



NTUC
PERSIDANGAN WAKIL-WAKIL KEBANGSAAN
LAPORAN SETIAUSAHA
AGUNG 2015

ntuc
National Trades Union Congress



PERSIDANGAN WAKIL-WAKIL
KEBANGSAAN NTUC
LAPORAN SETIAUSAHA AGUNG 2015

KANDUNGAN

- 03 Amanat Pembukaan Setiausaha Agung**
- 06 Menjaga**
- Syarikat-Syarikat Sosial
 - Sekitaran Kerja Positif
 - Kerjasama Tiga Pihak (Tripartism)
 - Model Gaji Progresif
- 30 Adil**
- Rundingan Kolektif
 - Penyelesaian Pertikaian
 - Penyokongan
- 38 Berkembang**
- Kadar Penyertaan Dalam Kesatuan Sekerja dan Mengembangkan Pergerakan Buruh
 - Komuniti 3-Gen
 - Kepimpinan Kesatuan Sekerja
 - Kemahiran-Kemahiran Sedia Masa Depan

The background of the entire page is a teal color with a repeating geometric pattern of white and light blue triangles and squares. The pattern is composed of various shapes, including triangles pointing up, down, left, and right, and squares, arranged in a complex, interlocking design.

AMANAT PEMBUKAAN SETIAUSAHA AGUNG

AMANAT PEMBUKAAN SETIAUSAHA AGUNG



Semasa Persidangan Wakil-Wakil Biasa yang lalu pada tahun 2013, para wakil kita merancang arah tuju Perwakilan Buruh 2015 (LM 2015) dan bertekad untuk mencapai tiga hasil penting:

- **Pekerjaan Lebih Baik untuk Semua** – penciptaan pekerjaan yang teguh dan kenaikan gaji sebenar yang berasas luas dan mampan, memberi sokongan untuk warga teras Singapura yang lebih kukuh dengan menjadikan pekerjaan lebih baik dan lebih produktif
- **Pergerakan Buruh untuk Semua** – keanggotaan inklusif merangkumi All C.A.N. (Semua Kolar, Semua Usia dan Semua Kerakyatan) dan para anggota 3-Gen (pelajar, pekerja dan pesara)
- **Kerjasama Tiga Pihak untuk Semua** – memperkukuhkan kepimpinan kesatuan sekerja melalui penggunaan rangka kerja 3-Pengaliran (3-Flow) secara luas, menyebarkan kerjasama tiga pihak di semua sektor untuk merealisasikan visi Pekerjaan Lebih Baik untuk Semua

APAKAH PENCAPAIAN KITA?

Pekerjaan Lebih Baik untuk Semua

Sepanjang dua tahun lalu, usaha kita mencapai hasil yang baik. Kadar pengangguran kita kekal rendah, kadar pengambilan kerja golongan wanita dan pekerja matang telah meningkat, dan para pekerja terus menerima kenaikan gaji sebenar, khususnya bagi golongan persentil ke-20 yang paling bawah dalam tenaga kerja kita. Usaha kita berhubung Model Gaji Progresif (PWM) juga menyaksikan banyak sektor meraih manfaatnya dengan mengadakan gaji, kemahiran, kerjaya dan tangga produktiviti yang lebih baik. Keseluruhannya, PWM memberi manfaat kepada lebih 100,000 pekerja dalam 300 syarikat berkesatuan sekerja daripada 12 kelompok kesatuan sekerja.

Dengan meningkatnya jumlah Karyawan, Pengurus dan Eksekutif (PME) dalam tenaga kerja, kami juga berjaya melobi supaya undang-undang dipinda agar lebih ramai PME boleh dilindungi melalui pemindaan Akta Pekerjaan dan Akta Perhubungan Perusahaan. Kami juga memainkan peranan aktif dalam pengenalan Rangka Kerja Pertimbangan Adil dan Bank Pekerjaan Nasional yang menyediakan peluang pekerjaan lebih adil untuk pekerja Singapura.

Pergerakan Buruh untuk Semua

Seterusnya, keanggotaan kesatuan sekerja semakin bertambah dalam tempoh beberapa tahun yang lalu, daripada 680,000 pada tahun 2011 kepada 888,000 hari ini. Kadar penyertaan dalam kesatuan sekerja di kalangan pemastautin telah meningkat, daripada 24.9 peratus pada tahun 2011, kepada 28 peratus pada tahun 2014.

Komuniti-komuniti kita - nEbO, U Family, NTUC Muda dan U Live, semakin lama semakin kukuh, membina hubungan emosi dengan para anggota dan menjalin ikatan kuat dengan Pergerakan Buruh. Komuniti-komuniti juga bertindak sebagai saluran untuk para aktivis menyumbangkan masa mereka kepada Pergerakan Buruh, dan sebagai wadah untuk mereka memberi maklum balas, dan pada masa yang sama, membantu membentuk dasar-dasar negara.

Strategi Program U Associate juga berkesan dalam usaha merapati PME melalui persatuan-persatuan karyawan. Melalui kerjasama rapat dengan pihak persatuan, kami membantu membangunkan pelan

kemajuan kerjaya dan kemahiran untuk PME. Dengan 17 rakan kerja U Associate sudah menyertainya dan jumlahnya pula kian bertambah, kami boleh melakukan lebih banyak lagi untuk PME pada masa depan.

Kerjasama Tiga Pihak untuk Semua

Ketiga, kami juga memulakan perjalanan untuk mengukuhkan dan mengembangkan keanggotaan kepimpinan kesatuan sekerja. Rangka kerja 3-Pengaliran (3-Flow) iaitu Pengaliran-Masuk (Flow-In), Pengaliran-Naik (Flow-Up) dan Pengaliran-Terus (Flow-On) telah diadakan untuk menangani cabaran kepimpinan kita dan banyak kesatuan sekerja telah memanfaatkan dana NTUC50 untuk mendukung usaha ini. Hari ini, kita mempunyai lebih 6,000 pemimpin dalam kumpulan kepimpinan kesatuan sekerja, dan dengan itu, mengubah trend sebelumnya di mana jumlah pemimpin kesatuan sekerja kian berkurangan.

Segala kejayaan ini tercapai hasil usaha pihak kesatuan sekerja dan rakan-rakan kita, yang kesemuanya mengongsi komitmen yang sama iaitu mendahulukan kepentingan pekerja dan anggota. Kepada anda semua, kami ucapkan terima kasih banyak-banyak!

Segala kejayaan ini juga tercapai di bawah kepimpinan Saudara Lim Swee Say. Bagi pihak Pergerakan Buruh, saya memberi setinggi-tinggi penghargaan kepada Saudara Lim atas dedikasinya untuk membantu pekerja kita menjalani kehidupan yang lebih baik semasa tempohnya sebagai Setiausaha Agung NTUC. Kami akan meneruskan usaha baik ini apabila kami membawa Pergerakan Buruh ke peringkat seterusnya, demi membawa manfaat kepada para pekerja kita.

MEMANDANG KE HADAPAN, KE ARAH PERGERAKAN BURUH 2019

Pergerakan Buruh 2019 (LM2019) adalah evolusi LM2015. Asas-asas LM2019 sama dengan LM2015, di mana pekerja menjadi tumpuan utama dalam segala usaha kita. LM2019 mengatur semula usaha-usaha kita daripada LM2015 kepada tiga bidang utama. Pertama, kita mahu **Menjaga** orang kita yang bekerja. Kedua, kita mahu pihak majikan bersikap **Adil** kepada orang kita yang bekerja, dan ketiga, kita mahu **Berkembang** bersama-sama orang kita yang bekerja. Ini akan memperbaiki komunikasi dengan para pekerja tentang

usaha yang mahu dilakukan oleh Pergerakan Buruh untuk mereka. Kita mahu **Menjaga** orang kita yang bekerja dengan membantu mengurangkan beban ke atas keperluan kehidupan mereka, dan supaya mereka boleh menjangkakan pekerjaan yang baik dalam sekitaran kerja yang baik. Kami mahu bersikap **Adil** kepada orang kita yang bekerja dengan melindungi kepentingan mereka dan menjaga kebajikan mereka di tempat kerja. Selain Menjaga kepentingan orang yang bekerja dan memastikan sekitaran kerja yang Adil, kami juga mahu Berkembang bersama-sama orang kita yang bekerja. Kami mahu membantu mereka **berkembang** dalam kerjaya mereka demi masa depan yang lebih baik untuk keluarga mereka, dan supaya mereka Berkembang bersama-sama kami sebagai Pergerakan Buruh yang bersatu padu.

Di bawah LM2019, Pergerakan Buruh akan menumpukan lebih perhatian dalam hal-hal berikut:

1. Memperkukuhkan kerjasama tiga pihak, dengan membawa kerjasama tiga pihak ke peringkat sektor, dan mempersiapkan rakan-rakan tiga pihak daripada generasi seterusnya
2. Mengembangkan dan memperkukuhkan kepimpinan kesatuan sekerja di semua peringkat, dan memperkukuhkan komunikasi dan usaha merapati para pemimpin dan anggota kita
3. Memainkan peranan utama untuk mempersiapkan orang kita yang bekerja supaya mereka melakukan pekerjaan hari esok menerusi SkillsFuture

Kesemua ini bukanlah tugas yang mudah bagi Pergerakan Buruh, tetapi dengan dedikasi dan komitmen kesatuan sekerja dan rakan-rakan kita, kita boleh mencapai kesemua ini dan lebih banyak lagi.

Saudari dan Saudara sekalian, marilah kita bekerjasama untuk mewujudkan ekonomi yang bertenaga, di mana para pekerja kita mempunyai peluang baik untuk maju dan menikmati hasil kejayaan. Bersama-sama, kita boleh menjaga pekerja kita dengan lebih baik, bersikap adil kepada mereka di tempat kerja dan membantu mereka berkembang demi mencapai masa depan lebih baik di bawah LM2019!

MENJAGA

Kami mahu menjadi Pergerakan Buruh Yang Memberikan Penjagaan yang membantu memperbaiki kehidupan pekerja menerusi pekerjaan yang lebih baik, mencapai kenaikan gaji yang lebih tinggi dan membantu keluarga-keluarga menangani kos keperluan asas, dan menerima sokongan kerja-kehidupan. Kami mahu menjaga para pekerja melalui cara-cara berikut:

1. Agar **Syarikat-Syarikat Sosial** kami menjaga orang yang bekerja dan anggota untuk memenuhi keperluan kitaran hayat mereka yang baru muncul secara bersepadu.
2. Menyediakan **Sekitaran Kerja Positif** untuk pekerja kita, menghasilkan syarat-syarat pekerjaan yang lebih baik untuk kumpulan pekerja tertentu, khususnya pekerja wanita, pekerja matang, pekerja asing dan pekerja bergaji rendah
3. Memperkukuhkan **Kerjasama Tiga Pihak** untuk mencipta sekitaran positif untuk pelaburan dan pekerjaan baik, dan membolehkan kita menjaga para pekerja kita dengan lebih baik
4. Memperkenalkan pelaksanaan **Model Gaji Progresif** yang menjangkau sektor pekerja bergaji rendah untuk membantu semua orang yang bekerja meningkat maju untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik dengan gaji lebih baik

SYARIKAT-SYARIKAT SOSIAL

Kumpulan syarikat sosial di bawah NTUC (SEs) adalah sebahagian penting misi Pergerakan Buruh untuk membantu orang yang bekerja mencari nafkah yang lebih baik dan menjalani kehidupan yang lebih baik. Kami telah menumpukan perhatian kepada usaha Melakukan Yang Baik, Melakukan Dengan Baik, Melakukan Bersama-sama dan Melakukan Lebih Banyak untuk golongan keluarga yang bekerja di Singapura.

Bagi membangunkan struktur yang lebih berkesan dan mampan untuk membantu keluarga bekerja menjalani kehidupan yang lebih baik, NTUC, bersama-sama Yayasan Buruh Singapura dan pihak kesatuan sekerja, telah menggabungkan saham masing-masing di setiap SE dan mendirikan NTUC Enterprise pada tahun 2012 sebagai koperasi pemegang yang memiliki syarikat-syarikat sosial NTUC secara kolektif. NTUC Enterprise ditubuhkan untuk menajamkan kesan sosial yang dibawa oleh SE NTUC.

Syarikat-syarikat usahawan sosial NTUC telah mempertingkatkan kesan sosial mereka dalam tiga hal penting:

1. Memastikan bahawa keperluan asas sentiasa mampu dibeli oleh orang yang bekerja
2. Meningkatkan jaminan kewangan
3. Menjaga tanggungan yang muda dan tua

MEMASTIKAN BAHAWA KEPERLUAN ASAS SENTIASA MAMPU DIBELI OLEH ORANG YANG BEKERJA

SE NTUC telah meningkatkan usaha untuk membantu keluarga bekerja mendapatkan keperluan harian yang amat berbaloi dengan harga, lantas membantu mereka mengawal kos sara hidup mereka.

NTUC Fairprice memberi khidmat kepada lebih 600,000 pembeli setiap hari melalui rangkaianannya yang merangkumi 290 pasaraya dan kedai serbaneka di merata negara. Kehadiran NTUC Fairprice di mana-mana telah memberi kelegaan kepada keluarga kerana mereka mempunyai pilihan barangan yang baik nilainya dan sepadan dengan bajet mereka. Selain memastikan harga terbaik bagi barangannya yang terdiri daripada 1,000 jenama popular di bawah program Harga Rendah Setiap Hari, NTUC Fairprice juga menawarkan 2,000 barangan di bawah jenamanya sendiri, yang mempunyai harga sekurang-kurangnya 10 peratus lebih rendah berbanding jenama lain. Pada tahun 2014, NTUC Fairprice mengagihkan \$65 juta dalam bentuk rebat dan \$19.5 juta dalam bentuk dividen, manakala para



pemegang kad Link menerima \$28 juta dalam bentuk LinkPoints.

Bagi memastikan harga makanan dimasak kekal berpatutan, gerai-gerai Rice Garden milik NTUC Foodfare menjual nasi berlauk-pauk murah serendah \$2.70 untuk orang awam, atau pada kadar konsesi \$1.50 bagi pemegang kad ComCare, dan \$2.00 bagi anggota kesatuan sekerja dan kumpulan berpakaian seragam. Usaha Rice Garden telah dilipatgandakan, daripada enam gerai Rice Garden kepada 20 gerai dalam tempoh dua tahun.

Untuk membantu menangani inflasi harga produk penambah kesihatan, pada tahun 2012, Farmasi NTUC Unity memperkenalkan produk vitamin dan penambah kesihatan di bawah jenamanya sendiri, yang mempunyai harga sekurang-kurangnya 20 peratus lebih rendah berbanding barangan berjenama nasional. Keluarga bekerja kini mempunyai akses lebih baik ke Farmasi NTUC Unity, apabila jumlahnya ditambah daripada 45 kedai pada tahun 2010 kepada 59 kedai pada tahun 2015. Apabila Singapura terjejas teruk dengan jerebu pada tahun 2013, NTUC Fairprice dan Farmasi NTUC Unity memberi respons kepada kekurangan pelitup muka N95 dan memastikan bahawa bekalan baharu disediakan dengan cepat dan meletakkan harga yang berpatutan.



Ahli farmasi NTUC Health Unity memberi petunjuk kepada pesakit

Ini membolehkan orang ramai mendapatkannya dengan mudah dan mencegah pencatutan. Kelab NTUC juga mengekalkan harga berpatutan bagi kegiatan riadah dengan membolehkan anggota berjimat melalui skim harga istimewa, ganjaran LinkPoints dan promosi untuk anggota di tempat kemudahannya. Secara purata, Kelab NTUC membantu anggota menjimatkan \$12 juta setiap tahun.

Pada tahun 2014, syarikat-syarikat sosial NTUC melancarkan program Pioneers OK! untuk mengiktiraf dan memberi ganjaran kepada warga Singapura kita daripada generasi perintis, dengan menawarkan



Wild Wild Wet NTUC Club

diskaun bagi barangan penting seperti barangan runcit dan makanan, pelan insurans, keperluan penjagaan kesihatan dan kursus pembelajaran. Syarikat-syarikat sosial NTUC dapat menawarkan satu set produk dan perkhidmatan yang membolehkan warga perintis itu menangani kos sara hidup dengan lebih baik dan mengekalkan hubungan dengan masyarakat.

Pada tahun 2015, syarikat-syarikat sosial NTUC melancarkan program “Beg Nilai Tinggi: Dihasilkan untuk Singapura” bernilai \$35 juta untuk menjadikan harga produk keperluan asas lebih berpatutan, dan membantu rakyat Singapura menguruskan kos sara hidup dengan cara praktikal. Program enam bulan ini mempunyai diskaun dan penjimatan bagi barangan keperluan harian, makanan yang dimasak, produk kesihatan dan pelan insurans daripada NTUC Fairprice, NTUC Foodfare, farmasi-farmasi Unity di bawah NTUC Health dan NTUC Income.

Melalui Downtown East, Kelab NTUC memainkan peranan penting untuk memastikan bahawa keperluan dan kesejahteraan pekerja terjaga, dengan menyediakan kegiatan riadah dan memastikan harganya berpatutan kepada anggota yang bergaji rendah. Downtown East menerima lebih 11 juta pengunjung setiap tahun secara purata. Kelab NTUC sedang memperbaharui Downtown East dengan meluaskan Wild Wild West dan menambah bilangan gerai makanan dan minuman di kawasan itu. Seluruh projek itu dijangka siap pada tahun 2018 dan Kelab NTUC akan terus memenuhi jangkauan pekerja kita menerusi kemudahan gaya hidup dan sajian kegiatannya.

MENINGKATKAN JAMINAN KEWANGAN

Pada tahun 2011, NTUC Income memperjuangkan usaha untuk meningkatkan kejujuran dan ketelusan dalam industri insurans, menggalak rakyat Singapura agar menjaga kesihatan mereka sendiri dan memberi insentif bagi kehidupan yang sihat dengan menawarkan premium lebih rendah atau baucar. NTUC Income juga melancarkan produk yang disesuaikan kepada kumpulan yang mempunyai keperluan tertentu yang



Big Value Bag

kurang dipenuhi (misalnya individu dari kalangan warga emas, golongan autistik atau mengalami sindrom Down), Sebuah skim insurans percuma, Skim Insurans Mikro Untuk Keluarga oleh Income (IFMFIS), juga dilaksanakan untuk manfaat golongan keluarga berpendapatan rendah. Sejauh ini, IFMIS disampaikan kepada lebih 30,000 keluarga.

Hab Pembelajaran NTUC juga membantu menambah jaminan kewangan bagi orang yang bekerja dengan membantu mereka meraih kemahiran baharu dan mempertingkatkan kemahiran, demi mendapatkan pekerjaan lebih baik dan membina kerjaya yang lebih berdaya tahan. Pada tahun 2012, Hab Pembelajaran NTUC membuka Pusat Kemahiran Industri Benoi dan melipatgandakan program Kesihatan dan Keselamatan di Tempat Kerja kelolaannya, lantas menjadikannya pemimpin unggul dalam bidang ini.

MENJAGA TANGGUNGAN YANG MUDA DAN TUA

Melalui kerjasama dengan Pemerintah, NTUC First Campus meluaskan rangkaian prasekolahnya daripada 52 prasekolah pada tahun 2009 kepada 141 pada tahun 2015. NTUC First Campus juga membuat pelaburan besar untuk berinovasi dan meningkatkan mutu program-programnya.



Warga tua di pusat kegiatan warga emas

NTUC Eldercare dan NTUC Unity Healthcare juga digabungkan untuk menjadi NTUC Health, yang menawarkan satu set perkhidmatan bersepadu untuk memenuhi keperluan yang kian bertambah, termasuk farmasi, klinik pergigian, klinik perubatan keluarga, pusat penjagaan warga emas dan pusat penjagaan di rumah. NTUC Health mempunyai 10 Pusat Penjagaan Warga Emas, yang berkhidmat untuk sekitar 600 keluarga. NTUC Health juga mengendalikan lapan Pusat Kegiatan Warga Emas SilverACE, yang disediakan untuk 3,100 penduduk warga tua yang disasarkan dalam kawasan kejiranan.

Pada tahun 2015, NTUC Health meraih kontrak daripada tender Kementerian Kesihatan untuk mengendalikan tiga rumah penjagaan baharu, yang boleh menampung 900 katil. Rumah penjagaan pertama di Jurong West akan dibuka pada Oktober 2015.

LANGKAH SETERUSNYA

NTUC Enterprise, entiti pemegang bagi syarikat-syarikat sosial NTUC, telah melakarkan arah tuju strategik selama 10 tahun bagi syarikat-syarikat sosial NTUC di bawah projek Athena 2025. Tiga keprihatinan strategik perlu ditangani dalam tempoh 10 tahun akan datang: kos sara hidup, penuaan dan kesihatan. Apabila menangani keprihatinan ini, pendekatan bertumpuan kepada pelanggan akan digunakan bagi segmen-segmen kritikal seperti warga emas, golongan berpendapatan rendah, golongan muda dewasa, golongan kelas sandwich dan golongan PMET (Karyawan, Pengurus, Eksekutif dan Teknisyen). Berasaskan warisan syarikat-syarikat sosial, kumpulan itu akan terus memainkan peranan utama sebagai agen perubahan dan majikan contoh. Dalam usaha mencipta satu set produk dan perkhidmatan yang bersepadu, kuasa kumpulan itu akan dimanfaatkan untuk mencipta sinergi yang lebih luas.

SEKITARAN KERJA POSITIF

Sekitaran kerja positif adalah penting untuk membuat para pekerja merasakan pekerjaan mereka dihormati. Kami mahu menghasilkan syarat-syarat pekerjaan yang lebih baik untuk kumpulan pekerja tertentu, khususnya pekerja wanita, pekerja matang, pekerja asing dan pekerja bergaji rendah.

MENJAGA PEKERJA WANITA

PENCAPAIAN UTAMA (2011 hingga 2015)

- Program Back2Work with U membantu 19,600 wanita kembali bekerja dan menyediakan latihan untuk 23,000 wanita
- Bekerjasama dengan 526 syarikat menerusi pembiayaan Flexi-Works!, WorkPro (Geran Kerja-Kehidupan) dan Geran Mesra Keluarga U Flex dan mewujudkan lebih banyak aturan kerja fleksibel (FWA) dan amalan kerja mesra keluarga yang menyeluruh, lantas memberi manfaat kepada lebih 45,000 pekerja
- Bekerjasama dengan 761 syarikat dalam pelbagai program kerja-kehidupan, seperti ceramah waktu makan tengahari mengenai perkongsian tugas keibubapaan, LittleOnes@Work, bengkel/persidangan FWA, Kempen FWA dan Pertandingan Syarikat Terbaik untuk Kaum Ibu, yang memberi manfaat kepada 9,625 pekerja dan majikan
- Pada tahun 2014, kadar pengambilan kerja wanita mencapai paras tertinggi iaitu 70.5 peratus bagi wanita berusia antara 25 tahun hingga 64 tahun.¹

Lebih Ramai Wanita Kembali Bekerja

Urus Setia Pembangunan Wanita NTUC (WDS) percaya bahawa pendekatan terbaik untuk membantu wanita agar memiliki simpanan persaraan yang cukup dan berdikari dari segi kewangan, ialah dengan memastikan mereka kekal bekerja. Bagaimanapun, kebanyakan wanita yang kembali bekerja menghadapi cabaran untuk bekerja sepenuh masa atau melakukan pekerjaan di mana mereka perlu bertugas pada waktu malam atau hujung minggu, kerana mereka juga perlu memikul tanggungjawab menjaga keluarga.

Untuk membantu para wanita ini, WDS bekerjasama dengan pihak majikan untuk menyesuaikan waktu bekerja bagi memenuhi keperluan operasi majikan dan keperluan pekerja wanita untuk menjaga keluarga. WDS berganding bahu dengan pihak majikan untuk menganjurkan pameran kerja untuk memudahkan lagi sokongan penempatan pekerjaan untuk pencari



kerja. Pameran-pameran kerja ini, antara lain, termasuk Penempatan dan Latihan Pusat Panggilan, Latihan dan Penempatan Guru Asuhan Bayi, Pameran Kerja Flexi-work!, Pameran Kerja Pekerja Matang dan Pameran Kerja Pekerjaan Pentadbiran.

Untuk mendekati lebih ramai orang, WDS melancarkan van Roda-Roda Pekerjaan (JOW) pada tahun 2012 untuk menyampaikan kerja kosong kepada para pencari kerja di kawasan kejiranan. WDS juga memanfaatkan van JOW untuk membawa pencari kerja ke tempat-tempat kerja yang sukar untuk didatangi, lantas membolehkan pencari kerja melihat sendiri sekitarannya sebenar pekerjaan itu dan membantu menghubungkan pihak majikan dengan pencari kerja yang berminat.

Mengusahakan Aturan Kerja Fleksibel

Bagi membolehkan lebih ramai wanita mengimbangi komitmen kerja dan keluarga, WDS telah menyokong Aturan Kerja Fleksibel (FWA) dan menyeru agar pihak pertubuhan menyediakan tempat kerja mesra keluarga untuk para pekerja.

Satu siri bengkel dan kegiatan FWA, yang menyasarkan pihak syarikat dan majikan, telah diadakan untuk memperkasakan pihak syarikat dan individu untuk melaksanakan FWA. Pergerakan U Flex juga dilancarkan pada tahun 2014 untuk menggalak majikan dan pekerja



Best Companies for Mums Award Ceremony

¹ Angka daripada Tenaga Buruh Singapura, 2014

Cik Rachel Sim, Bank OCBC, penerima Anugerah Syarikat- Syarikat Terbaik untuk Kaum Ibu

“Inisiatif pro-keluarga yang diadakan seperti aturan kerja fleksibel membuktikan bahawa pihak syarikat menerima maklum balas kami dan benar-benar berusaha untuk memenuhi keperluan kami supaya kami boleh melakukan tugas dengan baik, dan pada masa yang sama, mengimbangi komitmen keluarga kami. Saya amat berterimakasih kepada pihak bank, penyelia saya dan rakan-rakan sekerja atas segala sokongan yang saya terima, dan ini sudah pasti akan mendorong saya untuk bekerja dengan lebih gigih dan terus setia kepada bank ini.”

”

agar mengamalkan fleksibiliti di tempat kerja, menyeru agar para pekerja menyokong fleksibiliti dan membina rasa saling percaya antara mereka dengan penyelia mereka semasa menjalani FWA, dan menyokong rakan-rakan sekerja yang mungkin memerlukan FWA. Bagi membantu syarikat dan individu melaksanakan FWA secara mampan, WDS dan rakan-rakan tiga pihak kami telah merumuskan Makluman Tiga Pihak tentang Aturan Kerja Fleksibel pada tahun 2014.

Sokongan Dana

Bagi membantu dan menggalakkan pihak syarikat melaksanakan FWA, WDS menyeru agar sokongan dana oleh Pemerintah diteruskan apabila pembiayaan Flexi-Works! tamat pada Disember 2012. Sebuah dana yang dipertingkatkan selama 3 tahun - WorkPro (Geran Kerja-Kehidupan) - diperkenalkan pada tahun 2013. Selain itu, WDS dan U Family juga menyeru agar lebih banyak dana disediakan untuk menyokong amalan-amalan kerja mesra keluarga yang menyeluruh. Geran Mesra Keluarga U Flex kemudiannya diperkenalkan pada tahun 2014 untuk merintis inisiatif ini. WDS bekerjasama dengan 526 syarikat, lantas memberi manfaat kepada lebih 45,000 pekerja.

WeCare – Untuk Ibu Tunggal dan Kanak-Kanak

Sejak program WeCare diperkenalkan pada tahun 2009, WDS menganjurkan 77 acara yang membawa manfaat kepada 1,584 ibu tunggal dan kanak-kanak.

Isu-isu perumahan, nafkah dan kewangan masih kekal sebagai cabaran-cabaran utama yang dihadapi kebanyakan ibu tunggal. WDS mengundang para pegawai daripada Kementerian Pembangunan Negara dan Kementerian Pembangunan Sosial dan Keluarga untuk memberi taklimat tentang dasar-dasar perumahan dan skim-skim bantuan pemerintah untuk ibu tunggal, dan menjawab beberapa isu yang ditimbulkan oleh mereka. WDS juga membantu menghubungkan mereka dengan badan-badan bantu diri yang lain, seandainya mereka memerlukan nasihat guaman, kaunseling dan sokongan nafkah. Bagi pencari kerja, WDS membantu mereka di bawah program Back2Work anjurannya.

Sungguh menggembirakan sekali melihat sokongan berterusan daripada kesatuan sekerja, yang dengan murah hati menaja pelbagai kegiatan untuk ibu tunggal dan anak-anak mereka. Sungguh terharu sekali melihat begitu ramai pemimpin dan aktivis kesatuan sekerja meluangkan masa peribadi mereka untuk membantu program WeCare.

LANGKAH SETERUSNYA

WDS akan terus memperkukuhkan usahanya menyokong dan menggalak budaya kerja mesra keluarga menyeluruh. WDS mahu bekerja rapat dengan majikan progresif untuk merekabentuk semula pekerjaan dan mempersiapkan sekumpulan pejuang pekerja yang dapat membantu mengukuhkan dan meningkatkan kesedaran. WDS juga mahu mengenalpasti 100 syarikat contoh untuk memperjuangkan amalan-amalan tempat kerja mesra keluarga dan bertindak sebagai syarikat teladan kepada syarikat-syarikat lain.

Bagi membantu lebih ramai wanita kembali bekerja, WDS akan terus meneroka penggunaan teknologi untuk membantu pencari kerja dalam perjalanan mereka untuk mencari pekerjaan, di samping melengkapi mereka dengan kemahiran daya kerja melalui SkillsFuture.

WDS juga akan memperhebatkan usahanya mendekati pelbagai kumpulan masyarakat seperti Pejabat Khidmat Sosial, Majlis Pembangunan Masyarakat dan rakan-rakan kerja yang lain supaya lebih ramai ibu tunggal boleh menerima manfaat inisiatif WeCare. Sebuah program perintis, WeCare Befrienders, mempunyai sasaran untuk melibatkan ibu WeCare sebagai contoh teladan atau pembimbing yang menawarkan persahabatan dan sokongan emosi kepada ibu tunggal baharu, dan ia bakal dilaksanakan pada penghujung tahun 2015.

