

MATTERS EMPLOYMENT
EMPLOYMENT MATTERS
MATTERS EMPLOYMENT
EMPLOYMENT MATTERS
MATTERS EMPLOYMENT
EMPLOYMENT MATTERS
MATTERS EMPLOYMENT
EMPLOYMENT MATTERS
MATTERS EMPLOYMENT
EMPLOYMENT MATTERS
MATTERS EMPLOYMENT
EMPLOYMENT MATTERS
MATTERS EMPLOYMENT
EMPLOYMENT MATTERS
MATTERS EMPLOYMENT
EMPLOYMENT MATTERS

僱傭事項

Hal-hal Berkaitan
Pekerjaan

வேலைநியமன
விவகாரங்கள்

TADM

Tripartite Alliance
for Dispute Management

TAFEP

Tripartite Alliance for
Fair & Progressive Employment Practices

MANAGING WORKPLACE DISCRIMINATION AND HARASSMENT

All information in this guide is correct as at May 2023. All rights reserved. No part of these contents may be reproduced in any form or by any electronic or mechanical means, including information storage and retrieval systems without permission in writing from the publisher.

此手册的所有内容截至2023年5月均正确无误。版权所有,翻印必究。未经出版机构书面同意,不得通过任何形式,或使用任何电子、机械形式,包括使用信息储存与读取系统,转载本手册的任何内容。

Semua maklumat di dalam panduan ini adalah betul pada Mei 2023. Hakcipta terpelihara. Tiada mana-mana bahagian daripada kandungan ini boleh diterbitkan semula dalam apa juga bentuk atau dengan menggunakan cara elektronik atau mekanikal, termasuk penyimpanan maklumat dan sistem mendapatkan kembali tanpa keizinan secara bertulis daripada penerbit.

இந்த வழிகாட்டியில் உள்ள அனைத்துத் தகவல்களும் மே 2023 நிலவரப்படி சரியானவை. அனைத்து உரிமைகளும் காப்புடைமையானவை. பதிப்பாளரின் எழுத்துப் பூர்வமான அனுமதி இன்றி இந்தக் கையேட்டின் எந்தப் பகுதியும் தகவல் சேமிப்பு மற்றும் மீட்பு அமைப்புகள் உள்ளிட்ட எந்த வடிவத்திலும் அல்லது எவ்வித மின்னணு அல்லது இயந்திர முறைகளினாலும் மறு உருவாக்கம் செய்யப்படக்கூடாது.

Introduction

Employers are expected to treat their employees fairly and hire based on merit. In Singapore, all employers are expected to abide by the Tripartite Guidelines on Fair Employment Practices. These guidelines spell out the principles of fair employment and the recommended practices employers should adopt. This includes making reasonable efforts to attract and consider Singaporeans for job positions on merit, and to train and develop their potential and careers.

To view the Guidelines or find out more about fair and progressive employment practices, please visit tafep.sg.

While most employers are fair, you (or someone you know) may have encountered workplace discrimination or harassment. This guide contains advice on what to do in such situations.



What is workplace discrimination?

Workplace discrimination occurs when you have been treated unfairly for reasons that have nothing to do with your professional ability. These include reasons such as age, race, religion, sex, marital status, family responsibilities or disability.

The above is not exhaustive and highlights the common examples of discrimination in the Guidelines. TAFEP will also look into all cases of workplace discrimination, even if they arise from attributes that are not cited as examples in the Guidelines. You would have experienced workplace discrimination if you have been rejected at an interview, or denied training or promotion, because of the reasons cited above.



How can I get help?

If you have encountered workplace discrimination, help is available at TAFEP.

1 You may submit an online report at tafep.sg/contact-us and TAFEP will respond to you within seven working days; or

2 Call **6838 0969** during office hours (8.30am to 5.30pm), except lunch hours (12pm to 1pm), and speak with a TAFEP officer for advice and further assistance.

You should provide your name, contact details and describe the situation in as much detail as possible (e.g. names and designations of all parties involved). All information provided will be kept confidential.

Your cooperation will allow TAFEP to look into the matter more quickly and effectively.



How will TAFEP help me?

TAFEP will engage the employer, and where there are gaps in the organisation's HR practices, TAFEP will ask for improvements to be made. Examples of such gaps include not training hiring managers to recognise and avoid discriminatory practices, or using words or phrases that could be perceived as discriminatory in job advertisements or interviews.



What is workplace harassment?

Workplace harassment occurs when someone at the workplace behaves in a way that makes you feel harassed, alarmed or distressed. It can be a co-worker, manager, client, customer or member of the public. Forms of workplace harassment include using threatening, abusive or insulting language or non-verbal gestures, either in person or online.



What can you do if you encounter workplace harassment?

You should:

- Protect yourself by keeping your distance from the harasser or the individual who is making you feel alarmed or distressed
- Seek help immediately from your organisation – Talk to your supervisor, HR personnel or management
- Keep evidence of wrongdoing in any format (e.g. photographs, screenshots, messages, or recordings)



What else can you do, besides going to your supervisor, HR or management?

If you have encountered workplace harassment, help is available at TAFEP.

1. You may submit an online report at tafep.sg/contact-us and TAFEP will respond to you within seven working days; or
2. Call **6838 0969** during office hours (8.30am to 5.30pm), except lunch hours (12pm to 1pm), and speak with a TAFEP officer for advice and further assistance.

Some other options TAFEP can advise you on:

- 1 File a claim for wrongful dismissal with TADM if you have been dismissed due to workplace harassment
- 2 Seek civil remedies from your harasser by applying for a Protection Order, Expedited Protection Order or Non-Publication Order from the State Courts or sue your harasser for monetary compensation through taking civil action
- 3 Visit the State Courts if you require further guidance on the civil remedies process
- 4 For non-sexual harassment cases, consider mediation by the Community Mediation Centre (CMC)
- 5 For Union Members, seek assistance from NTUC Workplace Advisory or U PME Centre
- 6 Make a police report if you believe the harasser has committed an offence under the [Penal Code](#) or [Protection from Harassment Act \(POHA\)](#)

You should provide your name, contact details and describe the situation in as much detail as possible (e.g. names and designations of all parties involved). All information provided will be kept confidential.

Your cooperation will allow TAFEP to look into the matter more quickly and effectively.



What will TAFEP do?

We are here to listen and advise you on possible actions that you can take. This could include advising you to tap on your organisation's internal grievance handling and workplace harassment management procedures, and if needed to seek emotional support or counselling through other avenues of assistance. All cases are treated with strict confidentiality.

Where you would like TAFEP's help to seek recourse, we will contact your employer to ask that they carry out an investigation (e.g. interviews with affected parties and witnesses, review of documented evidence) in a sensitive way with due regard to the confidentiality of the matter, and address your concerns. TAFEP will also require your employer to put in place policies and procedures to prevent future incidents of workplace harassment.

If you are a self-employed person and have experienced harassment while working for your client, you can also approach TAFEP for advice and assistance.

Harassment within or outside the workplace may also be an offence under the Protection from Harassment Act (POHA).

For employers who fail to provide a safe environment or refuse to improve their grievance handling process, TAFEP will work with MOM to take enforcement action against the company, including a review of the firm's work pass privileges.

MANAGING EMPLOYMENT DISPUTES

Introduction

A harmonious workplace is built upon strong relationships between employers and employees. It is very important to manage any disputes effectively to sustain and strengthen such relationships.

Employment disputes can occur if salaries have not been paid in full or on time, if either party has breached the employment contract, or if the employer has failed to comply with employment laws.

It is important that you contact the Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM) early for assistance and advice regarding your employment dispute. TADM provides advisory and mediation services to help employers and employees in an effective and fair manner. Self-employed persons can also approach TADM for advice when they encounter payment-related disputes with service buyers.

To find out more, please visit tadm.sg.



What should I do when an employment dispute occurs?

When faced with an employment dispute, discuss the matter with your employer first. Most employment disputes can be resolved by following proper channels of escalation and through open communication among the relevant parties. Parties should first try to work together towards an amicable outcome or an agreement. Here are some tips to help you conduct a successful discussion:

- 1** Understand your rights and obligations based on the Employment Act and your employment contract. Detailed information can usually be found in your employment contract and employee handbook. If the information in the employment contract is unclear or vague, seek clarification from your employer.
- 2** Prepare the documents needed to support your claim (e.g. salary records, payslips, attendance records, etc.).
- 3** Be specific about the issues in dispute so that the discussion can be focused and constructive. Steer away from making any accusations.
- 4** Seek to understand if the issues arising from the dispute was caused by unintentional errors or misunderstandings.
- 5** Focus on resolving the issues calmly through open and honest dialogue.
- 6** Ensure that all agreed points are put up in writing for follow-up after the discussion.



How can I get help?

You are strongly advised to seek help early. If the employment dispute remains unresolved, help is available at TADM.

Filing of Claim

Employment Claims

If you are covered by the Employment Act and need assistance with your dispute relating to salary (e.g. overtime pay, paid leave, annual leave, maternity leave, etc.) or your employment contract (e.g. bonuses or commission), you may submit an online request for mediation via tal.sg/tadm/eservices* with your Singpass. TADM will contact you in writing within 2 weeks to review your claim.

For statutory and contractual salary-related claims, you should file your claim **within one year** after the dispute arose if you are still employed by the company or **within six months** from your last date of employment if you are no longer employed by the company. If your company is undergoing liquidation, you can file your claims directly with the liquidator or judicial manager or you may also contact Ministry of Law (Insolvency Office) for advice and assistance.

Wrongful Dismissal Claims

If your dispute is related to wrongful dismissal, you may refer to the [Tripartite Guidelines on Wrongful Dismissal](#) for more information on what constitutes a wrongful dismissal. You can file your claim at TADM for your case to be mediated. Under the Employment Claims Act, the claim must be lodged **within one month** from the last date of your employment. For pregnant employees who have been wrongfully dismissed without being paid your maternity benefits, you must file your claim **within two months** from the child's birth.

For managers and executives who were dismissed with notice or salary in lieu of notice, you can only file a wrongful dismissal claim if you have served with your employer for at least 6 months.

What should you do?

Do note that you must file your claim with TADM online at tal.sg/tadm/eservices, even if your Member of Parliament has submitted a letter of appeal on your behalf.

Filing for mediation is required under the Employment Claims Act (ECA). If you experienced technical issues filing your claim, you can contact TADM at tal.sg/tadm/contact-us with a screenshot of your error and we will assist you.

Union members may approach your union or NTUC for advisory service or file a claim on your behalf.

You can also tap on **"Ask TADM"** chatbot advisory service to get immediate answers to your queries. You may be directed to make an appointment to speak to an advisory officer if the chatbot is unable to address your queries. We will call you at the scheduled timing to assist you. You will need to set aside about 45 minutes for the appointment and remain contactable at the phone number that you have provided. Please ensure that you have the necessary information and documents such as employment contract, payslip, timecard etc., on hand for the appointment. Your appointment will be deemed as cancelled if you are uncontactable.

