友的涌进这两个趋势，给我们提供了良好的机会。

回顾2006年我们提出“工运

2011”愿景的时候，我们说要包容所有工友，包括各阶层工友、各年龄层工友和各种族工友，希望大家在一起工作、生活和玩乐。虽然制定“工运2011”愿景是在2006年，然而这正是我们采取行动的时候。为了我们的最佳利益，我们必须接受劳动队伍的变化，因为这是建立一个更加具有包容性工运的时机。

在今年10月举行的职总普通会员代表大会期间，我们谈到该如何深入过去比较少接触的工人群众。大会代表也建议，为了能够吸引更多PMET人员加入工会这方面取得突破，我们必须在职场提供“有限度的代表权”和“专业发展”，以满足PMET人员所需要的个人增益。值得注意的是，这

“基本上，扩大工会会员队伍，不关乎人数，也比较少关乎购物折扣，而更多的是关于团结工友社群、高声疾呼：维护工友的利益，以及为新加坡工友建设一个共同的空间。”

也是我们和信用卡、生活利益或顾客效忠业者的最大区分之处。

工运组织能够在职场代表会员，而这依然成为工会会员所能享有的核心福利。我们多年来不断提倡重新培训、提升技能和掌握多种技能。具备这些经验使我们处在不同的地位，能够更好地为会员推行专业发展和增强

他们的受雇能力。这是其他新加坡团体无法为会员提供的福利。

基本上，扩大工会会员队伍，不关乎人数，也比较少关乎购物折扣，而更多的是关于团结工友社群、高声疾呼：维护工友的利益，以及为新加坡工友建设一个共同的空间。而这就是我们所说的归属感的来源了。

马行率先响应 重雇指导原则

王得天报道 / 摄影

马来亚银行是11月6日劳资政重新雇佣年长员工指导原则草案发表后，率先响应的银行。

2009年11月20日，马行管理层代表在职总副秘书长王志豪的见证下，同新加坡银行雇员联合会和新加坡银行高级人员协会签署谅解备忘录，正式把重新雇佣年长员工指导原则列入马行的人力资源政策。签署仪式在该行的总部大楼举行。

根据协议，马行将竭尽所能续聘年龄超过62岁的年长员工。在实施指导原则时，银行将根据员工的工作表现而不是资历来调整薪金，同时银行也会在员工退休前一年就同有关的员工讨论重新聘用事宜，并了解他们的意愿，以及根据他们的经验和技能，重新安排工作和培训。此外，在员工退休之前的三个月，银行也将通知有关员工是否会被续聘。如果银行无法为即将退休的员工安排合适的职务，银行将协助员工转业或给予一次性的就业辅助金。

在签署仪式过后，马行人事部主管王景辉表示，该行在新加坡的1300

名员工都能从此次采纳的人事政策中受益。尽管每年该行只有少过1%的员工达到退休年龄，但管理层认为还是有必要为员工提供一个就业保障。

他也指出，马行珍惜员工的经验、技术和学识，因此将竭尽所能留住他们为客户服务。而在工资制方面，马行已扬弃了论资排辈的年资制，改为执行论功行赏的表现制，因此员工年满60岁时，薪金将不会被削减10%。

呼吁同行效仿马行

职总副秘书长王志豪谈到马来亚银行同工会签署谅解备忘录的意义时表示，希望银行业者和其他的雇主也能根据公司的需求推行类似的人事政策。

“马来亚银行是一家成功的机构。该行肯定认为年龄到达62岁的员工还能做出贡献才决定续聘他们……其他行业的公司不妨效仿马行的做法，别只是聘用比较年轻的员工，其实年长员工的工作经验是非常宝贵的。”

新加坡银行雇员联合会执行秘书曾松就针对同样的问题发表意见：

“其他行业的公司不妨效仿马行的做法，别只是聘用比较年轻的员工，其实年长员工的工作经验是非常宝贵的。”

—— 职总副秘书长王志豪



职总副秘书长王志豪（右一）见证马来亚银行同新加坡银行雇员联合会和新加坡银行高级人员协会签署谅解备忘录。左一和左三者分别为马行的国家主管沈小芬和人事部主管王景辉。左二和右二者分别是新加坡银行雇员联合会执行秘书曾松就和新加坡银行高级人员协会副秘书长潘先森。

“与其等待和观望，不如采取主动跟银行的管理层伙伴合作，重新雇佣年长员工。如此将有更多银行业员工在62岁之后还能继续工作。”

新加坡银行高级人员协会副秘书长潘先森则赞扬马行照顾员工的需求，并呼吁年长的会员把他们的知识和经验跟年轻的同事分享。