MENJAGA PEKERJA MATANG

PENCAPAIAN UTAMA (2011 hingga 2015)

- Pada 31 Disember 2011, 98 peratus syarikat berkesatuan sekerja (1,236 syarikat) sudah bersedia bagi Akta Persaraan dan Pengambilan Bekerja Semula (RRA) sebelum ia berkuatkuasa
- RRA berkuatkuasa pada tahun 2012
- Kadar pengambilan bekerja bagi golongan berusia 55 tahun hingga 64 tahun meningkat, daripada 61.2 peratus pada tahun 2011, kepada 66.3 peratus pada tahun 2014¹
- Had maksimum usia bagi pengambilan bekerja semula dinaikkan daripada 65 tahun kepada 67 tahun menjelang 2017
- Pemulihan kadar CPF bagi para pekerja matang

Mengusahakan Pengambilan Bekerja Semula Selepas Usia 65 Tahun

Penduduk Singapura cepat menua dan jangka hayat yang lebih panjang bermakna pengambilan bekerja semula perlu dilakukan agar para pekerja lanjut usia yang boleh bekerja dan mahu terus bekerja, diberi peluang dan pilihan untuk melakukannya.

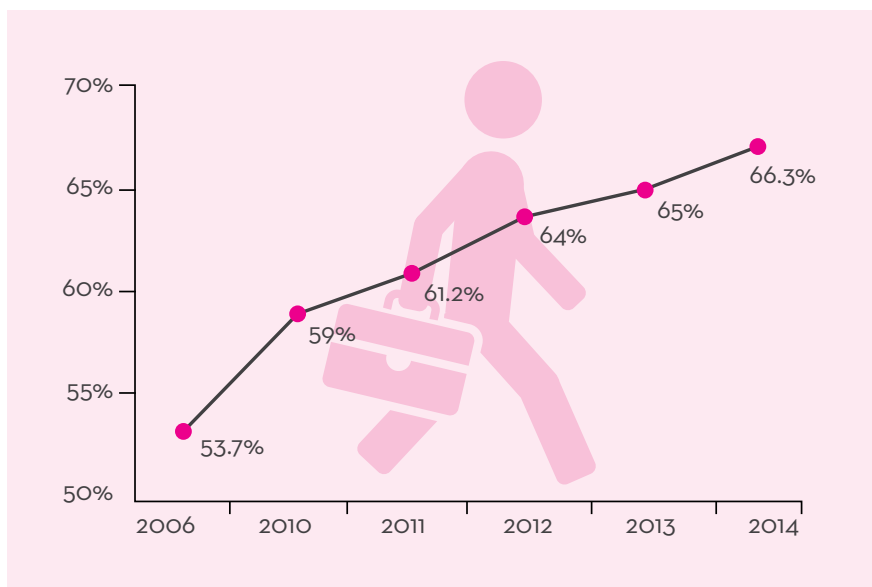
Kumpulan Pakar Pengambilan Bekerja Semula dan U Live telah memperjuangkan dan menggalak pengambilan bekerja semula dalam sektor berkesatuan sekerja sejak tahun 2006. Tahun 2012 menandakan satu detik penting apabila Akta Persaraan dan Pengambilan Bekerja Semula berkuatkuasa, dan dengan itu, pihak syarikat mesti mengambil pekerja yang layak selepas

usia persaraan 62 tahun, sehingga usia 65 tahun. Ini juga merupakan kemuncak usaha Pergerakan Buruh dalam usaha pengambilan bekerja semula.

Sejak itu, kadar pengambilan bekerja bagi pekerja matang telah meningkat, dengan kadar pengambilan bekerja bagi golongan berusia 55 tahun hingga 64 tahun meningkat, daripada 61.2 peratus pada tahun 2011, kepada 66.3 peratus pada tahun 2014.

Mulai tahun 2013, U Live menerajui usaha ini dengan melobi agar usia pengambilan bekerja semula dinaikkan daripada 65 tahun kepada 67 tahun. Pada masa yang sama, U Live terus memantau situasi pengambilan bekerja semula bagi golongan berusia antara 62 tahun hingga 65 tahun, dan menyokong pelaksanaan amalan-amalan pengurusan usia yang baik di kalangan pihak syarikat. Pada tahun 2014, usahanya menyokong isu kenaikan usia pengambilan bekerja semula, berjaya mendorong Jawatankuasa Tiga Pihak bagi Daya Kerja Pekerja Lanjut Usia untuk mengeluarkan makluman bagi menaikkan usia pengambilan bekerja semula kepada 67 tahun. Tidak lama selepas itu, Perkhidmatan Awam mengumumkan bahawa mereka akan melaksanakan makluman itu mulai Januari 2015.

Sejak Julai 2015, daripada 671 syarikat berkesatuan sekerja yang ditinjau, 585 syarikat (sekitar 86 peratus) memberi komitmen masing-masing untuk mengambil semula pekerja selepas usia 65 tahun. 102 syarikat itu telah melakarkan dasar atau inisiatif mampan yang boleh diperluaskan untuk mengambil semula pekerja.



Kadar Pengambilan Kerja bagi Pekerja Berusia 55 hingga 64 tahun (Tenaga Buruh Singapura, 2014)

¹ Angka daripada Tenaga Buruh Singapura, 2014



Peserta menjalani pemeriksaan kesihatan

Semasa Rapat Umum Hari Kebangsaan 2015, Perdana Menteri Lee Hsien Loong mengumumkan bahawa usia pengambilan bekerja semula akan dinaikkan daripada 65 tahun kepada 67 tahun menjelang 2017.

Inisiatif-Inisiatif Tiga Pihak – WorkPro

U Live adalah salah satu pentadbir skim dana WorkPro yang diperkenalkan oleh Agensi Pembangunan Tenaga Kerja Singapura pada Mac 2013. Di bawah WorkPro, terdapat geran-geran Pengurusan Usia dan Mereka Semula Pekerjaan yang boleh digunakan pihak syarikat untuk melaksanakan amalan-amalan mesra usia agar pekerjaan itu tidak begitu membebankan dari segi fizikal, dan meningkatkan daya penghasilan para pekerja matang.

Sejak April 2013, sekitar 340 syarikat telah menggunakan geran itu, lantas memberi manfaat kepada lebih 18,000 pekerja berusia 40 tahun ke atas.

Meluaskan Skop Tugas U Live

Pada tahun 2013, U Live meluaskan tumpuan dengan menyertakan semua isu berkaitan para pekerja matang, termasuk kesihatan, perubatan, kesejahteraan kewangan, Tabung Simpanan Pekerja (CPF) dan daya kerja. Ceramah, bengkel, dialog dan perbincangan kumpulan fokus sering diadakan untuk meningkatkan kesedaran

berhubung isu-isu ini dan mendapatkan maklum balas daripada para pekerja matang.

Program-Program Kesihatan Pimpinan Kesatuan Sekerja

Bersama-sama Lembaga Penggalak Kesihatan, U Live bekerjasama dengan Persatuan Teksi Nasional dan Kesatuan Pekerja-Pekerja Perusahaan Binaan dan Kayu Balak, untuk merintis percubaan program kesihatan yang paling sesuai untuk pekerja matang. Ini menjadi permulaan bagi Geran Penggalakan Kesihatan Kesatuan Sekerja yang dilancarkan pada tahun 2014, agar pihak kesatuan sekerja memainkan peranan aktif untuk memperbaiki kesihatan para pekerja, khususnya dalam sektor-sektor yang mempunyai jumlah pekerja matang yang tinggi.

U Live telah giat mendekati pihak kesatuan sekerja dan meneroka pelbagai projek yang boleh dilaksanakan oleh mereka, dengan menggunakan Geran Penggalakan Kesihatan Kesatuan Sekerja. Bagi tahun 2015, Kesatuan Pekerja-Pekerja Pengangkutan Nasional memulakan projek mereka - Pekerja Lebih Sihat, Pekerja Lebih Gembira - dan menggunakan geran itu untuk membawa pemeriksaan kesihatan dan kemudiannya sesi bimbingan kesihatan kepada pemandu bas di perhentian bas dan pusat pertukaran bas di merata negara.

Para pekerja matang yang bertugas mengikut syif tidak mempunyai masa dan akses ke kemudahan-kemudahan kesihatan. Geran-geran itu memastikan bahawa pekerja menerima bimbingan dan tindakan susulan yang betul, menggalakkan perubahan kelakuan yang positif dan menjadikan mereka lebih sihat. U Live berharap agar lebih ramai kesatuan sekerja akan menggunakan peluang ini untuk membantu pekerja matang mereka kekal sihat dan aktif.

Menghargai Para Pekerja Matang Kita

Sebagai sebahagian daripada kempen U Live untuk memberi penghargaan kepada pekerja matang atas sumbangan mereka yang berterusan kepada perkembangan Singapura, satu pertandingan foto seluruh pulau dianjurkan pada tahun 2014, yang memaparkan para pekerja matang daripada pelbagai latarbelakang, termasuk guru prasekolah, jururawat, ahli tukang, penyelam dan ahli bomba.

LANGKAH SETERUSNYA

U Live akan terus bekerjasama dengan rakan-rakan tiga pihak untuk mempertingkatkan usaha merekabentuk semula pekerjaan dan proses, bagi memastikan bahawa tempat-tempat kerja menjadi mesra usia dan pekerjaan pula tidak mengenal usia.

Dengan perubahan kepada usia pengambilan bekerja semula, U Live akan terus bekerjasama dengan pihak syarikat untuk memastikan peralihan yang licin. U Live akan juga bekerjasama dengan rakan-rakan tiga pihak untuk memastikan bahawa para pekerja matang dilatih dan diberi maklumat terkini secara kerap melalui SkillsFuture.

U Live akan terus bekerja rapat dengan pelbagai pihak berkepentingan NTUC, kesatuan sekerja dan Kelab/ Cabang U Live, dan e2i (Institut Pekerjaan dan Daya Kerja) untuk membantu para pekerja matang kekal bekerja, dan bagi yang tidak bekerja, agar mereka kembali bekerja.



Peserta mengambil bahagian dalam acara kesihatan

MENJAGA PEKERJA BERGAJI RENDAH

PENCAPAIAN UTAMA (2011 hingga 2015)

- Pusat U Care Centre ditubuhkan pada November 2013 untuk menyokong para pekerja bergaji rendah di Singapura dan telah merapati sekitar 50,000 pekerja bergaji rendah melalui pelbagai acara dan membantu 5,500 pekerja bergaji rendah dalam isu-isu tempat kerja pada tahun 2014
- Kenaikan gaji sebenar yang lebih tinggi bagi golongan persentil ke-20 yang paling bawah dalam tenaga kerja sepanjang lima tahun yang lalu
- Di bawah Program Pertumbuhan Inklusif, \$75 juta telah diketepikan untuk membawa kesan ke atas lebih 92,500 pekerja (tahun 2010 hingga Julai 2015) melalui 2,000 projek daya penghasilan. Para pekerja menerima tambahan 10 peratus dalam kenaikan gaji, melebihi kenaikan gaji yang biasa

Pusat U Care

Berkembang daripada Unit Pekerja Kontrak dan Kasual, Pusat U Care (UCC) ditubuhkan NTUC pada November 2013 untuk menyokong para pekerja bergaji rendah di Singapura. Sebagai pusat sehati yang terletak di Institut Devan Nair bagi Pekerjaan dan Daya Kerja (DNI), UCC memberi bimbingan kepada para pekerja bergaji rendah tentang isu-isu berkaitan pekerjaan dan membentangkan peluang untuk mereka mendapatkan gaji lebih baik dengan melakukan pekerjaan lebih baik. Menerusi perjuangan untuk mengadakan pengambilan bekerja yang adil dan gaji yang adil, UCC bertekad untuk menjadi suara bagi kumpulan pekerja yang mudah terjejas ini. Pada tahun 2014, UCC mendekati sekitar 50,000 pekerja bergaji rendah melalui 50 acara dan membantu 5,500 pekerja bergaji rendah dalam isu-isu berkaitan tempat kerja.



Inisiatif Penyumberan Terbaik

NTUC juga telah memperjuangkan amalan-amalan penyumberan terbaik sepanjang beberapa tahun. Ia bermatlamat untuk menghapuskan amalan-amalan penyumberan termurah yang menjejaskan perniagaan pekerja. Penyumberan luar masih tetap berdasarkan harga, dan inilah sebab utama para pekerja terus terperangkap dalam musibah gaji rendah. Inisiatif Penyumberan Terbaik (BSI) merujuk kepada pemberian kontrak yang bukan sekadar berdasarkan harga sahaja, tetapi berdasarkan prestasi dan kebolehan kontraktor untuk memberi khidmat yang berbaloi dengan harga. BSI memastikan bahawa kebajikan pekerja dijaga dengan baik, seperti sumbangan CPF dan syarat-syarat pekerjaan lain yang diwajibkan, supaya mereka dapat menerima Tambahan Pendapatan Daya Kerja.

Lantaran itu, NTUC telah mengusahakan agar spesifikasi kontrak tidak lagi berdasarkan harga, dan sebaliknya berdasarkan prestasi dan kebolehan. Pada tahun 2009, satu Skim Penyumberan Terbaik bagi Pengamal Awal diperkenalkan untuk membantu para pembeli perkhidmatan mengurangkan kos menggunakan amalan-amalan penyumberan terbaik, kerana mereka membayar lebih mahal untuk mendapatkan perkhidmatan bermutu. e2i menganjurkan Simposium Penyumberan Terbaik, yang menyasarkan pembeli perkhidmatan dan juga penyedia perkhidmatan daripada industri pembersihan, landskap dan keselamatan, agar memulakan penyumberan terbaik. Pada tahun 2014, Insentif Gaji Progresif (PWI) diperkenalkan untuk membantu pihak syarikat menyertai BSI dan menggalak penggunaan awal Model Gaji Progresif bagi manfaat para pekerja. Sebanyak 150 projek PWI telah dilakukan pada Ogos 2015, dan ini memberi manfaat kepada 1,700 pekerja bergaji rendah.



Simposium Penyumberan Terbaik di DNI



Acara 'Appreciating U'

Pergerakan 'Appreciating U'

Melalui sokongan SLF, NTUC memulakan Pergerakan 'Appreciating U' pada April 2014 untuk menggalak rasa hormat yang lebih tinggi terhadap para pekerja bergaji rendah. Pihak syarikat, individu dan orang awam digalakkan untuk bersama-sama menunjukkan penghargaan melalui pelbagai acara.

Sebagai langkah permulaan bagi inisiatif ini, kempen "Saya Mengambil Berat Terhadap Pekerja Pembersihan Saya" dilancarkan pada Jun 2013. Sebuah peraduan selfie, dengan tema memberi penghargaan kepada pekerja pembersihan, juga dilancarkan. Para pekerja pembersihan yang dipaparkan dalam foto yang dipilih sebagai pemenang, telah menerima baucar NTUC FairPrice. Seramai 30,000 pekerja bergaji rendah telah diberi penghargaan pada tahun 2014.

LANGKAH SETERUSNYA

UCC akan menumpukan perhatian kepada usaha memperbaiki kehidupan pekerja bergaji rendah dengan terus memperjuangkan perubahan progresif ke atas sekitaran kerja mereka. Usahanya akan berkitar kepada langkah mewujudkan pekerjaan lebih baik, gaji lebih baik dan rasa lebih hormat terhadap para pekerja ini dengan:

- Memperkukuhkan kesemua empat tangga Model Gaji Progresif dalam sektor-sektor pembersihan, landskap dan keselamatan
- Meneroka Perjanjian Kolektif berdasarkan pekerjaan
- Bertekad menjadikan 'Appreciating U' sebagai pergerakan seluruh negara
- Memudahkan lagi akses kepada perkhidmatan UCC untuk pekerja bergaji rendah
- Memperjuangkan perlindungan dan sokongan lebih baik untuk pekerja bergaji rendah

Dana U Care

Para anggota kesatuan sekerja yang berpendapatan rendah bakal menerima bantuan tambahan daripada Pergerakan Buruh. Melalui sumbangan daripada SLE, pihak syarikat sosial NTUC, rakan tiga pihak dan rakan pengurusan, penderma korporat dan individu, Dana U Care ditubuhkan untuk membantu memperbaiki kehidupan para anggota kita yang berpendapatan rendah dan anggota keluarga mereka, menyokong kanak-kanak dan belia dari golongan memerlukan untuk memburu kecemerlangan, dan menyediakan bantuan kepada warga emas dengan cara yang bermakna.

Antara tahun 2011 dengan tahun 2014, lebih \$36.6 juta telah diagihkan dalam bentuk program bantuan U Care melalui cara berikut:

MENYOKONG KELUARGA BERPENDAPATAN RENDAH	Sekitar 106,000 anggota dari golongan berpendapatan rendah menerima Baucar U Stretch dan sekitar 38,000 keluarga menghadiri Karnival Riadah dan Keseronokan untuk Keluarga (FRF) <ul style="list-style-type: none">• Baucar U Stretch: \$9.77 juta• Karnival FRF: \$3.84 juta
BERJUANG UNTUK KANAK-KANAK DAN BELIA	Sekitar 115,000 pelajar menerima Baucar Kembali ke Sekolah, sekitar 32,000 pelajar menerima dermasiswa dan biasiswa manakala sekitar 3,250 kanak-kanak prasekolah menerima manfaat daripada derma dana U Care kepada Dana Bright Horizons <ul style="list-style-type: none">• Baucar Kembali ke Sekolah U Care: \$14.4 juta• Pembiayaan Dana Bersama Pendidikan U Care: \$3.3 juta• Derma kepada Dana Bright Horizons: \$2 juta
MENJAGA WARGA EMAS	10 Pusat Jagaan Waktu Siang menerima manfaat dana daripada derma Dana U Care kepada Dana Amanah Eldercare NTUC <ul style="list-style-type: none">• Derma kepada Dana Amanah Eldercare NTUC: \$3.5 juta
INISIATIF MENGAMBIL BERAT, BERKONGSI, MENDEKATI U CARE	Di bawah Skim Pembiayaan Dana Bersama CSR U Care, 140 projek perkhidmatan masyarakat yang mendekati 27,000 penerima telah dianjurkan dengan sokongan dana bersama bernilai \$164,000
JUMLAH AGIHAN KESELURUHAN	Lebih \$36.6 juta

Encik Zulkifli Bin Yusope, Penerima Bantuan Kami

Encik Zulkifli bin Yusope bekerja sebagai pembantu stor, dan adalah satu-satunya pencari nafkah untuk keluarganya seramai 6 anggota. Salah seorang anaknya lahir dengan tangan dan kaki tumbol, serta kerap diserang sawan. Perbelanjaan perubatan yang tinggi serta tanggungjawab kewangan yang berat terbukti mencabar kepada Encik Zulkifli.

Pada tahun 2013, Encik Zulkifli diperkenalkan kepada Kesatuan Pekerja-Pekerja Buruh dan Perdagangan Singapura, dan sejak itu, menjadi anggotanya. Beliau menerima baucar bantuan U Care buat pertama kalinya pada tahun 2014. Beliau boleh menggunakan Baucar Kembali Ke Sekolah untuk membeli satu lagi set pakaian seragam serta barangan keperluan sekolah yang lain seperti alat tulis dan buku untuk empat orang anaknya. Baucar U Stretch membantu beliau membiayai perbelanjaan untuk makanan dan barangan runcit. Encik Zulkifli gembira kerana baucar-baucar itu dapat membantu meringankan beban beliau.

LANGKAH SETERUSNYA

Melalui program Dana U Care, Pergerakan Buruh akan terus membantu memperbaiki kehidupan anggotanya yang berpendapatan rendah. Selain itu, ia akan mengukuhkan dan mendalamkan usahanya untuk mendekati penerima bantuan melalui pelbagai projek dan meluaskan saluran komunikasinya.



MENJAGA PEKERJA ASING

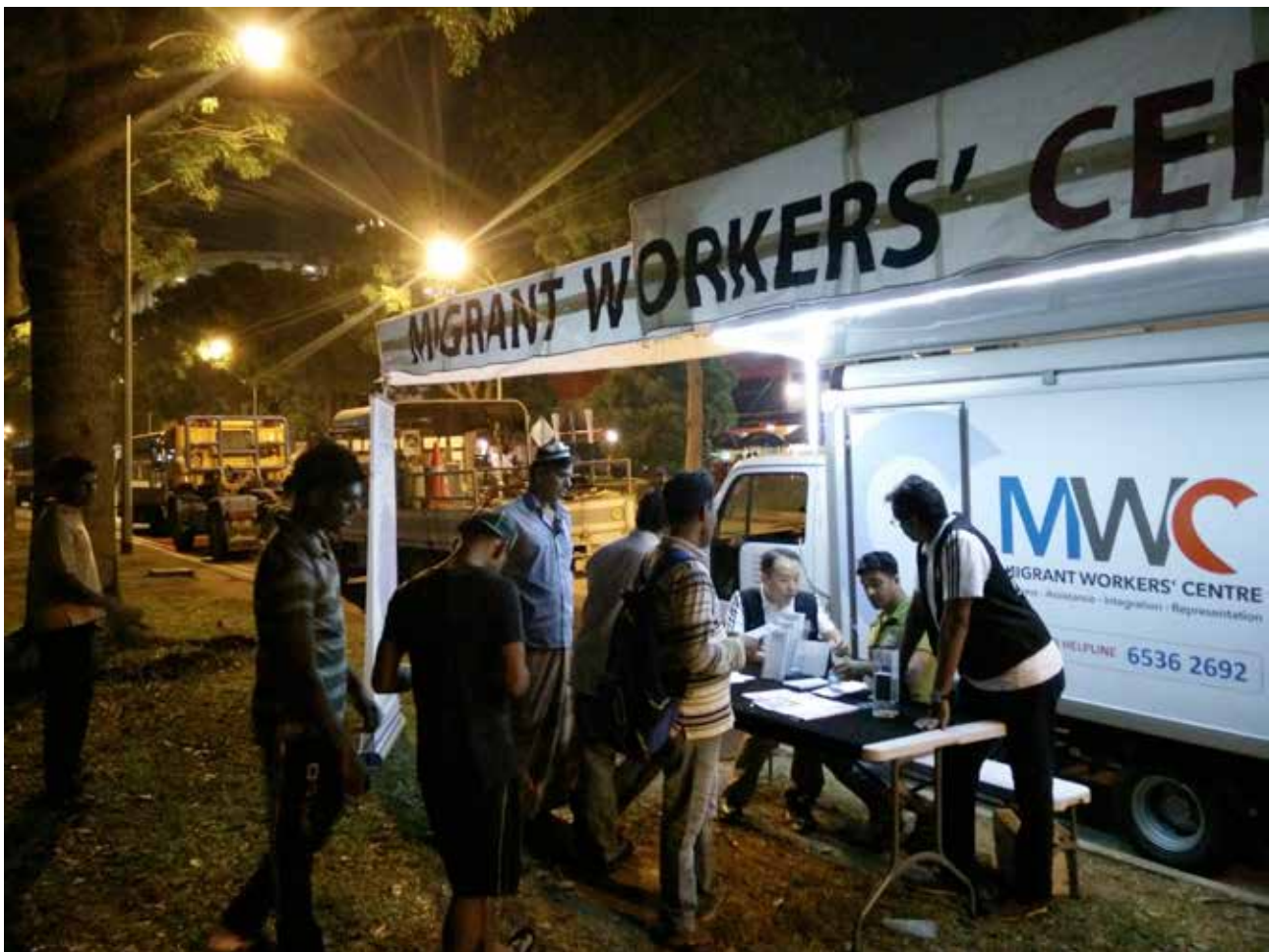
PENCAPAIAN UTAMA (2011 hingga 2015)

- Pusat Pekerja Asing (MWC) menangani 4,000 kes aduan pekerja asing secara purata setiap tahun sejak tahun 2013
- Mendekati sekitar 100,000 pekerja asing setiap tahun untuk memberitahu mereka tentang amalan pekerjaan adil dan integrasi sosial

Ditubuhkan pada tahun 2009, Pusat Pekerja Asing (MWC) berkembang tahun demi tahun, dan kini merupakan salah sebuah pertubuhan bantuan dan penyokongan yang utama untuk pekerja asing di Singapura. Secara purata, MWC menangani 4,000 kes aduan pekerja asing setiap tahun sejak tahun

2013. Melalui pelbagai usaha merapati pekerja dan kegiatannya, MWC juga mendekati sekitar 100,000 pekerja asing setiap tahun untuk memberitahu mereka tentang amalan pekerjaan adil dan integrasi sosial.

MWC menjalankan rangkaian bantuan dan respons terhadap kejadian sepanjang 24 jam yang terdiri daripada dua pejabat pusat bantuan di Serangoon dan Geylang, sebuah pejabat bergerak dan satu-satunya talian bantuan 24 jam untuk pekerja asing di Singapura. MWC juga bekerjasama dengan pertubuhan-pertubuhan yang sealiran untuk menubuhkan dapur umum (kerjasama Projek Makanan Geylang bersama HealthServe) bagi pekerja asing yang melarat di Geylang, serta sebuah pusat kebajikan dan bantuan untuk nelayan asing yang dieksplotasi atau didera (Pusat Kebajikan Pelaut di Pelabuhan Perikanan Jurong dikendalikan dengan kerjasama Misi Pelaut Lutheran Antarabangsa).



Pejabat bergerak berfungsi sebagai pusat operasi

F.A.I.R.

MWC beroperasi berdasarkan empat prinsip:

- **Keadilan** – Menyokong layanan adil untuk pekerja asing
- **Bantuan** – Menyediakan bantuan fizikal dan pertolongan kepada pekerja asing yang dalam keadaan cemas
- **Integrasi** – Menggalakkan keharmonian di tempat kerja dan memaksimumkan sumbangan ekonomi pekerja asing melalui pendidikan, peningkatan kemahiran dan kegiatan mendekati pekerja
- **Perwakilan** – Menjadi suara dan penjuang hak pekerja asing, dan menegakkan hak dan perlindungan untuk mereka

Keadilan

Sepanjang empat tahun lalu khususnya, MWC telah menjadi penyokong aktif kepada pekerja asing dengan membuat sumbangan kepada semakan serta pengetatan undang-undang dan perlindungan tenaga manusia, termasuk:

- Mengetatkan peraturan berhubung agensi pekerjaan dan operasi mereka, terutama sekali berkaitan bayaran agensi yang dikenakan ke atas pekerja asing
- Mempertingkatkan syarat-syarat pekerjaan asas seperti mendukung usaha mewajibkan pengeluaran surat gaji yang mengandungi butiran kepada pekerja asing yang boleh disimpan oleh mereka, dan agar syarat-syarat pekerjaan penting dijelaskan (secara bertulis jika boleh) kepada pekerja asing, secepat mungkin selepas mereka tiba
- Mempertingkatkan peraturan dan hukumun yang diadakan untuk melindungi pekerja asing dan mengambil tindakan ke atas keadaan tempat tinggal yang tidak boleh diterima atau serba kekurangan

Menyusuli rusuhan Little India pada Disember 2013, MWC menerajui usaha untuk membuat seruan awam agar masyarakat bertenang. Sejak itu, rakyat Singapura mula mempamerkan sikap mengambil berat dan prihatin yang baharu, dari segi cara kita menjaga para pekerja asing di sini. Ini mendorong MWC untuk menyeru agar orang awam memainkan peranan dalam usaha pengawasan masyarakat untuk membasmi penderaan dan ketidakadilan ke atas pekerja asing. Pada masa yang sama, MWC mula bekerjasama dengan pihak sekolah dan kumpulan belia untuk meningkatkan kesedaran tentang cabaran-cabaran yang dihadapi pekerja asing, dan tentang perlunya pekerja asing dilayan dengan hormat dan mulia. Usaha-usaha ini telah berhasil mendekati lebih 3,000 pelajar dan belia sejak tahun 2014, dan membangunkan kumpulan relawan MWC (yang dianggotai warga tempatan dan pekerja asing) yang berjumlah hampir 300 orang, yang mana 40 daripada mereka telah dilatih dalam kemahiran asas untuk menangani kes dan akan dikerahkan untuk membantu mengendalikan talian bantuan MWC tidak lama lagi.

Bagi membasmi penyelewengan oleh ejen luar negara dan orang tengah yang mengenakan bayaran keterlaluan bagi khidmat penempatan dan merekrut pekerja, MWC, melalui kerjasama dengan Kementerian Tenaga Manusia, menerbitkan 'Video Sebelum Bertolak' berbilang bahasa untuk memperkasakan bakal pekerja asing supaya mereka dapat melindungi diri sendiri daripada eksploitasi akibat syarat-syarat pekerjaan yang tidak jelas atau janji palsu tentang keadaan di Singapura, atau mendapatkan semula wang mereka apabila mereka dikenakan bayaran terlalu tinggi sebelum meninggalkan negara masing-masing. Menerusi kerjasama dengan Penguasa Bangunan dan Binaan, sejak tahun 2015, Video Sebelum Bertolak terbitan MWC dijadikan tontonan wajib bagi semua pekerja binaan yang tiba dari India, Bangladesh dan China. MWC terus bekerjasama dengan rakan-rakannya di dalam dan luar negara untuk meneroka usaha menambah bilangan penonton dan peluang untuk meluaskan tayangan Video Sebelum Bertolak ini di negara-negara asal pekerja asing.

Bantuan

MWC terus memperbaiki akses kepada bantuan dan perkhidmatannya kepada pekerja asing, khususnya di tempat-tempat di mana ramai pekerja asing berhimpun. Melalui Rangkaian Bantuan dan Insiden MWC, para pekerja asing hanya perlu menelefon untuk mendapatkan nasihat, serta penyelesaian atau perwakilan kes. MWC akan juga terus meluaskan usahanya mendekati pekerja asing dalam tahun-tahun akan datang, melalui rancangannya untuk mendirikan kaunter bantuan MWC di empat pusat riadah pekerja asing yang sedia ada menjelang awal 2016. Dana Bantuan Pekerja Asing ditubuhkan pada tahun 2012 untuk membiayai kerja-kerja kemanusiaan MWC. Satu pungutan dana menerusi jualan lelong foto berbingkai daripada buku foto peribadi Menteri Tan Chuan-Jin, yang berlangsung pada April 2015, membantu mengumpulkan \$320,000 untuk dana itu dan penyediaan bantuan kepada pekerja asing. MWC akan terus mengadakan kegiatan mengumpul dana secara berkala untuk memastikan usaha-usaha bantuannya dapat diteruskan.



Mengendalikan Kes



Meraikan Hari Pekerja Antarabangsa 2015

Integrasi

Acara besar-besaran MWC menarik ramai sekali pekerja asing. MWC terus menggunakan acara sebegini sebagai wadah untuk menjalankan kegiatan pendidikan dan peningkatan kesedaran tentang perlunya pekerja asing berjaga-jaga dalam sekitaran baharu mereka, serta mematuhi peraturan dan adat resam dalam masyarakat yang mereka baharu anggotai. Semasa Hari Pekerja Asing Antarabangsa pada Disember 2014, MWC menganjurkan acara dengan kerjasama pihak pertubuhan akar umbi Kawasan Undi Nee Soon East, yang menarik 15,000 pekerja tempatan dan asing, dan menyediakan sekitaran yang selamat untuk mengadakan interaksi dan pemahaman bersama.