*[*Singpass is required for online filing.]*

Mediation Process at TADM

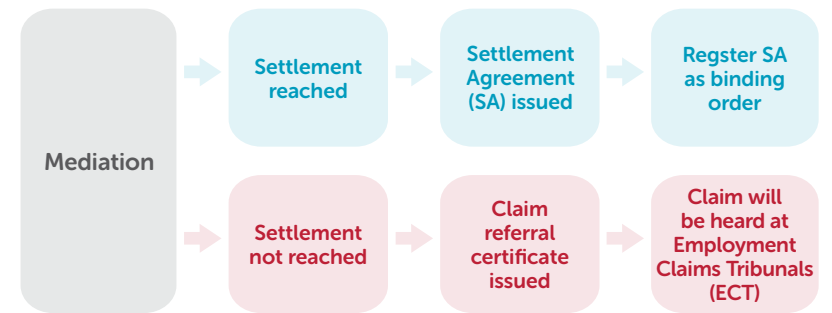
Mediation is conducted online or in person.

Both parties will have equal opportunity to present the case with supporting documents and clarify about the claim(s). If necessary, our mediators may subsequently arrange an in-person mediation session.

As a neutral party, TADM will assist both parties to arrive at fair outcomes based on legal and contractual obligations.

If parties are able to resolve the claims at the online/in-person mediation session, a Settlement Agreement* (SA) detailing the agreed amount and payment tenure may be issued. You can register the SA online using the Community Justice and Tribunals System (CJTS) at judiciary.gov.sg/services/cjts as a binding District Court's Order for it to be enforceable.

If dispute could not be resolved at mediation, you may be issued with a Claim Referral Certificate* (CRC) in order for you to file online for the claim to be heard at the Employment Claims Tribunals (ECT).



*[*For Singaporeans, Singapore Permanent Residents and Work Pass Holders, you will only require a Singpass account. If you are a migrant worker and do not have a Singpass account, we will issue you with a Community Justice and Tribunals System (CJTS) pass for online filing of the CRC or SA.]*



How can I prepare for an advisory or mediation session at TADM?

You should have on hand your identification documents (i.e. NRIC or work pass card), employment contract, and other relevant documents (e.g. salary records, termination letter, relevant emails, etc.) for the online advisory or mediation session. If an in-person mediation session is necessary, our officer will advise you on the next step accordingly.

If you are an employer, you will be notified to appoint a representative and provide an authorisation letter via our e-Service.

If you are under 18 years of age, you must be accompanied by your parent or legal guardian.



About us

About TAFEP

The Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP) was formed by the tripartite partners (Ministry of Manpower, National Trades Union Congress, and Singapore National Employers Federation) in 2006, to promote the adoption of fair, responsible and progressive employment practices.

TAFEP is an agency of the Tripartite Alliance Limited (set up by the tripartite partners in March 2016), and partners its two other agencies, the Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM) and the Workplace Safety and Health Council (WSHC), to achieve the vision of "Progressive Workplaces. Harmonious Work Relations."

TAFEP helps employers build workplaces where employees are respected, valued and able to achieve their fullest potential, for the success of the organisation.

Employers can approach TAFEP for tools, resource materials and assistance to implement fair and progressive practices at their workplaces.

Employees or individuals who encounter workplace discrimination or harassment can seek assistance and advice from TAFEP.

About TADM

The Tripartite Alliance for Dispute Management (TADM) was formed by the tripartite partners (Ministry of Manpower, National Trades Union Congress, and Singapore National Employers Federation) in 2017, to help employers and employees manage their employment disputes.

TADM is an agency of the Tripartite Alliance Limited (set up by the tripartite partners in March 2016), and partners its two other agencies, the Tripartite Alliance for Fair and Progressive Employment Practices (TAFEP) and the Workplace Safety and Health Council (WSHC), to achieve the vision of "Progressive Workplaces. Harmonious Work Relations."

管理 职场歧视 与骚扰

引言

雇主应该公平对待雇员，唯才是用。在新加坡，所有雇主都必须遵守劳资政公平雇佣守则。这些守则列出了雇主应采纳的公平雇佣守则和做法。当中包括在以“任人唯贤”为征聘准则的前提下，吸引和考虑录用新加坡公民，并提供培训，从而开发他们的潜能和开展他们的事业前景。

请浏览tafep.sg，查阅公平雇佣守则或更多公平和良好雇佣做法相关讯息。

虽然大多数雇主都公平对待雇员，但您或您认识的人可能在职场遭到歧视或骚扰。本手册将提供如何处理这些情况的建议。

职场歧视是什么？

职场歧视是指雇员因为与个人专业能力无关的因素而遭受不公平的对待。这些因素包括年龄、种族、宗教、性别、婚姻状况、家庭责任或残疾。

以上内容并非详尽无遗，而是在劳资政公平雇佣守则中强调一些常见的歧视示例。劳资政公平与良好雇佣联盟将调查所有职场歧视个案，即使它们的起因并未在劳资政公平雇佣守则中被用作示例。若您因以上因素而在面试时被拒绝，或无法获得培训或晋升机会，这表示您在职场上遭遇了职场歧视。

如何寻求协助？

若您在职场遭到歧视，您可以向劳资政公平与良好雇佣联盟 (TAFEP) 寻求协助。

1 您可上网 tafep.sg/contact-us 提交报告。劳资政公平与良好雇佣联盟会在七个工作日内给您答复；或

2 在办公时间（上午8点半至傍晚5点半），除了午餐时段（中午12点至1点），拨电 **6838 0969** 向劳资政公平与良好雇佣联盟的职员寻求建议和协助。

您需要提供姓名和联络详情，并详细说明情况（例如所有涉及相关人士的姓名和职衔）。所提供的有关资料将严格保密。

您的协力合作将确保劳资政公平与良好雇佣联盟能更快速有效地调查事件。

劳资政公平与良好雇佣联盟将如何帮助我？

劳资政公平与良好雇佣联盟会向雇主了解详情。若发现机构的人事雇佣程序有任何疏漏，劳资政公平与良好雇佣联盟会要求雇主

进行改进。雇佣程序的疏漏包括机构的招聘经理未受过培训，无法识别和避免歧视举止，或在征聘广告或面试时使用带有歧视性的字眼或词汇。

若雇主的雇佣举止具有歧视性，劳资政公平与良好雇佣联盟将向人力部 (Ministry of Manpower) 举报，并建议对雇主采取行动。人力部可能会根据劳资政公平与良好雇佣联盟的建议，认为雇主是不适当的雇主，并对犯错的雇主采取适当的执法行动，比如在更严重的个案中限制雇主的工作准证特权。

职场骚扰是什么？

当职场发生骚扰事件，这代表着他人的行为让您感到被骚扰、惊恐或困扰。对方可以是同事、经理、客户或公众人士。职场骚扰包括当面或在网上使用威胁、辱骂或侮辱性语言或非语言手势。

遭到职场骚扰该怎么办？

您应该：

- 保护自己，与骚扰者或对您产生威胁和让您感到不适的人保持距离
- 立即向您的公司寻求协助 - 与您的主管、人事部或管理层人员交谈
- 保存任何形式的证据（例如，照片、截图、信息或录音）

除了去找您的主管、人事部或管理层人员，您还能做什么？

若遇到职场骚扰，您可通过劳资政公平与良好雇佣联盟寻求帮助。

1. 您可上网 tafep.sg/contact-us 提交报告。劳资政公平与良好雇佣联盟会在七个工作日内给您答复；或
2. 在办公时间（上午8点半至傍晚5点半），除了午餐时段（中午12点至1点），拨电 **6838 0969** 向劳资政公平与良好雇佣联盟的职员寻求建议和协助。

劳资政公平与良好雇佣联盟可以为您提供一些其他意见：

- 1 若您因职场骚扰而被解雇，请向劳资政纠纷调解联盟提出不当解雇的索偿
- 2 或通过向法院申请保护令、紧急保护令和不得刊登庭令，对骚扰者进行民事补救，或通过起诉骚扰者，要求财务赔偿
- 3 如果您需要获得民事补救程序的进一步指导，请到访国家法院
- 4 非性骚扰个案，可考虑由社区调解中心（CMC）进行调解
- 5 工会会员可向职总职场咨询中心或 U PME 中心寻求协助
- 6 如果您认为骚扰者触犯了《刑法》或《防止骚扰法》，请向警方报案

您需要提供姓名和联络详情，并详细说明情况（例如所有涉及相关人士的姓名和职衔）。所有提供的有关资料将严格保密。

您的协力合作将确保劳资政公平与良好雇佣联盟能更快速有效地调查事件。

劳资政公平与良好雇佣联盟会怎么做？

我们在此倾听您并提供建议。这可能包括利用机构的内部申诉处理和职场骚扰管理程序，并在需要时通过其他援助途径来寻求心理和情绪方面的支持或咨询。所有个案都严格保密。

若求助于劳资政公平与良好雇佣联盟，我们将联系您的雇主并要求他们敏感处理调查（例如与受影响的当事人和证人面谈，审查文件证据），适当考量此事的机密性，并解决您的疑虑。劳资政公平与良好雇佣联盟也会要求您的雇主制定政策和程序，以防止未来再发生职场骚扰事件。

若您是自雇人士并且在为客户工作时遭到骚扰，您也可以向劳资政公平与良好雇佣联盟寻求建议和协助。

根据《防止骚扰法令》(POHA)，职场内外的骚扰也可能构成罪行。

对于未能提供安全环境或拒绝改进其申诉处理流程的雇主，劳资政公平与良好雇佣联盟将与人力部合作对该公司采取执法行动，包括审查该公司的工作准证特权。

处理 雇佣纠纷

引言

雇主和雇员之间牢固融洽的关系，是和谐职场的稳固基础。有效地处理任何职场纠纷，将能维护和巩固良好的雇佣关系。

若雇主未按时或全额支付薪酬、任何一方违反雇佣合约，或雇主违反雇佣法令，即可能引起职场纠纷。

若在职场遭遇任何纠纷，应尽早与劳资政纠纷调解联盟 (TADM) 联系，寻求建议和协助。劳资政纠纷调解联盟为雇主和雇员提供有效和公平的咨询及调解服务。自雇人士如与服务购买者在付款方面存有争议，也可以向本联盟寻求意见。

欲知更多详情，请浏览 tadm.sg。



发生雇佣纠纷时, 该怎么办?

发生雇佣纠纷时, 应首先与您的雇主进行友好商议。很多纠纷都可以通过适当的升级渠道以及坦诚沟通达成协议。各方应首先协力达成友好结论或协议。以下提示能帮助您展开成功的协商:

- 1 根据雇佣法令和您的雇佣合同, 清楚了解您的权利和义务。您应该可以在雇佣合同和雇员手册中找到详尽的信息。若雇佣合同并未详述, 您可向雇主澄清。
- 2 准备索偿所需的证明文件(例如薪酬支付记录、工资单、出勤记录等)。
- 3 针对引起纠纷的问题进行讨论, 以专注于有建设性的协商。避免作出任何指责。
- 4 尝试了解纠纷引起的问题是否由意外错误或误解所导致。
- 5 致力于通过冷静、公开和诚实的对话解决问题。
- 6 确保所有商议的要点在讨论结束后都以书面记录, 以便进行任何跟进工作。



如何寻求协助?

我们强烈建议您及早寻求协助。若无法解决雇佣纠纷, 您可向劳资政纠纷调解联盟寻求协助。

呈交索偿表格

雇佣索偿

如果您受到雇佣法令保障, 且纠纷涉及薪酬(例如超时工资、有薪假期、年假、产假等), 或与雇佣合同有关(例如花红或佣金), 您可使用Singpass登录 tal.sg/tadm/eservices* 呈交调解申请表。劳资政纠纷调解联盟会在2周内通过书面形式联络您, 以审查您的索偿。

对于与法定和合同工资相关的索偿, 若您仍受雇于该公司, 则应该在发生纠纷后的一年内提出索偿; 若不再受雇于该公司, 则应该在您最后一天工作起的6个月内提出索偿。若您的公司正面临清盘, 您可以直接向清算人或司法经理人提出索偿, 又或联系律政部(破产管理办公室)寻求建议和帮助。

不当解雇索偿

若纠纷涉及不当解雇, 您可参阅“[劳资政不当解雇指导原则](#)”进一步了解什么是不当解雇。您可以向劳资政纠纷调解联盟提出索偿申请, 以对您的个案进行调解。根据雇佣索偿法令, 任何索偿必须在雇佣最后一天之后的一个月内正式呈交。对于被不当解雇的怀孕雇员且未获得产假福利, 您必须在孩子出生后两个月内提交索偿申请。

对于有通知或代通知而被解雇的经理和高管, 只有在您已为雇主服务至少6个月的情况下, 才能提出不当解雇索偿申请。

您该怎么做?

请注意, 即使您的议员已经代您呈交上诉信, 您还是必须通过 tadm.sg 向劳资政纠纷调解联盟网上呈交正式索偿申请。

根据雇佣纠纷索偿法令(ECA), 您必须申请调解。如果您在呈交索偿申请时遇到技术问题, 请将错误截图, 通过 tal.sg/tadm/contact-us 发送至TADM, 以便获得协助。

您还可以点击劳资政纠纷调解联盟的聊天机器人服务“AskTADM”，为您立即解答问题。若该服务无法解答您的问题，您可能被要求预约与一名咨询人员洽谈。我们将在预约时段联系您，以协助您解答疑问。您需要留出约45分钟的时间进行预约，而您所提供的电话号码须保持在可联系状态。请准备好必要的资料 and 文件，例如雇佣合同、工资单、考勤卡等。若无法联系到您，您的预约将被视为取消。

[*上网申请需要电子政府密码 (SingPass) 户口。]

劳资政纠纷调解联盟的调解程序

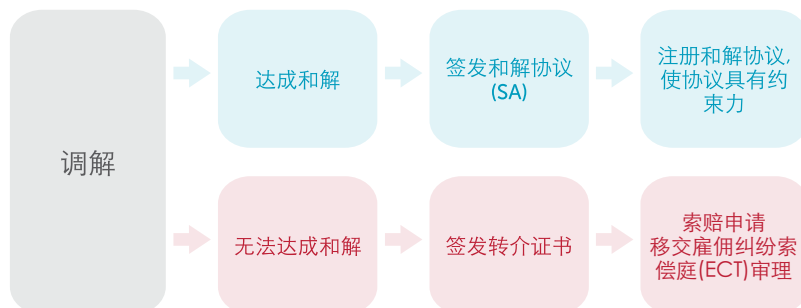
调解以网上或当面进行。

双方将有平等机会为个案提交相关文件，并澄清索偿事项。如有必要，我们的调解员随后可能安排当面的调解会议。

作为中立方，劳资政纠纷调解联盟会根据法律和合同义务来协助双方达成公平的结果。

若索偿问题在调解会议中获得解决，您将获得一份和解协议* (SA-Settlement Agreement)，详细说明商定的酬额和付款期限。您可上网 judiciary.gov.sg/services/cjts 通过社区司法仲裁庭将和解协议登记为具有约束力和强制执行力的法院命令。

如果调节后仍无法解决纠纷，您将获得一份转介证书 (CRC-Claim Referral Certificate)，以便上网提交转介证书*以向雇佣纠纷索偿庭 (ECT - Employment Claims Tribunals) 提出申请。



[*新加坡公民、永久居民或工作准证持有者只需要电子政府密码 (SingPass) 户口。若您 是外籍雇员而没有电子政府密码 (SingPass) 户口，我们将提供社区司法仲裁庭系统 (CJTS) 密码给您，以便上网提交转介证书或和解协议。]



如何为劳资政纠纷调解联盟的调解会议做好准备?

请携带您的身份证明文件 (例如身份证或工作准证)、雇佣合约和其他相关文件 (例如薪酬支付记录、解雇信、与相关电子邮件等)，以便进行网上调解会议。若需要当面的调解会议，我们的人员会相应地为您提供下一步建议。

若您 是雇主，我们会通知您委任一名代表并通过我们的电子服务呈交授权信。

未满18岁的未成年人必须由家长或法定监护人陪同出席。



关于我们

劳资政公平与良好雇佣联盟 (TAFEP) 简介

劳资政公平与良好雇佣联盟 (TAFEP) 是由劳资政三方(人力部、全国职工总会和新加坡全国雇主联合会)联合成立于2006年, 宗旨提倡公平、负责和良好的雇佣做法。

劳资政公平与良好雇佣联盟隶属于劳资政联盟有限公司 (由劳资政联合成立于2016年3月)旗下, 并与其他两个机关—劳资政纠纷调解联盟(TADM)及职场安全与卫生理事会(WSHC)携手合作, 以实现“良好职场与和谐工作关系”的愿景。

劳资政公平与良好雇佣联盟将协助雇主建立一个尊重和珍惜雇员的职场, 让他们发挥潜能, 以打造成功的企业。

雇主也可向劳资政公平与良好雇佣联盟寻求工具、资源和援助, 以实施公平和良好的雇佣做法。

在职场遭到歧视或骚扰的雇员或公众, 可向劳资政公平与良好雇佣联盟寻求建议和协助。

劳资政纠纷调解联盟 (TADM) 简介

劳资政纠纷调解联盟(TADM)是由劳资政三方(人力部、全国职工总会和新加坡全国雇主联合会)联合成立于2017年, 宗旨帮助雇主和雇员解决雇佣纠纷。

劳资政纠纷调解联盟隶属于劳资政联盟有限公司 (由劳资政联合成立于2016年3月)旗下, 并与其他两个机关—劳资政公平与良好雇佣联盟(TAFEP)及职场安全与卫生理事会(WSHC)携手合作, 以实现“良好职场与和谐工作关系”的愿景。

MENGURUSKAN DISKRIMINASI DAN GANGGUAN DI TEMPAT KERJA

Pengenalan

Majikan seharusnya melayani pekerja mereka dengan adil dan mengambil pekerja berdasarkan kelayakan. Di Singapura, semua majikan harus mematuhi Garis Panduan Tiga Pihak Bagi Amalan Pekerjaan Yang Adil. Garis panduan ini menetapkan prinsip pekerjaan yang adil serta amalan-amalan yang disarankan penerapannya oleh majikan. Ini termasuk berusaha untuk menarik dan mempertimbangkan warga Singapura bagi sesuatu jawatan berdasarkan kelayakan, dan melatih serta membina potensi dan kerjaya mereka.

Untuk melihat Garis Panduan ini, atau mengetahui lebih lanjut tentang amalan pekerjaan yang adil dan progresif sila lungsur tafep.sg.

Walaupun kebanyakan majikan bersikap adil, anda (atau seseorang yang anda kenali) mungkin telah mengalami diskriminasi atau gangguan di tempat kerja. Panduan ini mengandungi nasihat tentang apa yang harus dilakukan dalam situasi seperti ini.



Apa itu diskriminasi di tempat kerja?

Diskriminasi di tempat kerja berlaku apabila anda tidak dilayan dengan adil kerana sebab-sebab yang tiada kaitan dengan kemampuan profesional anda. Ini termasuk umur, bangsa, agama, jantina, status perkahwinan, tanggungjawab keluarga atau ketidakupayaan.

Senarai di atas bukan yang lengkap dan hanya menerangkan contoh-contoh diskriminasi umum dalam Garis Panduan. TAFEP akan menyiasat semua kes diskriminasi di tempat kerja, walaupun kes yang berpunca daripada perkara-perkara yang tidak disebut sebagai contoh dalam Garis Panduan. Anda telah mengalami diskriminasi di tempat kerja jika anda tidak berjaya selepas ditemuduga, atau tidak diberi latihan atau kenaikan pangkat kerana sebab-sebab yang tersebut diatas.



Bagaimana saya boleh mendapatkan bantuan?

Jika anda telah mengalami diskriminasi di tempat kerja, bantuan ada disediakan di TAFEP.

1 Anda boleh membuat laporan dalam talian di [tafep.sg/contact-us](https://www.tafep.sg/contact-us) dan TAFEP akan menghubungi anda dalam masa tujuh hari bekerja; atau

2 Telefon **6838 0969** pada waktu pejabat (8.30 pagi hingga 5.30 petang), kecuali waktu makan tengah hari (12 hingga 1 tengah hari), dan berbincang dengan pegawai TAFEP bagi mendapatkan nasihat dan bantuan lanjut.

Anda harus berikan nama, butir-butir anda untuk dihubungi dan terangkan situasi tersebut selengkap yang boleh (contohnya, nama dan jawatan semua pihak yang terlibat). Semua maklumat yang diberi akan dirahsiakan.

Dengan kerjasama anda, TAFEP akan dapat menyiasat perkara ini dengan lebih pantas dan berkesan.



Bagaimana TAFEP boleh membantu saya?

TAFEP akan menyiasat majikan tersebut, dan jika terdapat kelemahan dalam amalan-amalan sumber manusia (HR) organisasi itu, TAFEP akan meminta agar pembaikan dilakukan. Contoh-contoh kelemahan termasuk tidak melatih pengurus yang mengambil pekerja untuk mengenali dan mengelakkan amalan diskriminasi, atau menggunakan kata-kata atau ungkapan yang boleh dianggap sebagai diskriminasi dalam iklan kerja atau semasa temu duga.

Jika amalan-amalan majikan tersebut bersifat diskriminasi, TAFEP akan melaporkan kes-kes itu kepada Kementerian Tenaga Manusia (MOM) dan menyarankan tindakan diambil terhadap majikan itu. Berdasarkan saranan TAFEP, MOM boleh menganggap majikan tersebut sebagai tidak layak, dan akan mengambil tindakan penguatkuasaan yang sesuai terhadap majikan itu, seperti menyekat hak istimewa pas kerja mereka bagi kes yang lebih serius.



Apa itu gangguan di tempat kerja?