Usaha membina kaitan dengan kisah Singapura juga perlu dibuat untuk menggalak pekerja asing agar membuat sumbangan secara terbuka kepada Singapura. Pada tahun 2014 dan tahun 2014, MWC menganjurkan beberapa kegiatan dan acara mendekati pekerja untuk menampilkan rakyat Singapura yang mengiktiraf peranan pekerja asing dalam sejarah pembangunan negara kita sepanjang 50 tahun, serta menyediakan wadah supaya semua warga tempatan dari setiap lapisan usia dapat mengucapkan terima kasih kepada pekerja asing secara peribadi. Acara-acara ini menerima sambutan amat baik sekali dan MWC berharap inisiatif ini dapat diteruskan selepas berakhirnya perayaan SG50 pada tahun 2015.

Perwakilan

Untuk menjadi suara tegas dan pejuang hak pekerja asing, MWC akan terus meminta agar penyelesaian paling saksama dan baik dicapai apabila ia mewakili kes-kes pekerja asing, serta gigih memastikan hukuman dikenakan ke atas majikan dan ejen yang bersalah melakukan eksploitasi ke atas mereka atau melanggar peraturan pekerjaan. MWC bertekad untuk mendekati dan membantu setiap pekerja asing yang memerlukan

pertolongan, dan menawarkan perlindungan kepada mereka serta gigih menuntut hak pekerjaan mereka tanpa membeza-bezakan sesiapa.

LANGKAH SETERUSNYA

MWC telah mencatat kenaikan besar dalam bilangan kegiatan mendekati pekerja dan pendidikan untuk pekerja asing serta di tempat riadah dan tempat mereka berkumpul sepanjang enam tahun lalu. Meskipun MWC bekerja rapat dengan pihak kesatuan sekerja dalam penyelesaian kes untuk pekerja asing, masih ada banyak lagi yang boleh dilakukan dari segi usaha mendekati mereka di tempat kerja. Melalui kerjasama dengan kesatuan-kesatuan sekerja utama yang mempunyai ramai anggota dari kalangan pekerja asing, MWC mahu mendekati pekerja asing di tempat kerja dengan lebih kerap lagi.

MWC akan terus meningkatkan pengalamannya dan pengetahuannya sebagai respons kepada keadaan dan peraturan yang kian berubah supaya pekerja asing akan terus percaya dan yakin dengan MWC sebagai tempat sehati untuk mendapatkan penyelesaian jika mereka dilanda masalah. Seiringan dengan itu, pasukan MWC akan terus mempersiapkan para relawannya untuk memainkan peranan yang lebih besar semasa menangani kes dan memberi khidmat kepada pekerja asing, supaya seluruh MWC boleh menjadi lebih berkesan dan lebih responsif.

KESELAMATAN DAN KESIHATAN DI TEMPAT KERJA

Usaha meningkatkan keselamatan dan tahap kesihatan pekerja di tempat kerja adalah penting kepada Pergerakan Buruh. Urus Setia Keselamatan dan Kesihatan Di Tempat Kerja (WSH) NTUC melibatkan dirinya secara aktif dalam Rangka Kerja Tiga Pihak untuk melakarkan Akta WSH yang baharu. Urus Setia itu juga terlibat dalam proses untuk meluaskan WSH ke

semua tempat kerja, yang berkuatkuasa pada September 2011.

Sejak Mei 2011, Urus Setia WSH NTUC memulakan program Agenda Keselamatan Kesatuan Sekerja untuk Semua Orang Di Tempat Kerja (U SAFE @ Work) kelolaan NTUC, dengan kerjasama pihak kesatuan sekerja, khususnya bagi kesatuan sekerja dalam sektor-sektor yang baharu diliputi Akta WSH. Mereka giat merapati kesatuan sekerja dan syarikat berkesatuan sekerja untuk menekankan peri pentingnya amalan WSH di tempat kerja masing-masing, dan memperkasakan pemimpin dan anggota kesatuan sekerja dengan kemahiran dan pengetahuan WSH untuk memulakan dan melaksanakan amalan terbaik dalam bidang kerja masing-masing.

Urus Setia WSH NTUC percaya bahawa hasil paling berguna yang boleh terbit daripada sebuah tempat kerja yang selamat dan sihat adalah “setiap pekerja pulang ke rumah dengan selamat di penghujung setiap hari kerja.”

Menjana Kesedaran Lebih Tinggi dan Membina WSH

Keupayaan

Kesedaran lebih tinggi mengenai WSH di kalangan pekerja di tempat kerja akan membantu para pekerja menjadi lebih selamat dan sihat. Urus Setia WSH NTUC telah bekerjasama dengan rakan-rakannya (Kementerian Tenaga Manusia, Majlis WSH, Lembaga Penggalak Kesihatan dan Hab Pembelajaran NTUC) untuk memperkukuhkan budaya dan piawaian WSH di kesatuan sekerja dan syarikat berkesatuan sekerja, membantu tempat kerja berkesatuan sekerja menggunakan pendekatan yang menyeluruh dan bersepadu, menguruskan keselamatan di tempat kerja, kesihatan pekerjaan dan amalan penggalakkan kesihatan.

Dalam usaha meningkatkan kesedaran WSH di sektor-sektor berkesatuan sekerja, mereka juga telah menganjurkan bengkel, latihan dan pameran bergerak Kesedaran WSH untuk para anggota kesatuan sekerja sejak November 2011. Lebih 3,500 peserta telah menghadiri program-program ini.

Kembara Ilmu Di Luar Negara juga dijalankan untuk memahami amalan-amalan WSH di negara lain. Para anggota kembali dengan ilmu dan dapatan yang boleh digunakan di tempat kerja masing-masing.

Membangunkan Pejuang WSH

Usaha membina keupayaan juga merupakan komponen WSH yang penting kepada para pekerja supaya mereka boleh melengkapkan diri dengan kemahiran yang betul

untuk metadbir amalan keselamatan dan kesihatan baik. Melibatkan pemimpin kesatuan sekerja, anggota kesatuan sekerja dan rakan-rakan pengurusan, program U SAFE @ WORK kelolaan NTUC menyokong inisiatif yang tertumpu kepada peningkatan piawaian WSH untuk menyediakan sekitaran kerja yang selamat di semua tempat kerja berkesatuan sekerja.

Jawatankuasa NTUC WSH (dianggotai 102 pemimpin kesatuan sekerja) memperjuangkan dan menyokong isu keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja. Untuk membantu mereka memainkan peranan ini, mereka digalakkan menghadiri kursus latihan berkaitan WSH di bawah rangka kerja Kelayakan Kemahiran Tenaga Kerja untuk Karyawan WSH, untuk membina keupayaan mereka dalam WSH dan mempersiapkan mereka untuk menjadi Pejuang WSH yang cekap.

Urus Setia WSH NTUC akan terus bekerja rapat dengan penyedia latihan untuk giat mengenalpasti kursus-kursus keselamatan dan kesihatan di tempat kerja di bawah program U SAFE @ WORK kelolaan NTUC, yang akan membantu pihak kesatuan sekerja dan individu memperkukuhkan keupayaan mereka dalam WSH.



Acara WSH

Mempertingkatkan Piawaian WSH Di Pejabat Kesatuan Sekerja dan Tempat Kerja Berkesatuan Sekerja

Urus Setia WSH kelolaan NTUC telah menjalankan Lawatan Keselamatan Pejabat Kesatuan Sekerja untuk membantu pihak kesatuan sekerja mengenalpasti amalan terbaik dan jurang keselamatan dalam usaha mereka membuat persiapan WSH di pejabat kesatuan sekerja masing-masing. Ini dilakukan untuk memberitahu mereka bahawa sebuah sekitaran kerja yang selamat dan sihat perlu disediakan untuk semua pekerja. Bantuan sedang diberikan kepada pihak kesatuan sekerja ini dalam semakan pengenalan bahan bahaya dan pengenalan risiko untuk pejabat kesatuan sekerja selepas lawatan itu. Sejauh ini, mereka telah bekerjasama dengan 28 kesatuan sekerja, dan akan terus membina kerjasama rapat dengan pihak kesatuan sekerja dan kelompok untuk membina budaya WSH yang kukuh.



Perjalanan Pembelajaran – Pengalaman praktikal

Melalui pelbagai kegiatan merapati kesatuan sekerja, mereka juga membina kerjasama rapat dengan pelbagai kelompok kesatuan sekerja untuk memahami keperluan WSH di industri masing-masing, supaya sumber yang sesuai dapat disalurkan untuk menyokong projek-projek peringkat kelompok mereka untuk menyelesaikan isu-isu WSH yang sudah lama wujud di tempat kerja. Misalnya, mereka bekerja rapat dengan MOM dan Majlis WSH untuk membantu Kelompok Penerbangan dan Kelompok OPEC untuk membetulkan isu-isu WSH dengan pihak majikan mereka berhubung bahaya petir dan Sistem Kebenaran Untuk Bekerja di tempat kerja masing-masing.

Mengiktiraf Usaha WSH

Majlis Anugerah U SAFE WSH yang sulung dianjurkan pada 28 April 2015; yang juga merupakan 'Hari Keselamatan dan Kesihatan di Tempat Kerja Sedunia' yang diraikan oleh Pertubuhan Buruh Antarabangsa. Majlis ini mengiktiraf syarikat berkesatuan sekerja dan individu yang telah membuat sumbangan untuk mencapai kecemerlangan dalam WSH. Syarikat-syarikat ini memberi penekanan kuat terhadap WSH di tempat kerja mereka dan memastikan bahawa amalan WSH yang baik telah dilaksanakan. Sebanyak 14 anugerah disampaikan kepada lapan syarikat berkesatuan sekerja, lima individu dan satu kelompok.

LANGKAH SETERUSNYA

Urus Setia WSH NTUC akan terus bekerja rapat dengan pihak kesatuan sekerja dan membantu mereka bersiap sedia untuk WSH. Mereka akan terus memperhalusi program U SAFE @ Work kelolaan NTUC untuk memperkukuhkan keupayaan WSH di sektor berkesatuan sekerja dan menggalak amalan yang menyokong tempat kerja yang selamat dan sihat untuk para pekerja



Acara Majlis Anugerah U Safe

KERJASAMA TIGA PIHAK

Perlindungan terbaik untuk orang yang bekerja dapat diadakan dengan membolehkan mereka mendapatkan pekerjaan baik. Kerjasama tiga pihak yang kukuh akan menyediakan sekitaran mantap dan positif supaya para pelabur membawa masuk pekerjaan yang baik, dan membolehkan kita menjaga kepentingan orang yang bekerja dengan lebih baik. Antara jawatankuasa tiga pihak yang menyerlah adalah Majlis Gaji Kebangsaan, Perikatan Tiga Pihak bagi Amalan Pekerjaan Adil dan Progresif dan Perikatan Tiga Pihak bagi Pengambilan Pekerja Lanjut Usia. Saranan tiga pihak biasanya membuahkan hasil yang mempunyai kesan meluas, seperti menentukan penyesuaian gaji, pendidikan awam tentang diskriminasi di tempat kerja dan undang-undang pengambilan kerja semula.

HUBUNGAN DUA PIHAK SEBAGAI ASAS KERJASAMA TIGA PIHAK

Hubungan perusahaan dijalankan setiap hari di peringkat dua pihak dan banyak usaha dilakukan untuk membina hubungan buruh-pengurusan yang baik untuk memperbaiki lagi syarat-syarat pekerjaan untuk pekerja. Di peringkat syarikat, ini biasanya melibatkan rundingan kolektif dan aduan individu. Sebahagian isu tertentu memerlukan usaha kolektif daripada seluruh industri dan ini membina lagi rasa percaya dalam hubungan dua hala yang baik.

JAWATANKUASA KELOMPOK SEKTOR TIGA PIHAK

Pembentukan jawatankuasa sektor tiga pihak di kalangan kelompok merupakan satu langkah untuk mencari penyelesaian kepada isu-isu seluruh industri dengan menggembelng pihak kesatuan sekerja, pengurusan dan agensi pemerintah. Pihak agensi pemerintah menyediakan rangka kerja kawal selia bagi setiap sektor, dan juga insentif bagi syarikat dan pekerja yang meningkatkan kemahiran mereka. Pihak pengurusan memainkan peranan penting dalam usaha mendorong peningkatan daya penghasilan. Pihak kesatuan sekerja adalah kunci kepada usaha mengerahkan para pekerja supaya menyokong perubahan-perubahan itu dan menggalak mereka meningkatkan diri masing-masing.

LANGKAH SETERUSNYA

Pada tahun 2014/15, kerjasama tiga pihak Singapura menyaksikan perubahan kepimpinan di kalangan semua rakan tiga pihak. Walaupun perubahan sedemikian perlu berlaku, pembinaan hubungan di kalangan rakan tiga pihak perlu dilakukan agar kerjasama tiga pihak terus kukuh.

Pergerakan Buruh akan terus membina kerjasama dua pihak dan kerjasama tiga pihak di peringkat sektor demi membina hubungan buruh-pengurusan yang baik dan mewujudkan penglibatan yang mendalam di kalangan generasi pemimpin korporat, Pemerintah dan kesatuan sekerja yang seterusnya, demi membina asas bagi masa depan kerjasama tiga pihak.

Kami percaya jika Singapura mahu membuat pencapaian besar dalam usahanya menjadi lebih produktif dan berinovasi, jawatankuasa-jawatankuasa sektor tiga pihak ini perlu memainkan peranan yang penting.



MODEL GAJI PROGRESIF

Model Gaji Progresif (PWM) diperkenalkan oleh Pergerakan Buruh pada Jun 2012 untuk menghasilkan warga teras Singapura yang kukuh melalui pekerjaan bermutu dan mencapai kenaikan gaji yang mampan, didorong oleh peningkatan daya penghasilan. Ia menggabungkan pelbagai inisiatif yang sedia ada secara strategik seperti Program Pembangunan Semula Kemahiran, Program Mereka Semula Pekerjaan, Inisiatif Penyumberan Terbaik dan Program Pertumbuhan Inklusif. PWM juga membolehkan pihak syarikat mendorong pertumbuhan yang kekurangan tenaga manusia dan membayar gaji lebih tinggi kepada pekerja yang melakukan skop pekerjaan yang lebih luas.

100,000 PEKERJA MENERIMA MANFAAT PWM

Melalui gabungan usaha 12 kelompok dan e2i, Pergerakan Buruh mempunyai sasaran untuk membantu 30,000 pekerja menjelang 2015. Kami juga mahu mencapai hasil berikut:

1. Melaksanakan PWM, khususnya di sektor bergaji rendah seperti pembersihan, landskap dan keselamatan
2. Membina dan memperkukuhkan keupayaan pekerja yang sedia ada
3. Membantu para pekerja mendapatkan pekerjaan yang baik
4. Membolehkan pekerja naik pangkat berdasarkan keupayaan dan bukan kelayakan akademik

Pergerakan Buruh telah melebihi sasarannya dengan lebih 100,000 pekerja telah menerima manfaat PWM di lebih 300 syarikat berkesatuan sekerja di 12 kelompok. Lebih 75 peratus daripada syarikat ini komited kepada PWM dengan mengadakan tangga gaji formal yang kompetitif dengan pasaran.

Pada November 2014, NTUC bekerjasama dengan e2i untuk menganjurkan Seminar PWM yang sulung

untuk menonjolkan pelbagai syarikat cemerlang yang mengorak langkah pertama. Lebih penting lagi, PWM bukanlah alat untuk kegunaan pekerja bergaji rendah sahaja. Ramai golongan Karyawan, Pengurus dan Eksekutif (PME) daripada sektor-sektor penjagaan kesihatan, pendidikan dan awam juga telah meraih manfaat daripada skim itu.

KELOMPOK NTUC

NTUC memperkenalkan konsep kelompok pada tahun 2012 untuk menyatukan pelbagai kesatuan sekerja berlainan yang mempunyai pekerja dalam industri yang sama. Misalnya, empat kesatuan sekerja diwakili dalam kelompok penjagaan kesihatan. Kelompok itu meliputi hospital disusun semula, hospital swasta dan lembaga berkanun yang berkaitan ehwal kesihatan.

Keseluruhannya, 12 kelompok telah dibentuk: Aeroangkasa dan Penerbangan; Perkhidmatan Pengurusan Bangunan dan Kemudahan; Pendidikan; Kejuruteraan Elektronik dan Jitu dan Mesin; Perkhidmatan Kewangan dan Perniagaan; Penjagaan Kesihatan; Hospitaliti dan Perniagaan Pelanggan; Infokom dan Media; Kejuruteraan Marin; Minyak, Petrokimia, Tenaga dan Kimia; Perkhidmatan Awam; dan Pengangkutan dan Logistik.

Walaupun semua kelompok mencapai kemajuan baik menerusi PWM, kelompok-kelompok berikut yang bekerjasama dengan e2i telah mencapai hasil sangat cemerlang.

Kelompok Penjagaan Kesihatan - Kumpulan Kerja Tiga Pihak Bagi Kelompok Penjagaan Kesihatan (HCTW)

HCTW terdiri daripada kesatuan-kesatuan sekerja dari Kelompok Penjagaan Kesihatan NTUC, enam kelompok penjagaan kesihatan awam, Kementerian Kesihatan (MOH),



Seminar PWM

e2i dan Agensi Pembangunan Tenaga Kerja Singapura.

Kenaikan Gaji

Sejak PWM dilancarkan pada September 2012, kumpulan kerja ini telah membantu 5,000 kakitangan penjagaan kesihatan yang bergaji rendah menerima tambahan sekurang-kurangnya 15 peratus lagi dalam gaji bulanan mereka.

Melalui kerjasama rapat dengan Pasukan Bertindak Kejururawatan Nasional, beberapa inisiatif telah diperkenalkan untuk menaikkan gaji dan memperbaiki peluang kerjaya untuk para jururawat.

Pada Oktober 2014, para jururawat di institusi penjagaan kesihatan awam dan Institusi Penjagaan Perantaraan dan Jangka Panjang dibiayai MOH, menerima kenaikan antara tiga hingga 10 peratus dalam gaji pokok bulanan mereka, di samping kenaikan gaji tahunan mereka. Sebegitu juga, gaji permulaan bagi pekerja Pentadbiran, Sokongan dan Kesihatan-Bersekutu meningkat antara lapan peratus hingga 28 peratus pada Oktober 2014.

PWM bagi Atendan Kesihatan, Penolong Penjagaan Kesihatan dan Pegawai Perkhidmatan Pesakit, yang dirintis di Hospital Tan Tock Seng dan Hospital Universiti Kebangsaan, juga diperkenalkan di banyak lagi institusi penjagaan kesihatan lain.

Inisiatif-inisiatif PWM ini menjadikan pekerjaan dalam sektor penjagaan kesihatan lebih menarik kepada para pekerja kita.

Peningkatan Daya Penghasilan

HCTW juga memupuk kerjasama lebih rapat di

kalangan enam kelompok penjagaan kesihatan awam untuk meningkatkan daya penghasilan. Dalam bidang pengurusan pesakit, teknologi telah memperbaiki tugas membuat janji temu, pendaftaran dan bayaran bil. Kakitangan yang bekerja dalam bidang pengurusan aset telah menerima manfaat daripada pelbagai inisiatif dalam sistem pengurusan katil, penerimaan bekalan dan pengurusan inventori.

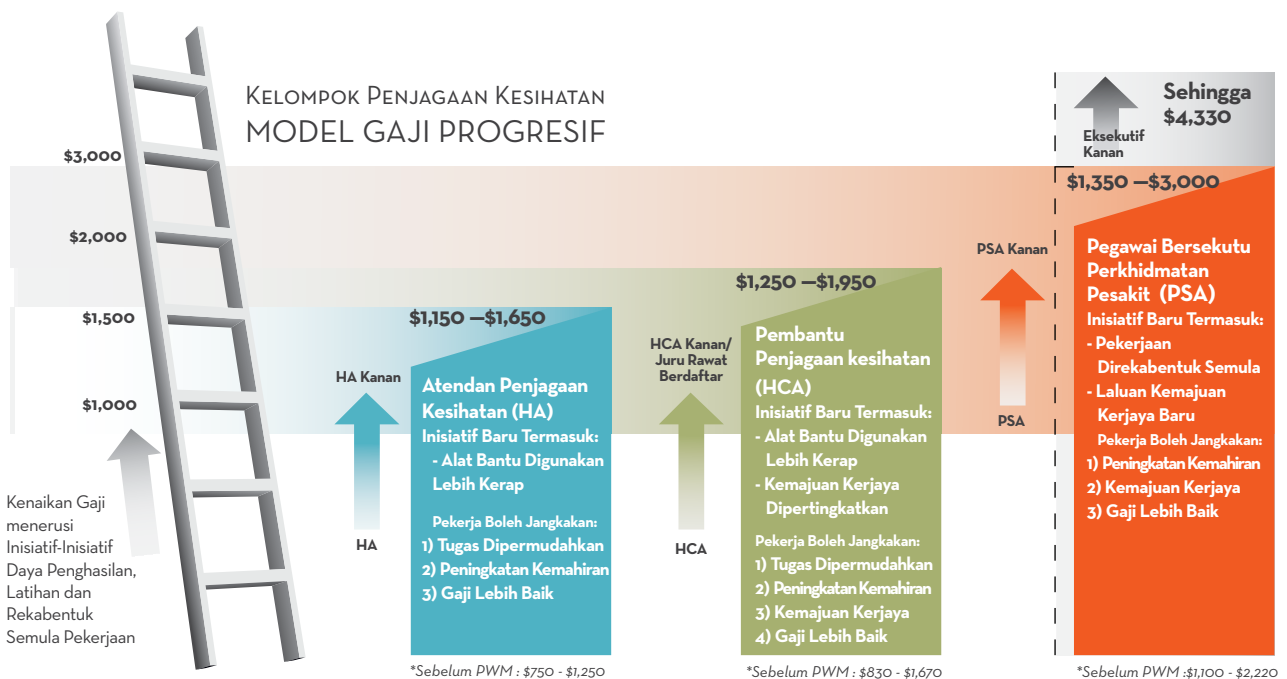
Kumpulan kerja ini juga melanjutkan tugasnya ke Institusi ILTC. Satu Seminar Nasional tentang Daya Penghasilan dalam Penjagaan Kesihatan dan Pesta Mutu ILTC diadakan di EXPO pada Oktober 2014 untuk mengongsi amalan



Penyelesaian inovatif bagi sektor penjagaan kesihatan

terbaik.

Sebagai langkah seterusnya, HCTW akan terus berusaha untuk mendapatkan penyelesaian inovatif untuk memenuhi permintaan penjagaan kesihatan yang kian meningkat dan pasaran buruh tempatan yang ketat. Selain itu, HCTW juga mahu mendekati lebih ramai pihak dalam sektor ILTC dan penjagaan kesihatan swasta demi meningkatkan piawaian penjagaan kesihatan di Singapura secara kolektif.



Kelompok Hospitaliti dan Perniagaan Pelanggan (HCBC)

HCBC dibentuk oleh Kesatuan Pekerja-Pekerja Buruh dan Perdagangan Singapura, Kesatuan Pekerja-Pekerja Makanan, Minuman dan Bersekutu, Kesatuan Sekerja Tarikan, Resort dan Hiburan dan Kesatuan Kakitangan Unit Pentabdiran dan Penyelidikan NTUC. Ia telah mencapai kemajuan besar yang membawa kesan kepada lebih 47,000 pekerja, termasuk ramai PME, dari segi peningkatan kemahiran dan peningkatan daya penghasilan seperti:

Skim Penempatan dan Latihan

- Membantu 257 PME mendapatkan jawatan penyelia dan pengurus dalam Sektor Hotel, Perkhidmatan Makanan dan Runcit melalui program pelatih.

Model Gaji Progresif (PWM)

- 38 syarikat dengan tenaga kerja yang dianggarkan seramai 22,200, telah menggunakan PWM

Program Pertumbuhan Inklusif (IGP)

- Lebih 670 syarikat menjalankan 1,033 projek IGP yang merentasi industri-industri makanan dan minuman, runcit, pengilangan makanan dan penginapan
- Menghasilkan kenaikan gaji sebanyak 12.57 peratus secara purata untuk 47,352 pekerja, termasuk 36,561 warga Singapura

Anti-Gangguan

- 40 syarikat termasuk hotel, kelab riadah, syarikat runcit dan perniagaan makanan dan minuman telah memberi komitmen kepada langkah anti-gangguan di tempat kerja mereka
- Lebih 30,600 pekerja, daripada kakitangan barisan hadapan hingga pekerja pejabat, dijangka menerima manfaat daripada langkah-langkah yang dilaksanakan untuk menjamin perlindungan

Skim Perantis Eksekutif Perkhidmatan

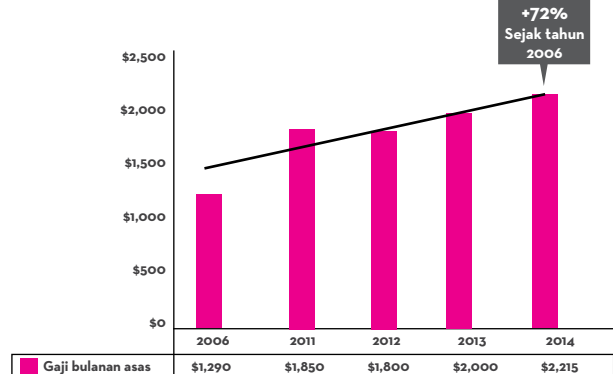
- Membangunkan warga teras Singapura bagi jawatan penyelia dan pengurus

Warga Singapura akan diberi lebih banyak peluang untuk kemajuan kerjaya melalui perubahan kepada bank pekerjaan, yang akan menyertakan kerja kosong yang timbul daripada pemindahan dalaman dan penukaran kontrak sambilan kepada kontrak tetap. Warga Singapura akan dipertimbangkan dahulu bagi kenaikan pangkat dalaman dan pekerja yang mengikuti aturan kerja fleksibel akan juga mempunyai peluang saksama.

Kelompok Pendidikan

Para pendidik awal kanak-kanak menikmati kenaikan gaji hasil gabungan usaha yang berterusan oleh pihak kesatuan sekerja, pengawal selia dan pengendali.

GAJI BULANAN ASAS MEDIAN



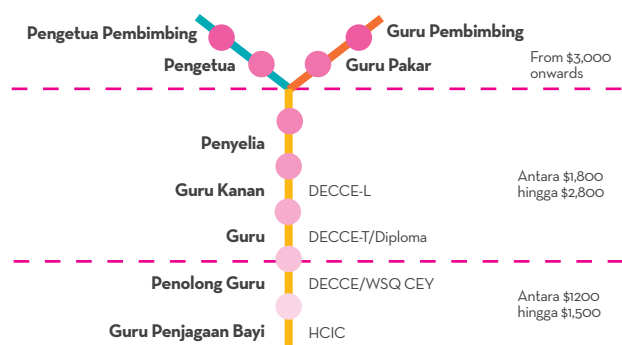
• Dengan pembentukan ESU pada tahun 2006 dan melalui gandingan bahu bersama KCCSU pada tahun 2008, LM mewakili tujuh dalam setiap 10 pendidik awal kanak-kanak hari ini

• Agensi Pembangunan Awal Kanak-Kanak dibentuk pada tahun 2013 untuk menyelia sektor EC dan berada di bawah naungan MOE dan MSF

Peningkatan laluan bagi pendidik awal kanak-kanak dan atendan pusat menerusi PWM

Dengan pelancaran PWM pada tahun 2012, gaji telah meningkat sebanyak 20 peratus daripada 2011 hingga 2014. Dalam tempoh waktu antara tahun 2006 hingga tahun 2012, gaji pokok bulanan median naik sebanyak 72 peratus. Malah, kenaikan tinggi itu sebahagiannya dihasilkan kerana tangga gaji telah wujud sebelum inisiatif PWM dilancarkan secara rasmi.

PWM BAGI PENDIDIK AWAL KANAK-KANAK:



PWM juga dilihat dalam sektor pendidikan awam

Para guru bukan siswazah yang mencapai prestasi baik akan diletakkan di bawah skala gaji siswazah, seperti yang diumumkan Kementerian Pendidikan pada Ogos 2014. Para guru, tanpa mengira titik permulaan mereka, akan terus mempunyai peluang untuk berkembang dan belajar semasa bekerja, melalui skim seperti bimbingan, kursus atau belajar secara sambilan di Institut Pendidikan Nasional atau universiti. Sekitar 600 guru telah menerima manfaatnya sejauh ini.

Kelompok Pengangkutan dan Logistik

Tumpuan utama kelompok ini ialah membina dan mengekalkan warga teras Singapura dan memastikan bahawa kemajuan kerjaya akan ada dalam industri ini menerusi PWM.

Pengangkutan Darat

Pada September 2013, kelompok ini telah melancarkan program Penempatan dan Latihan untuk menggalakkan warga tempatan untuk mendapatkan lesen memandu Kelas 3 dan Kelas 4. Daripada tahun 2014 hingga tahun 2015, seramai 1,266 warga tempatan telah menjalani Program Penempatan dan Latihan Kelas 3, dengan 426 lagi masih menjalani latihan. Daripada para pelatih yang telah meraih lesen, 89 peratus telah mendapat pekerjaan ataupun menerima gaji lebih tinggi dengan gaji purata sebanyak \$1,800.

Di samping itu, 947 warga Singapura telah menerima manfaat Program Penempatan dan Latihan Kelas 4, dengan 125 warga Singapura masih menjalani program latihan itu. Kebanyakan lulusan, yang telah meraih lesen Kelas 4 mereka, kini menikmati gaji lebih tinggi atau mendapatkan pekerjaan baharu dengan gaji permulaan purata sebanyak \$1,943.

Dalam industri bas awam, rancangan Pemerintah untuk berpindah kepada Model Kontrak Pemerintah menimbulkan keprihatinan di kalangan pekerja tentang jaminan dan faedah pekerjaan mereka. Jawatankuasa Tiga Pihak Bagi Pengangkutan Awam (PTTC), yang ditubuhkan pada Februari 2014, mengkaji cara mengekalkan tenaga kerja dalam industri bas dan keretapi dengan warga teras Singapura, dan menyediakan wadah untuk mengadakan perbincangan dan rundingan tentang dasar-dasar yang menjejaskan tenaga kerja pengangkutan awam.



Kelompok ini, menerusi Persatuan Teksi Nasional dan syarikat teksi, akan juga melangkah maju dengan Hala Tuju Latihan Mampan bagi industri teksi untuk meningkatkan piawaian perkhidmatan bagi industri itu dan memupuk tabiat memandu dengan selamat. Kelompok itu akan melatih 4,000 pemandu teksi melalui program ini.

Pengangkutan Maritim

Kelompok Pengangkutan Maritim amat sibuk sekali pada tahun 2014 dan tahun 2015.

Pada Februari 2014, rakan-rakan tiga pihak telah memberi suntikan dana tambahan kepada inisiatif Anugerah Latihan Nautika Tiga Pihak untuk melatih 400 lagi warga Singapura bagi mendapatkan kerjaya baik sebagai pegawai pelaut di atas kapal-kapal komersil rentas samudera yang berdaftar di Singapura. Inisiatif warga teras Singapura ini menyediakan laluan kerjaya baik yang menyediakan peluang kepada warga Singapura yang sekadar memiliki kelayakan peringkat 'N' untuk mendapat gaji bagus sebagai Kapten kapal pada masa depan dengan gaji antara AS\$7,000 hingga AS\$25,000 setiap bulan.

Kemajuan itu dicapai melalui laluan yang berstruktur dan mengambil kira pelbagai tempoh bertugas di laut perlu dijalani untuk naik pangkat, dan juga penilaian oleh institusi yang diiktiraf memandangkan bidang perlautan mempunyai piawaian keselamatan yang ketat. Pada Ogos 2015, sekitar 220 warga Singapura telah memulakan inisiatif latihan ini untuk memulakan kerjaya di laut dan diambil bekerja oleh kira-kira 20 syarikat perkapalan.

Untuk melengkapkan lagi para pegawai laut dengan kemahiran lebih luas, mereka digalakkan menjalani latihan untuk mendalami lagi kemahiran mereka. Latihan sebegitu menjadikan para pegawai itu lebih bersedia sedia untuk bertugas di pelbagai jenis kapal, seperti kapal pengangkut pukal, kapal kontena, kapal tangki, kapal pengangkut kereta dan malah mereka boleh berpindah ke industri lepas pantai. Pengalaman mereka di atas pelbagai kapal ini akan mempersiapkan mereka bagi peluang pekerjaan dalam kelompok maritim berpangkalan di pantai yang sedang berkembang. Kesemua inisiatif ini dirasmikan melalui penubuhan Pasukan Bertindak Tenaga Manusia Maritim Tiga Pihak (TMMT) bagi pekerjaan Laut dan Pantai.



Hasil usaha sektor tiga pihak, TMMT-Laut ditubuhkan pada Julai 2014. Melalui satu siri mesyuarat, TMMT-Laut menyemak keperluan tenaga manusia sekarang dan masa depan bagi industri maritim, mengkaji keupayaan latihan yang sedia ada dan memperkenalkan satu siri inisiatif termasuk bonus berdasarkan perkembangan dan elaun latihan untuk menggalak warga Singapura supaya terus mempertingkatkan kecekapan mereka untuk maju dalam kerjaya, kekal bertugas di laut atau berpindah ke pekerjaan lain dalam industri maritim. Langkah-langkah ini akan memperkukuhkan tenaga manusia warga teras Singapura kita dalam sektor maritim.

Bagi pelaut tempatan, Dana Kelompok Maritim ditubuhkan oleh Penguasa Maritim dan Pelabuhan Singapura (MPA) memberi biaya sehingga 70 peratus bagi latihan. Ini penting kerana ramai pelaut perlu mengesahkan semula sijil mereka untuk memenuhi syarat Piawaian Antarabangsa bagi Latihan, Pensijilan dan Pengawasan Pelayaran menjelang Disember 2016. Memandangkan permohonan untuk mendapatkan biaya itu harus datang dari majikan, Kesatuan Sekerja Pegawai Kelautan Singapura (SMOU) dan MPA mengusahakan satu inisiatif di mana SMOU bertindak sebagai majikan pengganti kepada anggotanya. SMOU kini boleh memohon untuk mendapatkan biaya itu secara langsung untuk para anggotanya dan ini dijangkakan akan membawa manfaat kepada lebih 1,000 anggotanya yang merupakan warga Singapura.

Kelompok ini juga melancarkan program Penempatan dan Latihan pada lewat tahun 2014, untuk manfaat 180

Pakar Pelancaran tempatan di PSA Marine. Di bawah projek ini, seorang pakar kapal yang berkebolehan boleh dinaikkan pangkat dalam masa setahun dan menikmati kenaikan gaji kasar antara 10 peratus hingga 15 peratus. Inisiatif ini telah menyaksikan 100 warga Singapura diambil bekerja sebagai pakar kapal dalam tempoh setahun yang lalu.

Kelompok Perkhidmatan Pengurusan Bangunan dan Kemudahan

Sektor Pembersihan

Di bawah PWM peringkat industri yang pertama dilancarkan, syarikat-syarikat pembersihan perlu mematuhi rejim perlesenan baharu yang berkuatkuasa mulai 1 September 2014 dan membayar gaji mengikut PWM. Kontrak-kontrak sedia ada yang ditandatangani sebelum 1 April 2014 diberi tempoh lanjutan sehingga 1 September 2015 untuk memenuhi syarat perlesenan baharu itu.

Pergerakan Buruh telah mengadakan dialog secara berterusan dengan pihak berkepentingan dalam industri, agensi pemerintah, persatuan dan pekerja, untuk memperhalusi proses dan perincian operasi selama ini. Syarikat-syarikat dalam industri ini bersedia menyokong peningkatan daya penghasilan, dan inisiatif mereka disokong oleh e2i. Pada masa ini, terdapat 1,219 syarikat pembersihan yang telah mendapatkan lesen daripada Agensi Sekitaran Nasional (NEA).

Menurut NEA, PWM telah pun dilaksanakan untuk lebih daripada 26,500 pekerja pembersihan di

bangunan pejabat dan komersil, tempat menjual makanan dan minuman, dan sektor penyenggaraan, dengan gaji bulanan sekurang-kurangnya \$1,000.

Menjelang 1 September 2015, seramai 38,500 pekerja pembersihan dari kalangan pemastautin telah menerima manfaat PWM. Gaji pokok bulanan bagi pekerja pembersihan ini naik sebanyak 22 peratus, daripada purata \$820 pada Jun 2012 kepada \$1,000 pada tahun 2015.

Sektor Keselamatan

Kelompok Keselamatan Tiga Pihak ditubuhkan pada September 2013 dengan matlamat untuk membangunkan PWM yang akan menyediakan laluan supaya gaji naik selaras dengan latihan, peningkatan daya penghasilan dan piawaian, dan tanggungjawab kerja yang lebih tinggi.

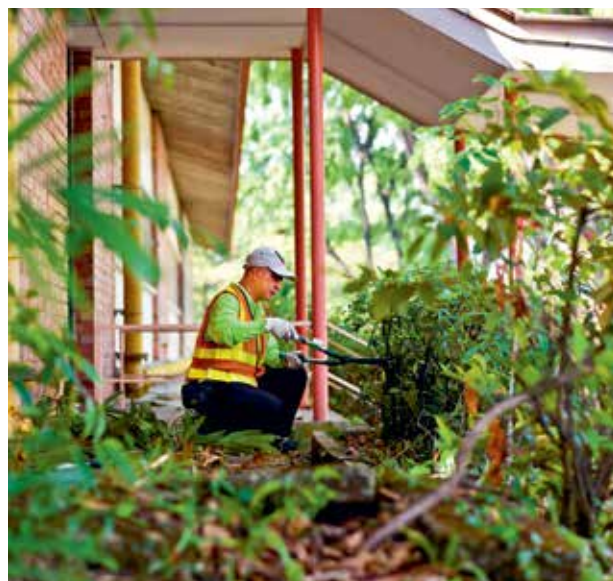
PWM bidang keselamatan dilancarkan pada Oktober 2014, dan akan digabungkan dalam rejim perlesenan yang sedia ada mulai 1 September 2016. Kelompok ini sedang bekerjasama dengan pihak agensi keselamatan untuk mempersiapkan pegawai mereka dengan lebih baik lagi untuk perubahan yang bakal tiba, dan pada masa yang sama, menggalak pembeli khidmat dan penyedia khidmat untuk menggunakannya lebih awal lagi.

Daripada kalangan 29,000 pegawai keselamatan dari kalangan pemastautin dalam industri ini, 4,000 orang telah menerima manfaat pelbagai projek daya penghasilan yang dilaksanakan agensi-agensi mereka. Sebanyak 33 projek ini dibiayai menggunakan IGP. Gaji pokok bulanan bagi sekitar 3,300 pekerja yang menerima manfaat program IGP telah naik sekitar 16 peratus, daripada gaji pokok bulanan purata sebanyak \$874 kepada \$1,020.

Menjelang 1 September 2016, kelompok ini akan bekerjasama dengan WDA untuk memastikan bahawa penyampaian latihan, seperti latihan di tempat kerja dan perantara berbilang bahasa, dan keupayaan telah tersedia untuk memenuhi keperluan pihak industri. Dari segi usaha menggalak PWM digunakan lebih awal, kelompok ini akan juga bekerja rapat dengan badan kawal selia - Jabatan Perlesenan dan Kawal Selia Polis, dan pihak persatuan industri untuk menjalankan lebih banyak sesi mendekati pembeli khidmat dan agensi keselamatan.

Sektor Landskap

Pergerakan Buruh telah bekerjasama dengan Persatuan Industri Landskap Singapura, badan pemerintah dan pihak berkepentingan industri untuk menghasilkan PWM untuk industri landskap, yang dilancarkan pada April 2015.



PWM bagi industri landskap akan menguntungkan semua pihak berkepentingan. Para pekerja landskap akan digalag untuk sentiasa meningkatkan kemahiran mereka untuk meningkatkan daya penghasilan dan mendapat gaji lebih tinggi. Peningkatan kemahiran yang kerap akan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berkemahiran, dan ini seterusnya akan membantu menetapkan piawaian industri dan mempertingkatkan imejnya.

Meskipun kebanyakan pekerja biasa berada dalam tiga sektor kecil dalam industri itu (penyenggaraan landskap, pembinaan landskap dan tapak semeaian landskap), PWM akan hanya dapat dilaksanakan dalam sektor kecil penyenggaraan landskap kerana ia mempunyai jumlah tertinggi pekerja pemastautin yang disumber luar. Menjelang Jun 2016, PWM itu akan menjadi syarat wajib bagi syarikat landskap yang mahu didaftarkan dalam Daftar Syarikat Landskap. Di bawah PWM baharu, gaji pokok bulanan bagi 3,000 pekerja pemastautin akan meningkat 30 peratus, daripada gaji pokok bulanan purata sebanyak \$1,000 kepada sekurang-kurangnya \$1,300.

LANGKAH SETERUSNYA

Pergerakan Buruh akan terus tertumpu kepada PWM untuk meningkatkan gaji pekerja secara mampan. Ia akan melakukannya menerusi kerjasama dengan lebih banyak syarikat utama industri ini yang ikonik untuk memangkin proses itu. Inisiatif SkillsFuture, yang dilaksanakan melalui Jawatankuasa Sektor Tiga Pihak, akan juga melengkapi PWM. Bersama-sama, Pergerakan Buruh akan mencipta lebih banyak kerja bermutu, mengukuhkan warga teras Singapura, mengusahakan kemahiran semula dan daya penghasilan, dan membantu pekerja mendapatkan gaji lebih baik.

ADIL

Pergerakan Buruh telah bekerja rapat dengan pihak majikan untuk menghasilkan sekitaran kerja yang lebih baik untuk orang kita yang bekerja. Di tengah-tengah usaha ini, Pergerakan Buruh juga menjaga kepentingan orang yang bekerja dan bekerjasama dengan pihak majikan supaya mereka bersikap adil kepada pekerja mereka dan menjaga kebajikan mereka.

Pergerakan Buruh melakukan ini menggunakan pendekatan berikut:

1. Mencapai kenaikan gaji lebih tinggi dalam sektor berkesatuan sekerja menerusi **Rundingan Kolektif**
2. Melindungi hak dan kepentingan pekerja dengan menyelesaikan pertikaian di tempat kerja melalui mekanisme **Penyelesaian Pertikaian**
3. Mewakili orang yang bekerja dan memperjuangkan keprihatinan di kalangan pekerja berhubung dasar negara dan amalan pekerjaan melalui **Penyokongan**

RUNDINGAN KOLEKTIF

KENAIKAN GAJI LEBIH TINGGI DALAM SEKTOR BERKESATUAN SEKERJA

Sepanjang empat tahun lalu, para pekerja dalam sektor berkesatuan sekerja menikmati kenaikan gaji keseluruhan yang lebih tinggi sebanyak 4.9 peratus berbanding 4.78 peratus bagi pekerja biasa di peringkat nasional.

2011 hingga 2014	SEKTOR BERKESATUAN SEKERJA	PEKERJA BIASA DI PERINGKAT NASIONAL
PERUBAHAN GAJI POKOK SECARA PURATA (SETIAP TAHUN)	4.85 peratus	4.70 peratus
PERUBAHAN GAJI POKOK SECARA PURATA (SETIAP TAHUN)	4.90 peratus	4.78 peratus

Ini boleh dikatakan berpunca dari pasaran buruh ketat bersamaan usaha Pergerakan Buruh untuk memperbaiki gaji pekerja melalui pelaksanaan Model Gaji Progresif (PWM) dan penggunaan garis panduan Majlis Gaji Nasional dalam sektor berkesatuan sekerja.

Semasa melakarkan LM2015, Pergerakan Buruh bimbang bahawa meskipun para pekerja secara amnya telah mengalami kenaikan gaji sebenar selama ini, kenaikan gaji bagi para pekerja bergaji rendah masih ketinggalan di belakang tenaga kerja yang lain.

Pada tahun 2012, Pergerakan Buruh mengusahakan penggunaan garis panduan gaji kuantitatif untuk membantu pekerja bergaji rendah memperbaiki gaji mereka. Ini membolehkan mereka menangani inflasi dan kos sara hidup tinggi di Singapura dengan lebih baik lagi, NWC menerima saranan itu dan mencadangkan agar semua pekerja bergaji rendah diberi kenaikan gaji terbina dalam sekurang-kurangnya \$50.

Sejak saranan garis panduan kuantitatif dikeluarkan, Pergerakan Buruh mengekalkan tumpuannya untuk menaikkan gaji kumpulan ini supaya mereka menerima manfaat pertumbuhan ekonomi Singapura. Selain itu, pemahaman dan maklum balas telah dikongsi dengan rakan-rakan tiga pihak supaya garis panduan itu boleh diubah supaya ia kekal relevan kepada pekerja bergaji rendah. Pada tahun 2013 dan tahun 2014, NWC menambah kuantum kenaikan gaji terbina dalam, daripada \$50 kepada \$60 bagi mereka yang bergaji \$1,000 ke bawah. Selain itu, batasan gaji diubah daripada \$1,100 pada tahun 2015, lantas membolehkan lebih ramai pekerja menerima manfaat kenaikan gaji ini.

Dengan pelaksanaan garis panduan kuantitatif ini, Pergerakan Buruh gembira melihat bahawa bilangan orang yang mempunyai gaji kurang daripada \$1,000, telah berkurangan daripada 9.8 peratus tenaga kerja, kepada 6.8 peratus pada tahun 2014, dan kami akan terus bekerja rapat dengan rakan-rakan tiga pihak untuk menaikkan gaji pekerja bergaji rendah.

TAHUN DI MANA SARANAN DIBUAT	GARIS PANDU NWC
NWC 2012/2013	Kenaikan gaji terbina dalam sekurang-kurangnya \$50 bagi pekerja yang menerima gaji pokok bulanan sehingga paras \$1,000
NWC 2013/2014	Kenaikan gaji terbina dalam sekurang-kurangnya \$60 bagi pekerja yang menerima gaji pokok bulanan sehingga paras \$1,000
NWC 2014/2015	Kenaikan gaji terbina dalam sekurang-kurangnya \$60 bagi pekerja yang menerima gaji pokok bulanan sehingga paras \$1,000
NWC 2015/2016	Kenaikan gaji terbina dalam sekurang-kurangnya \$60 bagi pekerja yang menerima gaji pokok bulanan sehingga paras \$1,100

Kisah Kejayaan: Hotel York

Kesatuan Pekerja-Pekerja Makanan, Minuman dan Bersekutu baru-baru ini menyelesaikan isu kenaikan gaji tahunan bagi para pekerja Hotel York selaras dengan saranan NWC. Penyelesaian ini dicapai di tengah-tengah sekitaran yang mana ramalan ekonomi sedunia bagi industri hospitaliti tidak begitu cerah, dan pada ketika hotel-hotel menimbang untuk menangguhkan penyelesaian isu kenaikan gaji tahunan, kerana mereka mahu berhati-hati dan mengkaji trend pasaran untuk memberi sebab mengapa mereka menyarankan jumlah yang sedikit bagi kenaikan gaji tahunan itu.

Hotel itu bertemu pihak kesatuan sekerja sebelum tarikh untuk memberi kenaikan gaji tahunan itu, iaitu Julai 2015. Rundingan tersebut, yang berdasarkan prestasi hotel yang sebenar dan yang diramalkan, juga mengambil kira saranan NWC untuk memberi pertimbangan khas kepada pekerja bergaji rendah dari segi kenaikan gaji tahunan pada tahun ini. Ini termasuk menyertakan kenaikan gaji pokok daripada \$1,000 kepada \$1,100, yang akan membawa kenaikan kuantum dolar yang sama rata iaitu \$60.

Meskipun hotel itu tidak mencapai prestasi sebaik tahun sebelumnya, kedua-dua pihak bersetuju dengan penyelesaian yang memberi kenaikan 3.5 peratus bercampur \$20, atau jumlah sama rata \$60, yang mana lebih tinggi, untuk semua pekerja hotel, dalam satu pertemuan sahaja. Penyelesaian isu kenaikan gaji itu dicapai tepat pada masanya tahun ini, dan ini membantu mempertingkatkan gaji pekerja bergaji rendah secara mampan dan seimbang.

Seiring dengan sambutan ulang tahun ke-50 Singapura, hotel ini juga memberi Bonus SG50 sebanyak \$250 sekali saja kepada semua pekerja yang disahkan dan telah berkhidmat selama setahun pada tarikh 30 Jun 2015, manakala jumlah pro-rata diberikan kepada mereka yang berkhidmat dalam tempoh kurang daripada setahun.

Bayaran bonus khas ini juga dilanjutkan kepada semua pekerja yang digajikan semula untuk mengiktiraf sumbangan mereka yang berterusan di hotel itu. Bonus SG50 khas itu diberikan oleh pihak hotel untuk mengiktiraf kerja keras para pekerja dan memberi ganjaran kepada mereka atas usaha mereka mengekalkan daya saing hotel itu, serta atas sumbangan mereka terhadap kemajuan ekonomi dan pembangunan negara Singapura.

PENYELESAIAN PERTIKAIAN

PERLINDUNGAN BAGI PEKERJA DI SYARIKAT-SYARIKAT BERKESATUAN SEKERJA

Usaha memperjuangkan hak pekerja dan melindungi kepentingan mereka adalah usaha paling penting kepada Pergerakan Buruh.

Antara tahun 2011 hingga tahun 2014, sektor berkesatuan sekerja menangani 5,569 kes Perhubungan Industri (IR) yang memerlukan lebih banyak tindakan susulan. Sekitar 540 kes sedemikian dirujuk kepada

Kementerian Tenaga Manusia (MOM), manakala 23 daripada kes itu dirujuk kepada Mahkamah Timbang Tara Perusahaan.

	DISELESAIKAN DI PERINGKAT KESATUAN SEKERJA	DIRUJUK KE MOM	DIRUJUK KE IAC	JUMLAH KES IR KESELURUHANNYA
2011	1,338	132	7	1,477
2012	1,149	120	6	1,275
2013	1,399	161	4	1,564
2014	1,120	127	6	1,253

Kes Kesatuan Pekerja-Pekerja Buruh dan Perdagangan Singapura (SMMWU) lwn China Airlines Berhad

SMMWU membawa China Airlines Berhad ke Mahkamah Timbang Tara Perusahaan pada Julai 2014, selepas kedua-dua pihak menemui jalan buntu dalam rundingan Perjanjian Kolektif (CA) berhubung tangga gaji bagi pekerja yang boleh disertakan dalam rundingan. Syarikat itu bersetuju untuk menaikkan gaji minimum bagi seluruh tangga gaji (yang diterima pihak kesatuan sekerja), tetapi enggan menaikkan batas maksimumnya. Ini tidak boleh diterima kesatuan sekerja kerana tangga gaji tidak diubah selama sembilan tahun yang lalu sejak tahun 2006. Sepanjang tempoh itu, gaji bagi lebih 35 peratus pekerja telah pun mencecah paras maksimum, dan lebih ramai lagi akan menghadapi nasib serupa jika tangga gaji tetap tidak diubah. Tangga gaji bagi kakitangan yang mempunyai gred serupa di syarikat penerbangan lain yang mempunyai keanggotaan SMMWU menunjukkan bahawa sebahagian besarnya mempunyai paras gaji maksimum lebih tinggi berbanding China Airlines.

Dalam hujahnya, China Airlines menyatakan bahawa paras gaji maksimum tidak harus dinaikkan kerana tangga gaji yang ada telah pun mencerminkan nilai pekerja yang boleh disertakan dalam rundingan. Ia juga berhujah bahawa pakej gaji syarikat itu, selain daripada gaji pokok, adalah berpatutan.

Mahkamah bersetuju dengan kesatuan sekerja dan menyatakan bahawa syarikat itu perlu menyemak paras gaji maksimum. Mahkamah memutuskan untuk menunda perbincangan itu untuk memberi peluang kepada kedua-dua pihak untuk berbincang selanjutnya, dan cuba mencapai persetujuan tentang paras gaji maksimum yang baharu. Selepas beberapa pusingan perbincangan selepas perbincangan itu, satu persetujuan tentang tangga gaji baharu akhirnya dicapai.

MENEGAKKAN KEADILAN BAGI ANGGOTA YANG BEKERJA DALAM SYARIKAT TANPA KESATUAN SEKERJA

Apabila para anggota Cawangan Am kita yang bekerja dalam syarikat tanpa kesatuan sekerja menghadapi pertikaian di tempat kerja, kami menyokong mereka dengan memberi perkhidmatan nasihat tentang hal ehwal berkaitan kerja atau IR. Rangka kerja penyelesaian pertikaian di MOM adalah saluran di mana mereka boleh mendapatkan pembetulan dengan bantuan kami.

JENIS TUNTUTAN	WADAH UNTUK MENDAPATKAN PEMBETULAN
Tuntutan Berkanun	Membuat Janji Temu Secara Elektronik MOM Mahkamah Buruh
Tuntutan Bukan Berkanun PME bergaji - \$4,500 bagi isu pemuangan kerja, pelanggaran kontrak atau tunggakan gaji	Rangka Kerja Pengantaraan Tiga Pihak (Wajib Hadir)
Tuntutan Bukan Berkanun, Pekerja Biasa (semua kes) atau kes PME yang tidak termasuk dalam Rangka Kerja Pengantaraan Tiga Pihak	Pengantaraan MOM Secara Sukarela (Wajib Hadir)

Bagi kes-kes yang tidak termasuk dalam rangka kerja penyelesaian pertikaian, biasanya para anggota tidak berupaya mendapat pertolongan lain kecuali menerusi intervensi guaman. Bagaimanapun, Pergerakan Buruh terus menjalankan intervensi di peringkat syarikat dan memberi nasihat berhubung situasi mereka

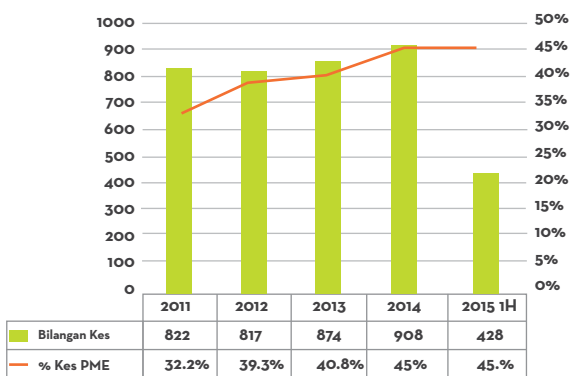
Khidmat Nasihat Untuk Anggota GB

Daripada tahun 2011 hingga tahun 2014, jumlah anggota GB yang tampil untuk mendapatkan khidmat nasihat dan perwakilan semakin meningkat, dengan jumlah tertinggi 908 kes pada tahun 2014. Memandangkan bilangan Karyawan, Pengurus dan Eksekutif (PME) dalam tenaga kerja telah bertambah dan NTUC telah meningkatkan usaha untuk mendekati mereka, jumlah pertanyaan daripada golongan PME telah meningkat hampir 13 peratus.

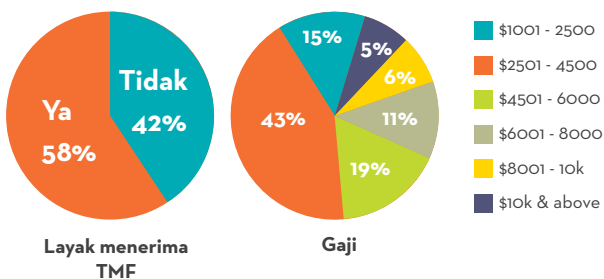
Sekitar 58 peratus PME yang pergi ke NTUC untuk mendapatkan khidmat nasihat, boleh membawa kes mereka ke peringkat pengantaraan tiga pihak kerana gaji mereka adalah \$4,500 ke bawah. Ini membantu memudahkan penyelesaian pertikaian antara PME dan majikan mereka jika kedua-dua pihak gagal mencapai persetujuan semasa intervensi di syarikat itu.

Empat puluh dua peratus PME yang mendekati NTUC mempunyai gaji melebihi \$4,500. Lantaran itu, NTUC akan terus membantu mereka menerusi intervensi peringkat syarikat. Meskipun kekurangan itu ada, NTUC terus mendekati pihak syarikat untuk menyelesaikan pertikaian di peringkat syarikat, dan telah berjaya membantu beberapa anggota mendapatkan semula apa yang mereka sepatutnya terima.

PERTANYAAN/KES GB



JENIS-JENIS KES GB MELIBATKAN PME



Mendapatkan Bayaran Tuntutan Bagi Anggota GB

NTUC telah membantu 40 anggota mendapatkan bayaran tuntutan sejumlah \$212,441.69. Sekitar separuh jumlah itu dibayar di peringkat syarikat manakala bakinya dibayar selepas MOM dilibatkan.

YEAR	BILANGAN ANGGOTA	JUMLAH DIDAPATKAN SEMULA
2011	6	\$82,807.80
2012	14	\$53,288.60
2013	8	\$32,316.42
2014	10	\$33,278.87
2015 (Jan Hingga Jun)	2	\$10,750

Mempertahankan Anggota GB Daripada Syarat-Syarat Pekerjaan Yang Tidak Adil

Pada tahun 2014, NTUC membantu dua anggota GB yang dipindahkan ke sebuah syarikat lain. Syarikat itu memindahkan mereka ke bidang tugas baru tanpa memberi latihan dan mengurangkan gaji mereka sebanyak 40 peratus. Para anggota itu amat kecewa dengan syarikat tersebut dan mahu diberhentikan kerja sejajar dengan syarat kontrak mereka. NTUC mengetengahkan kes ini untuk menjalani pengantaraan tiga pihak. Semasa pertemuan itu, pihak syarikat bersetuju untuk mengembalikan gaji asal mereka dan membimbing para anggota itu dalam bidang tugas mereka yang baru.

NTUC prihatin tentang pekerjaan para anggota itu di syarikat tersebut dan menggalak mereka untuk mendekati rakan-rakan sekerja mereka agar menyertai NTUC. Dalam masa tiga bulan, syarikat itu mempunyai kesatuan sekerja dan pekerjaannya kini dilindungi dengan baik oleh kesatuan sekerja itu. Dengan mengambil pandangan menyeluruh terhadap kesejahteraan para anggota, NTUC dapat melindungi pekerja dengan lebih baik bagi jangka masa panjang.

LANGKAH SETERUSNYA

Rangka kerja penyelesaian pertikaian telah disemak baru-baru ini oleh rakan-rakan tiga pihak dan peningkatan-peningkatan berikut akan berkuatkuasa mulai 2016:

1. Pengenalan Tribunal Tuntutan Pekerjaan
 - a. Bagi semua tuntutan berkanun dan kontrak yang berkaitan hal gaji untuk semua pekerja
 - b. Tuntutan akan dibataskan kepada paras maksimum \$20,000 bagi setiap pihak menuntut atau \$30,000 bagi setiap pihak menuntut jika kes itu telah menjalani pengantaraan menerusi Rangka Kerja Pengantaraan Tiga Pihak (TMF)
 - c. Menyerap Mahkamah Buruh
2. Peningkatan TMF
 - a. Memansuhkan batasan gaji \$4,500
 - b. Menyertakan pekerja biasa
 - c. Meluaskan kategori tuntutan untuk menyertakan semua tuntutan berkanun dan pengambilan bekerja semula

Rangka kerja penyelesaian pertikaian yang dipertingkatkan ini dijangka membawa hasil lebih baik untuk anggota yang tampil meminta bantuan. Seiring dengan itu, bilangan anggota yang mendekati NTUC untuk mendapatkan nasihat dan bantuan mungkin akan bertambah.

PENYOKONGAN

Pergerakan Buruh adalah suara orang-orang yang bekerja di mana kami memperjuangkan keprihatinan yang datang dari pekerja. Oleh itu, Pergerakan Buruh giat menyeru agar semakan dijalankan ke atas dasar nasional dan amalan pekerjaan untuk menangani keprihatinan pekerja dan memastikan bahawa dasar-dasar mempunyai kesan positif ke atas pekerja bagi jangka masa panjang. Selain itu, Pergerakan Buruh juga menyokong usaha melindungi pekerja daripada layanan tidak adil di tempat kerja mereka.