Gangguan di tempat kerja berlaku apabila seseorang di tempat kerja berkelakuan dengan cara yang membuat anda merasa terganggu, cemas dan tertekan. Mereka termasuk rakan sekerja, pengurus, klien, pelanggan atau orang awam. Bentuk gangguan di tempat kerja termasuk menggunakan bahasa atau tingkah laku yang mengancam, kesat atau menghina, sama ada secara bersemuka atau dalam talian.



Apa yang boleh anda buat jika anda mengalami gangguan di tempat kerja?

Anda harus:

- Melindungi diri anda dengan menjauhi pengganggu atau individu yang membuat anda berasa cemas atau tertekan
- Segera dapatkan bantuan daripada organisasi anda – Berbincang dengan penyelia anda, HR atau pihak pengurusan
- Simpan bukti salah laku dalam sebarang format (contohnya gambar, tangkapan skrin, mesej atau rakaman)



Apa lagi yang boleh anda buat selain berjumpa dengan penyelia anda, HR atau pihak pengurusan?

Jika anda telah mengalami gangguan di tempat kerja, bantuan ada disediakan di TAFEP.

1. Anda boleh membuat laporan dalam talian di [tafep.sg/contact-us](https://www.tafep.sg/contact-us) dan TAFEP akan menghubungi anda dalam masa tujuh hari bekerja; atau
2. Telefon **6838 0969** pada waktu pejabat (8.30 pagi hingga 5.30 petang), kecuali waktu makan tengah hari (12 hingga 1 tengah hari), dan berbincang dengan pegawai TAFEP bagi mendapatkan nasihat dan bantuan lanjut.

Antara pilihan yang boleh dicadangkan oleh TAFEP:

- 1 Memfailkan tuntutan dengan TADM untuk pemecatan yang salah jika anda telah dipecat kerana gangguan di tempat kerja
- 2 Dapatkan penyelesaian sivil daripada pengganggu anda dengan memohon Arahan Perlindungan, Arahan Perlindungan yang Dipercepatkan atau Arahan Larangan Penerbitan daripada Mahkamah Negara atau menyaman pengganggu anda bagi pampasan kewangan melalui tindakan sivil
- 3 Kunjungi Mahkamah Negara jika anda memerlukan panduan lanjut tentang proses penyelesaian sivil
- 4 Bagi kes gangguan bukan seksual, pertimbangkan pengantaraan oleh Pusat Pengantaraan Masyarakat (CMC)
- 5 Bagi Ahli Kesatuan, mendapatkan bantuan Nasihat Tempat Kerja dari NTUC atau Pusat U PME
- 6 Buat laporan polis jika anda percaya pengganggu tersebut telah melakukan kesalahan di bawah [Kanun Keseksaan](#) atau [Akta Perlindungan daripada Gangguan \(POHA\)](#)

Anda harus berikan nama, butir-butir anda untuk dihubungi dan terangkan situasi tersebut selengkap yang boleh (contohnya, nama dan jawatan semua pihak yang terlibat). Semua maklumat yang diberi akan dirahsiakan.

Dengan kerjasama anda, TAFEP akan dapat menyiasat perkara ini dengan lebih pantas dan berkesan.



Apa yang akan dilakukan oleh TAFEP?

Kami ada di sini untuk mendengar dan menasihati anda tentang tindakan yang boleh diambil. Ini termasuk menasihati anda untuk menggunakan prosedur dalaman organisasi anda bagi menangani aduan dan menguruskan gangguan di tempat kerja, dan mendapatkan sokongan emosi atau kaunseling melalui saluran bantuan lain, jika diperlukan. Semua kes yang ditangani akan dirahsiakan.

Jika anda ingin dapatkan bantuan TAFEP, kami akan menghubungi majikan anda untuk meminta mereka jalankan siasatan (contohnya menemu bual pihak-pihak terlibat dan saksi-saksi, menyemak bukti dokumen) dengan cara sensitif sambil memastikan hal itu akan dirahsiakan bagi menangani kebimbangan anda. TAFEP juga akan menghendaki majikan anda melaksanakan dasar dan prosedur bagi mengelakkan kejadian gangguan di tempat kerja pada masa akan datang.

Sekiranya anda seorang yang bekerja sendiri dan telah mengalami gangguan semasa bekerja untuk klien, anda juga boleh dapatkan khidmat nasihat dan bantuan daripada TAFEP.

Di bawah Akta Perlindungan daripada Gangguan (POHA), gangguan di dalam atau luar tempat kerja juga boleh menjadi satu kesalahan.

Bagi majikan yang gagal menyediakan persekitaran yang selamat atau enggan untuk memperbaiki proses mengendalikan aduan, TAFEP akan bekerjasama dengan MOM untuk mengambil tindakan terhadap syarikat tersebut, termasuk menyemak semula hak istimewa pas kerja syarikat.

MENGURUSKAN PERTIKAIAN PEKERJAAN

Pengenalan

Keharmonian di tempat kerja dapat dibina melalui hubungan yang kukuh antara majikan dan pekerja. Sebarang pertikaian harus diuruskan dengan berkesan untuk mengekalkan dan mengukuhkan hubungan tersebut.

Pertikaian pekerjaan boleh berlaku jika gaji pekerja tidak dibayar sepenuhnya atau pada waktunya, jika salah satu pihak telah melanggar kontrak pekerjaan, atau jika majikan gagal mematuhi undang-undang pekerjaan.

Adalah penting untuk anda menghubungi Perikatan Tiga Pihak bagi Penyelesaian Pertikaian (TADM) lebih awal untuk mendapatkan bantuan dan nasihat berkaitan pertikaian pekerjaan anda. TADM menyediakan khidmat nasihat dan pengantaraan untuk membantu majikan dan pekerja secara berkesan dan adil. Mereka yang bekerja sendiri juga boleh menghubungi TADM untuk mendapatkan nasihat apabila mereka menghadapi pertikaian berkaitan pembayaran dengan pembeli perkhidmatan.

Untuk maklumat lanjut, sila lungsur tadm.sg.



Apa yang harus saya lakukan apabila terdapat pertikaian pekerjaan?

Apabila berhadapan dengan pertikaian pekerjaan, bincangkan hal tersebut dengan majikan anda terlebih dahulu. Kebanyakan pertikaian pekerjaan boleh diselesaikan dengan mengikuti proses yang betul dan jika pihak-pihak yang terlibat dapat berkomunikasi secara terbuka. Pihak-pihak terlibat harus terlebih dahulu cuba untuk mencapai penyelesaian atau kesepakatan secara baik. Di sini ada beberapa petua untuk berbincang secara berhasil:

- 1 Fahami hak-hak dan tanggungjawab anda menurut Akta Pekerjaan serta kontrak pekerjaan anda. Maklumat terperinci biasanya boleh didapati dalam kontrak pekerjaan anda dan buku panduan pekerja. Jika maklumat dalam kontrak pekerjaan tidak jelas atau samar, dapatkan penjelasan daripada majikan anda.
- 2 Sediakan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk menyokong tuntutan anda (contohnya, rekod gaji, slip gaji, rekod kehadiran, dll.).
- 3 Terangkan secara spesifik, isu-isu yang dipertikaikan supaya perbincangan akan menjadi lebih fokus dan membina. Elakkan membuat sebarang pertuduhan.
- 4 Cuba pastikan jika isu-isu yang dipertikaikan itu telah disebabkan oleh kesilapan atau salah faham yang tidak disengajakan.
- 5 Fokus untuk menyelesaikan isu-isu secara tenang dengan berbincang secara terbuka dan jujur.
- 6 Pastikan semua perkara yang dipersetujui dirakam secara bertulis untuk tindakan susulan selepas perbincangan.



Bagaimana saya boleh dapatkan bantuan?

Anda dinasihatkan agar mendapatkan bantuan awal. Jika pertikaian pekerjaan masih tidak dapat diselesaikan, bantuan ada disediakan di TADM.

Memfailkan Tuntutan

Tuntutan Pekerjaan

Jika anda dilindungi oleh Akta Pekerjaan dan memerlukan bantuan dengan pertikaian anda berkaitan gaji (contohnya bayaran kerja lebih masa, cuti berbayar, cuti tahunan, cuti bersalin, dll.), atau berkaitan dengan kontrak pekerjaan anda (contohnya bonus atau komisen), anda boleh memohon untuk menjalani pengantaraan dalam talian melalui tal.sg/tadm/eservices* dengan Singpass anda. TADM akan menghubungi anda secara bertulis dalam masa 2 minggu untuk menyemak tuntutan anda.

Untuk pertikaian berkaitan gaji berkanun dan berkontrak, tuntutan anda harus difailkan **dalam masa satu tahun** selepas pertikaian bermula jika anda masih bekerja di syarikat itu, atau **dalam masa enam bulan** dari tarikh akhir anda bekerja jika anda tidak lagi bekerja di syarikat itu. Jika syarikat anda sedang menjalani pembubaran, anda boleh memfailkan tuntutan anda dengan pembubar atau pengurus kehakiman atau hubungi Kementerian Undang-undang (Pejabat Muflis) untuk mendapatkan nasihat dan bantuan.

Tuntutan Pemecatan Yang Salah

Jika pertikaian anda ada kaitan dengan pemecatan yang salah, anda boleh merujuk kepada [Garis Panduan Tiga Pihak tentang Pemecatan Salah](#) untuk maklumat lanjut tentang apa yang dianggap sebagai pemecatan yang salah. Anda boleh memfailkan tuntutan anda di TADM untuk pengantaraan kes anda. Di bawah Akta Tuntutan Pekerjaan, tuntutan mesti dibuat **dalam masa satu bulan** dari tarikh akhir anda bekerja. Bagi pekerja hamil yang telah dipecat secara salah tanpa dibayar manfaat bersalin, anda mesti memfailkan tuntutan anda **dalam masa dua bulan** dari tarikh kelahiran anak.

Pengurus dan eksekutif yang telah dipecat dengan notis diberikan atau gaji diberikan sebagai pengganti notis, hanya boleh membuat tuntutan pemecatan yang salah jika telah bekerja dengan majikan mereka sekurang-kurangnya 6 bulan.

Apa yang harus anda buat?

Sila ambil perhatian bahawa anda mesti memfailkan tuntutan anda ke TADM secara dalam talian di tal.sg/tadm/eservices, meskipun Anggota Parlimen anda telah menyerahkan surat rayuan bagi pihak anda.

Pengantaraan perlu difailkan menurut Akta Tuntutan Pekerja (ECA). Jika anda mengalami masalah teknikal semasa memfailkan tuntutan, anda boleh menghubungi TADM di tal.sg/tadm/contact-us dengan tangkapan layar ralat tersebut dan kami akan membantu anda.

Ahli kesatuan boleh menghubungi kesatuan anda atau NTUC untuk mendapatkan nasihat atau memfailkan tuntutan bagi pihak anda.