Sepanjang empat tahun lalu, usaha penyokongan Pergerakan Buruh membawa perubahan positif dalam bidang-bidang berikut:

- Meningkatkan keperluan persaraan bagi pekerja kita
- Meningkatkan keadilan kepada pekerja PME
- Membangunkan warga teras Singapura yang kukuh
- Memperbaiki gaji bagi pekerja bergaji rendah
- Mencipta tempat kerja mesra keluarga
- Perlindungan di tempat kerja
- Pampasan adil untuk pekerja
- Kerjasama tiga pihak di wadah antarabangsa

MENINGKATKAN KEPERLUAN PERSARAAN BAGI PEKERJA KITA

Kenaikan Kadar Sumbangan CPF Untuk Pekerja Matang

Memandangkan lebih banyak syarikat telah menghentikan sistem gaji berdasarkan tempoh bertugas, para pemimpin kesatuan sekerja menyokong usaha menaikkan kadar sumbangan Tabung Simpanan Pekerja (CPF) bagi pekerja matang, demi membolehkan mereka berjimat lebih banyak untuk usia persaraan. Pemerintah mengikuti seruan Pergerakan Buruh dan telah menaikkan kadar sumbangan CPF secara progresif bagi pekerja matang sejak tahun 2012.

Pada tahun 2014, Pergerakan Buruh menggesa Pemerintah agar menaikkan sumbangan majikan kepada Medisave sebagai persiapan bagi kenaikan kos penjagaan kesihatan dan insurans kesihatan. Lantaran itu, Pemerintah menaikkan kadar sumbangan CPF sebanyak satu peratus bagi semua pekerja dan ianya berkuatkuasa mulai 1 Januari 2015.

Pada tahun 2015, Pemerintah bersetuju untuk memulihkan kadar sumbangan CPF untuk pekerja berusia antara 50 tahun hingga 55 tahun ke paras yang sama dengan pekerja lebih muda, yang akan berkuatkuasa mulai Januari 2016. Antara September 2011 hingga Januari 2016, Pemerintah telah menaikkan kadar sumbangan CPF antara 2.5 peratus kepada tujuh peratus (termasuk satu peratus ke Medisave) bagi pekerja matang kita yang berusia antara 50 tahun hingga 65 tahun.

Menaikkan Usia Pengambilan Bekerja Semula

Usaha penyokongan kita untuk menaikkan usia pengambilan bekerja semula telah berjaya mendorong Jawatankuasa Tiga Pihak bagi Daya Kerja Pekerja Lanjut Usia untuk mengeluarkan makluman untuk menaikkan usia pengambilan bekerja semula kepada 67 tahun pada tahun 2014. Pada tahun 2015, pengumuman dibuat bahawa usia pengambilan bekerja semula akan dinaikkan daripada 65 tahun kepada 67 tahun menjelang 2017 menerusi undang-undang.

Semakan Had Maksimum Gaji Bagi Sumbangan CPF

Selain itu, Pergerakan Buruh menyarankan perubahan besar ke atas skim simpanan persaraan nasional, dengan saranan-saranan yang bertujuan membantu pekerja menyimpan wang secukupnya untuk usia senja mereka. Para pemimpin kesatuan sekerja meminta Pemerintah agar menimbangkan semakan

had maksimum gaji bagi sumbangan CPF, dan memberi fleksibiliti bagi pengeluaran wang secara pukal pada usia layak menerima bayaran, termasuk mereka yang tidak memenuhi Jumlah Minimum. Pada tahun 2015, pengumuman dibuat bahawa had maksimum bagi sumbangan CPF akan dinaikkan daripada \$5,000 kepada \$6,000, yang akan berkuatkuasa mulai Januari 2016, dan pencarum CPF boleh mengeluarkan wang tunai secara pukal (bergantung kepada kriteria kelayakan) bagi keperluan persaraan mereka.

MENINGKATKAN KEADILAN KEPADA PEKERJA PME

Untuk kekal relevan kepada landskap tenaga kerja Singapura yang kian berubah, dengan bilangan PME yang bertambah, Pergerakan Buruh menyokong pindaan kepada Akta Pekerjaan dan Akta Perhubungan Perusahaan. Dengan pindaan kepada Akta Pekerjaan digubal pada April 2014, PME yang mempunyai gaji \$4,500 ke bawah kini diberi perlindungan undang-undang yang lebih cukup dalam pelbagai lagi hak pekerja. Pindaan kepada Akta Perhubungan Perusahaan yang digubal pada April 2015, membolehkan kesatuan sekerja meluaskan skop perwakilan mereka untuk melindungi PME secara kolektif dan hal ehwal pengambilan bekerja semula kini disertakan dalam skop perwakilan terhad secara individu.

MEMBINA WARGA TERAS SINGAPURA YANG KUKUH

Dalam ekonomi global Singapura, Pergerakan Buruh menyeru agar langkah diambil untuk memastikan bahawa golongan PME kita mempunyai peluang adil untuk mendapatkan pekerjaan baik. Melalui usaha kami, Pemerintah melancarkan Bank Pekerjaan Nasional (NJB) dan Rangka Kerja Pertimbangan Adil (FCF) untuk menyediakan peluang sama rata untuk golongan PME tempatan. Pihak syarikat perlu mengiklankan kerja kosong di NJB sebelum membuat permohonan bagi pas pekerjaan. NJB dilancarkan pada 23 Julai 2014 dan FCF berkuatkuasa pada 1 Ogos 2014.

MEMPERBAIKI GAJI BAGI PEKERJA BERGAJI RENDAH

Pergerakan Buruh telah menyarankan kepada NWC agar kuantum dolar terbina dalam diadakan untuk pekerja bergaji rendah sejak tahun 2012. Sejak itu, pekerja bergaji rendah menikmati kenaikan gaji terbina dalam yang sekurang-kurangnya \$50. Menerusi PWM, gaji pekerja bergaji rendah dalam industri pembersihan, keselamatan dan landskap juga menyaksikan kenaikan besar sejak seruan Pergerakan Buruh diterima, di mana PWM bagi industri itu digubal sebagai undang-undang.

MENCIPTA TEMPAT KERJA MESRA KELUARGA

Pakej Perkahwinan dan Keibubapaan Yang Dipertingkatkan 2011

Bagi membantu pasangan suami isteri yang bekerja mengimbangi komitmen pekerjaan dan keluarga, dan menggalak mereka berkongsi tanggungjawab sebagai ibu bapa, Pergerakan Buruh mengadakan satu siri kumpulan fokus dengan pihak kesatuan sekerja kita dan menyerahkan saranan-saranan kita kepada Divisyen Penduduk dan Bakat Nasional pada tahun 2012. Kami menyokong cuti bapa dan cuti menjaga anak yang diperluaskan untuk ibu bapa yang mempunyai anak di sekolah rendah. Kesemua ini dan saranan-saranan lain digabungkan dalam Pakej Perkahwinan dan Keibubapaan Yang Dipertingkatkan 2013.

Nasihat Tiga Pihak Tentang Aturan Kerja Fleksibel

Untuk memberi lebih banyak fleksibiliti kepada lebih ramai ibu bapa yang bekerja, kami juga giat menyokong usaha agar pihak syarikat memberi aturan kerja fleksibel (FWA) kepada pekerja. Melalui maklum balas kami, Makluman Tiga Pihak tentang Aturan Kerja Fleksibel dilancarkan pada November 2014. Ia mahu menggalak penggunaan FWA sebagai satu amalan pekerjaan yang progresif di Singapura. Makluman itu dilakarkan untuk membantu para majikan, penyelia dan pekerja melalui perjalanan untuk melaksanakan FWA secara mampan di Singapura.

PERLINDUNGAN DI TEMPAT KERJA

Bagi menyediakan perlindungan lebih baik untuk pekerja di tempat kerja, kami melobi untuk mengadakan Akta Perlindungan Daripada Gangguan. Akta Perlindungan Daripada Gangguan 2014 kini berkuatkuasa. Pelbagai jenis remedi sivil dan hukuman jenayah kini diadakan untuk memberi perlindungan lebih baik daripada gangguan dan kelakuan anti sosial yang berkaitan dengannya.

PAMPASAN ADIL UNTUK PEKERJA

Sekitaran perniagaan telah menjadi lebih tidak menentu dan bergolak, di mana penyusunan semula tidak boleh dielakkan. Langkah memastikan agar pekerja diberi pampasan adil adalah penting. Pergerakan Buruh melobi agar semakan dijalankan ke atas Seksyen 328(2) dalam Akta Syarikat untuk membolehkan pekerja mendapatkan tuntutan lebih adil apabila sesebuah syarikat jatuh bankrap. Perubahan itu berkuatkuasa pada Julai 2015. Batasan lama iaitu nilai gaji selama lima bulan atau \$7,500, yang mana lebih rendah, sudah lapuk dan ia disemak kepada nilai gaji lima bulan atau \$12,500, yang mana lebih rendah.

MENYOKONG KERJASAMA TIGA PIHAK DI WADAH ANTARABANGSA

Sejak tahun 1960an, NTUC dan kesatuan-kesatuan sekerja yang menjadi kerabatnya telah aktif dalam pergerakan buruh antarabangsa. Ini diperkukuhkan pada tahun 1988 apabila NTUC mula menjadi tuan rumah kepada pejabat Persekutuan Antarabangsa Bagi Kesatuan Sekerja Bebas - Pertubuhan Serantau Asia Pasifik (ICFTUAPRO), yang kini dikenali sebagai Persekutuan Kesatuan Sekerja Antarabangsa - Asia Pasifik (ITUC-AP).

NTUC diundang setiap tahun ke Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), dan pada tahun 2014 dan tahun 2015, NTUC membentangkan Model Gaji Progresif (PWM) kita kepada para pemimpin kesatuan sekerja antarabangsa, dan suasana perhubungan perusahaan kita yang berharmoni. Sedang banyak negara terus bergelut dengan isu-isu pekerjaan seperti kadar pengangguran tinggi, khususnya di kalangan belia, dan guna tenaga tidak penuh selepas krisis kewangan global dan hutang awam yang kian bertambah, Pergerakan Buruh Singapura menyokong hubungan tiga pihak yang utuh demi mencipta lebih banyak pekerjaan baik, kerana kami percaya bahawa pekerjaan yang baik adalah perlindungan terbaik untuk pekerja.

Banyak kesatuan sekerja di peringkat antarabangsa juga menghadapi cabaran untuk membina rangka kerja tiga pihak yang berjaya dengan rakan-rakan sosial mereka untuk menangani isu-isu berkaitan perhubungan perusahaan dan rundingan kolektif, keselamatan dan kesihatan pekerjaan, pengaturan dan dasar keselamatan sosial. Di Singapura, rangka kerja tiga pihak yang bersifat membina telah membolehkan kita maju dalam pelbagai aspek seperti undang-undang buruh, rundingan kolektif dan proses pengantaraan, PWM dan Program Pertumbuhan Inklusif.

Sepanjang empat tahun lalu, lebih 60 perwakilan dari luar negara yang dianggotai 900 pengunjung dari pelbagai pelusuk dunia, termasuk Asia, Pasifik, Eropah dan Amerika Latin telah mengunjungi kita. Melalui pergaulan ini, rangkaian sokongan antarabangsa kita dapat diperkukuhkan.

Memegang Kedudukan Kepimpinan Di Pentas Dunia

ILO mengadakan pilihan raya bagi Badan Pentadbirannya pada tahun 2014, dan Mary Liew, Anggota Jawatankuasa Pusat NTUC dan Setiausaha Agung Kesatuan Pegawai Kelautan Singapura, dipilih sebagai Timbalan Anggota bagi Kumpulan Pekerja.

Persekutuan Kesatuan Sekerja Antarabangsa (ITUC) juga mengadakan Kongres Sedunianya yang ketiga di Berlin pada tahun 2014 dan Presiden Emeritus NTUC John De Payva dipilih semula sebagai Anggota Bergelar Majlis Besar dan Biro Eksekutif ITUC.

ITUC-AP mengadakan Persidangan Serantaunya yang ketiga di Kochi daripada 1 hingga 3 Ogos 2015 dan Presiden Emeritus NTUC John de Payva juga dipilih semula sebagai Pengerusi Biro Eksekutif Serantau ITUC-AP dan Anggota Bergelar Majlis Besar Serantau ITUC-AP. NTUC juga mengekalkan kerusi Anggota Bergelar dalam Jawatankuasa Belia ITUC-AP dan dipilih sebagai Anggota Bergelar dalam Jawatankuasa Wanita ITUC-AP.

Beberapa Persekutuan Kesatuan Sekerja Sejagat mengadakan Kongres Sedunia mereka semasa tempoh semakan. Beberapa pemimpin kesatuan sekerja kita telah dipilih semula atau mendapat jawatan penting yang baru di peringkat Lembaga Eksekutif sejagat. Mereka adalah John De Payva (Rangkaian Kesatuan Sekerja Antarabangsa), Mary Liew (Persekutuan Pekerja-Pekerja Pengangkutan Antarabangsa), Sharon Li (Persekutuan Pekerja-Pekerja Pengangkutan Antarabangsa) dan Ma Wei Cheng/Yeo Chun Fing (Perkhidmatan Awam Antarabangsa).

Dengan menjawat semua kedudukan penting ini, Pergerakan Buruh dapat meneruskan usaha memperkukuhkan pengaruh kita dalam persekutuan sekerja sejagat yang utama.

BERKEMBANG

Pergerakan Buruh mahu membantu pekerja meningkatkan daya kerja mereka supaya mereka boleh mendapatkan peluang pekerjaan yang baik demi perkembangan kerjaya yang baik. Pada masa yang sama, kami mahu berkembang bersama-sama pekerja kami, dengan meluaskan usaha mendekati pekerja dan skop kami untuk meliputi bilangan tenaga buruh yang lebih besar, khususnya golongan Karyawan, Pengurus dan Eksekutif (PME). Kami mahu melakukannya dengan cara-cara berikut:

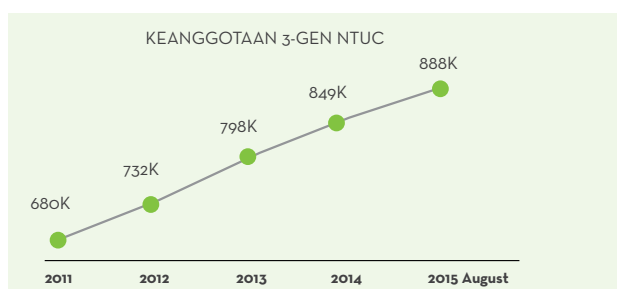
1. Meningkatkan kadar penyertaan dalam kesatuan sekerja dan Mengembangkan Pergerakan Buruh dengan lebih ramai PME, U Associate, pekerja bebas dan golongan bekerja sendiri (FSE), dan syarikat-syarikat kecil dan sederhana (SME) untuk mewakili lebih ramai pekerja Singapura
2. Mengukuhkan usaha merapati pekerja dan anggota menerusi Komuniti 3-Gen
3. Meningkatkan komunikasi dengan pekerja dan anggota, dan Mengukuhkan Kepimpinan Kesatuan Sekerja untuk membangunkan generasi pemimpin yang seterusnya
4. Memainkan peranan proaktif bagi mempersiapkan pekerja untuk meraih Kemahiran Siap Sedia Untuk Masa Depan bagi keperluan hari esok menerusi SkillsFuture

MENINGKATKAN KADAR PENYERTAAN DALAM KESATUAN SEKERJA DAN MENGEMBANGKAN PERGERAKAN BURUH

PENCAPAIAN UTAMA

- Kadar penyertaan dalam kesatuan sekerja telah berkembang daripada satu dalam lima pada tahun 2002, kepada satu dalam empat pada tahun 2014
- Pertumbuhan keanggotaan kekal sihat dengan kenaikan 30 peratus, daripada 680,000 anggota pada tahun 2011, kepada 888,000 anggota pada Ogos 2015
- Kesatuan sekerja didirikan di lebih banyak tempat kerja untuk mewakili lebih ramai pekerja, dengan lebih 1,600 syarikat berkesatuan sekerja
- Berupaya mendekati lebih ramai PME melalui Program U Associate, dengan 17 U Associate bekerjasama dengan Pergerakan Buruh pada Ogos 2015

Pertumbuhan keanggotaan yang kukuh adalah hasil usaha kolektif dan penyertaan aktif oleh kesatuan sekerja, masyarakat, syarikat usahawan sosial NTUC dan rakan strategik. Kemajuan besar itu membantu kita mewakili lebih ramai pekerja sedang NTUC bertekad untuk menjadi Pergerakan Buruh untuk semua kolar, usia dan warganegara. Gabungan usaha NTUC dan pihak kesatuan sekerja kita digariskan dalam tiga bidang utama:



REKRUITMEN

Usaha rekrutmen dengan kesatuan sekerja dan persatuan anggota kerabat kita telah diperhebatkan. Kami meningkatkan usaha untuk menarik lebih ramai pekerja untuk menyertai kita sebagai anggota Cawangan Biasa (OB) di peringkat syarikat.

Pusat Pengaturan Sumber

Pertumbuhan kadar penyertaan dalam kesatuan sekerja sebahagian besarnya didorong oleh keupayaan pengaturan NTUC yang teguh. Daripada tahun 2011 hingga Julai 2015, sekitar 361 syarikat baharu telah mempunyai kesatuan sekerja, dan dengan itu, jumlah keseluruhan syarikat berkesatuan sekerja menjadi 1,671 pada Julai 2015.

Pusat Pengaturan Sumber (ORC) di bawah Jabatan Keanggotaan NTUC (MED) ditubuhkan pada tahun 2012 untuk membina keupayaan baharu untuk mengatur tenaga kerja yang kian berubah hari ini. Melalui "Bengkel Pencapaian Besar U Membership", ia menyokong kesatuan sekerja dalam pertumbuhan kadar keanggotaannya dan menajamkan kemahiran pengaturan di kalangan pemimpin kesatuan sekerja. Sejak itu, 747 Pegawai Cawangan telah menghadiri bengkel yang dilakarkan secara khusus untuk melengkapi pemimpin kesatuan sekerja dengan kebolehan membuat pengaturan.



Menggunakan teknologi maklumat, Gerbang MED ORC telah dibangunkan pada tahun 2013. Kini, 50 kesatuan sekerja telah menyertainya bersama-sama dengan 152 pentadbir. Gerbang MED ORC menyediakan satu wadah pusat di mana kesatuan sekerja boleh memohon untuk mendapatkan bantuan bagi pameran bergerak rekrutmen, sokongan rekabentuk karya seni untuk bahan pemasaran dan membeli buah tangan secara pukal pada harga diskaun. Kesatuan sekerja juga boleh mendapatkan maklumat lanjut tentang program dan acara yang ada seperti Sidang Puncak Pemimpin Masa Depan, dan diskaun promosi oleh rakan-rakan peniaga. Alat pemasaran dan pengkelan anggota juga diadakan, dan terdapat juga templat yang boleh dimuatturun oleh kesatuan sekerja dan disesuaikan mengikut keperluan masing-masing.

Jawatankuasa Eksekutif Bidang Kuasa

Semasa Seminar Keanggotaan 2013, kesatuan sekerja memberi sokongan mereka terhadap pembentukan sebuah Jawatankuasa Eksekutif Bidang Kuasa (TEC) untuk menyediakan penyelesaian pertikaian, serta merapati dan memberi motivasi kepada kesatuan sekerja agar menyokong usaha melakukan pengaturan. TEC itu membantu untuk bertindak dahulu dan menyelesaikan isu bidang kuasa antara kesatuan sekerja, dan memberi pandangan proaktif untuk menyokong dan menasihati kesatuan sekerja dalam pengaturan cawangan baharu.

Sejak awal 2015, TEC telah memanfaatkan ORC untuk membuat susulan secara teliti dengan kesatuan sekerja selepas memberi Notis Niat bagi beberapa bulan pertama. Jika sesebuah kesatuan sekerja menghadapi masalah mengaturkan sebuah syarikat selepas setahun berlalu, TEC akan berusaha menghubungi mereka untuk menawarkan bantuan.



Peserta di U League

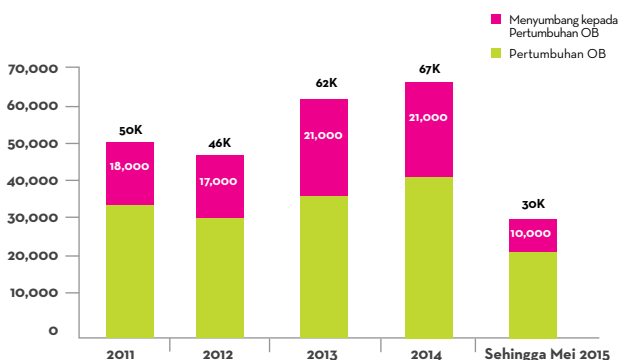
U League

Acara tahunan U League, yang bermula April 2011, adalah pertandingan untuk perekrut bagi meningkatkan kemahiran dan memberi motivasi kepada perekrut itu untuk menaikkan sasaran keanggotaan secara keseluruhan, dan mengiktiraf usaha perekrut dalam melakukan rekrutmen. Malahan, acara itu telah menjadi satu pertandingan persahabatan di kalangan kesatuan sekerja, dengan kesemuanya mempunyai misi sama iaitu meningkatkan jumlah keanggotaan secara keseluruhan.

Selain mencapai pertumbuhan keanggotaan, U League juga mengiktiraf usaha berbilang peringkat daripada kesatuan sekerja, sehinggalah ke peringkat cawangan. Pada tahun 2013, U League menarik lebih 500 pemimpin kesatuan sekerja dan pegawai cawangan antara bulan April hingga Jun untuk menyertai pertandingan di mana keputusannya dicapai berdasarkan kriteria kualitatif (penilaian pameran bergerak) dan kuantitatif (jumlah anggota yang direkrut). U League 2015 menyaksikan jumlah penyertaan tertinggi sejauh ini, melibatkan hampir 700 peserta daripada lebih 30 kesatuan sekerja.

Rekrutmen Cawangan Umum

Usaha rekrutmen Cawangan Umum (GB) diadakan merata pulau untuk mendekati pekerja dan meningkatkan kesedaran tentang keanggotaan kesatuan sekerja. Rekrutmen GB menyumbang kepada pertumbuhan OB, dengan 20,000 anggota secara purata dipindahkan ke cawangan OB setiap tahun, sepanjang tiga tahun yang lalu. Kami menggunakan strategi pemerolehan luar talian dan dalam talian untuk mendekati golongan PME.



PENGEKALAN

Selain perlindungan di tempat kerja, faedah keanggotaan juga merupakan sebab penting mengapa para anggota mendaftar dan kekal bersama Pergerakan Buruh. Para anggota kesatuan sekerja menerima manfaat daripada usaha kolektif oleh kesatuan sekerja induk mereka, serta pelbagai jenis perkhidmatan dan faedah yang disampaikan kepada mereka oleh syarikat sosial NTUC. Memandangkan keperluan anggota kita berubah, NTUC juga berusaha menyesuaikan program untuk kumpulan anggota yang berlainan.

Program Merapati Cawangan Kesatuan Sekerja

Kini dalam tahun ketiganya yang berturut-turut, Program Merapati Cawangan Kesatuan Sekerja (UBEP) bermatlamat untuk menyediakan peluang kepada kesatuan sekerja untuk merapati lebih banyak cawangan dan pekerja. Semasa meraikan Hari Buruh, MED ORC bekerjasama dengan kesatuan sekerja untuk menyediakan sejumlah tertentu set makanan tengahari kepada anggota kesatuan sekerja untuk memudahkan usaha merapati dan menggalak interaksi antara pemimpin kesatuan sekerja dan anggota di cawangan kesatuan sekerja. Program ini menerima sambutan baik selama ini, dan ia merapati 3,000 anggota OB pada tahun 2013, dan meningkat kepada 33,000 orang pada tahun 2015.

Laporan Terkini UBEP:

2013	2014	2015
18 kesatuan sekerja mengambil bahagian	30 kesatuan sekerja mengambil bahagian	37 kesatuan sekerja mengambil bahagian
60 kegiatan merapati cawangan	108 kegiatan merapati cawangan	119 kegiatan merapati cawangan
3,000 anggota OB dirapati	4,500 anggota OB dirapati	11,150 anggota OB dirapati
		+
		15 kesatuan sekerja mengambil bahagian
		24 kegiatan mendekati taman industri
		21,910 anggota OB dirapati

Program U65+

Dilancarkan pada suku keempat tahun 2012, program U65+ merupakan satu inisiatif untuk memberi ganjaran dan mengiktiraf anggota OB dan GB setia yang berusia 65 tahun ke atas, dengan tempoh keanggotaan sekurang-kurangnya 10 tahun. Di bawah program ini, anggota boleh terus menikmati sokongan kesatuan sekerja mereka apabila mereka diambil bekerja semula, dan meskipun mereka memutuskan untuk bersara. Selain daripada memupuk hubungan seumur hidup dengan anggota kesatuan sekerja, U65+ juga membantu mengekalkan keanggotaan.

Pada masa ini, 39 kesatuan sekerja telah mengikrarkan sokongan mereka terhadap U65+, dan mereka diberi pilihan untuk memilih cara membayar rebat, samada melalui wang tunai/cek, GIRO atau LinkPoints.

Kesatuan Sekerja boleh menyertai U65+ pada bila-bila masa sahaja pada tahun tersebut, dan anggota akan tetap menikmati rebat untuk seluruh tahun itu berdasarkan tempoh keanggotaan mereka.

Jumlah rebat yang diberi setiap tahun:

TAHUN	JUMLAH ANGGOTA*	JUMLAH REBAT YANG DIAGIHKAN
2012*	4,193	\$27,622.50
2013	9,146	\$213,024.50
2014	14,988	\$349,590.00

*Jumlah tidak dilonggokkan kerana anggota pada tahun 2012 akan layak bagi tahun-tahun seterusnya asalkan mereka belum menamatkan keanggotaan mereka.

#Jumlah pro rata mulai Q4

Faedah Keanggotaan

Anggota kesatuan sekerja menikmati penjimatan LinkPoints sebanyak \$21 juta pada tahun 2014, satu kenaikan 42 peratus berbanding \$14.7 juta pada tahun 2011. Anggota kesatuan sekerja juga menikmati penjimatan sebanyak \$6 juta daripada pedagang bukan LinkPoints pada tahun 2014, berbanding \$800,000 pada tahun 2011, menerusi kerjasama dengan rakan peniaga strategik untuk memberi nilai tambah kepada anggota kesatuan sekerja.

Rakan-rakan seperti Resorts World Sentosa, Wildlife Reserves Singapore, Tigerair, Delifrance dan Parkway Shenton membantu untuk memenuhi keperluan gaya hidup anggota kita dari segi hiburan, kembara, makanan dan kesihatan. Kempen besar-besaran seperti Power of U di Hari Buruh juga telah mencipta keterujaan dan peluang pelibatan bagi anggota kita.



Peserta di acara U65+ event

HUBUNGAN

Pembinaan Hubungan adalah penting untuk membangunkan Pergerakan Buruh yang kukuh dan inklusif. Kekuatan Pergerakan Buruh tidak hanya terletak pada keanggotaannya yang luas, tetapi juga menerusi interaksi berterusan dan usaha merapati anggota dengan giat, yang membantu kami mencipta sekumpulan masyarakat yang terdiri daripada anggota yang mampu mengharungi masa sukar dan meraikan masa gembira bersama-sama.

Ekosistem U Associate

Program U Associate NTUC merupakan inisiatif utama Pergerakan Buruh untuk mendekati golongan PME menerusi persatuan profesional. Dilancarkan pada Mac 2011, program itu mempunyai 17 U Associate pada masa ini, yang membentuk satu ekosistem persatuan merentasi pelbagai sektor, termasuk kewangan, sumber manusia, pengurusan projek, pemasaran, kejuruteraan dan banyak lagi. NTUC dan pihak U Associate menggunakan fokus berdasarkan sektor untuk membangunkan pelan kerjaya dan kemahiran untuk golongan PME dalam sektor-sektor ini.

Mencapai Pertumbuhan Melalui Program Kepimpinan Jurutera Muda

Melalui kerjasama dengan NTUC, Institut Jurutera Singapura (IES) melancarkan program Kepimpinan Jurutera Muda (YEL), yang disokong e2i (Institut Pekerjaan dan Daya Kerja).di bawah NTUC Program ini bermatlamat untuk melengkapi jurutera muda dengan kemahiran kepimpinan dan pengetahuan teknikal yang diperlukan untuk membawa kerjaya mereka ke tahap seterusnya, lantas berusaha untuk mendapatkan prospek pekerjaan yang lebih baik untuk anggota. Selain daripada menyediakan laluan bagi kemajuan kerjaya dan penempatan, IES bekerjasama dengan NTUC untuk menambah nilai ke atas jurutera yang bercita-cita itu.



Pelancaran Kepimpinan Jurutera Muda

Membina Hubungan Dengan Institut Sumber Manusia Singapura

Bagi menjalin ikatan antara Pergerakan Buruh dengan komuniti sumber manusia (HR), U Associate kelolaan NTUC dan Institut Sumber Manusia Singapura (SHRI) bersama-sama menganjurkan Sidang Puncak Kepimpinan HR 2015 yang pertama. Diadakan pada 2 Jun 2015, Sidang Puncak itu menarik lebih 400 peserta yang terdiri daripada karyawan HR, SME dan usahawan, serta pemimpin kesatuan sekerja yang berhimpun untuk membincangkan isu-isu semasa seperti masalah daya penghasilan pihak syarikat, idea untuk memudahkan inovasi di tempat kerja, dan petua untuk mencipta budaya HR yang sedia masa depan.

Dengan mengenalpasti pengamal HR sebagai rakan penting kepada Pergerakan Buruh, NTUC mahu mengukuhkan hubungan dua pihak di tempat kerja antara pengamal HR dengan kesatuan sekerja kita di kalangan syarikat, untuk memupuk budaya pembelajaran dan pembangunan sepanjang hayat supaya kita boleh mempunyai pekerja lebih baik dan tempat kerja lebih baik.



Sidang Puncak Kepimpinan HR



Seminar Kepimpinan Pengkhidmat Anjuran U Associate 2014

Seminar Kepimpinan Pengkhidmat Anjuran U Associate yang sulung telah mengundang rakan U Associate dan mereka yang berpotensi menjadi rakan U Associate, bersama-sama pemimpin Pergerakan Buruh dan tuan rumah, ke sesi membina rangkaian. Ia juga membantu menunjukkan kepada mereka yang berpotensi menjadi rakan bagaimana Pergerakan Buruh dapat bekerjasama dengan mereka untuk menambah keanggotaan mereka, mewakili mereka dalam kerjaya mereka dan membantu mereka menjalin hubungan lebih kukuh dengan anggota mereka.



Para anggota panel di Seminar Kepimpinan Pengkhidmat U Associate

Konvensyen U Associate 2015

Konvensyen U Associate disokong oleh 12 rakan U Associate. Konvensyen itu merapati lebih 400 PME dan mahu menyatukan seluruh ekosistem U Associate dalam satu wadah rangkaian Pergerakan Buruh.