Anda juga boleh klik pada khidmat nasihat chatbot **"Ask TADM"** untuk mendapatkan jawapan pantas bagi pertanyaan anda. Sekiranya chatbot tidak dapat menjawab pertanyaan anda, anda akan diarahkan untuk membuat janji temu untuk bercakap dengan seorang pegawai khidmat nasihat. Kami akan menelefon anda pada waktu yang telah dijadualkan untuk membantu anda. Anda perlu meluangkan kira-kira 45 minit untuk janji temu dan mesti boleh dihubungi di nombor telefon yang anda telah berikan. Sila pastikan anda mempunyai maklumat dan dokumen yang diperlukan seperti kontrak pekerjaan, surat gaji, kad masa dll., bersama anda semasa janji temu. Jika anda tidak dapat dihubungi, janji temu anda akan dianggap telah dibatalkan.

[*Singpass diperlukan untuk pemfailan dalam talian.]

Proses Pengantaraan di TADM

Pengantaraan dijalankan secara dalam talian atau secara peribadi.

Kedua-dua pihak akan diberikan peluang untuk membentangkan kes dengan dokumen sokongan bagi menjelaskan tuntutan mereka. Jika diperlukan, pengantara kami mungkin akan mengaturkan sesi pengantaraan bersemuka.

Sebagai pihak berkecuali, TADM akan membantu kedua-dua pihak mencapai penyelesaian yang adil menurut peruntukan undang-undang dan kontrak.

Jika pihak-pihak terlibat dapat menyelesaikan tuntutan di sesi pengantaraan dalam talian/bersemuka, Perjanjian Penyelesaian* (SA) yang menyatakan jumlah dan tempoh pembayaran yang dipersetujui akan dikeluarkan. Untuk menguatkuasakan SA, daftarkannya dalam talian menggunakan Sistem Tribunal Keadilan Masyarakat (CJTS) di judiciary.gov.sg/services/cjts sebagai Perintah Mahkamah yang terikat agar dapat dilaksanakan.

Jika pertikaian tidak dapat diselesaikan di sesi pengantaraan, anda akan diberikan Sijil Rujukan Tuntutan* (CRC) untuk anda failkan dalam talian untuk tuntutan itu didengar di Tribunal Tuntutan Pekerja (ECT).



[*Bagi Warga Singapura, Penduduk Tetap Singapura dan Pemegang Pas Kerja, anda hanya perlukan akaun Singpass. Jika anda seorang pekerja migran dan tidak memiliki akaun Singpass, anda akan diberikan pas Sistem Tribunal Keadilan Masyarakat (CJTS) untuk memfailkan CRC atau SA dalam talian.]



Apakah yang boleh saya sediakan untuk sesi nasihat atau pengantaraan di TADM?

Sila sediakan dokumen pengenalan anda (NRIC atau kad pas kerja), kontrak pekerjaan, dan dokumen lain yang relevan (contohnya, rekod gaji, surat penamatan kerja, e-mel yang relevan, dll.) untuk sesi nasihat atau pengantaraan dalam talian. Jika sesi pengantaraan bersemuka perlu diaturkan, pegawai kami akan menerangkan langkah seterusnya kepada anda.

Jika anda seorang majikan, anda akan diminta untuk melantik wakil dan memberikan surat kebenaran melalui e-Perkhidmatan kami.

Jika anda berusia bawah 18 tahun, anda mesti ditemani oleh ibu bapa atau penjaga yang sah.



Tentang kami

Tentang TAFEP

Perikatan Tiga Pihak bagi Amalan Pekerjaan yang Adil dan Progresif (TAFEP) telah dibentuk oleh rakan kongsi tiga pihak (Kementerian Tenaga Manusia, Kongres Kesatuan Sekerja Kebangsaan dan Persekutuan Majikan Kebangsaan Singapura) pada 2006, untuk menggalakkan penerapan amalan pekerjaan yang adil, bertanggungjawab dan progresif.

TAFEP adalah agensi bagi Tripartite Alliance Limited (ditubuhkan oleh rakan kongsi tiga pihak pada Mac 2016), dan bekerjasama dengan dua agensi lain, iaitu Perikatan Tiga Pihak bagi Penyelesaian Pertikaian (TADM) dan Majlis Keselamatan dan Kesihatan Tempat Kerja (WSHC), untuk mencapai visi "Tempat Kerja yang Progresif. Hubungan Kerja yang Harmoni."

TAFEP membantu majikan membina tempat kerja di mana pekerja dihormati, dihargai dan mampu mencapai potensi sepenuh mereka, demi kejayaan organisasi.

Majikan boleh mendapatkan alat-alat, bahan sumber, dan bantuan daripada TAFEP untuk melaksanakan amalan-amalan yang adil dan progresif di tempat kerja mereka.

Pekerja atau individu yang mengalami diskriminasi atau gangguan di tempat kerja boleh mendapatkan bantuan dan nasihat daripada TAFEP.

Tentang TADM

Perikatan Tiga Pihak bagi Penyelesaian Pertikaian (TADM) telah dibentuk pada 2017 oleh rakan kongsi tiga pihak (Kementerian Tenaga Manusia, Kongres Kesatuan Sekerja Kebangsaan dan Persekutuan Majikan Kebangsaan Singapura), untuk membantu majikan dan pekerja menguruskan pertikaian pekerjaan.

TADM adalah agensi bagi Tripartite Alliance Limited (ditubuhkan oleh rakan kongsi tiga pihak pada Mac 2016), dan bekerjasama dengan dua agensi lain, iaitu Perikatan Tiga Pihak bagi Amalan Pekerjaan yang Adil dan Progresif (TAFEP) serta Majlis Keselamatan dan Kesihatan Tempat Kerja (WSHC), untuk mencapai visi "Tempat Kerja yang Progresif. Hubungan Kerja yang Harmoni."

வேலையிட ஏற்றத்தாழ்வு / பாடுபாடு மற்றும் தொல்லைச்ச சமாளித்தல்

முன்னுரை

முதலாளிகள் அவர்களுடைய ஊழியர்களை நியாயமாக நடத்த வேண்டும் என்றும் தகுதியின் அடிப்படையிலேயே ஊழியர்களைத் தேர்வு செய்திட வேண்டும் என்றும் எதிர்பார்க்கப்படுகிறார்கள். சிங்கப்பூரில் அனைத்து முதலாளிகளும் நியாயமான வேலை நியமன நடைமுறைக்கான முத்தரப்பு வழிக்காட்டுதல்களைக் கடைபிடிக்க வேண்டுமென எதிர்பார்க்கப்படுகிறது. முதலாளிகள் பின்பற்ற வேண்டிய நியாயமான வேலை நியமனத்திற்கான கொள்கைகளையும் மற்றும் அதற்காகப் பரிந்துரைக்கப்பட்டுள்ள நடைமுறைகளையும் இந்த வழிகாட்டுதல்கள் எடுத்துரைக்கின்றன. இதில் சிங்கப்பூரர்களைத் தகுதியின் அடிப்படையில் வேலைகளுக்குத் தேர்வு செய்து, பயிற்சியளித்து அவர்களுடைய ஆற்றலையும் வாழ்க்கைத் தொழிலையும் மேம்படுத்துவதற்குத் தேவையான நியாயமான முயற்சியை மேற்கொள்ள வேண்டும் என்பதும் உள்ளடங்கியிருக்கிறது.

வழிகாட்டிகள் அல்லது நடுநிலையான மற்றும் முற்போக்கு வேலைவாய்ப்பு நடைமுறைகள் குறித்து மேலும் அறிந்துகொள்ள விரும்பினால், அன்புகூர்ந்து tafep.sg-க்குச் செல்லுங்கள்.

பெரும்பாலான முதலாளிகள் நியாயமானவர்களாக இருந்தாலும், நீங்கள் அல்லது உங்களுக்குத் தெரிந்த ஒருவர் வேலையிட ஏற்றத்தாழ்வை / பாடுபாட்டை அல்லது தொல்லை எதிர்கொண்டிருக்கக்கூடும். இந்த வழிகாட்டி அத்தகையச் சூழலில் நீங்கள் என்ன செய்ய வேண்டும் என்பதற்கான ஆலோசனைகளை வழங்குகிறது.



வேலையிட ஏற்றத்தாழ்வு /பாகுபாடு என்றால் என்ன?

உங்கள் தொழில் தகுதிக்குச் சம்பந்தமில்லாத காரணங்களுக்காக உங்களை நியாயமற்ற முறையில் நடத்தினால் வேலையிட ஏற்றத்தாழ்வு / பாகுபாடு ஏற்படும்.வயது, இனம், மதம், பாலினம், திருமண நிலைமை, குடும்பப் பொறுப்புகள் அல்லது இயலாமை போன்ற காரணங்கள் இவற்றில் அடங்கும்.

மேற்குறிப்பிட்டுள்ள உதாரணங்கள் முழுநிறைவானவை அல்ல. அவை, வழிகாட்டியில் உள்ள சிலப் பொதுவான ஏற்றத்தாழ்வுகளுக்கான / பாகுபாடுகளுக்கான உதாரணங்கள் மட்டுமே. எனவே, வழிகாட்டியில் உதாரணங்களாக குறிப்பிடப்படாத காரணத்திற்காக ஏற்பட்ட வேலையிட ஏற்றத் தாழ்வாக இருந்தாலும், TAFEP அனைத்து வேலையிட ஏற்றத்தாழ்வு / பாகுபாடு நிகழ்வுகளையும் விசாரிக்கும். மேற்குறிப்பிட்டுள்ள காரணங்களால் நேர்முகத்தேர்வில் நிராகரிக்கப்படுதல், அல்லது பயிற்சி அல்லது பதவி உயர்வு மறுக்கப்படுதல் மூலம் நீங்கள் வேலையிடத்தில் ஏற்றத்தாழ்வுகளை / பாகுபாடுகளை அனுபவித்திருக்கக்கூடும்.



நான் எவ்வாறு உதவிப் பெறுவது?

நீங்கள் வேலையிடத்தில் ஏற்றத்தாழ்வை /பாகுபாட்டை, சந்தித்திருந்தால், உங்களுக்கு TAFEP - இல் உதவி கிடைக்கும்.

1 நீங்கள் இணையவழி அறிக்கையை tafep.sg/contact-us - இல் சமர்ப்பிக்கலாம். TAFEP ஏழு வேலை நாட்களுக்குள் உங்களுக்கு பதிலளிக்கும்; அல்லது

2 ஆலோசனை மற்றும் கூடுதல் உதவிக்கு, அலுவலக நேரத்தின் போது (காலை 8.30 மணி முதல் மாலை 5.30 மணிவரை) , மதிய உணவு வேளை நேரங்களைத் தவிர்த்து (நண்பகல் 12 மணி முதல் மதியம் 1 மணி வரை), **6838 0969** என்ற எண்ணை அழைத்து TAFEP அதிகாரி ஒருவருடன் பேசுங்கள்.