Perbincangan Panel di Konvensyen U Associate

Lingkungan Pemimpin U Associate

Lingkungan Pemimpin U Associate dimulakan sebagai satu wadah untuk pemimpin utama U Associate dan Pergerakan Buruh untuk membina rangkaian dan merapati pemimpin pemikiran lain. Melaluinya, Pergerakan Buruh berhasrat untuk membina sebuah kumpulan masyarakat yang mengongsi idea untuk membantu U Associate kita terus berkembang.



Pemimpin pemikiran berkongsi idea.

LANGKAH SETERUSNYA

Langkah mengekalkan pertumbuhan rekrutmen dan mengukuhkan penjalinan hubungan adalah penting. NTUC bercadang untuk membina wadah, di mana satu kerjasama Pergerakan Buruh-U Associate yang kukuh, dapat merapati dan merangsang pendorong dan pemimpin pemikiran daripada pihak persatuan, untuk membincangkan isu-isu yang menjejaskan industri masing-masing, dan bagaimana Pergerakan Buruh dapat bekerjasama dengan mereka untuk bersama-sama berkembang dalam sektor masing-masing.

Karyawan, Pengurus dan Eksekutif

PENCAPAIAN UTAMA

- Berjaya melobi pindaan undang-undang yang membolehkan lebih ramai PME dilindungi pada tahun 2014 dan 2015
- Menubuhkan dua Pusat PME U di Institut Devan Nair bagi Pekerjaan dan Daya Kerja dan Pusat NTUC (One Marina Boulevard) dan sebuah gerbang maya PME untuk membantu PME memerlukan bantuan yang semakin ramai. Sejak itu, Pusat PME telah membantu hampir 6,600 PME
- Merapati dan meningkatkan keupayaan lebih 1,600 pemimpin kesatuan sekerja dengan mendekati kesatuan sekerja dan bengkel
- Membangunkan keupayaan PME menerusi Program Pemimpin Masa Depan
- Membentuk Kumpulan Sumber PME untuk membantu kesatuan sekerja dalam usaha meluaskan skop perwakilan PME

Melobi Kejayaan – Memberi Kesan Kepada Kehidupan PME Melalui Penyokongan

Sejak penubuhan Unit PME (PMEU) Pergerakan Buruh pada tahun 2011, ianya telah berkhidmat kepada PME dalam empat bidang utama - Perlindungan, Kemajuan, Penempatan dan Keistimewaan. Satu bidang tumpuan penting adalah 'Perlindungan'. Sejak tahun 2011, Pergerakan Buruh telah mencapai kejayaan melobi menerusi penyokongannya dalam pindaan undang-undang berikut:

- Pindaan kepada Akta Pekerjaan (EA) : Pada Oktober 2013, Rang EA (Pindaan) diperkenalkan di Parlimen dan berkuatkuasa pada 1 April 2014. PME bergaji \$4,500 ke bawah akan dilindungi EA (kecuali Bahagian IV)
- Rangka Kerja Pertimbangan Adil (FCF) dan Bank Pekerjaan Nasional (NJB): Membantu menyamaratakan peluang bagi PME tempatan dengan mewajibkan syarikat untuk mengiklankan kerja kosong di NJB sebelum membuat permohonan bagi pas pekerjaan. NJB dilancarkan pada 23 Julai 2014 dan

FCF berkuatkuasa pada 1 Ogos 2014.

- Akta Perlindungan Daripada Gangguan: Berkuatkuasa pada 15 November 2014. Akta ini mahu memberi perlindungan lebih baik kepada individu daripada gangguan dan kelakuan anti sosial samada dalam dunia nyata atau dalam talian, dan ia menyatakan dengan jelas bahawa pekerja kini dilindungi daripada gangguan di tempat kerja. Satu kesalahan baharu iaitu mengekori secara berterusan telah diperkenalkan di bawah Akta itu. Kini, pekerja awam juga dilindungi. Di bawah Akta itu, pelbagai jenis langkah bantu diri, remedi sivil dan hukuman jenayah juga telah diadakan.
- Akta Syarikat: Melobi bagi semakan ke atas seksyen 328 (2) pada tahun 2012, yang membenarkan tuntutan agregat pekerja apabila syarikatnya gulung tikar, dihadkan kepada jumlah gaji selama lima bulan, atau \$7,500, yang mana lebih rendah. Pada Oktober 2014, Parlimen meluluskan pindaan kepada seksyen 328 untuk memansuhkan kuantum bagi had gaji daripada Akta itu. Had gaji itu akan ditentukan Menteri Kewangan melalui warta. Ini berkuatkuasa pada 1 Julai 2015.
- Pindaan kepada Akta Perhubungan Perusahaan: Membolehkan kesatuan sekerja untuk pekerja biasa mewakili PME secara kolektif. Ini berkuatkuasa pada 1 April 2015.

Lebih 300,000 PME dijangka menerima manfaat daripada pelbagai perubahan dasar, termasuk yang berkaitan dengan Akta Pekerjaan, Akta Perhubungan Perusahaan, Tribunal Tuntutan Pekerjaan, Rangka Kerja Pengantaraan Tiga Pihak, Rangka Kerja Pertimbangan Adil dan Bank Pekerjaan Nasional.

Pusat U PME- Membantu PME Memerlukan Bantuan Yang Semakin Ramai

Pada April 2014, PMEU menubuhkan dua pusat fizikal di Institut Devan Nair bagi Pekerjaan dan Daya Kerja dan di Pusat NTUC (One Marina Boulevard). Sebuah gerbang maya www.ntuc.org.sg/pme juga dilancarkan untuk melayani PME yang tidak dapat mengunjungi pusat fizikal. Pada tahun 2015, gerbang itu telah dipertingkatkan agar menjadi lebih responsif kepada pengguna alat mudah alih, di samping ciri membuat janji temu secara elektronik untuk menangani PME memerlukan bantuan yang semakin ramai di pusat-pusat itu.

Konsultan tempat kerja di Pusat U PME telah membantu 805 PME pada Jun 2015, dengan 47 peratus PME memerlukan bantuan penempatan pekerjaan, 34 peratus berkaitan dengan hak dan bimbingan tempat kerja, 10 peratus mahu mendapatkan panduan kerjaya dan nasihat perkembangan professional, manakala yang lain adalah tentang pertanyaan mengenai faedah dan hak istimewa.

Pusat-pusat itu juga menjalankan sesi pengetahuan asas undang-undang dan klinik guaman yang telah membantu lebih 5,800 PME dalam hal-hal seperti membuli di tempat kerja, hak kontrak dan kewajipan pekerjaan.



Kerjasama antara Law Works dengan Persatuan Guaman dilancarkan pada tahun 2013. Sesi Pengetahuan Asas Undang-Undang – iaitu sebuah bengkel suku tahun, yang menyasarkan kumpulan PME yang berlainan, mahu mendidik PME tentang hak di tempat kerja, hak dan kewajipan kontrak, dan cara mendapatkan pertolongan apabila menghadapi diskriminasi di tempat kerja ataupun gangguan seksual. Memandangkan kos guaman biasanya tinggi sekali, Pergerakan Buruh membantu anggota kesatuan sekerja dengan menganjurkan Klinik Guaman bulanan di mana Persatuan Guaman Singapura menghantar peguam secara pro bono untuk memberi nasihat guaman percuma.

Kegiatan Mendekati Pekerja Oleh Kesatuan Sekerja – Melanjutkan Perwakilan Kepada PME

Pada Jun 2015, ORC MED dan PMEU menganjurkan pameran bergerak besar-besarnya yang pertama untuk mendekati PME di Pusat URA, melibatkan dua kesatuan sekerja (AUPE dan SURAWU) daripada sektor awam. Lebih 400 PME mengunjungi pameran bergerak dua



Sesi pengetahuan asas undang-undang

hari itu, dengan sekitar 120 PME meluahkan minat untuk mengetahui lebih lanjut dan telah mendaftar dalam senarai mel PMEU. ORC MED akan menganjurkan lebih banyak lagi pameran sedemikian untuk meningkatkan kesedaran untuk PME, dan akan terus bekerjasama dengan PMEU untuk memberi lebih banyak sokongan kepada kesatuan sekerja dalam usaha mereka mendekati dan merapati PME.

Menyusuli pindaan kepada Akta Perhubungan Perusahaan yang berkuatkuasa pada tahun 2015, skop perwakilan yang diluaskan itu kini membenarkan rundingan kolektif dijalankan bagi pihak PME oleh kesatuan sekerja untuk pekerja biasa dan skop perwakilan terhad itu akan diluaskan untuk menyertakan pengambilan bekerja semula. Sejak tahun 2014, sekitar 1,600 pemimpin kesatuan sekerja telah menjalani latihan dan sekitar 150 cawangan kesatuan sekerja daripada 20 kesatuan sekerja telah membayangkan bahawa mereka telah memulakan usaha perluasan dalam skop perwakilan PME ataupun telah memberi komitmen untuk melakukannya pada masa terdekat.



Merapati PME

Minggu PME

Minggu PME adalah pesta tahunan selama seminggu dengan matlamat mengongsi inisiatif yang tertumpu kepada 4P (Perlindungan, Kemajuan, Penempatan dan Keistimewaan) yang ditawarkan Pergerakan Buruh dan bagaimana kita boleh menyokongnya sedang kita mengubah dan memperkasakan PME untuk bersiap sedia bagi masa depan. Ia menumpukan perhatian kepada perkembangan PME, di mana ceramah dan bengkel diadakan untuk mengongsi tentang kemajuan PME, dan bagi mereka yang mahu membuat perubahan pertengahan kerjaya.



Program Pengaktifan Kerjaya

Dilancarkan pada Julai 2015, melalui kerjasama dengan syarikat usahawan sosial tempatan GioCareers, Program Pengaktifan Kerjaya (CAP) bermatlamat memberikan rangsangan kepada PME matang berusia 40 tahun ke atas, untuk membantu mereka bekerja semula. CAP adalah program sokongan rakan-kerakan yang melatih relawan untuk menjadi Aktivist Kerjaya bagi membantu PME matang yang menghadapi kesukaran mencari pekerjaan setelah mengganggu selepas usia 40 tahun. Aktivist Kerjaya akan berusaha membantu kumpulan masyarakat yang rapat bersama PME matang lain, untuk memberi kaunseling, bimbingan dan peluang untuk membina rangkaian.

U Creative Untuk Industri Kreatif Yang Baru Muncul

Karyawan industri kreatif bekerja dalam sektor yang mencabar dan baru muncul, dan oleh itu, mereka mendapati mereka perlu sentiasa meningkatkan kemahiran untuk mengikuti trend dan perkembangan teknologi dan industri terkini. Sedang peranan Singapura sebagai hab media serantau dan sejagat menjadi semakin besar, peluang perkembangan dan kepimpinan semakin bertambah untuk PME kita dalam sektor ini.



Program U Creative adalah sebahagian daripada usaha lebih luas NTUC untuk mempersiapkan PME Singapura untuk cabaran hari esok. Ia menyediakan wadah bagi karyawan bidang kreatif untuk mengambil tahu tentang sekitaran perniagaan yang sentiasa berubah dan menangani cabaran dalam sektor ini. Program U Creative bukan sahaja menyediakan peluang rangkaian perniagaan untuk karyawan bidang kreatif, malah ia juga menjadi wadah penghubung bagi karyawan industri kreatif untuk menggunakan ekosistem karyawan NTUC dalam bidang kepakaran seperti teknologi maklumat, sumber manusia, pengurusan projek dan kepimpinan, dan lain-lain lagi.

Program Pemimpin Masa Depan

Program Pemimpin Masa Depan terdiri daripada inisiatif pembelajaran tiga tingkat yang dilakarkan untuk membangunkan keupayaan PME. Ketiga-tiga tingkat itu adalah:

1. Sidang Puncak Pemimpin Masa Depan 2015

Persidangan istimewa yang penting untuk 750 PME yang bertujuan memberi inspirasi untuk belajar daripada lebih 17 Pemimpin C-Suite (berpangkat Ketua Pegawai). Sidang Puncak ini mahu memupuk minda seorang pencabar, pemikiran kreatif, bersedia menanggapi cabaran di luar zon selesa seseorang.

2. Siri Pemimpin Masa Depan

Siri Pemimpin Masa Depan terdiri daripada sesi dialog terperinci yang khusus kepada sesuatu industri, yang tertumpu kepada sesuatu sektor dan dipimpin sesuatu bidang kerja, seperti kejuruteraan, perakaunan, kewangan, teknologi maklumat, dan penjualan dan pemasaran. Siri Pemimpin Masa Depan telah merapati lebih 12,000 PME sejauh ini.



3. Sesi Pembimbingan Pemimpin Masa Depan

Sesi Pembimbingan Pemimpin Masa Depan dijalankan dalam kumpulan kecil secara tertutup, oleh pemimpin industri bagi memastikan perkongsian dibuat secara terbuka dan jujur. Ini memberi peluang kepada lebih 50 PME untuk mendapatkan akses unik kepada pemimpin industri melalui satu proses pemilihan, bagi tujuan perkembangan peribadi dan bimbingan kerjaya.



LANGKAH SETERUSNYA

Seiring dengan jumlah PME yang bertambah dalam tenaga kerja, Pergerakan Buruh terus mempersiapkan dirinya untuk membantu lebih ramai kesatuan sekerja untuk meluaskan skop perwakilan PME, dan menambah bantuan yang disediakan dalam isu “Perlindungan”, “Penempatan” dan “Kemajuan” untuk memberi khidmat lebih baik kepada PME supaya mereka kekal sedia masa depan. Pada masa yang sama, ia akan meningkatkan sokongannya kepada PME dan merapati PME di bawah Program Pemimpin Masa Depan.

Memperkukuhkan Suara Pekerja Bebas dan Golongan Bekerja Sendiri

PENCAPAIAN UTAMA

- Membentuk Persatuan Jurulatih Sukan Singapura pada Mac 2015. Pada masa ini, ia mempunyai 100 anggota

Menurut Kementerian Tenaga Manusia, terdapat 183,000 warga tempatan yang merupakan pekerja berdikari yang tiada hubungan majikan-pekerja. Lebih dikenali sebagai pekerja bebas dan golongan bekerja sendiri (FSE), kami menjangkakan jumlah pekerja sebegini akan meningkat dengan banyak sekali. Kebanyakan FSE tidak ada suara yang padu untuk mewakili kepentingan mereka, dan kami meramalkan bahawa keinginan ini akan bertambah pada masa akan datang.

Sekitar 24,000 FSE seperti pemandu teksi, ejen insurans dan ejen hartanah telah pun menjadi anggota Pergerakan Buruh. Pemandu pelancong mempunyai cabang dalam sebuah kesatuan sekerja, manakala yang lain seperti penasihat kewangan mempunyai persatuan yang mapan dan bersekutu dengan Pergerakan Buruh melalui Program U Associate. Usaha merapati dan interaksi dengan kumpulan-kumpulan yang ada telah meningkatkan kesedaran NTUC tentang cabaran unik dan biasa dihadapi oleh FSE.

Menembusi Kumpulan-Kumpulan Baharu

Terdapat banyak jurulatih sukan yang bebas di Singapura. Sebagai individu, keprihatinan mereka seringkali tidak terdengar. NTUC mengiktiraf bahawa satu suara kolektif diperlukan untuk mewakili kepentingan industri jurulatih, dan lantaran itu, ia melibatkan diri untuk memberi bimbingan bagi membentuk Persatuan Jurulatih Sukan Singapura (SCA), dan memberi nasihat tentang struktur perwakilan SCA. Melalui SCA, terdapat satu struktur untuk menyatukan seluruh komuniti jurulatih, satu wadah untuk membina profesionalisme di kalangan jurulatih, dan satu badan untuk berunding dengan penggubal dasar dalam perkara yang membawa kesan ke atas mata pencarian jurulatih.



Menumpukan Perhatian Kepada Perkara Asas

Pekerja FSE mendedahkan bahawa isu jaminan pendapatan, bekerja secara berterusan dan persiapan bagi hal di luar jangkaan adalah antara keprihatinan utama mereka. Dalam isu jaminan pendapatan dan kecukupan persaraan, SCA mahu merapati pertubuhan yang relevan untuk menggariskan dan menggunakan amalan adil bagi membeli khidmat pekerja bebas secara bertanggungjawab. Semasa menentukan bayaran yang mereka kenakan, jurulatih juga mesti dididik tentang perlunya mengambil kira, antara lain, simpanan persaraan, perlindungan perubatan dan insurans kecederaan di tempat kerja. Dari segi bekerja secara berterusan, Pergerakan Buruh akan bekerja rapat dengan SCA untuk menggembeng sumber yang boleh digunakan jurulatih untuk membiayai perkembangan profesional mereka.

LANGKAH SETERUSNYA

Memandangkan jurulatih perlu memenuhi piawaian yang kian tinggi, e2i, Agensi Pembangunan Tenaga Kerja Singapura dan Sports Singapore akan meneroka kerjasama untuk meluaskan penggunaan Program Bantuan Latihan Kesatuan Sekerja untuk menyokong peningkatan kemahiran dan peningkatan pekerjaan. Sebagai langkah seterusnya, SkillsFuture akan ditambah

untuk membantu FSE kekal relevan dan meningkatkan daya kerja mereka. Pergerakan Buruh sudah bersedia, berupaya dan rela membantu FSE untuk bersatu padu dan berkembang sebagai suara yang berwibawa, mewujudkan layanan adil untuk mereka, dan menjaga keperluan mereka. Sebagai langkah seterusnya, kami mahu meluaskan kumpulan-kumpulan yang sedia ada dan merapati kumpulan-kumpulan FSE yang baharu.

Syarikat Kecil Dan Sederhana

PENCAPAIAN UTAMA

- Merapati dan mendekati 1,200 SME
- Bekerjasama dengan 20 syarikat (yang menggajikan 4,600 pekerja) dalam program bantuan SME menerusi Pusat U SME
- Meyakinkan tujuh syarikat (yang menggajikan 1,400 pekerja) agar mendapatkan keanggotaan kesatuan sekerja untuk pekerja mereka dan meyakinkan 200 majikan SME (yang menggajikan 8,000 pekerja) agar menggalakkan pekerja mereka memohon untuk menjadi anggota kesatuan sekerja

Syarikat kecil dan sederhana (SME) secara keseluruhannya menggajikan 70 peratus tenaga kerja pemastautin. Lantaran itu, SME penting kepada Pergerakan Buruh kerana mereka mewakili sebilangan besar pekerja Singapura. Terdapat beberapa cabaran unik kepada skala perniagaan SME. Pekerja mereka biasanya cepat menukar pekerjaan, lantas menyebabkan kadar pusing ganti yang tinggi. Ini menyebabkan ramai majikan merasakan bahawa mereka tidak perlu membuat pelaburan dalam peningkatan kemahiran pekerja.

Simposium Advancing U Untuk SME

Cabaran tenaga manusia masih menjadi keprihatinan perniagaan yang utama bagi SME sedang mereka berusaha untuk berkembang. Untuk membantu SME menangani cabaran ini, Pergerakan Buruh memperkenalkan projek perintis Advancing U pada tahun 2014. Bertemakan "Mengatasi Cabaran Tenaga Manusia dengan Inisiatif Daya Penghasilan", Simposium Advancing U Untuk SME yang pertama ini menampilkan pelbagai wadah perbincangan agar pemimpin perniagaan dan usahawan boleh meneroka cara inovatif untuk menjadi pekerjaan SME Lebih Mudah, Lebih Bijak dan Lebih Selamat. Satu klinik timbul yang menyediakan nasihat diadakan, di mana para pengunjung mempunyai akses langsung kepada geran daya penghasilan dan program yang ditawarkan NTUC dan agensi berkaitan dengannya.

Inisiatif ini membolehkan Pergerakan Buruh membina hubungan dengan 173 syarikat untuk menjalin persahabatan, mendidik dan mencipta kesedaran tentang keanggotaan kesatuan sekerja, dan memberi sokongan nasihat kepada SME untuk meningkatkan daya penghasilan perniagaan dan kebajikan pekerja melalui pendanaan dan mencipta perbincangan perniagaan



menerusi Siri Pemimpin Masa Depan bagi SME. Menerusi Advancing U, NTUC berhasrat untuk bekerjasama dengan semua SME Singapura untuk menjadikan setiap tempat kerja SME sebagai tempat kerja lebih baik, setiap pekerjaan SME sebagai pekerjaan lebih baik, dan setiap pekerja SME sebagai pekerja lebih baik.

Pusat U SME

Disokong oleh Spring Singapore, NTUC bekerjasama dengan Pusat SME @ ASME (Persatuan Syarikat Kecil dan Sederhana) untuk mendirikan Pusat U SME. Pusat ini mahu memperhebatkan lagi usaha mendekati SME dan peningkatan daya penghasilan di kalangan SME, dan menasihati SME tentang cara menggunakan program sokongan pemerintah. Inisiatif baharu ini akan mempertingkatkan perkhidmatan sehenti dan terdahulu untuk SME yang diuruskan oleh NTUC.

Lingkaran U SME

Bagi mendekati pekerja SME dengan lebih berkesan lagi, NTUC telah bekerja rapat dengan pelbagai persatuan dan kumpulan SME. Urus Setia SME memeterai Memorandum Persefahaman dengan pihak persatuan untuk mengukuhkan kerjasama, termasuk memudahkan permohonan bagi keanggotaan NTUC, menggunakan amalan pekerjaan adil (seperti merekrut dan memilih berdasarkan merit), dan menerima garis panduan tiga pihak (seperti pengambilan bekerja semula). Sejauh ini, Urus Setia itu mendekati 1,100 rakan korporat dan 22,000 pekerja.



LANGKAH SETERUSNYA

Sebagai langkah seterusnya, NTUC akan terus mengukuhkan usaha merapati SME dengan memperkenalkan bengkel tentang amalan terbaik seperti perhubungan buruh-pengurusan dan Model Gaji Progresif. NTUC akan juga bekerjasama dengan SME untuk meningkatkan kesedaran tentang piawaian buruh dan pematuhan undang-undang bagi Akta Pekerjaan, Akta Pampasan Kecelakaan di Tempat Kerja, dan Akta Keselamatan dan Kesihatan di Tempat Kerja.

KOMUNITI 3-GEN

Pergerakan Buruh berkomited untuk mendekati dan berkhidmat kepada tiga generasi pekerja – iaitu pekerja masa lalu, pekerja hari ini dan pekerja hari esok. Selain daripada membangunkan keanggotaan kesatuan sekerja, satu rangkaian komuniti keanggotaan – nEbO, NTUC Muda, U Family dan U Live – telah dibentuk untuk memenuhi keperluan tertentu anggota dalam kumpulan usia yang berlainan:

nEbO

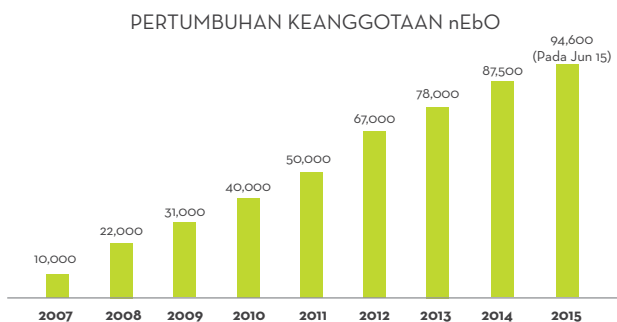
PENCAPAIAN UTAMA

- Mendekati lebih 360,000 belia
- Membangunkan 251 pemimpin belia
- Wadah merapati belia yang berkesan untuk membangunkan potensi mereka, dengan lebih 45 peratus acara merupakan projek yang dimulakan oleh belia dan dipimpin aktivis belia

nEbO – cabang keanggotaan muda NTUC – adalah inisiatif strategik Pergerakan Buruh bagi merapati dan mempersiapkan belia untuk menghadapi masa depan sebagai pekerja hari esok. nEbO merapati dan membangunkan belia, di samping mendedahkan mereka kepada NTUC dan peranan sosialnya.

Pertumbuhan Keanggotaan

Keanggotaan nEbO bertambah sebanyak 89 peratus daripada Disember 2011 hingga Jun 2015. Ini dicapai hasil usaha merekrut yang tidak kenal penat lelah bersama-sama rakan strategik, komuniti Pergerakan Buruh lain, syarikat sosial NTUC dan sekolah. nEbO juga meningkatkan usaha pengekalan dengan menjalankan program pengekalan berstruktur sejak 2013 untuk mengurangkan kadar keciciran anggota layak dan membolehkan kadar keanggotaan terus berkembang.



Pada tahun 2012, nEbO memperkenalkan Ganjaran nEbO, satu program kesetiaan di mana anggota nEbO dapat menukar LinkPoints untuk mendapatkan barangan, dengan matlamat untuk meninggikan nilai keanggotaan. Mulai 2013, nEbO juga menambah inisiatif pendidikan dan penukaran LinkPoints untuk menggalak penggunaan LinkPoints sebagai matawang umum di kalangan anggota nEbO.

Mendekati Masyarakat dan Merapati Anggota

nEbO yakin terhadap nilai penyokongan projek yang dimulakan belia. Sepanjang empat tahun lalu, projek sedemikian yang dimulakan belia semakin bertambah, di mana ia membentuk lebih daripada 45 peratus acara setiap tahun. Sejauh ini, dengan lebih 500 acara dinikmati lebih 600,000 peserta, nEbO terbukti sebagai wadah merapati belia yang berkesan untuk membolehkan anggota kita membangunkan potensi mereka.

Hari Menghargai Intern Anda

Salah satu acara istimewa nEbO dan juga satu pergerakan sosial belia - Hari Menghargai Intern Anda (TYID) - dilancarkan pada tahun 2013 dengan tujuan meningkatkan kesedaran tentang hak intern di tempat kerja. TYID adalah kempen selama sebulan yang berakhir dengan satu acara mendekati belia pada 10 Oktober setiap tahun, iaitu satu hari khas untuk menggalak penghargaan terhadap intern di kalangan majikan. Satu bahagian penting TYID 2015 adalah kerjasama antara nEbO dengan kesatuan sekerja, di mana mereka memberi gambaran tentang bagaimana tempat kerja dan pertubuhan berkesatuan sekerja berfungsi, untuk memastikan bahawa belia kita menjadi sedia pekerjaan.



Meningkatkan kesedaran tentang hak intern di tempat kerja

Simposium Keusahawanan Belia

Satu lagi acara istimewa, Simposium Keusahawanan Belia (YES) diadakan buat kali kelapan pada tahun 2015. YES merapati lebih 400 peserta setiap tahun. Menggunakan mesej yang lantang untuk menggalak semangat keusahawanan, YES dianjurkan oleh satu jawatankuasa belia yang merancang segala-galanya, daripada mendapatkan penyampai ucaptama dan penaja, sehinggalah mengaturkan program dan menjalankan kegiatan pada hari acara.



Peserta di Simposium Keusahawanan Belia

Encik Teo Jian Rong, Politeknik Singapura

Jian Rong didedahkan kepada nEbO dan Pergerakan Buruh buat pertama kalinya melalui YES 2014 sebagai seorang peserta. Selepas itu, beliau mendapat inspirasi untuk menubuhkan syarikatnya sendiri, iaitu penyedia khidmat mencetak kemeja-T. Berbekalkan semangat mahu menyumbang semula kepada masyarakat, beliau tampil dengan sendirinya sebagai anggota jawatankuasa belia bagi YES 2015 untuk menggalak lebih ramai lagi belia yang sealiran agar memburu impian mereka untuk menjadi usahawan. Selain itu, beliau memberi ucapan yang penuh inspirasi semasa simposium itu untuk mengongsi pengalaman peribadinya sebagai peniaga dengan para peserta.

Mengukuhkan Kerjasama

Satu pencapaian besar dicatat pada tahun 2012, dengan satu Memorandum Persefahaman (MOU) dimeterai dengan Institut Pendidikan Teknikal (ITE). Melalui kerjasama mendalam antara kedua-dua pihak sepanjang tiga tahun yang lalu, Kelab Kegiatan Ko-Kurikular nEbO-Maktab ITE East rasmi yang pertama telah ditubuhkan pada tahun 2014, dan MOU itu diperbaharui pada tahun 2015.

Satu lagi pencapaian besar dicatat pada tahun 2013, apabila nEbO memeterai MOU bersama Sekolah Menengah Yio Chu Kang. Dengan itu, nEbO membangunkan satu siri kegiatan kurikulum untuk terus meningkatkan pembelajaran di luar bilik darjah untuk pelajar sekolah menengah. Kegiatan pelajaran berdasarkan pengalaman itu termasuk Pembelajaran Perkhidmatan, Nilai dalam Tindakan, Kembara Ilmu, Penempatan Kerja dan Keusahawanan Sosial.



Mengukuhkan kerjasama dengan Institut Pendidikan Teknikal

Mengasuh Aktivis Teras

Golongan belia terus dipupuk untuk menjadi pemimpin dan aktivis utama di nEbO. Menjelang tahun 2014, nEbO telah membangunkan 251 pemimpin belia dan mempunyai sasaran untuk meningkatkan jumlah itu kepada 300 pemimpin menjelang akhir 2015.

Sejak Program Pembangunan Kepimpinan Belia (L.E.A.D.) dilancarkan pada tahun 2011, ramai pemimpin belia nEbO telah menjalaninya untuk memupuk dan membina keupayaan dan kemahiran kepimpinan mereka. Program ini juga menggalak belia untuk tampil sebagai pemimpin.

Encik Douglas Toh, Maktab ITE Central

Selama bertahun-tahun lamanya, Douglas telah giat menyertai serta menerajui acara, salah satunya ialah opera Teochew anjuran nEbO bertajuk Xiang Dang Nian. Beliau dan anggota pasukannya mempelajari Opera Teochew dan mementaskannya untuk sekumpulan penerima bantuan warga emas daripada Pusat Kaunseling Shan You dan Pusat Kegiatan Warga Emas Thye Hwa Kwan (Bedok dan Macpherson). Pada usia begitu muda, beliau berupaya mengajak rakan-rakan sealiran untuk melibatkan diri dalam acara relawan dan telah mula membimbing sekumpulan pemimpin belia yang baharu dari kalangan masyarakat.

Encik Sebastian Tay, Alumni nEbO

Sebastian, daripada masyarakat Sukan nEbO, adalah pemimpin belia yang aktif dan pembimbing kepada rakan-rakannya yang bermain bowling. Meskipun merangkul pelbagai anugerah bowling, Sebastian berkata anugerah terbaik adalah kemahiran dan kebolehan yang beliau raih sepanjang masanya dengan nEbO. Beliau berjaya berpindah ke NTUC sebagai salah seorang anggota muda SBEU, mewakili mereka dalam acara bowling seperti Pertandingan U Grand Masters.

LANGKAH SETERUSNYA

nEbO terus merekrut anggota baharu, mengekalkan anggota layak dan menjalin hubungan dengan anggota nEbO yang bakal lulus sekolah dan mula bekerja, untuk menggalak mereka menganggotai NTUC.

Bagi memastikan peralihan kepimpinan belia ke NTUC terus dijalankan, nEbO mahu menggalak lebih ramai anggota menyertai acara nEbO dan mengenalpasti mereka yang mempunyai potensi untuk dipersiapkan sebagai pemimpin belia pada masa depan.

Dengan jumlah pemimpin dan alumni yang semakin bertambah di kalangan kumpulan masyarakat nEbO, nEbO akan menumpukan lebih banyak sumbernya kepada usaha meningkatkan program yang menyasarkan pemimpin yang akan menjalani flow-on (pengaliran terus) ke NTUC. nEbO akan memupuk pemimpin belia ini dan berharap ia dapat memindahkan mereka dengan licin ke NTUC Muda dan unit PME di bawah Pergerakan Buruh.

NTUC MUDA

PENCAPAIAN UTAMA

- Mendekati lebih 100.000 pekerja dewasa yang muda, membangunkan 250 aktivis

NTUC Muda mahu bekerjasama dengan kesatuan sekerja untuk mengenalpasti ahli kesatuan sekerja muda untuk membangunkan dan memupuk mereka agar menjadi pemimpin Pergerakan Buruh pada masa depan. Meraikan ulangtahunnya yang ke-10 pada tahun 2015, NTUC Muda mewakili lebih daripada 190,000 pekerja dewasa yang muda berusia 35 tahun ke bawah. Sebagai pergerakan belia yang terbesar di Singapura, NTUC Muda berusaha untuk memperkasakan keperluan dan aspirasi pekerja muda.

Mendekati Masyarakat dan Merapati Anggota

LARIAN 350 NTUC Income, Anjuran NTUC Muda
Daripada hanya 1,000 pelari pada tahun 2010, acara larian istimewa eko-penyokongan tahunan ini untuk Pergerakan Buruh kini menyaksikan lebih 12,000 peserta setiap tahun. Sejak tahun 2014, NTUC Muda dan U Sports telah bekerjasama untuk menggabungkan LARIAN 350 sebagai sebahagian daripada U Games. Ini membolehkan NTUC Muda mendekati lebih ramai anggota kesatuan sekerja.



NTUC Muda Meraikan! Hari Kebangsaan

NTUC Muda telah menganjurkan acara dampingannya kepada Perbarisan Hari Kebangsaan bagi pihak Pergerakan Buruh sejak tahun 2007. Acara tahunan yang amat dinanti-nantikan ini meraikan peranan Pergerakan Buruh dalam pembangunan negara dan mengesahkan semula kesepaduan di kalangan 8,000 pemimpin kesatuan sekerja dan anggota setiap tahun.



CROSSROADS NTUC Muda

Siri CROSSROADS NTUC Muda bertujuan membantu peserta memandang lebih jauh daripada keprihatinan sekarang dan memiliki aspirasi untuk membina masa depan lebih baik untuk diri mereka sendiri dan Singapura, menerusi dialog bersama personaliti yang penuh inspirasi. Sejak program itu dimulakan pada April 2013, NTUC Muda telah merapati 930 peserta.



Meja Bundar NTUC Muda

Dalam siri "Perbincangan Singapura Kita: Pergerakan Buruh", yang dianjurkan pada tahun 2013 dan 2014, NTUC Muda bertemu lebih 900 pekerja dewasa yang muda dan mendapati bahawa ramai yang prihatin dengan dasar sosial Singapura. Ini menghasilkan satu siri meja bundar yang baharu pada tahun 2014 untuk mengkaji perkara itu dengan lebih mendalam. Menerusi proses ini, pekerja dewasa yang muda lebih memahami pertimbangan utama di sebalik dasar sosial Singapura, lantas membolehkan NTUC Muda mengenalpasti dan memupuk pemimpin pemikiran bagi Pergerakan Buruh dengan lebih baik lagi. Sekitar 130 peserta masih giat menyertai meja bundar ini.



Menjalin Hubungan Melalui Cawangan Belia dan Kumpulan Setia Kawan Pasukan NTUC Muda

Selain usaha mendekati dan merapati belia, NTUC Muda juga tertumpu kepada usaha menjalin ikatan dengan pekerja dewasa yang muda untuk memastikan bahawa Pergerakan Buruh terus dinamik dan relevan. Melalui 43 cawangan belia NTUC Muda dan enam Kumpulan Setia Kawan Pasukan NTUC Muda, NTUC Muda dapat membina hubungan dengan pemimpin kesatuan muda, anggota dan masyarakat.

Cawangan Belia

Melalui cawangan belia, pemimpin kesatuan muda dapat merapati rakan seusia mereka dengan lebih baik lagi di kesatuan sekerja mereka. Mereka menganjur 165 acara yang dibiayai dana permulaan, di mana mereka merapati lebih 17,000 anggota sepanjang empat tahun yang lalu. Menerusi cawangan belia itu, NTUC Muda telah membina rasa muhibbah dan menjalin ikatan lebih rapat dengan 94 anggotanya, lantas merapatkan lagi hubungan mereka dengan Pergerakan Buruh.



Kumpulan Setia Kawan Pasukan NTUC Muda

Kumpulan setia kawan Pasukan NTUC Muda menyatukan belia yang mempunyai minat dan perjuangan serupa. Mereka memimpin inisiatif dari bawahan yang mereka laksanakan dengan penuh semangat. Sejak tahun 2011, mereka menganjurkan 130 inisiatif sedemikian, merapati hampir 11,000 peserta. Terdapat 59 anggota terhubung yang giat mencanangkan perjuangan Pergerakan Buruh.



Memperkukuhkan Aktivist Teras

Makmal Belia adalah inkubator pembangunan kepimpinan NTUC Muda. Ia mahu mengenalpasti dan memupuk kumpulan aktivis teras kita. Para aktivis ini memimpin projek untuk menghebahkan perjuangan Pergerakan Buruh dan isu pekerja. Dalam suku ketiga tahun 2014, NTUC Muda memulakan inisiatif aktivis yang memberi ikrar. Kini, ia mempunyai 13 aktivis yang mengikrarkan komitmen mereka untuk menganjurkan kegiatan bagi pihak Pergerakan Buruh. Mereka akan menganjurkan sekurang-kurangnya dua inisiatif dari bawah setiap tahun untuk menyokong perjuangan Pergerakan Buruh dan melakukan flow-in (pengaliran masuk) melibatkan sekurang-kurangnya dua aktivis baharu di bawah usia 30 tahun, yang akan disertakan dalam hala tuju kepimpinan Makmal Belia.

Saudara Seah Keng Tia Pengerusi, Jawatankuasa NTUC Muda

Saudara Seah Keng Tia menjadi anggota NTUC Muda sejak beliau memegang jawatan Pengerusi UWPI (Kesatuan Pekerja-Pekerja Bersatu Perusahaan Petroleum) Muda pada tahun 2010. Sebagai Pengerusi Jawatankuasa NTUC Muda, beliau mewakili Pergerakan Buruh di Kongres Sedunia Konfederasi Kesatuan Sekerja Antarabangsa ke-3 dan juga merupakan anggota titular dalam Jawatankuasa Belia ITUC-Asia Pasifik sejak tahun 2014. Sebagai bukti kepada semangatnya untuk menyokong pekerja muda, Saudara Seah dipilih sebagai Anggota Majlis bagi Majlis Belia Kebangsaan ke-14 dan diberi Anugerah Rakan Buruh semasa Majlis Anugerah Hari Buruh 2015.

LANGKAH SETERUSNYA

NTUC Muda akan mengkaji cara mengukuhkan kerjasamanya dengan kesatuan sekerja untuk membantu mereka meningkatkan usaha mendekati belia dan menjalin hubungan dengan anggota muda mereka. NTUC Muda akan terus menumpukan perhatian kepada usaha menambah jumlah aktivis terasnya dan membangunkan keupayaan mereka dengan program untuk membina rangkaian dan mengadakan dialog bersama anggota Jawatankuasa Pusat NTUC serta pemimpin negara untuk lebih memahami Pergerakan Buruh, dasar pemerintah dan isu, dan menjajarkannya kepada nilai-nilai NTUC.

U FAMILY

PENCAPAIAN UTAMA

- Meningkatkan usaha mendekati anggota sebanyak 15 peratus, daripada 267,000 anggota keluarga pada tahun 2011, kepada 308,000 anggota keluarga pada tahun 2015

U Family adalah suara Pergerakan Buruh untuk golongan keluarga. Sepanjang empat tahun yang lalu, ia menyuarakan perubahan dasar pro-keibubapaan kepada Pemerintah dan tempat kerja, dan menjadikan kegiatan keluarga lebih berpatutan dan mudah disertai dengan sokongan daripada syarikat-syarikat usahawan sosial NTUC.

Membangunkan Kumpulan Masyarakat U Family

U Family berpegang teguh kepada pengukuhan hubungan sepanjang hayat dengan anggota dan keluarga mereka sepanjang tempoh keibubapaan mereka. Usahanya mendekati anggota meningkat dengan mantap sebanyak 15 peratus, daripada merapati 267,000 anggota keluarga pada tahun 2011, kepada 308,000 anggota keluarga pada tahun 2015. U Family juga bekerjasama dengan penyedia khidmat seperti rakan bank bonus bayi, penganjur pameran bayi-ibu bapa dan penerbit untuk mendekati lebih sejuta orang yang berkeluarga.

Menjalin Hubungan Dengan Keluarga dan Penjaga Yang Bekerjas

Penyertaan dalam kegiatan U Family meningkat hampir tiga kali ganda, daripada 8,513 anggota pada tahun 2011 kepada 23,385 anggota pada tahun 2014, dengan jenama U Family semakin dikenali melalui acara-acara istimewa.

Hari Membawa Bayi Bersiar-siar

NTUC FairPrice dan Yayasan NTUC FairPrice menyediakan sokongan kukuh kepada Hari Membawa Bayi Bersiar-siar anjuran U Family - Majlis Hari Kebangsaan Pertama Saya dan U Picnic. Jumlah peserta hari Membawa Bayi Bersiar-siar meningkat lapan kali ganda; daripada satu perayaan sederhana kepada satu acara yang menjadi rebutan yang disertai 8,000 ibu bapa muda dan bayi pada tahun 2014.



U Picnic

U Picnic menarik, menghubungkan dan membina kesepaduan bersama keluarga 3-Generasi yang menjalin ikatan sambil menikmati juadah. Tiket ke U Picnic habis dijual sejak acara itu mula dianjurkan, dan harganya kekal berpatutan dan ia menghubungkan lebih 6,000 pekerja dan anggota keluarga mereka, dengan jumlah peserta meningkat 25 peratus daripada tahun 2012 hingga tahun 2014.

Menyokong Keperluan Ibu Bapa Yang Bekerja

Mulai tahun 2012, U Family menyuarakan sokongan tentang perlunya tugas keibubapaan dikongsi supaya kaum wanita boleh terus bekerja selepas melahirkan



anak. Selain menyeru agar cuti bapa diwajibkan, lebih banyak sokongan diberi untuk menjadikan aturan kerja fleksibel satu realiti dan langkah-langkah mesra keluarga lainnya, U Family menyarankan agar cuti bersalin berbayar dilanjutkan berlandaskan premis bahawa bayi perlu disusui ibunya selama sekurang-kurangnya enam bulan. Selepas itu, Pemerintah memperkenalkan cuti bersalin dan yang dipertingkatkan dan cuti bapa, selain daripada banyak langkah yang lain.

U Family juga menekankan tentang perlunya tempat kerja menjadi mesra bayi dengan pelancaran Projek Emas Cair pada tahun 2013. Untuk menyokong seruan agar ruang dan masa disediakan di tempat kerja untuk kaum ibu mengeluarkan susu badan, 200 ibu daripada golongan berpendapatan rendah menerima pam susu badan percuma dengan sokongan Yayasan Lee, lebih daripada 2,000 ibu yang bekerja menerima Kit Susu Untuk Ibu Yang Bekerja dan lebih 3,000 syarikat menerima panduan majikan tentang sokongan bagi penyusuan badan yang dihasilkan U Family.

U Family juga mencatat pencapaian besar apabila Kementerian Tenaga Manusia melanjutkan Geran Kerja-Kehidupan kepada pemilik bangunan pejabat, perbadanan pengurusan dan pemaju hartanah untuk membina kemudahan untuk ibu menyusui di bangunan pejabat. Ini menyusuli saranan U Family bahawa pemilik bangunan boleh menyediakan ruang bersama untuk mengeluarkan susu badan, demi mengatasi isu ruang pejabat terhad. Perbadanan JTC adalah pelaksana awal yang menyediakan bilik awam untuk ibu menyusui bagi penyewa dan pengunjungnya di Biopolis dan Fusionopolis.

Pada tahun 2015, U Family juga menjalankan kempen untuk menggalak para bapa agar mengongsi tugas menjaga anak dengan isteri mereka. U Family mengedarkan Kit Penakatan Bagi Bapa Baharu di hospital-hospital.

U Family menerima maklum balas pekerja melalui Tinjauan Kebahagiaan tahunannya, dan mendapati bahawa golongan keluarga berbelah bagi antara menjaga anak kecil dengan orang tua mereka. Mulai 2013, U Family mengusahakan agar lebih banyak fleksibiliti disediakan di tempat kerja dan menyeru agar majikan menyemak skim cuti mereka untuk menyertakan cuti menjaga warga emas. U Family juga menyeru agar geran perintis Mesra Keluarga U Flex diperkenalkan oleh Kementerian Tenaga Manusia pada tahun 2014. Geran itu memberi insentif kepada lebih 22 syarikat agar mereka menjadikan tempat kerja masing-masing lebih mesra keluarga. Lebih 140 syarikat berkesatuan sekerja memberi cuti menjaga warga emas dan/atau cuti menjaga keluarga kepada pekerja mereka, tanpa perlu diwajibkan di bawah undang-undang.

Memperkukuhkan Aktivistis Teras Di Tempat Kerja

Sejak tahun 2013, sebanyak 33 kesatuan sekerja dibentuk oleh Cawangan U Family dan 66 duta telah dilantik. Salah satu inisiatif yang diterajui oleh duta cawangan itu ialah penyebaran rasa gembira dengan memberi penghargaan ke tempat kerja yang menyokong amalan dan budaya tempat kerja yang positif.



Pada tahun 2015, Program Pembimbing Menyusui Bayi Di Tempat Kerja diperkenalkan sebagai sebahagian daripada sokongan tempat kerja untuk membimbing ibu menyusui yang kembali bekerja dan membantu tempat kerja agar menjadi mesra bayi. Sejauh ini, sebanyak 19 pembimbing daripada 12 syarikat telah dilatih di bawah program perintis itu.

Saudari Joanne Chua, Penolong Setiausaha Agung, Kesatuan Pekerja Perusahaan dan Perkhidmatan Singapura

Joanne telah menjadi anggota Cawangan U Family sejak tahun 2013. Beliau adalah ibu kepada tiga anak yang bersekolah. Beliau benar-benar faham tentang cabaran yang dihadapi wanita yang bekerja semasa membahagi-bahagikan masa untuk pekerjaan dan keluarga, dan malah mendaftar bagi sebuah kursus Diploma Perhubungan Pekerjaan sepanjang 18 bulan di Institut Ong Teng Cheong Bagi Kepimpinan Buruh. Joanne memainkan peranan dalam menajamkan bidang penyokongan U Family. Satu projek penting yang diterajui beliau adalah Inisiatif Tempat Kerja Bahagia untuk menggalak pekerja mengucapkan terima kasih kepada rakan sekerja dan penyelia yang memberi sokongan kepada mereka.

LANGKAH SETERUSNYA

- U Family akan terus mengukuhkan hubungan emosi antara keluarga, masyarakat dan Pergerakan Buruh dengan menjaga penjaga yang bekerja melalui:
- (a) Titik peralihan keibubapaan – daripada sebelum hamil kepada melahirkan anak dan keibubapaan.
 - (b) Pelbagai jenis penjaga – daripada mereka yang menjaga warga emas kepada tanggungan yang kurang upaya
 - (c) Melalui jalinan ikatan di acara istimewa. U Family mahu membangunkan kumpulan teras Aktivistis Keluarga yang boleh menjadi agen perubahan di tempat kerja

U LIVE

PENCAPAIAN UTAMA

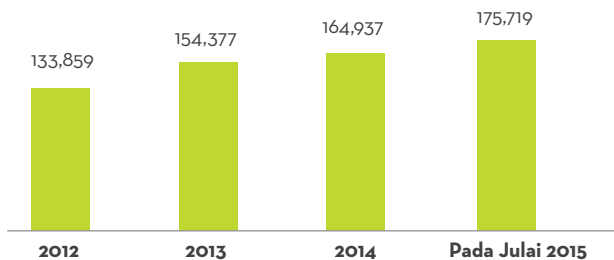
- Mendekati lebih 120,000 warga emas aktif, dengan 280 duta.

Sejak pelancarannya pada tahun 2009, U Live terus berubah dan memenuhi keperluan tenaga kerja matang dalam Pergerakan Buruh dengan menyokong kehidupan aktif melalui gaya hidup yang Bahagia, Produktif dan Penuh Azam.

Perkembangan dan Merapati Masyarakat

Masyarakat U Live telah meningkat 25 peratus sejak tahun 2012, merapati lebih 120,000 peserta melalui pelbagai acara dan kegiatan. Selain daripada menikmati faedah keanggotaan NTUC, anggota U Live juga menikmati faedah dan keistimewaan tambahan yang relevan kepada usia mereka. Ini telah meningkatkan kesedaran tentang cadangan nilai dalam keanggotaan U Live. Kesedaran terhadap U Live dan faedah yang berkaitan dengannya untuk anggota telah mengurangkan kadar keciciran.

MASYARAKAT U LIVE



Bilangan keanggotaan

Menjalin Hubungan Melalui Program Kelompok

Kumpulan-kumpulan berkepentingan merupakan alat yang penting untuk mendekati anggota. Pada tahun 2014, U Live meningkatkan strategi merapati anggotanya menerusi program kelompok yang menghasilkan kenaikan jumlah peserta sebanyak 10 peratus. Pengaturan semula usaha merapati anggota telah membolehkan kumpulan berkepentingan untuk memanfaatkan satu sama lain, dan membolehkan anggota menjadi lebih terdedah kepada banyak lagi minat yang berbeza-beza, dan oleh itu, menggalak mereka agar menjadi lebih aktif dari yang sebelumnya. Pada masa ini, terdapat lima kelompok – gaya hidup, kemahiran hidup, sukan, seni pentas serta kesihatan dan kesejahteraan.



Menggalakkan gaya hidup aktif

Kelompok-kelompok itu juga dijangka dengan acara istimewa U Live, seperti Simposium U Live, Pesta Sukan U Live dan Acara Berjalan Untuk Kesejahteraan U Live, yang menggalak pembelajaran sepanjang hayat dan gaya hidup aktif. Simposium U Live, yang menggabungkan kelompok kemahiran hidup dengan kelompok kesihatan dan kesejahteraan, adalah satu acara tahunan yang dianjurkan bengkel sepanjang hari, dan merupakan Menggalakkan gaya hidup aktif perdana untuk warga emas yang aktif belajar dan menimba semula ilmu tentang segala aspek, daripada kesihatan hinggalah peningkatan kemahiran dan mengekalkan pekerjaan.

Memperkukuhkan Hubungan Kesatuan Sekerja

Hasil daripada interaksi dengan kesatuan sekerja yang diperkukuhkan melalui Jawatankuasa U Live dan Kelab/Cabang U Live, serta semakan yang kerap dilakukan ke atas programnya, usaha merapati anggota melalui program kelompok telah menyentuh hampir 100 peratus kesatuan sekerja keseluruhannya. Bilangan kesatuan sekerja yang menyertai acara U Live meningkat dua kali ganda, daripada 25 pada tahun 2009 kepada 58 pada tahun 2015.

Pesta Sukan U Live, yang menjadi sebahagian daripada kelompok Sukan, memupuk semangat kesukanan yang tinggi di kalangan anggotanya dan merupakan kelompok yang amat diminati kesatuan sekerja. Kesatuan sekerja secara proaktif merapati anggota U Live mereka melalui Pesta Sukan U Live, dan ini menghasilkan kenaikan kadar penyertaan, daripada 35 kesatuan sekerja pada tahun 2012 kepada 48 kesatuan sekerja pada tahun 2015.

Membangunkan Duta dan Meningkatkan



Cabaran Golf Pesta Sukan U Live

Penyokongan

Program Aktif 55+ mempersiapkan anggota untuk pengambilan bekerja semula yang produktif, persaraan yang penuh azam, dan pada masa yang sama, membantu mereka menyumbang kembali kepada masyarakat sebagai duta dan pemimpin yang mempunyai minda positif. Anggota juga boleh mengambil pendekatan proaktif untuk menjejak perjalanan mereka sendiri menerusi buku kecil Aktif 55+ mereka.

Program ini membolehkan U Live mengenalpasti



Ceramah aktif 55+

pemimpin utama dan membangunkan mereka dengan pengetahuan dan kemahiran untuk memberi motivasi dan bimbingan. Dengan terdapatnya arahan dan matlamat yang jelas dalam minda mereka selepas menghadiri program itu, ramai duta memainkan peranan pemudah cara, dan malah, ada yang menduduki jawatankuasa bagi acara besar-besaran, seperti Simposium U Live.

Semakin banyak penekanan juga diberikan kepada pembelajaran berasaskan minat bagi para duta itu. Kini, mereka boleh memberi motivasi kepada rakan-rakan seangkatan mereka dan menyumbang kembali kepada masyarakat menerusi minat mereka. Program itu menghasilkan kenaikan jumlah duta sebanyak 10 peratus, daripada 250 duta kepada 272 duta. Cik Shireen Lee dan Encik Mohan Dass adalah dua

duta yang menyokong pemikiran positif dan penuaan kepada rakan-rakan mereka. Berasal dari Kesatuan Guru-Guru Singapura, Cik Shireen Lee, 57 tahun, mendapati bahawa usahanya membantu memberi lawatan berpandu bagi rakan-rakan seangkatannya di Lawatan Taman Bakau adalah sesuatu yang bermakna, dan beliau mendapat kepuasan melalui pembimbingan berdasarkan minat. Encik Mohan Dass, 67 tahun, yang sebelum ini merupakan pemimpin pengaliran terus (Flow On) daripada Kesatuan Pekerja Perkhidmatan Terminal Lapangan Terbang Singapura, bersara dua tahun lalu, dan kini menemui makna hidup yang baharu apabila beliau menjalankan latihan kepimpinan bagi anggota U Live. Beliau mendapat kepuasan apabila menjadi pembimbing kepada orang lain, menggalak dan membimbing mereka, dan membawa perbezaan ke atas kehidupan mereka.



Lawatan Taman Bakau U Live

LANGKAH SETERUSNYA

U Live akan terus merapati anggota menerusi acara dan kegiatan yang disasarkan dan menumpukan tenaga dan sumbernya kepada usaha memupuk lebih ramai pemimpin melalui kepimpinan rakan. Melalui program Aktif 55+, U Live mahu menjadikan 10 peratus peserta sebagai pemimpin melalui perubahan minda positif dan program latihan kepimpinan.

Menjelang 2019, U Live mempunyai sasaran untuk menjadi masyarakat yang menyokong pengambilan bekerja semula yang positif dan persaraan penuh azam, serta menggalak warga emas yang aktif supaya menjalani kehidupan dengan sebaik-baiknya.

U SPORTS

PENCAPAIAN UTAMA

- Mendekati lebih 30,000 anggota dan 55 kesatuan sekerja setiap tahun
- U Games semakin bersemarak, daripada 3,500 anggota yang bersaing pada tahun 2010, kepada lebih 12,000 anggota daripada lebih 40 kesatuan sekerja bersaing untuk merebut piala dalam 13 jenis sukan

U Sports telah bertapak sebagai pemboleh penting bagi kesatuan sekerja dan kumpulan masyarakat menjalin ikatan dan persahabatan menerusi minat mereka terhadap sukan

Kesatuan Sekerja Mendekati Anggota Melalui Sukan

U Games

Diadakan buat kali kelapan, U Games adalah pertandingan sukan penting anjuran Pergerakan Buruh untuk meluaskan usaha kesatuan sekerja mendekati anggota dan memupuk semangat perpaduan menerusi acara sukan kompetitif di kalangan anggota kesatuan sekerja. Sepanjang empat tahun lalu, U Games semakin bersemarak, dengan 3,500 anggota bersaing pada tahun 2010, kepada lebih 12,000 anggota daripada lebih 40 kesatuan sekerja kini bersaing untuk merebut piala dalam 13 jenis sukan. Pencapaian kesatuan sekerja dan anggota diraikan melalui Malam Anugerah U Sports tahunan.



Permainan Pantai U Sports

Kelab-Kelab Sukan Kesatuan Sekerja

Memanfaatkan kejayaan U Games, Kelab-Kelab Sukan Kesatuan Sekerja dimulakan pada tahun 2014 untuk menyediakan sumber dan membantu kesatuan sekerja meluaskan usaha mereka mendekati dan merapati anggota melalui sukan. Sejauh ini, 38 Kelab Sukan Kesatuan Sekerja telah ditubuhkan di mana banyak kegiatan sukan dianjurkan, dengan pasukan-pasukan dibentuk untuk bersaing di U Games.

Menghubungkan Anggota Melalui Kumpulan Berkepentingan

U Sports mendorong 10 Kumpulan Berkepentingan dalam sukan tertentu yang sentiasa merapati anggota dengan permainan sukan secara kerap, dan kegiatan tambah nilai yang lain menerusi kerjasama dengan rakan-rakan seperti kelab sukan, Persatuan Sukan Nasional dan penyedia kegiatan sukan. Kumpulan Berkepentingan Sukan juga bertindak sebagai tempat pembangunan potensi yang baik untuk mengenalpasti mereka yang berpotensi menjadi pemimpin sukan dalam Pergerakan Buruh.

Melalui U Games dan Kumpulan Berkepentingan, U Sports merapati anggota daripada 55 kesatuan sekerja setiap tahun.



Kumpulan Berkepentingan berbasikal U Sports

Membangunkan Aktivis Teras

Strategi Pembangunan Keupayaan dilakarkan untuk mengenalpasti dan memupuk aktivis teras di kalangan kumpulan masyarakat sukan Pergerakan Buruh. Fasa pembangunan pertama menyaksikan 127 anggota dipupuk untuk menjadi Pemimpin Sukan U CHAMPs melalui rangka kerja latihan berstruktur yang melengkapinya dengan kemahiran teknikal sukan dan kepimpinan untuk menerajui kegiatan di serata Pergerakan Buruh.



Memupuk aktivis teras

LANGKAH SETERUSNYA

U Sports akan terus meningkatkan mutu acara U Games dan kegiatan Kumpulan Berkepentingan untuk menyediakan pengalaman lebih baik untuk anggota.

Melalui kesan meluas daripada Kelab-Kelab Sukan Kesatuan Sekerja, U Sports akan meningkatkan sokongan kepada kelab-kelab yang ada dalam bentuk penggunaan sumber dan dana, dan pada masa sama, terus menubuhkan kelab-kelab baharu.

Melalui Rangka Kerja Pembangunan Keupayaan, U Sports akan terus mengenalpasti dan membangunkan lebih banyak lagi pemimpin sukan U CHAMPs. Lebih banyak tumpuan akan diberi kepada usaha membangunkan kumpulan teras U CHAMPs yang akan memainkan peranan utama untuk mengetuai projek, dan mendalamkan dan meluaskan usaha merapati anggota.

MENGUKUHKAN KEPIMPINAN KESATUAN SEKERJA

Di sebalik perubahan dinamik dalam landskap pekerjaan dan ekonomi Singapura, Pergerakan Buruh mengikuti arus perubahan dengan berkembang dan membuat penyesuaian untuk memastikan bahawa kepentingan orang yang bekerja akan terjaga. Demi memastikan ia kekal relevan dan berkesan, Pergerakan Buruh telah memberi penekanan kuat kepada usaha mengukuhkan pembangunan kepimpinan kesatuan sekerja dan merapati anggota, serta tadbir urus.

MODEL KEPIMPINAN 3-PENGALIRAN (3-FLOW)

Pada tahun 2011, Pergerakan Buruh memulakan usaha untuk menangani isu kumpulan pemimpin kesatuan sekerja yang semakin matang dan berkurangan jumlahnya, dan berusaha membangunkan kepimpinan yang lebih kukuh dan lebih inklusif. Rangka Kerja kepimpinan 3-Aliran (3F) digagaskan untuk menangani cabaran ini dan Dana NTUC50 kemudiannya ditubuhkan untuk menyokong anggota kerabat kita dalam usaha 3F mereka. Dana itu telah membantu mengukuhkan keupayaan anggota kerabat kita untuk mengadakan sistem pembaharuan kepimpinan yang mampan, dan sejak itu, usaha tersebut menjana hasil positif.



Pemimpin kesatuan menghadiri bengkel

Melalui usaha 3F, Pergerakan Buruh telah menyaksikan perubahan dalam hal-hal berikut:

Menterbalikkan Trend Kumpulan Pemimpin Kesatuan Sekerja Yang Berkurangan

Antara tahun 2000 dengan 2009, data Pendaftar Kesatuan Sekerja (RTU) mengenai kumpulan pemimpin kesatuan sekerja secara keseluruhan menunjukkan bahawa ianya telah berkurangan sebanyak 11.8 peratus daripada 6,614 pemimpin kesatuan sekerja kepada 5,8832 pemimpin kesatuan sekerja¹. Bagaimanapun, Pergerakan Buruh berjaya menterbalikkan trend merosot itu dengan mengembalikan jumlah pemimpin kepada lebih 6,000 orang pada 2015.

PERMOHONAN DANA PEMBANGUNAN 3F NTUC50

33 kesatuan sekerja yang membentuk hampir 80 peratus daripada kumpulan pemimpin kesatuan sekerja telah menggunakannya atau sedang memohon untuk mendapatkannya

PENGALIRAN TERUS

41 kesatuan sekerja telah meluluskan ketetapan 3-Pengaliran (3-Flow) atau sedang meminda perlembagaan masing-masing untuk membolehkan pembaharuan kepimpinan secara sistematik dilakukan

PENGAGIHAN DANA PEMBANGUNAN 3F NTUC50

Jumlah yang diagihkan sejauh ini adalah hampir \$400,000

PENGALIRAN MASUK/ PENGALIRAN NAIK

Anggota kerabat berminat menjalankan pengaliran masuk melibatkan kira-kira 1,000 pemimpin dan menjalankan pengaliran naik bagi 500 pemimpin

KEMAJUAN MELUAS DALAM USAHA 3-F

¹ Sebelum tahun 2011, pangkalan data dari RTU digunakan sebagai Sistem Maklumat Pangkalan Data Kepimpinan LM (LDIS) tidak dijaga dengan baik. Sejak tahun 2011, Institut OTC telah bekerja rapat dengan semua kesatuan sekerja untuk menjalankan pengemaskinian pangkalan data setiap tahun.