உங்கள் பெயர், தொடர்பு விபரங்கள் ஆகியவற்றை அளித்திருங்கள், முடிந்த அளவு சூழலை விவரியுங்கள். (உதா. சம்பந்தப்பட்ட அனைத்து தரப்பினரின் பெயர் மற்றும் பதவி) அளிக்கப்படும் அனைத்துத் தகவல்களும் இரகசியமாக வைக்கப்படும்.

உங்கள் ஒத்துழைப்பு TAFEP பிரச்சினையை விரைவாகவும், திறம்படவும் விசாரிக்க வகைசெய்யும்.



TAFEP எனக்கு எவ்வாறு உதவிடும்?

TAFEP முதலாளியுடன் கலந்துபேசி, நிறுவனத்தின் மனிதவள நடைமுறைகளில் ஏதாவது குறைகள் இருந்தால் அதை மேம்படுத்துமாறு TAFEP கேட்டுக்கொள்ளும். ஏற்றத்தாழ்வு /பாகுபாட்டு நடைமுறைகளை அடையாளம் கண்டு அவற்றை தவிர்ப்பது, வேலை விளம்பரங்களில் அல்லது நேர்முகத் தேர்வில் ஏற்றத்தாழ்வு /பாகுபாடு என்று கருதுவதற்கு வாய்ப்பிருக்கக்கூடிய வார்த்தைகளைப் பயன்படுத்துவதைத் தவிர்ப்பது குறித்துப் பணியமர்த்தும் மேலாளர்களுக்கு பயிற்சி அளிக்காதிருப்பது, ஆகியவை ஆகும்.

முதலாளிகளின் நடைமுறைகளில் ஏற்றத்தாழ்வு இருந்தால், TAFEP அதுகுறித்து மனிதவள அமைச்சிடம் புகார் தெரிவித்து, முதலாளி மீது நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு பரிந்துரைக்கும். TAFEP பரிந்துரைகளின் அடிப்படையில், மனிதவள



வேலையிட தொல்லை என்றால் என்ன?

அமைச்சு முதலாளியைத் தகுதியற்ற முதலாளியாகக் கருதி அந்த தவறிழைத்த முதலாளி மீது பொருத்தமான அமலாக்க நடவடிக்கையை மேற்கொள்ளும். மிகவும் கடுமையான சூழ்நிலைகளில் /சந்தர்ப்பங்களில், வேலை அனுமதி சலுகைகளை நிறுத்தி வைப்பது போன்ற நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும்.



வேலையிட தொல்லையை எதிர்கொண்டால் நீங்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்?

நீங்கள் செய்ய வேண்டியவை:

- உங்களுக்குத் தொல்லை கொடுக்கின்ற அல்லது உங்களைக் கவலை அல்லது துயரம் அடையச் செய்கின்ற நபரிடமிருந்து விலகியிருப்பதன் மூலம் உங்களைப் பாதுகாத்துக் கொள்ளுங்கள்.
- உங்கள் நிறுவனத்திடம் உடனடியாக உதவியை நாடுங்கள் - உங்களின் மேற்பார்வையாளர், மனிதவளத் துறை பணியாளர்கள் அல்லது நிர்வாகத்திடம் பேசுங்கள்
- தவறான செயல்களுக்கான ஆதாரங்களை எந்த வடிவத்திலும் (எ.கா. புகைப்படங்கள், திரைக்காட்சிகள், செய்திகள் அல்லது பதிவுகள்) உங்களிடம் வைத்துக் கொள்ளுங்கள்



மேற்பார்வையாளர், மனித வள அல்லது மேலாண்மைப் பிரிவை அணுகுவது அல்லாமல் நீங்கள் வேறு என்ன செய்யலாம்?

நீங்கள் வேலையிடத் தொல்லைக்கு ஆளாகியிருந்தால் உங்களுக்கு TAFEP-இல் உதவி கிடைக்கும்

1. நீங்கள் இணையவழி அறிக்கையை tafep.sg/contact-us - இல் சமர்ப்பிக்கலாம். TAFEP ஏழு வேலை நாட்களுக்குள் உங்களுக்கு பதிலளிக்கும்; அல்லது
2. ஆலோசனை மற்றும் கூடுதல் உதவிக்கு, அலுவலக நேரத்தின் போது (காலை 8.30 மணி முதல் மாலை 5.30 மணிவரை) , மதிய உணவு வேளை நேரங்களைத் தவிர்த்து (நண்பகல் 12 மணி முதல் மதியம் 1 மணி வரை), **6838 0969** என்ற எண்ணை அழைத்து TAFEP அதிகாரி ஒருவருடன் பேசுங்கள்.

TAFEP உங்களுக்கு வழங்கக்கூடிய வேறு சில உதவி விருப்பத்தேர்வுகள்:

- 1 ஒருவேளை நீங்கள் வேலையிட தொல்லையினால் வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டிருந்தால், தவறாக வேலையிலிருந்து நீக்கப்பட்டது குறிந்து TADM இடம் கோரிக்கை ஒன்றைத் தாக்கல் செய்திருங்கள்.

2 அரசு நீதிமன்றங்களில் இருந்து ஒரு பாதுகாப்பு ஆணை, விரைவான பாதுகாப்பு ஆணை அல்லது வெளியீடுக்கு அல்லாத ஆணையைப் பெற விண்ணப்பிப்பதன் மூலம் உங்களுக்கு தொல்லை கொடுப்பவரிடம் சிவில் நிவாரணங்களைக் கோருங்கள் அல்லது சிவில் நடவடிக்கை எடுப்பதன் மூலம் பண இழப்பீடுக்காக உங்களுக்குத் தொல்லை கொடுப்பவர் மீது வழக்குத் தொடருங்கள்

3 சிவில் நிவாரணங்கள் செயல்முறை தொடர்பாக உங்களுக்குக் கூடுதல் வழிகாட்டுதல் தேவைப்பட்டால், அரசு நீதிமன்றங்களை நாடுங்கள்

4 பாலியல்-அல்லாத தொல்லை கொடுத்தல் வழக்குகளுக்கு, சமூக சமரச நிலையத்தின் (Community Mediation Centre, CMC) சமரசத்தைப் பரிசீலியுங்கள்.

5 தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள், NTUC வேலையிட ஆலோசனை அல்லது U PME நிலையத்தின் உதவியை நாடுங்கள்

6 குற்றவியல் சட்டத் தொகுப்பு (Penal Code) அல்லது தொல்லை கொடுத்தலில் இருந்து பாதுகாப்புச் சட்டத்தின் (Protection from Harassment Act, POHA) கீழ் தொல்லை கொடுப்பவர் ஒரு குற்றத்தைச் செய்ததாக நீங்கள் நம்பினால், காவல்துறையிடம் புகார் அளிக்கவும்

உங்கள் பெயர், தொடர்பு விவரங்கள் ஆகியவற்றை அளித்திருங்கள், முடிந்த அளவு சூழலை விவரியுங்கள். (உதா. சம்பந்தப்பட்ட அனைத்து தரப்பினரின் பெயர் மற்றும் பதவி). அளிக்கப்படும் அனைத்துத் தகவல்களும் இரகசியமாக வைக்கப்படும்.

உங்கள் ஒத்துழைப்பு TAFEP பிரச்சினையை விரைவாகவும், திறம்படவும் விசாரிக்க வகைசெய்யும்.

TAFEP என்ன செய்திடும்?

நீங்கள் கூறுவதைச் செவிமடுத்துக் கேட்கவும், நீங்கள் என்னவெல்லாம் நடவடிக்கை எடுக்கலாம் என்று ஆலோசனை கூறவும் நாங்கள் இருக்கிறோம். இதில் உங்கள் நிறுவனத்தின் உள் மனக்குறையைக் கையாளும் மற்றும் வேலையிடத் தொல்லை நடைமுறைகளைப் பயன்படுத்திக்கொள்ளும்படி ஆலோசனைக் கூறுவது, மற்றும் தேவைப்பட்டால் உணர்வுப்பூர்வ ஆதரவு அல்லது மற்ற உதவக்கூடிய வழிமுறைகள் மூலம் ஆலோசனைப் பெறுவதற்கு அறிவுறுத்துவது ஆகியவை அடங்கும். அனைத்து வழக்குகளும் கண்டிப்பாக இரகசியமாகக் கையாளப்படும்.

புகலிடம் பெறுவதற்கு நீங்கள் TAFEP- இன் உதவியை நாடினால், நாங்கள் உங்கள் முதலாளியைத் தொடர்புகொண்டு உணர்திறனோடும், அதே சமயம் விஷயத்தின் இரகசியத்தன்மையையும் கருத்தில் கொண்டும் விசாரணை ஒன்றை (எ.கா. பாதிக்கப்பட்ட தரப்பினர்களையும் சாட்சிகளையும் பேட்டிக் காண்பது, ஆவணப்படுத்தப்பட்ட சாட்சியங்களை ஆய்வு செய்வது) மேற்கொண்டு உங்களுடைய கவலைகளைத் தீர்க்கும்படி கேட்டுக்கொள்வோம். மேலும் TAFEP உங்கள் முதலாளியை எதிர்காலத்தில் வேலையிட தொல்லை ஏற்படாது தடுப்பதற்கான கொள்கைகளையும் செயல்முறைகளையும் நடைமுறைப்படுத்துமாறு கேட்டுக்கொள்வோம்.

நீங்கள் சுயதொழில் செய்பவராக இருந்து, நீங்கள் உங்கள் பயனருக்கு வேலை செய்யும்போது தொல்லைகளைச் சந்தித்திருந்தால், நீங்களும் TAFEP -ஐ அணுகி ஆலோசனையும் உதவியும் கோரலாம்.

தொல்லை வேலையிடத்திற்கு உள்ளேயிருந்தாலும், வெளியே இருந்தாலும் அது அச்சுறுத்தலிலிருந்து பாதுகாக்கும் சட்டத்தின் (POHA) கீழ் குற்றமேயாகும்.

பாதுகாப்பான வேலையிடம் அளிப்பதற்கு தவறும் அல்லது அவர்களுடைய மனக்குறையைக் கையாளும் நடைமுறையை மேம்படுத்த மறுக்கும் முதலாளிகள் மீது, TAFEP மனிதவள அமைச்சுடன் இணைந்து செயல்பட்டு நிறுவனத்தின் மீது அமலாக்க நடவடிக்கை எடுப்பதற்கு ஆவண செய்யும், அதில் நிறுவனத்தின் வேலை அனுமதி சலுகைகளை மறுஆய்வு செய்வதும் அடங்கும்.

வேலைவாய்ப்பு தகராறுகளை மேலாண்மை செய்தல்

முன்னுரை

முதலாளிக்கும் ஊழியர்களுக்கும் இடையே உள்ள வலுவான உறவின் மீது அமைவதே இணக்கமான வேலையிடமாகும். அத்தகைய உறவுகள் நீடிக்கவும், அவற்றை உறுதிப்படுத்தவும், எந்தவொரு சர்ச்சைகளையும் திறம்பட கையாளுவது மிக மிக முக்கியமாகும்.