Profil Usia Kepimpinan Kesatuan Sekerja Kekal Mantap

Trend terkini bagi profil usia telah menunjukkan tanda-tanda ia akan kekal mantap. Sejak tahun 2013, usia median kekal pada 51 tahun. Jumlah pemimpin belia (di bawah usia 35 tahun) kekal pada paras sembilan peratus sejak tahun 2011. Meskipun jumlah pemimpin di atas usia 45 tahun telah meningkat sebanyak enam peratus, daripada 61 peratus pada tahun 2009, kepada 67 peratus pada tahun 2015, kadar kenaikan itu tetap rendah sejak tahun 2011. Malah, ia diterbalikkan pada tahun 2015, dengan kejatuhan dua peratus. Selain itu, jumlah pemimpin di atas usia 62 tahun kekal mantap sepanjang dua tahun yang lalu, di mana ia kekal pada paras tujuh peratus.

Kumpulan Pemimpin Kesatuan Sekerja Yang Lebih Inklusif

Kami mula melihat peningkatan jumlah pemimpin yang memiliki sekurang-kurangnya diploma, dengan kenaikan daripada 22 peratus pada tahun 2011, kepada 28 peratus pada tahun 2015. Selain itu, bilangan pemimpin wanita kini berada di paras 35 peratus, iaitu satu kenaikan daripada paras 33 peratus pada tahun 2011.

Berikut adalah beberapa contoh inisiatif 3F anggota kerabat kita:

<p>PENGALIRAN MASUK (FLOW IN)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima teknologi dan menggunakan wadah elektronik seperti aplikasi telefon bimbit, media sosial dan video penjenamaan untuk mencipta kesedaran tentang tugas kesatuan sekerja dan pemimpin kesatuan sekerja • Sesi merapati anggota dan membina rangkaian dengan mereka yang berpotensi menjadi pemimpin • Tinjauan tempat kerja dan perbincangan kumpulan fokus untuk mengenalpasti strategi bagi mengenalpasti pemimpin baharu
<p>PENGALIRAN NAIK (FLOW UP)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Menghasilkan hala tuju latihan dan pembangunan bersepadu bagi pemimpin kesatuan sekerja meliputi pendidikan, pendedahan dan pengalaman • Program Titik Perkembangan Pegawai Cawangan, buku panduan Pegawai Cawangan dan kit mengandungi Tatacara Operasi Standard • Dialog bersama pemimpin korporat berpangkat Ketua dan ahli kesatuan sekerja
<p>ALIRAN TERUS (FLOW ON)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Membimbing program untuk melengkapi pemimpin Pengaliran Terus dengan keupayaan membimbing pemimpin muda • Mengekalkan kepakaran dan menjaga rangkaian, dan hubungan menerusi pembentukan alumni • Pemimpin Pengaliran Terus memimpin dan mengatur kegiatan cawangan U Live

Pengaliran Masuk (Flow In) : Kesatuan Pekerja-Pekerja Makanan, Minuman dan Bersekutu (FDAWU)

Kesatuan sekerja ini telah memulakan inisiatif untuk mengenalpasti dan memupuk anggota lebih muda untuk menjadi generasi pemimpin kesatuan sekerja yang seterusnya. FDAWU Muda mengundang anggotanya ke satu tayangan filem. Pada masa yang sama, jawatankuasa belia menjalankan tinjauan untuk merapati anggota dan memahami sejauh manakah mereka berminat untuk meningkatkan penglibatan sekerja kesatuan sekerja. Selang beberapa hari selepas acara itu, FDAWU Muda menghubungi anggota yang dikenalpasti untuk merapati mereka dengan lebih lanjut lagi melalui perbualan secara bersemuka.

Saudara Lim Wen Sheng, Pengerusi, FDAWU Muda and Anggota Majlis Eksekutif, FDAWU

“Selain mendekati anggota di cawangan, wadah sedemikian telah menjana kesedaran lebih tinggi tentang kesatuan sekerja di kalangan anggota lebih muda dan telah bertindak sebagai titik perhubungan alternatif bagi membolehkan kesatuan sekerja mendekati mereka dengan lebih lanjut, khususnya bagi mereka yang mempunyai minat mendalam untuk berkhidmat sebagai aktivis atau pemimpin kesatuan sekerja. Respons daripada peserta amat menggalakkan dan FDAWU Muda (Kesatuan Pekerja-Pekerja Makanan, Minuman dan Bersekutu) akan mengukuhkan usaha dalam bidang ini.

”

Pengaliran Naik (Flow Up) - Kesatuan Kakitangan Lembaga Perbekalan Awam (PUBEU)

Selain daripada merancang agar pemimpin baharu menyertai pelbagai peringkat dalam kursus Sijil Perhubungan Perusahaan yang ditawarkan Institut OTC, PUBEU mengambil langkah tambahan untuk mengenalpasti kemahiran dan pengetahuan baharu, seperti strategi media sosial, pemikiran masa depan dan perancangan strategik, serta latihan dan bimbingan, yang berguna untuk membantu pemimpin memainkan peranan mereka dengan lebih berkesan. Ini membuktikan usaha kesatuan sekerja mempersiapkan pemimpin untuk menjalankan tugas mereka, serta langkah kesatuan sekerja menggunakan perancangan yang tersusun untuk membangunkan pemimpin mereka secara menyeluruh.

Saudara Ken Tan, Presiden, PUBEU

“Sebagai kesatuan sekerja, kita perlu melengkapi pemimpin kita yang lebih baharu dengan kemahiran dan kebolehan untuk memberi khidmat yang baik kepada anggota kita. Dengan membangunkan kemahiran kepimpinan di dalam PUBEU, kami yakin bahawa kami akan mencipta suasana yang membawa kejayaan berterusan bagi jangka masa panjang

”

Pengaliran Terus (Flow On) : Gabungan Pekerja-Pekerja Perusahaan Elektronik dan Elektrik (UWEEI)

Pegawai cawangan daripada UWEEI yang menjalani pengaliran terus terus (flow on) pada usia 62 tahun boleh menjadi anggota aktif dengan meneruskan sumbangan kepada Jawatankuasa Cawangan. Anggota aktif boleh mengongsi pengalaman mereka dengan Jawatankuasa Cawangan dan menyokong Cawangan dalam pembuatan keputusan. Satu contoh anggota aktif adalah Saudara Liew Chee Kong William daripada Sigma Cable Co (Sendirian) Berhad. Beliau merupakan Bendahari Cawangan sejak tahun 1996 sebelum menjalani pengaliran terus untuk menjadi anggota aktif pada tahun 2014. Saudara William adalah penyokong kuat kepentingan pekerja. Beliau memperjuangkan isu pengambilan bekerja semula dan mempunyai minat yang mendalam dalam rundingan perjanjian kolektif dan kenaikan gaji tahunan. Beliau adalah ikon UWEEI di cawangan itu dan masih menikmati hubungan mesra dengan rakan-rakan sekerjanya.

Saudara Fahmi Abu Bakar Bafana, Pengerusi, Jabatan Kepimpinan dan Pendidikan dan Presiden, UWEEI

“Anggota aktif adalah pegawai cawangan yang telah menjalani pengaliran terus dan memilih untuk terus menawarkan khidmat mereka kepada Jawatankuasa Cawangan. Melalui mereka, Jawatankuasa Cawangan boleh memanfaatkan kekayaan pengalaman mereka dalam pembuatan keputusan dan perancangan, lantas memastikan penggantian pemimpin yang lycin .

”

MEMBANGUNKAN KEPIMPINAN YANG CEKAP DAN BERSATU PADU

Selain daripada kursus hubungan perusahaan dan pembangunan kepimpinan yang lazim, lebih banyak program dimulakan untuk membantu pemimpin kesatuan sekerja kita menangani permintaan dan jangkaan lebih tinggi daripada profil tenaga kerja yang kian berubah. Pergerakan Buruh memberi lebih banyak perhatian kepada naratif yang perlu diperkukuhkan dan heartware yang perlu dimajukan, lantas memastikan bahawa bersama-sama anggota kerabat kita, kita akan terus mengongsi nilai yang seiras dan bersatu hati apabila berbakti untuk perjuangan yang sama.

Jumlah penyertaan dalam kursus sijil hubungan perusahaan mencapai 2,623 secara keseluruhan antara tahun 2011 dengan Jun 2015. Sebagai persiapan bagi tenaga buruh masa depan, pelbagai bengkel tentang pindaan kepada Akta Pekerjaan dan Akta Hubungan Perusahaan yang bersangkutan dengan perwakilan PME telah dijalankan. Ini memastikan bahawa ahli kesatuan sekerja kita sedar dan dilengkapi dengan pengetahuan yang relevan untuk bekerjasama dengan majikan, dan membantu anggota lebih memahami hak mereka. Bersama-sama NTUC MED, bengkel tentang rekrutmen dan penggemblengan anggota telah dijalankan, dan ia memberi manfaat kepada 1,180 ahli kesatuan sekerja.

Rangka Kerja Kecekapan Kepimpinan Kesatuan Sekerja yang Berstruktur

Institut OTC mengkonsepsikan pendekatan 3E (Pendidikan, Pendedahan dan Pengalaman), lantas menyediakan rancangan latihan dan pembangunan yang lengkap kepada pemimpin kesatuan sekerja. Sebuah Rangka Kerja Kecekapan Kepimpinan Kesatuan Sekerja yang berstruktur juga diperkenalkan untuk membantu anggota kerabat mengenalpasti jurang dan menilai keperluan latihan bagi pelbagai peringkat kepimpinan kesatuan sekerja, lantas memupuk ahli kesatuan sekerja untuk mencapai tahap cemerlang yang lebih tinggi. Selain itu, laluan pembelajaran juga dicipta untuk membolehkan pemimpin kesatuan sekerja mengendalikan komitmen kesatuan sekerja dan pekerjaan dengan lebih baik. Oleh itu, pembelajaran dan kursus pendek relevan yang dihadiri sebelumnya akan diiktiraf dan membawa kepada pensijilan.

Litaran Latihan dan Pembangunan Pergerakan Buruh dilancarkan pada pertengahan tahun 2014 untuk membantu kesatuan sekerja yang mempunyai anggota kerabat dalam pembangunan generasi pemimpin mereka

yang seterusnya (next-gen). Pemimpin-pemimpin ini dicalonkan oleh kesatuan sekerja masing-masing. Wadah pelancaran untuk membawa masuk pemimpin next-gen ke dalam litaran itu ialah Program Hutan Hujan 2 Hari 1 Malam. Para pesertanya kemudiannya akan mara ke litaran itu, yang merangkumi sekumpulan besar program interaksi dan latihan serta peluang pendedahan, sepanjang dua tahun. Matlamat litaran itu ialah pembentukan satu kumpulan teras yang terdiri daripada 200 pemimpin generasi seterusnya, yang bersemangat, memiliki minda mahu berbakti, berorientasi tindakan, dan bersedia memperjuangkan hal-hal yang khusus kepada Pergerakan Buruh. Sejauh ini, 105 pemimpin kesatuan sekerja daripada 24 kesatuan sekerja yang mempunyai anggota kerabat sedang mengambil bahagian dalam litaran ini.

Kepimpinan Pengkhidmat

Memimpin itu berkhidmat, berkhidmat itu memimpin – memimpin dan berkhidmat adalah tunggak kepimpinan pengkhidmat di mana kedua-dua aspek saling memerlukan satu sama lain. Prinsipnya dan amalannya secocok sekali dengan tugas kepimpinan kesatuan sekerja.

Institut OTC menganjurkan Persidangan Kepimpinan Pengkhidmat Pergerakan Buruh yang pertama pada tahun 2014, yang menarik lebih 450 peserta. Satu penerbitan dengan tajuk yang sesuai sekali, iaitu “Jiwa Mahu Berkhidmat – Kepimpinan Pengkhidmat dalam Pergerakan Buruh”, juga dilancarkan. Buku itu mengandungi kisah pengalaman peribadi 16 pemimpin kesatuan sekerja tentang kejadian yang menyenangkan hati dan saat-saat mencabar semasa perjalanan mereka dalam kesatuan sekerja. Sebagai satu penyambungan, edisi kedua sidang itu dianjurkan sekali lagi pada tahun 2015. Selain daripada “Sebab” bagi kepimpinan pengkhidmat. Insititut OTC juga memperkenalkan Sijil Kepimpinan pengkhidmat untuk membantu pemimpin kesatuan sekerja meraih “Mengapa” dan “Bagaimana” semasa mengamalkan kepimpinan pengkhidmat.



Bengkel Kepimpinan Pengkhidmat yang dijalankan oleh Institut OTC

MENGONGSI KISAH-KISAH KESATUAN SEKERJA

Dalam usaha membangunkan keupayaan elektroniknya, Institut OTC memulakan OPAL - Gerbang Dalam Talian untuk Memajukan Pembelajaran. Ia merupakan satu gerbang sumber sehenti untuk ahli kesatuan sekerja mendapatkan berita, laporan terkini tentang acara dan dokumen bagi tujuan mengongsi dan saling menukar maklumat. Surat berita elektronik "U Leadership Pulse" dicipta untuk memberi inspirasi dan motivasi kepada pembacanya dengan mengongsi pengalaman sebenar kesatuan sekerja.

Selain wadah-wadah ini, Anugerah Hari Buruh, NTUC Minggu Ini, Sidang Puncak UNITE dan pelancaran buku elektronik bertajuk "Mengalir Dari Setingkat Ke Setingkat" mengandungi kisah-kisah kepimpinan kesatuan sekerja yang penuh inspirasi dan bertujuan meningkatkan kesedaran tentang peranan pemimpin kesatuan sekerja.



Penghormatan untuk pemimpin 'Flow On' di sidang puncak UNITE 2013

MEMPERKUKUHKAN USAHA MERAPATI ANGGOTA DAN HUBUNGAN

Pergerakan Buruh terus memperkukuhkan usahanya untuk mengekalkan dan mendalamkan ikatan dengan para anggota supaya ia boleh terus menjaga dan memahami isu-isu pekerja. Pemimpin NTUC sering merapati dan mendekati pekerja melalui kunjungan ke kesatuan sekerja dan syarikat, serta wadah seperti Rumah Api Kepimpinan Buruh.

Ahli kesatuan sekerja menikmati akses yang kerap ke pelbagai acara peringkat NTUC dan tiga pihak anjuran Institut OTC, seperti dialog bersama menteri dan Forum Tiga Pihak Singapura. Ini menghasilkan wadah di mana ahli kesatuan sekerja dapat mendekati wakil majikan dan pembuat dasar untuk membincangkan hal-hal berkaitan pekerja. Ini dapat diadakan hasil sokongan Yayasan Buruh Singapura, yang menyumbang \$11 juta sepanjang empat tahun yang lalu, untuk menyokong program Institut OTC bagi pembangunan kepimpinan dan Fellow Institut OTC.

KEUPAYAAN KESATUAN SEKERJA MENYESUAIKAN DIRI DAN TADBIR URUS

Keupayaan Kesatuan Sekerja Menyesuaikan Diri

Sedang perusahaan berubah, kesatuan sekerja juga menyusun semula dirinya agar ia menjadi lebih teguh dari segi suara, kepakaran pengurusan dan sumber. Sepanjang tahun 2011 hingga tahun 2015, kita melihat kedua-dua kesatuan sekerja dalam syarikat di Singapore Press Holdings, iaitu Kesatuan Pekerja Singapore Press Holdings dan Kesatuan Kebangsaan Wartawan Singapura, bergabung untuk membentuk sebuah kesatuan sekerja perusahaan bergelar Kesatuan



Perbincangan dengan pemimpin kesatuan tentang LM 2019

Sekerja Media Kreatif dan Penerbitan untuk mewakili kakitangan dalam perusahaan media kreatif dan penerbitan. Hasil usaha pengaturan yang bertambah, kita juga menyaksikan kesatuan-kesatuan sekerja baru yang dibentuk – Kesatuan Kakitangan Scoot, mewakili kakitangan Scoot, dan Kesatuan Kakitangan Tigerair Singapura, mewakili kakitangan Tigerair.

Memperkukuhkan Tadbir Urus dan Sistem

Memandangkan Kementerian Tenaga Manusia menimbangkan agar peningkatan dibuat ke atas rangka kerja tadbir urus kesatuan sekerja di bawah Akta Kesatuan Sekerja, Pergerakan Buruh telah mengumpulkan pandangan dan buah fikiran daripada anggota kerabat kita untuk membantu menjadikan peningkatan tersebut berguna dan praktikal kepada kesatuan sekerja dan Pemerintah.

Unit Perkhidmatan Bersama NTUC (SSU) juga telah membantu anggota kerabat dalam proses pembinaan keupayaan dengan menyediakan kepakaran dalam pentadbiran, kewangan, perakaunan, pelaburan dan teknologi maklumat. Institut OTC dan SSU menjalankan 16 pusingan kursus kewangan dan bengkel pelaburan untuk melatih bendahari dan juruaudit dalam kesatuan sekerja tentang keperluan undang-undang yang diperlukan untuk menguruskan kewangan, di samping peranan dan tanggungjawab mereka. Bengkel-bengkel ini memberi manfaat kepada 400 ahli kesatuan sekerja.

LANGKAH SETERUSNYA

Pergerakan Buruh akan memberi perhatian khusus kepada usaha menguatkan kumpulan pemimpin kita dan mengekalkan ahli kesatuan sekerja yang kehilangan tempat akibat perubahan pekerjaan, samada melalui kumpulan masyarakat NTUC atau dengan menjalin semula hubungan dengan mereka, jika mereka berpindah ke kesatuan sekerja lain. Bagi memperkukuhkan lagi tadbir urus, Pergerakan Buruh akan menimbangkan untuk mengadakan lebih banyak lagi program bagi mengongsi amalan dan piawaian baik di kalangan kesatuan sekerja. Pergerakan Buruh mengiktiraf bahawa PME akan membentuk sebahagian besar tenaga kerja, dan ia akan meneruskan usaha melengkapi pemimpin kita dengan lebih banyak kemahiran relevan untuk menangani isu-isu PME.

KEMAHIRAN SEDIA MASA DEPAN

PENCAPAIAN UTAMA (2011 – 2015):

- Meningkatkan kemahiran 140,900 pekerja melalui Program Pembangunan Profesional
- Mempersiapkan 29,900 pekerja agar bersiap sedia untuk pekerjaan melalui bengkel mencari pekerjaan dan daya kerja
- Menganjurkan sekitar 210 program Penempatan dan Latihan di mana 8,000 pekerja ditempatkan dan diberi kemahiran
- Lebih 48,000 pencari kerja telah ditempatkan dalam pekerjaan

SKILLSFUTURE DAN PELAN SEKTOR TENAGA MANUSIA

Dengan ekonomi global berkembang dan pesat berubah, Singapura sedang mengusahakan agar tenaga kerjanya bersiap sedia untuk masa depan. Satu bahagian penting strategi ini ialah inisiatif SkillsFuture. SkillsFuture menyokong pemerolehan kemahiran sepanjang hayat sebagai fasa pembangunan yang seterusnya untuk pekerja Singapura, dan bertujuan memperkasakan rakyat Singapura untuk merancang laluan kerjaya mereka dan mendapatkan pekerjaan masa depan yang baik, meskipun ketika mereka sudah lanjut usia. Untuk mengenalpasti kemahiran yang diperlukan pada masa depan dengan lebih baik, rakan-rakan tiga pihak perlu bersatu untuk berganding bahu dan bekerjasama dengan institusi pendidikan tinggi dan pusat latihan perusahaan untuk merekabentuk kursus yang melengkapi rakyat Singapura dengan kemahiran penting, dan memastikan bahawa proses pembelajaran itu memperkayakan semua orang.

Demi menyokong hal ini, Jawatankuasa Sektor Tiga Pihak (STC) telah dibentuk di sektor-sektor utama untuk memperkukuhkan kerjasama antara agensi pemerintah, persatuan perniagaan, majikan dan kesatuan sekerja. STC ini akan melancarkan Pelan Sektor Tenaga Manusia untuk menjadikan SkillsFuture relevan kepada keperluan khusus majikan dan pekerja dalam setiap industri. STC telah ditubuhkan di 25 industri terpilih untuk mendorong pembangunan dan pelaksanaan Pelan Sektor Tenaga Manusia.

STC itu bertujuan:

- Mengenalpasti kemahiran masa depan, profil tenaga manusia dan bidang/inisiatif bagi pekerjaan dan rekabentuk semula proses yang diperlukan untuk menyokong daya saing dan pertumbuhan yang kekurangan tenaga manusia dalam sektor itu.
- Mengenalpasti pekerjaan-pekerjaan utama dalam sektor itu, dan membangunkan laluan kemajuan kerjaya berdasarkan kemahiran untuk memperbaiki usaha menarik dan mengekalkan pekerja
- Mendirikan pelan untuk membangunkan warga teras Singapura menerusi program pendidikan dan latihan yang bermutu tinggi
- Penggunaan inisiatif SkillsFuture yang sesuai untuk membangunkan warga teras Singapura, termasuk menggunakan Anugerah Pendidikan SkillsFuture, Program Bekerja dan Belajar SkillsFuture, Pembimbing Program SkillsFuture, Inisiatif Pembangunan Kepimpinan SkillsFuture dan Program Fellow SkillsFuture
- Meraih sokongan terhadap inisiatif SkillsFuture di kalangan majikan dan pekerja
- Menyediakan maklum balas daripada pekerja, termasuk memantau kesan penyusunan semula ekonomi, mengenalpasti pekerjaan yang menghadapi risiko menjadi lapuk dan berusaha untuk memberi kemahiran baharu kepada mereka yang menghadapi risiko tersebut

e2i (INSTITUT PEKERJAAN DAN DAYA KERJA)

Dimulakan oleh NTUC dan disokong oleh SLF dan Agensi Pembangunan Tenaga Kerja Singapura, e2i bekerjasama dengan pekerja sebagai pemboleh yang membantu mereka mendapatkan kemahiran dan pekerjaan lebih baik, dan menawarkan kepakaran kepada majikan untuk merekabentuk semula dan mencipta pekerjaan nilai tinggi. e2i akan terus menyelaras dan membangunkan program latihan berstruktur dan laluan kerjaya untuk membangunkan warga teras Singapura yang kukuh di seluruh industri.

e2i mahu meneruskan peranannya sebagai pihak tengah yang penting untuk menyediakan penyelesaian bagi pekerjaan dan daya kerja yang lebih baik. Sejak tahun 2008, e2i telah membantu lebih 400,000 pekerja mendapatkan pekerjaan lebih baik, membangunkan kemahiran lebih baik menerusi pembangunan profesional, dan membantu syarikat meningkatkan daya penghasilan. Dengan pengalaman dan rekod prestasinya, e2i berada dalam kedudukan yang baik untuk menyokong SkillsFuture.

LANGKAH SETERUSNYA

Demi menyokong SkillsFuture, e2i mempunyai sasaran untuk menggembeng rakan-rakannya seperti syarikat, persatuan perdagangan, agensi pemerintah dan penyedia latihan untuk memperkukuhkan pembangunan dan perkembangan kemahiran. Berhubung peningkatan kemahiran, e2i akan bekerjasama dengan pihak industri untuk mengenalpasti jurang kemahiran dan mencipta program latihan baharu. Program latihan ini terikat kepada keperluan sebenar pekerjaan tersebut agar ia dapat mengaitkan kemahiran dengan penggunaan sebenar. Demi mencapai daya penghasilan lebih tinggi, e2i menyokong syarikat dengan menggunakan sumber seperti pembiayaan dan menghubungkan mereka dengan penyedia penyelesaian. Melalui kerjasama dengan syarikat agar ia tidak memerlukan banyak tenaga manusia, e2i akan menumpukan perhatian kepada pengongsian keuntungan daya penghasilan dengan pekerja melalui gaji lebih tinggi, kecekapan lebih baik dan pembangunan kerjaya yang lebih bagus. e2i akan juga bekerjasama dengan kesatuan sekerja dan merapati pekerja. Dengan mendalamkan hubungan dua pihak dan tiga pihak di peringkat sektor, ia memastikan bahawa kepentingan pekerja dilindungi dan dimajukan, sedang industri berubah.

Satu lagi inisiatif ialah penubuhan akaun latihan individu - skim Kredit SkillsFuture untuk rakyat Singapura - yang membolehkan pekerja rakyat Singapura untuk menjaga sendiri keperluan latihan dan pembangunan mereka. Skim Kredit SkillsFuture akan menangani kekurangan di kalangan sebahagian pekerja yang tidak mempunyai akses kepada Skim Sokongan Latihan Daya Kerja. Pusat Perkhidmatan Daya Kerja di e2i akan memberi khidmat nasihat untuk membantu rakyat Singapura dengan saranan dan permohonan latihan supaya mereka dapat mengoptimalkan Kredit SkillsFuture untuk menjadikan diri mereka lebih menarik kepada majikan. Anggota kesatuan sekerja juga boleh menggunakan Kredit SkillsFuture dan Program Bantuan Latihan Kesatuan Sekerja untuk menjalani latihan.

Bagi memastikan tenaga kerja kita kekal relevan dan pekerja mempunyai daya kerja lebih lama, kita bukan hanya perlu berupaya melakukan pekerjaan lebih baik pada hari ini, tetapi sentiasa mempertingkatkan diri untuk merebut pekerjaan lebih baik pada hari esok. Pergerakan Buruh akan bekerja rapat dengan Pemerintah dan golongan perniagaan untuk memastikan bahawa SkillsFuture menjadi tunggak utama bagi kemahiran dan pembangunan profesional pekerja kita. Kita akan bekerjasama dengan rakan-rakan tiga pihak kita untuk merancang kemahiran, daya penghasilan, gaji dan tangga kemajuan kerjaya untuk membantu syarikat mencipta pekerjaan yang lebih baik dan membantu pekerja menjalani kehidupan yang lebih baik.



**PERGERAKAN
KELUARGA
BURUH**

The Labour Movement Glossary of Abbreviations

NTUC-AFFILIATED UNIONS AND ASSOCIATIONS

AESU	Air Transport Executive Staff Union
AUPDRW	Amalgamated Union of Public Daily Rated Workers
AUPE	Amalgamated Union of Public Employees
AUSBE	Amalgamated Union of Statutory Board Employees
AREU	Attractions, Resorts & Entertainment Union
BATU	Building Construction And Timber Industries Employees' Union
CIEU	Chemical Industries Employees' Union
CMPU	Creative Media and Publishing Union
DBSSU	DBS Staff Union
DSSU	dnata Singapore Staff Union
ESU	Education Services Union
EMSEU	ExxonMobil Singapore Employees Union
FDAWU	Food, Drinks and Allied Workers Union
HSEU	Healthcare Services Employees' Union
HDBSU	Housing and Development Board Staff Union
IRASSU	Inland Revenue Authority of Singapore Staff Union
KEU	Keppel Employees Union
KFEU	Keppel FELS Employees' Union
MIWU	Metal Industries Workers' Union
NTA	National Taxi Association
NTWU	National Transport Workers' Union
NEU	NatSteel Employees' Union
NPASU	Ngee Ann Polytechnic Academic Staff Union
POU	Port Officers' Union
PUBEU	Public Utilities Board Employees' Union
RLEU	Reuters Local Employees Union
SCSU	Scot Staff Union
SSEU-Sembawang	Sembawang Shipyard Employees' Union
SMEEU	Shipbuilding and Marine Engineering Employees' Union
SEEU	SIA Engineering Company Engineers and Executives Union
SIASU	Singapore Airlines Staff Union
SATSWU	Singapore Airport Terminal Services Workers' Union
SBEU	Singapore Bank Employees' Union
SBOA	Singapore Bank Officers' Association
SCTU	Singapore Chinese Teachers' Union
SISEU	Singapore Industrial & Services Employees' Union
SIEU	Singapore Insurance Employees' Union
SITU	Singapore Interpreters' and Translators' Union
SMTU	Singapore Malay Teachers' Union
SMMWU	The Singapore Manual & Mercantile Workers' Union
SMOU	Singapore Maritime Officers' Union
SOS	Singapore Organisation of Seamen

SPWU	Singapore Port Workers Union
SRCEU	Singapore Refining Company Employees' Union
SSEU-Shell	Singapore Shell Employees' Union
SSU	Singapore Stevedores' Union
STTU	Singapore Tamil Teachers' Union
STU	Singapore Teachers' Union
STEEU	Singapore Technologies Electronics Employees' Union
SUBE	Singapore Union of Broadcasting Employees
SURAWU	Singapore Urban Redevelopment Authority Workers' Union
SSSU	SPRING Singapore Staff Union
SUN	Staff Union of NTUC-ARU
TSU	Tigerair Staff Union of Singapore
TPGEU	Times Publishing Group Employees' Union
UITS	Union of ITE Training Staff
UPAGE	Union of Power and Gas Employees
USE	Union of Security Employees
UTES	Union of Telecoms Employees of Singapore
UWEEI	United Workers of Electronics & Electrical Industries
UWPI	United Workers of Petroleum Industry

NTUC SOCIAL ENTERPRISES

NTUC Enterprise Co-operative Limited
NTUC Choice Homes Co-operative Limited
NTUC Club
NTUC Fairprice Co-operative Limited
NTUC First Campus Co-operative Limited
NTUC Foodfare Co-operative Limited
NTUC Health Co-operative Limited
NTUC Income Insurance Co-operative Limited
NTUC LearningHub Private Limited
NTUC Link Private Limited
Mercatus Co-operative Limited

NTUC-RELATED ORGANISATIONS

CASE	Consumers Association of Singapore
e2i	Employment and Employability Institute Private Limited
MWC	Migrant Workers' Centre
OTC INSTITUTE	Ong Teng Cheong Labour Leadership Institute
SLF	Singapore Labour Foundation

© Copyright 2015

Published by Majority Media for and on behalf of the National Trades Union Congress, Singapore. The publisher owns the copyright to all photographs and articles in this book. No part of the book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage, or retrieval system, without permission in writing from the copyright owner.

Information in this publication is accurate as at time of printing. The publisher and copyright owner are not responsible for any loss or damage that may be incurred or suffered by anyone using or relying on the information set out in this publication.

KHL Printing Co Pte Ltd