சம்பளம் முழுமையாக அல்லது சரியான நேரத்தில் கொடுக்கப்படவில்லையென்றால், இரு தரப்பினரில் ஒருவர் வேலை ஒப்பந்தத்தை மீறினால், அல்லது முதலாளி வேலைச் சட்டங்களுக்கு இணங்கி நடக்க தவறியிருந்தால், அதனால் வேலை சார்ந்த சர்ச்சைகள் ஏற்படக்கூடும்.

உங்கள் வேலைசார்ந்த சர்ச்சை குறித்து ஆரம்பத்திலேயே நீங்கள் சர்ச்சை நிர்வாகத்துக்கான முத்தரப்புக் கூட்டணியை (TADM) உதவிக்காகவும், ஆலோசனைக்காகவும் தொடர்புகொள்வது மிகவும் முக்கியம். ஆற்றல்வாய்ந்த மற்றும் நியாயமான முறையில் முதலாளிகள் மற்றும் பணியாளர்களுக்கு உதவ TADM ஆலோசனை மற்றும் சமரச சேவைகளை வழங்குகிறது. சுயதொழில் செய்பவர்களும் கூட, சேவையை வாங்குபவர்களுடன் பணமளிப்பு தொடர்பான சர்ச்சைகளை எதிர்கொள்ளும்போது, ஆலோசனைக்காக TADM-ஐ அணுகலாம்.

மேலும் தெரிந்துகொள்ள tadm.sg என்ற இணையத்தளத்திற்குச் செல்லவும்.



வேலைசார்ந்த சர்ச்சை ஏற்பட்டால் நான் என்ன செய்ய வேண்டும்?

வேலை சார்ந்த சர்ச்சையைச் சந்திக்கும்போது, முதலில் அது குறித்து உங்கள் முதலாளியுடன் பேசுங்கள். பெரும்பாலான வேலைசார்ந்த சர்ச்சைகளை முறையான தீர்க்கும் வழிகளைப் பின்பற்றியும் சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினருக்கிடையே வெளிப்படையான தகவல் பரிமாற்றத்தின் மூலமும் தீர்த்திடலாம். சம்பந்தப்பட்ட தரப்பினர்கள் முதலில் இணைந்து செயல்பட்டு சுமுகமான முடிவையோ அல்லது ஒப்பந்தத்தையோ எட்டுவதற்கு முயற்சிக்க வேண்டும். வெற்றிகரமான கலந்துரையாடலை நடத்துவதற்கு இங்கு சில பயனுள்ள குறிப்புகள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன. அவை:

- 1 வேலைச் சட்டம் மற்றும் வேலை ஒப்பந்தத்தின் அடிப்படையில் உங்கள் உரிமைகள் மற்றும் சட்டப்பிணை குறித்து புரிந்துகொள்ளுங்கள். விரிவான தகவலைப் பொதுவாக உங்கள் வேலை ஒப்பந்தத்தில் மற்றும் ஊழியருக்கான கையேட்டில் பார்க்கலாம். ஒருவேளை வேலை ஒப்பந்தத்தில் உள்ள தகவல் தெளிவாக அல்லது துல்லியமாக இல்லையென்றால் உங்கள் முதலாளியை அணுகி அதற்குத் தெளிவு பெறுங்கள்.
- 2 உங்கள் கோரிக்கைக்கு ஆதரவாக இருக்கக்கூடிய ஆவணங்களைத் தயார் செய்யுங்கள். (எ.கா. சம்பள பதிவுகள், ஊதியச்சீட்டுகள், வருகை பதிவேடுகள் போன்றவை).
- 3 சர்ச்சையிலுள்ள விவகாரங்கள் குறித்துக் குறிப்பிட்டுக் கூறுங்கள், அப்போதுதான் கலந்துரையாடல் கவனத்துடனும் ஆக்கப்பூர்வமாகவும் இருக்கும். எவ்விதமாகவும் குற்றஞ்சாட்டுவதிலிருந்து விலகியிருங்கள்
- 4 சர்ச்சையிலிருந்து எழக்கூடிய விஷயங்கள் உள்நோக்கமில்லாத தவறுகளால் அல்லது தவறாகப் புரிந்துகொண்டதால் ஏற்பட்டதா என்று முதலில் புரிந்துகொள்ளுங்கள்.
- 5 வெளிப்படையான மற்றும் நேர்மையான கலந்துரையாடல் மூலம் விவகாரங்களைத் தீர்த்துக்கொள்வதில் கவனம் செலுத்துங்கள்
- 6 கலந்துரையாடலுக்குப் பின் பின்பற்றுவதற்கு ஒப்புக்கொள்ளப்பட்ட அனைத்து விஷயங்களும் எழுத்துப்பூர்வமாக இருப்பதை உறுதிசெய்து கொள்ளுங்கள்.



நான் எவ்வாறு உதவிப் பெறுவது?

முன்கூட்டியே உதவியை நாடுமாறு நீங்கள் வலுவாக அறிவுறுத்தப்படுகிறீர்கள். ஒருவேளை வேலைசார்ந்த சர்ச்சைத் தீர்க்கப்படாமல் இருந்தால் TADM -இடம் உதவி கிடைக்கும்.

கோரிக்கைத் தாக்கல் செய்தல்

வேலை தொடர்பான கோரிக்கைகள்

நீங்கள் வேலை நியமனச் சட்டத்தின் கீழ் பாதுகாக்கப்பட்டிருந்தால், உங்கள் சம்பளம் (எ.கா. கூடுதல் வேலைநேர ஊதியம், ஊதியத்துடன் கூடிய விடுப்பு, ஆண்டு விடுப்பு, மகப்பேறு விடுப்பு, முதலியன) அல்லது உங்களை வேலை நியமன ஒப்பந்தம் (எ.கா. ஊக்கத்தொகைகள் அல்லது தரகுத் தொகை) தொடர்பான சர்ச்சைக்கு உதவி தேவைப்பட்டால், நீங்கள் சமசரத்திற்கான ஒரு இணையவழிக் கோரிக்கையை உங்கள் சிப்பாலைக்கொண்டு tal.sg/tadm/eservices* வழியாகச் சமர்ப்பிக்கலாம். TADM உங்கள் கோரிக்கையை மறுஆய்வு செய்வதற்காக உங்களை எழுத்துப்பூர்வமாக 2 வாரங்களுக்குள் தொடர்புகொள்ளும்.

சட்டப்பூர்வமான மற்றும் ஒப்பந்தம் சார்ந்த சம்பளம் தொடர்பான கோரிக்கைகளுக்கு, நீங்கள் இன்னமும் அந்த நிறுவனத்தில் பணிபுரிந்து வந்தால், சர்ச்சை எழுந்த ஒரு ஆண்டிற்குள் அல்லது நீங்கள் அந்த நிறுவனத்தில் இனி வேலை செய்யவில்லை என்றால், நீங்கள் வேலை செய்த கடைசித் தேதியிலிருந்து ஆறு மாதங்களுக்குள் உங்கள் கோரிக்கையைத் தாக்கல் செய்ய வேண்டும். உங்கள் நிறுவனம் கலைப்புக்கு உட்பட்டிருந்தால், உங்கள் கோரிக்கைகளை நேரடியாக கலைப்புவலர் அல்லது நீதித்துறை மேலாளரிடம் தாக்கல் செய்யலாம் அல்லது ஆலோசனை மற்றும் உதவிக்கு நீங்கள் சட்ட அமைச்சை (நொடிப்புநிலை அலுவலகம்) தொடர்பு கொள்ளலாம்.

தவறான வேலைநீக்க கோரிக்கைகள்

உங்கள் சர்ச்சை தவறான பணிநீக்கத்துடன் தொடர்புடையதாக இருந்தால், தவறான பணிநீக்கம் என்றால் என்ன என்பதைப் பற்றிய கூடுதல் தகவல்களுக்கு, [தவறான பணிநீக்கம் தொடர்பான முத்தரப்பு வழிகாட்டுதல்களைப்](http://tal.sg/tadm/eservices) பார்க்கவும். உங்கள் கோரிக்கைக்குச் சமரசம் செய்துவைக்க நீங்கள் TADM -இல் உங்கள் கோரிக்கையைத் தாக்கல் செய்யலாம். வேலை சார்ந்த கோரிக்கைகள் சட்டத்தின் கீழ், நீங்கள் வேலை செய்த கடைசித் தேதியிலிருந்து ஒரு மாதத்திற்குள் கோரிக்கை பதிவு செய்யப்பட வேண்டும். மகப்பேறு சலுகைகள் வழங்கப்படாமல் தவறாக பணிநீக்கம் செய்யப்பட்ட கர்ப்பிணிப் பணியாளர்களுக்கு, குழந்தை பிறந்த இரண்டு மாதங்களுக்குள் உங்கள் கோரிக்கையை நீங்கள் தாக்கல் செய்தாக வேண்டும்.

அறிவிப்புடன் அல்லது அறிவிப்புக்கு பதிலாக சம்பளத்துடன் வேலை நீக்கம் செய்யப்பட்ட மேலாளர்களும், செயல்திகாரிகளும், நீங்கள் உங்கள் முதலாளியிடம் குறைந்தது 6 மாதங்களாவது வேலைப் பார்த்திருந்தால் மட்டுமே தவறுதலாக வேலை நீக்கம் செய்ததற்கான கோரிக்கையை சமர்ப்பிக்க முடியும்.

நீங்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்?

உங்கள் நாடாளுமன்ற உறுப்பினர் உங்கள் சார்பாக ஒரு மேல்முறையீட்டுக் கடிதத்தை சமர்ப்பித்திருந்தாலும் கூட, உங்கள் கோரிக்கையை நீங்கள் TADM உடன் இணையவழியால் tal.sg/tadm/eservices-இல் தாக்கல் செய்தாக வேண்டும் என்பதை நினைவில் கொள்ளவும்.

வேலை சார்ந்த கோரிக்கைகள் சட்டத்தின் (Employment Claims Act, ECA) கீழ் சமரசத்திற்காக கோரிக்கை தாக்கல் செய்யப்படுவது அவசியமாகும். உங்கள் கோரிக்கையைத் தாக்கல் செய்வதில் நீங்கள் தொழில்நுட்பச் சிக்கல்களை அனுபவித்தால், நீங்கள் பெற்ற பிழைச் செய்தியின் திரைப்பிடிப்புடன் (ஸ்க்ரீன்ஷாட்) TADM-ஐ tal.sg/tadm/contact-us -ஐத் தொடர்புகொள்ளலாம், நாங்கள் உங்களுக்கு உதவுவோம்.

தொழிற்சங்க உறுப்பினர்கள் உங்கள் தொழிற்சங்கத்தை அல்லது NTUC ஆலோசனை சேவையை அணுகலாம், அல்லது உங்கள் சார்பில் கோரிக்கை ஒன்றை தாக்கல் செய்யலாம்.

நீங்கள் "Ask TADM" சேட்பாட் ஆலோசனைச் சேவையைப் பயன்படுத்தியும் உங்கள் வினாக்களுக்கு விரைவாகப் பதிலைப் பெறலாம். சாட்பாட்டால் உங்கள் வினாக்களுக்குப் பதிலளிக்க முடியாவிட்டால், ஒரு ஆலோசனை அதிகாரியுடன் பேசுவதற்கு நியமன சந்திப்பைச் செய்துகொள்ளுமாறு உங்களுக்கு அறிவுறுத்தப்படலாம். உங்களுக்கு உதவ நாங்கள் கால அட்டவணையிடப்பட்ட நேரத்தில் உங்களை அழைப்போம். நீங்கள் சுமார் 45 நிமிடங்களை சந்திப்புக்காக ஒதுக்க வேண்டியிருக்கும் மற்றும் நீங்கள் கொடுத்திருக்கும் தொலைபேசி எண்ணில் தொடர்புகொள்ள முடிய வேண்டும். நியமன சந்திப்பில் கலந்துகொள்ளும் போது, வேலை நியமன ஒப்பந்தம், சம்பளச்சீட்டு, நேர அட்டை போன்ற தேவையான தகவல்களும் ஆவணங்களும் உங்களிடம் இருப்பதை உறுதிசெய்து கொள்ளவும். உங்களைத் தொடர்புகொள்ள முடியவில்லையென்றால் உங்கள் நேரமுன்பதிவு இரத்துசெய்யப்பட்டதாகக் கருதப்படும்.

(*இணையம் வழி தாக்கல் செய்வதற்கு சிங்பாஸ் தேவை)

TADM -இல் மத்தியஸ்த நடைமுறை

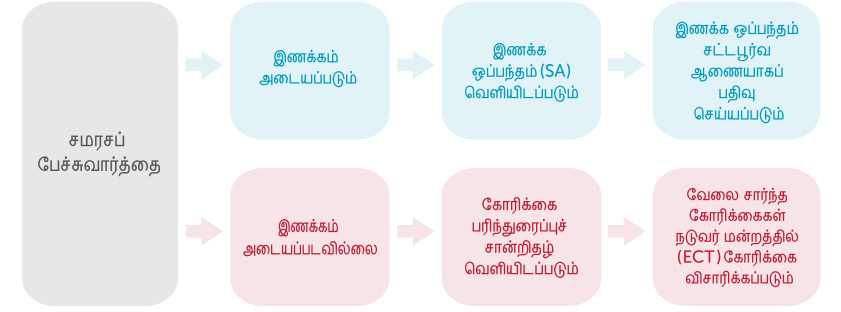
மத்தியஸ்தம் இணையம் மூலம் அல்லது நேரில் நடத்தப்படுகிறது.

இரண்டு தரப்பினர்களுக்கும் அவரவர் வாதங்களை ஆதரவு ஆவணங்களுடன் முன்வைக்கவும், கோரிக்கைகள் குறித்து விளக்கமளிக்கவும் சமமான வாய்ப்புகள் வழங்கப்படும் தேவைப்பட்டால் எமது மத்தியஸ்தர்கள் பின்னர் நேரடி மத்தியஸ்த அமர்வு ஒன்றுக்கு ஏற்பாடு செய்யக்கூடும்.

நடுநிலையானது என்ற முறையில் TADM இரண்டு தரப்பினருக்கும் நியாயமான முடிவுகளை எட்ட சட்டம் மற்றும் ஒப்பந்த கட்டப்பாடுகளின் அடிப்படையில் உதவிடும்.

ஒருவேளை இருதரப்பினராலும் கோரிக்கைகளை இணையவழி / நேரடி மத்தியஸ்த அமர்வின் போதே தீர்த்துக்கொள்ள முடிந்தால், ஒத்துக்கொள்ளப்பட்ட தொகை மற்றும் தொகையை செலுத்துவதற்கான காலம் குறித்த ஒப்பந்த உடன்படிக்கை ஒன்று வெளியிடப்படலாம். சமூக நீதி மற்றும் மன்ற முறையை பயன்படுத்தி நீங்கள் SA-வை (CJTS) judiciary.gov.sg/services/cjts என்ற முகவரியில் இணையவழி பதிவுசெய்திடலாம். ஏனென்றால் மாவட்ட நீதிமன்றத்தின் ஆணையை அமல்படுத்துவதற்காக இது மேற்கொள்ளப்படும்.

சமரசத்தின் மூலம் சர்ச்சை தீர்க்கப்படாவிட்டால், நீங்கள் வேலை சார்ந்த கோரிக்கைகள் நடுவர் மன்றங்களில் (Employment Claims Tribunals, ECT) கோரிக்கைக்காக இணையம் வழியாகத் தாக்கல் செய்வதன் பொருட்டு உங்களுக்குக் கோரிக்கைப் பரிந்துரைச் சான்றிதழ்* (Claim Referral Certificate, CRC) வழங்கப்படலாம்.



[*சிங்கப்பூர்கள், சிங்கப்பூர் நிரந்தரவாசிகள் மற்றும் வேலை அனுமதி அட்டையை வைத்திருப்பவர்களுக்கு, உங்களிடம் சிங்பாஸ் கணக்கு இருப்பது அவசியமாகும். நீங்கள் வெளிநாட்டு ஊழியராக இருந்தால், சிங்பாஸ் கணக்கு உங்களுக்கு இல்லாதிருந்தால், CRC அல்லது SA-ஐ தாக்கல் செய்ய நாங்கள் உங்களுக்கு சமூக நீதி மற்றும் நீதிமன்ற அமைப்பு (Community Justice and Tribunals System, CJTS) அனுமதி ஒன்று வழங்கிடுவோம்.]



TADM-இல் இடம்பெறும் ஆலோசனை அல்லது மத்தியஸ்தத்திற்கு நான் எப்படி தயார் செய்து கொள்ள வேண்டும்?

இணையவழி ஆலோசனை அல்லது மத்தியஸ்த அமர்வுக்கு உங்கள் கைவசம் உங்களின் அடையாள ஆவணங்கள் இருக்க வேண்டும் (அதாவது, NRIC அல்லது வேலை அனுமதி அட்டை), வேலை ஒப்பந்தம், மற்ற பொருத்தமான ஆவணங்கள் (எ.கா. சம்பளப் பதிவுகள், வேலை நீக்கக் கடிதம் பொருத்தமான மின்னஞ்சல்கள், போன்றவை) இருக்க வேண்டும். நேரடி மத்தியஸ்த அமர்வு ஒன்று தேவைப்பட்டால் எங்கள் அதிகாரி ஒருவர் அடுத்தக் கட்டம் குறித்துப் பொருத்தமான ஆலோசனையை வழங்குவார்.

நீங்கள் ஒரு முதலாளியாக இருந்தால், பிரதிநிதி ஒருவரை நியமிக்கவும், எங்கள் மின்-சேவை அதிகாரம் வழங்கும் கடிதம் ஒன்றை அளித்திடவும் உங்களுக்கு அறிவிப்பு வரும்.

நீங்கள் 18 வயதுக்கு கீழ் உள்ளவராக இருந்தால், உங்களுடன் உங்கள் பெற்றோர் அல்லது சட்ட பாதுகாவலர் உடன் வரவேண்டும்.



TAFEP பற்றி

நடுநிலையான வேலைவாய்ப்பு நடைமுறைகள் மீதான முத்தரப்பு வழிகாட்டுதல்கள் (TAFEP), முத்தரப்புப் பங்களிகளால் (மனிதவள அமைச்சு, தேசிய தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் மற்றும் சிங்கப்பூர் தேசிய முதலாளிகள் சம்மேளனம்) 2006 ஆம் ஆண்டு நியாயமான, பொறுப்புள்ள மற்றும் முற்போக்கான வேலை சார்ந்த நடைமுறைகளைப் பின்பற்றுவதை ஊக்குவிக்க உருவாக்கப்பட்டது.

TAFEP என்பது முத்தரப்புக் கூட்டணி விமிடெட்டின் (முத்தரப்புப் பங்களிகளால் 2016 மார்ச் மாதம் அமைக்கப்பட்டது) ஓர் அமைப்பாகும். இந்த அமைப்பு, "முற்போக்கான வேலையிடங்கள். நல்லிணக்கமிக்க வேலை உறவுகள்." தொலைநோக்கை அடைவதற்காக, சர்ச்சை நிர்வாகத்துக்கான முத்தரப்புக் கூட்டணி (TADM), வேலையிடப் பாதுகாப்பு, சுகாதார மன்றம் (WSHO) ஆகிய வேறு இரண்டு அமைப்புகளுடன் கூட்டிணைந்து செயல்படுகிறது.

TAFEP, நிறுவனத்தின் வெற்றிக்காக, ஊழியர்களுக்கு மரியாதை தரும், மதிப்பளிக்கப்படும் மற்றும் அவர்களுடைய முழு ஆற்றலையும் பயன்படுத்தி சாதிக்கக்கூடிய வேலையிடங்களை உருவாக்குவதற்கு முதலாளிகளுக்கு உதவுகிறது.

முதலாளிகள் TAFEP -ஐ, அவரவர் வேலையிடங்களில் நியாயமான மற்றும் முற்போக்கான நடைமுறைகளை அமல்படுத்த தேவையான கருவிகள், ஆதாரப் பொருட்களைப் பெறுவதற்கு அணுகலாம்.

வேலையிட ஏற்றத்தாழ்வுகள் / பாதுகாப்புகள் அல்லது தொல்லைகளைச் சந்திக்கும் ஊழியர்கள் அல்லது தனிநபர்கள் TAFEP - ஐ உதவியும் ஆலோசனையும் பெறுவதற்கு அணுகிடலாம்.

TADM பற்றி

சர்ச்சை நிர்வாகத்துக்கான முத்தரப்புக் கூட்டணி (TADM), முத்தரப்பு பங்களிகளால் (மனிதவள அமைச்சு, தேசிய தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் மற்றும் சிங்கப்பூர் தேசிய முதலாளிகள் சம்மேளனம்) 2017 -இல் முதலாளிகள் மற்றும் ஊழியர்களுக்கு வேலை சார்ந்த சர்ச்சைகளைச் சமாளிக்க உதவுவதற்கு உருவாக்கப்பட்டது.

TADM என்பது முத்தரப்புக் கூட்டணி விமிடெட்டின் முத்தரப்புப் பங்களிகளால் 2016 மார்ச் மாதம் அமைக்கப்பட்டது ஓர் அமைப்பாகும். இந்த அமைப்பு, "முற்போக்கான வேலையிடங்கள். நல்லிணக்கமிக்க வேலை உறவுகள்." தொலைநோக்கை அடைவதற்காக, நடுநிலையான மற்றும் முன்னேற்ற ரீதியிலான வேலைவாய்ப்பு நடைமுறைகளின் முத்தரப்புக் கூட்டணி (TAFEP), வேலையிடப் பாதுகாப்பு, சுகாதார மன்றம் (WSHO) ஆகிய இரண்டு அமைப்புகளுடன் கூட்டிணைந்து செயல்படுகிறது.

